

Union
syndicale
Solidaires

Et voilà...

Le bulletin pour les équipes syndicales

Santé au travail

Conditions de travail

N° 36

Mai 2015



3 ACTUALITÉS

Des attaques continues, une riposte à construire.

4 JURISPRUDENCES

- Quelles mesures de protection contre les braquages ?
- L'instance de coordination n'est pas compétente sur tout « projet commun ».

5 VU DU TERRAIN

- Temps de travail et sûreté nucléaire : l'irresponsabilité d'EDF
- TOUS UNIS CONTRE LE PROJET DE L'AP-HP
- Les cordonniers les plus mal chaussés !!!
- Mourir du travail...

7 ICI ET AILLEURS

- Journées d'étude SYNDICALISME ET SANTÉ AU TRAVAIL
- [Le chantier] Réservez vos places pour le spectacle des 5 et 6 juin !
- Journée de préparation des ETATS GENERAUX DE LA SANTE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

- Faire reconnaître un suicide comme accident du travail
Guide pratique pour les ayants droit - version mai 2015
- Six salariés sur dix ont déjà eu un accident ou problème de santé lié au travail (sondage)

9 LES INVITÉS

Cédric Lomba

Les accidents de travail dans les restructurations : les ouvriers en première ligne

11 ACTION SYNDICALE

Une grève contre la mise à mal du travail : Quand les Postiers s'emparent de l'expertise...

12 PARUTIONS

- Le genre du mal-être au travail sous la direction de **Régine Bercot**
- Le management désincarné - Enquête sur les nouveaux cadres du travail de **Marie-Anne DUJARIER**
- Flim : La loi du marché de **Stéphane Brizé**

Rédaction / Administration : Commission Santé & Travail de l'Union syndicale Solidaires
144 Bd de la Villette - 75019 PARIS - Tél. 01.58.39.30.20

Solidaires

Vous pouvez adresser toutes propositions d'articles, informations sur les luttes en cours, annonces de colloques et de parutions, idées et critiques à : etvoilaetravail@solidaires.org - <http://www.solidaires.org/>

Des attaques continues, une riposte à construire.

Depuis plusieurs mois les attaques s'amplifient et se multiplient sur la santé des travailleuses et des travailleurs et notamment sur les outils à leur disposition pour lutter et défendre ce point fondamental pour tout être humain, sa santé. A cet égard les toutes récentes actualités sont éclairantes à plus d'un titre sur la position réelle du gouvernement vis à vis de ce point central dans la lutte des classes, celui de l'exploitation des corps par le capitalisme et ce quelques soient ses formes : financier, mondialisé, nationalisé, transnational, etc.

La destruction des CHSCT

De nombreux articles dans la presse ces dernières semaines se sont fait l'écho des bonnes paroles de certains affirmant que les CHSCT étaient sauvés et qu'au contraire le projet de loi sur le dialogue social permettrait au final à leur rôle être renforcé. Ce beau conte est malheureusement bien loin de la réalité et la première lecture du texte à l'assemblée nationale n'a fait que renforcer nos craintes sur le sujet. Quel représentant du personnel pourra croire qu'en mettant en place des DUP fusionnant de fait toutes les instances (CE, DP, CHSCT) dans toutes les entreprises de 50 à 300 salariés ce texte permettra que les questions de santé au travail deviennent une priorité devant celles sur les salaires et sur l'emploi ? Il aura fallu des années de luttes pour obtenir une instance spécifique et quelques semaines en catimini pour qu'elle soit enterrée et que cet acteur essentiel de proximité se trouve amoindri dans un premier temps en le vidant de sa substance avant de l'achever dans quelques mois ou années.

La pénibilité

Là aussi depuis des mois, sur demande du gouvernement, les rapports se succèdent pour répondre aux exigences du patronat qui depuis la mise en place du compte individuel pénibilité, pourtant bien critiquable et bien loin des enjeux d'une réelle prise en compte de la pénibilité, ne cesse d'exiger sa suppression. Ce gouvernement est inventif et réussi le tour de force au fil de ces rapports successifs de faire disparaître ce qui avait été présenté et voté comme une contrepartie à la dernière contre-réforme des retraites. Le compte individuel ne semble pas avoir survécu à ce dernier coup de boutoir et, du coup, à nouveau, plusieurs prises en compte de facteurs de pénibilités sont reportées de quelques mois... L'ensemble de ces mesures était tellement urgent qu'il sera passé par amendement au projet de loi « dialogue social »... Le nouveau report devrait permettre, comme le précédent, de solliciter un nouveau rapport qui lui-même... Affligeant !

La médecine du travail

Au moment de la préparation du projet de loi Macron, au début de l'hiver dernier, une partie du texte prévoyait, entre autre, de s'attaquer aux complexités (pour les employeurs, on vous rassure) des

règles liées aux obligations de reclassement des salarié-e-s ayant des inaptitudes. Devant la levée de boucliers des professionnels de la santé au travail, le gouvernement avait temporisé et demandé un rapport sur la situation des services de santé au travail à un député, Michel Issindou, assisté par un ex DRH de Renault dans cet exercice mais, étrangement, ni par des médecins du travail, ni par des syndicalistes ouvriers... Là aussi, l'encre du rapport est à peine sèche que le gouvernement s'est empressé de déposer des amendements au projet de loi « dialogue social » qui est décidément bien utile au patronat... Avec une originalité sidérante le rapport préconisait face à la chute démographique des médecins du travail de limiter le nombre de visites obligatoires... Ce qui fut fait illico par des amendements opportuns...

Le travail de nuit et du dimanche

Sans surprise, l'examen du projet de loi dit « Macron » au sénat n'a pas permis une amélioration dans la prise en compte de la santé des travailleuses et travailleurs. Bien au contraire d'ailleurs avec notamment l'amendement « Bompard » qui octroie une dérogation permanente de droit au repos dominical pour les commerces de vente de biens culturels, transformant de fait la journée du dimanche en un jour de travail normal et obligatoire pour des salariés déjà massivement précaires. Cerise sur le vaste gâteau offert au patronat !

Simplification

Discrètement Thierry Mandon, Secrétaire d'État chargé de la Réforme de l'État et de la Simplification a présenté un nouveau train de mesures pour simplifier la vie des entreprises. Parmi elles, un certain nombre concerne les entreprises industrielles et la nécessité d'alléger les réglementations trop contraignantes, les procédures de contrôle trop lourdes et les mesures trop fréquentes par exemple des émissions polluantes. Le même rapport propose aussi d'« aménager » les durées maximales de travail des moins de dix-huit ans et d'aménager le dispositif de contrôle des expositions professionnelles aux produits chimiques... (Tout est ici et plus encore : http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2015/06/dp_-_simplification_entreprises.pdf). N'en jetez plus !

Voici en quelques lignes quelques exemples récents d'une politique globale qui s'attaque frontalement à la santé des travailleuses et travailleurs. C'est bien la preuve, si il en était besoin, de l'importance de poursuivre et amplifier l'action du collectif pour la santé des travailleuses et travailleurs qui continue par ailleurs à s'élargir avec notamment les arrivées récentes du Syndicat de la Magistrature et de la CGT. Soyons nombreuses et nombreux à la bourse du travail le lundi 29 juin 2015 pour la préparation des Etats généraux ! ●

Quelles mesures de protection contre les braquages ?

L'employeur doit prendre toutes les mesures possibles pour protéger ses salariés contre les risques d'agression en vertu de son obligation de sécurité de résultat, dont voici deux jugements intéressants.

1 - La poste vient d'être condamnée à verser 66 500 € au titre de dommages et intérêts au profit de 15 salariées pour manquement à son obligation de sécurité.

Dans cette affaire des salariées ont saisi le conseil des Prud'hommes pour que leur employeur soit condamné pour violation de son obligation de sécurité et pour préjudice d'anxiété subi. Le syndicat Sud PTT soutenait leur action.

A l'origine du recours des salariées -toutes contractuelles- une série d'agressions et d'attaques à main armée (11 au total sur la période de février à novembre 2012) visant des bureaux de poste.

Face à ces événements le personnel et ses représentants ont demandé des mesures de protection supplémentaires. Lors des réunions du CHSCT des résolutions visant à mettre en œuvre des mesures de prévention, à renforcer la sécurité et protéger la santé des salariés ont été adoptées : demandes de présence de vigile, de comblement des postes de travail, de formation face aux agressions. A l'occasion d'une nouvelle agression, les personnels des 24 bureaux ont exercé leur droit de retrait et exigé la présence de vigiles dans tous les bureaux de poste. Ce n'est que très tardivement (après la 10ème agression) que la direction de la poste a consenti à déployer des vigiles sur la région.

La direction de la poste soutenait que le risque de braquage et d'agressions à main armée émane de l'extérieur de l'entreprise et que la prévention et la répression de ce risque relèvent de l'action des pouvoirs publics seuls habilités à lutter et à réprimer ces actes criminels et non de la compétence de l'employeur. Elle jugeait par ailleurs que la présence de vigiles n'était pas un moyen de nature à éliminer le risque d'attaque à main armée, les vigiles n'étant pas armés et ne disposant pas de pouvoir pour réprimer les infractions.

Enfin elle estimait avoir fourni des efforts considérables en matière de sécurisation de ses agents et de ses clients : vidéosurveillance, liasses traceuses, consignes de prise de service, à la conduite à tenir en cas d'agression, consignes de répartition et de manipulation des fonds

Le conseil des Prud'hommes s'est déclaré compétent pour examiner chacune des requêtes individuelles qui doivent être jointes parce que liées, mais cela n'en fait pas pour autant un litige collectif (dans ce cas les tribunaux de droit commun sont compétents).

Les juges ont reconnu que la direction avait pris des mesures pour assurer la sécurité des salariés et des usagers des bureaux de poste, réalisés d'importants investissements, développer la communication en matière de sûreté et de sécurité.

Mais pour condamner l'employeur, les juges se sont fondés sur la tardiveté (attestée par les PV des réunions, des délibérations du CHSCT) des mesures à mettre en place qui auraient participé à la prévention des risques d'attaque à main armée et qui a causé indubitablement un préjudice aux salariés.

« Le préjudice existe même en l'absence d'attaques à main armée subi par les demanderessees. La Poste doit être condamnée à des dommages et intérêts pour manquement à son obligation de sécurité de résultat englobant le préjudice moral résultant de l'anxiété générée par l'insécurité ayant prévalu sur les lieux de travail qu'il convient de fixer à une somme de 4 000€ pour chacune des salariées demanderessees. »

La direction de la Poste va faire appel.

Jugement du conseil de Prud'hommes du Havre du 10 avril 2015

2 - Un directeur de magasin qui avait fait l'objet de deux cambriolages et de deux braquages avait demandé à bénéficier d'une plus grande protection.

L'employeur avait alors installé une vidéosurveillance, lui avait proposé un suivi psychologique et avait fini par lui proposer une mutation dans un autre magasin. Mais pour le salarié ces propositions n'étaient pas de nature à faire cesser son anxiété : le soutien psychologique n'était pas une mesure de protection, la mutation dans un autre magasin à priori pas plus sécurisé ne répondait pas à l'obligation d'assurer la sécurité du salarié.

L'intéressé et le CHSCT suggéraient le recours à un maître chien, l'installation d'un coffre fort spécial déclenchant une alerte dès qu'on l'ouvre, la mise à disposition de Bip en relation directe avec les bureaux de la police. Mais pour l'employeur ces mesures complémentaires n'étaient pas de nature à éviter des braquages.

Au bout du compte le salarié était tombé malade puis lors de la deuxième visite de reprise le médecin du travail a rendu un avis d'inaptitude définitive au poste et d'aptitude « à un poste sans contact avec le public et sans risque potentiel d'agression par une personne étrangère à l'entreprise ».

Licencié, l'intéressé avait poursuivi son employeur pour violation de son obligation de sécurité, la cour d'appel lui a donné raison (comme la cour de cassation) en considérant que la seule mesure prise par l'employeur était l'installation d'une vidéo surveillance et que les propositions de protection faites par le salarié et le CHSCT n'ont pas été suivies d'effet.

Cass.soc., 26 septembre 2012, n°10-16307

A la lecture de ces jugements on peut affirmer que les juges vont de plus en plus loin dans l'obligation de sécurité de résultat des employeurs. Ces deux jugements mettent également en évidence l'importance du CHSCT à se saisir des questions de sécurité des salariés, à faire des enquêtes et à laisser des traces écrites de leurs interventions (PV, délibérations...).

L'instance de coordination n'est pas compétente sur tout « projet commun »

Dans cette affaire une entreprise avait convoqué l'instance de coordination pour recueillir son avis sur le projet de modification du règlement intérieur.

Les juges du tribunal d'instance ont rappelé que l'instance temporaire de coordination ne peut être mise en place :

- que sur les seuls cas de consultations suivants :
 - sur un projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (art. L. 4612-8) ;
 - sur un projet d'introduction de nouvelles technologies (art. L. 4612-9) ;
 - sur le plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides (art. L. 4612-10) ;
 - sur toute question relevant de la compétence du CHSCT dont il est saisi par l'employeur, le CE ou les délégués du personnel (art. L. 4612-13).

- et si ces consultations portent sur un projet commun à plusieurs établissements qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé. (Article L4616-1 du code du travail)

Ils ont rejeté la demande de l'entreprise pour les motifs suivants :
- le règlement intérieur ne fait pas partie de la liste limitative de cas prévus,

- même si le projet de modification du règlement intérieur constituait un projet important au sens de l'article L4612-8, il est régi par un texte spécifique (l'article L4612-12) qui réserve aux seuls CHSCT le droit d'être consultés sur le RI.

Avec ce jugement les juges ont confirmé que l'instance de coordination ne peut être mise en place que lorsque le projet commun concerne l'un des quatre cas précités.

TGI Versailles, 10 mars 2015, N°15/00080

TEMPS DE TRAVAIL ET SÛRETÉ NUCLÉAIRE : L'IRRESPONSABILITÉ D'EDF



Un objectif assumé par la Direction d'EDF : augmenter le temps de travail de ses cadres. La raison avancée par la Direction est le surcroît de travail qui attend l'entreprise et ses salariés, alors qu'elle ne serait plus en capacité d'embaucher plus qu'elle ne le fait déjà. Il n'y aurait donc pas d'autre solution que de travailler plus. Ce surcroît de travail est attendu principalement dans le nucléaire. Le véritable problème, très clairement admis par EDF, se situe à la Direction de la Production nucléaire (qui regroupe plus de 60% des cadres de l'entreprise (16 000 sur 26 000)). En 2012, l'ASN (Autorité de Sûreté Nucléaire) pointait une explosion du temps de travail effectif mettant en danger la sûreté des installations et la santé des salariés : « *les infractions relevées par les inspecteurs du travail de l'ASN mettent en évidence, sur l'ensemble du parc en exploitation, des dépassements, parfois extrêmement importants, des limites des différentes durées réglementaires du travail, et des insuffisances de repos caractérisées* ». L'ASN a rappelé qu'il s'agissait, comme dans toute entreprise, d'un problème de santé et de sécurité. Elle dénonce également les effets néfastes de la durée élevée du travail [...], pour ce qui concerne les centrales nucléaires, sur la sûreté des installations. Non seulement les dépassements horaires sont massifs, mais ils sont également cachés et l'ASN pointe « *des lissages manifestes par omissions et reports, qui pourraient conduire les tribunaux à sanctionner ces faits du délit d'obstacles aux fonctions d'inspecteur du travail [...]. Enfin, ces heures de travail ne figureraient pas sur les bulletins de salaire (cas des cadres), situation qui pourrait relever du délit de travail illégal* ». Un inspecteur du travail note que « *Sur le plan de la santé, de tels rythmes de travail constituent*

des facteurs de risques psychosociaux reconnus comme gravement délétères. Il est scientifiquement reconnu qu'ils peuvent être à l'origine de pathologies telles que [...] crise d'asthme, [...] infarctus, réaction émotionnelle aiguë ». Et nous ne parlons pas ici des prestataires, qui sont majoritaires sur les sites dans ces périodes de maintenance, salariés « invisibles » dont la Cour des Comptes n'a pas cru bon de mesurer le temps de travail. Cette politique de sous-traitance, comme nous ne cessons de le rappeler avec d'autres organisations syndicales, a des conséquences lourdes sur la santé des salariés comme sur la sûreté des installations. Il serait temps d'y mettre un terme. Devant ce constat, déréglémenter et allonger le temps de travail est irresponsable. Vraiment, il ne serait pas possible d'embaucher et de partager le travail ??? Tant pis pour les 5 millions de chômeurs qui n'auront pas l'occasion de venir travailler à EDF, il paraît que ce n'est pas moderne de partager le travail. Et tant pis pour la santé des salariés et la sûreté des installations. Si un accident survient, il y a peu de chance que ces grands dirigeants et fins politiques soient poursuivis...

Pour SUD-Energie, l'allongement du temps de travail est irresponsable au regard de la situation de l'emploi, de la santé des salariés, de l'équilibre entre vie privée et vie publique, de la sûreté des installations. SUD-Energie revendique le partage du travail, passant par :

- Un plan d'embauche à la hauteur des besoins ;
- Un maintien des accords en vigueur et une incitation au passage à 32 heures dans l'ensemble des directions ;
- Un contrôle des dépassements horaires des salariés ;
- Une réflexion sur l'organisation du travail pour permettre une meilleure transmission des compétences.

TOUS UNIS CONTRE LE PROJET DE L'AP-HP



Les personnels de l'Assistance publique - Hôpitaux de Paris (AP-HP) sont actuellement mobilisés contre le projet de Martin HIRSCH, de suppression des jours RTT.

Martin HIRSCH avait été nommé par la ministre de la santé à la tête de l'AP-HP en qualité de directeur général, il y a un an. Sa nomination faisait suite de

l'occupation des locaux inoccupés de l'hôpital de l'hôtel Dieu, par des représentants du personnel.

A son arrivée à la tête de l'AP-HP, certains avaient considéré que le dialogue social allait retrouver une place qu'il n'aurait jamais dû perdre.

Lors de la cérémonie des vœux aux personnels en janvier 2015, Martin HIRSCH avait fait part aux personnels de son souhait de procéder à une réforme du temps de travail. Selon lui la réduction du temps de travail n'était pas adaptée à l'hôpital et qu'il fallait réfléchir à d'autres formes d'organisation du travail.

Partant de ce postulat, le projet était annoncé à grand renfort de publicité dans les médias.

Par la suite le directeur général a informé les organisations syndicales de ses intentions dans un document intitulé « Réforme du temps de travail à l'AP-HP ».

De quoi s'agissait-il ? Ni plus ni moins que de réduire puis supprimer les jours RTT et les jours pour les médailles du travail.

Vouloir discuter de la réduction du temps de travail ne constitue pas en soi un sujet tabou mais cela doit s'effectuer sur des bases sérieuses.

Il n'est acceptable que le directeur général mette la pression sur les personnels en les culpabilisant comme s'ils étaient les éternels redevables à l'institution.

Depuis plus de dix ans, les personnels de l'AP-HP ont subi de plein fouet les politiques d'austérité, de rigueur et de de

retour à l'équilibre

L'ensemble des organisations syndicales ont fait savoir au directeur général qu'elles contestaient son projet et en demandait le retrait pur et simple.

Pour SUD Santé AP-HP, nous posons également comme préalable à toute discussion préalable, le retrait du projet HIRSCH, oui à une véritable réduction du temps de travail pour une mise en place de la semaine de 4 jours de travail et le recrutement de 10 000 personnes.

Au sein des établissements de l'AP-HP, les organisations syndicales ont organisé des assemblées générales afin de pouvoir informer l'ensemble des personnels et de décider de manière collective des actions à mener.

Des dépôts de grève avaient été déposés et un rassemblement devait avoir lieu le jeudi 21 mai 2015 devant le 3, avenue Victoria, le siège social de l'AP-HP.

6 à 8 000 personnes, toutes catégories professionnelles confondues avaient répondu à l'appel et se sont rassemblées devant l'AP-HP.

Des personnels des hôpitaux de banlieue et parfois de province étaient venus apporter leur soutien à leurs collègues de l'AP-HP.

Le jeudi 28 mai 2015 en milieu de matinée, les personnels se sont une nouvelle fois, massivement déplacés mais cette fois et il avait été décidé d'opérer une manifestation en direction du ministère de la santé.

Le pseudo soutien de Marisol Touraine consistant à faire savoir que tant qu'il n'y aurait pas de remise en cause des 35 heures, le dialogue social devait s'exercer.

A ce jour, Martin HIRSCH continue de s'entêter et refuse d'entendre une mobilisation uniforme contre son projet.

Les personnels sont décidés à ne rien lâcher à messieurs HIRSCH et consorts.

LES CORDONNIERS LES PLUS MAL CHAUSSÉS !!!



Un CHSCT à l'inspection du travail obligé de saisir le Tribunal Administratif pour contraindre le DIRECCTE à faire respecter les droits du CHSCT.

Les agents de l'inspection du travail accompagnés des salariés du privé n'ont cessé de dénoncer et de combattre la mise en œuvre d'une réforme, qui s'attaque à l'indépendance des agents de l'inspection du travail avec le renforcement de la ligne hiérarchique, qui diminue de 10% le nombre de contrôleurs et d'inspecteurs chargés du contrôle en entreprise, qui cherche à transformer l'inspection du travail d'un service public au service des salariés en un service d'aide aux entreprises agissant selon les seuls directives ministérielles.

C'est dans ce contexte que le 15 septembre 2014, la nouvelle organisation de l'inspection du travail est entrée en vigueur en Haute Normandie, avec une telle détérioration de leurs conditions de travail, que le CHSCT est contraint d'initier une procédure de Danger Grave et Imminent (DGI), le 19 septembre 2014.

La seule réponse du DIRECCTE, Président du CHSCT, sera de refuser de réaliser l'enquête obligatoire au motif que les risques psycho sociaux seraient hors champs de compétence de la procédure de DGI. Il faudra deux procédures en référé coup sur coup au Tribunal Administratif de Rouen pour que celui-ci suspende la décision de refus d'enquête du DIRECCTE et ordonne par décision du 4 décembre 2014 à l'administration de réaliser l'enquête. Cette décision fait d'une certaine manière jurisprudence. Ainsi dans les Pays de Loire, le DIRECCTE qui avait annoncé ne pas vouloir faire l'enquête suite à DGI, a fait marche arrière après l'intervention de l'inspecteur Santé Sécurité qui s'est appuyé sur la décision du TA de Rouen.

En Haute Normandie, alors que l'enquête est enfin en cours, les agents apprennent mi-janvier que le Ministère du Travail a saisi le Conseil d'Etat pour obtenir l'annulation de cette décision en référé. Une requête au fond a également été déposée pour voir acter l'annulation de la décision de refus d'enquête du DIRECCTE, décision illégale au regard des dispositions du Décret de 1982.

Le 29 décembre 2014, le CHSCT de la DIRECCTE de Haute

Normandie, avec le soutien des OS CGT et SUD Travail, déposait une autre requête au Tribunal Administratif en vue d'obtenir la suspension du projet jusqu'à la consultation du CHSCT compte tenu des risques démontrés sur la santé des agents. Le 8 janvier 2015, sans même convoquer les parties à l'audience pour entendre leurs explications, le Tribunal Administratif de Rouen rejette la demande considérant que le projet ne portait pas grief aux agents et que par conséquent ni les OS, ni le CHSCT n'étaient recevables à en demander la suspension et que le refus de consulter n'apparaissait pas illégal.

Ce type de décision constitue pour l'administration une autorisation de poursuivre à tour de bras les réorganisations et suppression de postes, peu importe les effets sur les conditions de travail et la santé du personnel. La CGT et Sud Travail ont décidé de ne pas baisser les bras et de saisir le Conseil d'Etat.

Dans le secteur public, les CHSCT n'existent que depuis 2011 avec la transformation des anciens CHS paritaires. Or l'administration met tout en œuvre pour en limiter leurs prérogatives. La bataille menée actuellement par le CHSCT de la DIRECCTE, la CGT et Sud Travail, repose sur des objectifs qui dépassent le cadre de la DIRECCTE avec des enjeux pour toute la fonction publique.

Il s'agit notamment :

- De faire juger qu'il y a toujours URGENCE à agir lorsque la santé des agents est en jeu et que l'action en référé est justifiée,
- De faire reconnaître l'obligation de consulter le CHSCT avant toute réorganisation ayant des conséquences sur les conditions de travail,
- D'obtenir la reconnaissance de la personnalité juridique du CHSCT à agir devant les tribunaux,
- D'obtenir, à défaut de budget, le paiement des honoraires de l'avocat du CHSCT par l'administration.

Rappelons que dans le secteur privé, le président de CHSCT qui s'oppose à la mise en œuvre de l'enquête s'expose à une sanction pénale pour délit d'entrave, ce qui est impossible dans la fonction publique... Encore un comble, les fonctionnaires chargés de sanctionner ces délits d'entrave dans les entreprises sont quant à eux totalement privés de ce droit face à l'administration !!!

MOURIR DU TRAVAIL...



Le 2 décembre 2011, Jean Claude Lachaux, technicien d'Orange, chutait de sa « Plateforme Echelle » pendant son service. Il décédait le 23 décembre des suites de cet accident. Malgré les interventions répétées des représentant-e-s du personnel, la direction d'Orange s'était entêtée à maintenir cet outil inadapté qu'elle avait voulu pour répondre aux nouvelles règles du travail en hauteur... et surtout économiser 20 millions d'€ par an. Il aura fallu cet accident pour que ces « PFE » soient enfin retirées des services où elles étaient encore imposées. Le 27 mai 2015, la société Orange était convoquée devant le tribunal d'Aix-en-Provence pour « avoir involontairement causé la mort de Jean Claude Lachaux par maladresse, inattention, ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la Loi ». Le Code du Travail précise en effet que l'employeur a l'obligation de garantir la sécurité de ses employé-e-s en mettant à leur disposition un équipement de travail approprié. La fédération Sud, imitée par la Cgt Fapt des Bouches du Rhône, s'est portée partie civile aux côtés de la famille de Jean Claude. Le 27 mai, c'était aussi la date de la convocation de l'Assemblée Générale des actionnaires. Elle devrait confirmer la politique d'économies sur le personnel et les conditions de travail déteinte

par la direction d'Orange. On ne devrait pas perdre sa vie à la gagner pour satisfaire les intérêts financiers des actionnaires.

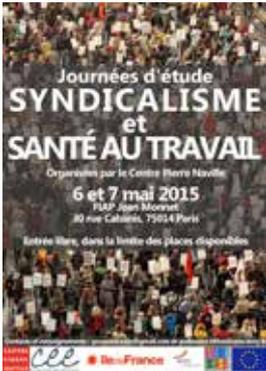
Le 27 mai, l'avocate de Sud qui est également celle de la famille de Jean Claude Lachaux avait fait citer le directeur de l'Unité technique au procès mais celui-ci avait invoqué une réunion pour justifier son absence. Bien que sans certitude, les quelques 100 personnes présentes à l'appel de la CGT et Sud n'osaient pas penser que cette réunion était celle des actionnaires du groupe qui se tenait à Paris le même jour et avait rassemblé de nombreux directeurs et directrices d'Orange.

Une jurisprudence récente laissait penser qu'un non-lieu pouvait être prononcé car l'instruction ne visait que la personne morale Orange sans mentionner la personne physique à qui était délégué le pouvoir de la représenter. Le directeur local était absent et le tribunal a décidé de reporter le procès au 9 décembre.

Rien ne pourra réparer la violence de la disparition d'un collègue de travail mais nous espérons que la justice sanctionnera la responsabilité de la direction pour empêcher de nouveaux drames. Le report du procès devrait éviter les artifices de forme pour dissimuler la responsabilité d'Orange et le 9 décembre, il faudra être très nombreux-ses encore devant le tribunal d'Aix en Provence.

JOURNÉES D'ÉTUDE SYNDICALISME ET SANTÉ AU TRAVAIL

6 ET 7 MAI 2015 À LA FIAP JEAN MONNET



Organisées par le Centre Pierre Naville (laboratoire de recherche en sociologie du travail), ces deux journées d'étude s'étaient donné pour tâche d'interroger la manière dont les organisations syndicales s'approprient les questions de santé au travail. Que ce soit sur le plan de la « négociation collective, des luttes institutionnelles ou de l'action collective », il s'agissait de faire le point sur les différentes stratégies syndicales en la matière, et cela au moment où des constats alarmants sur la santé des travailleurs se multiplient.

Six tables rondes-ateliers étaient au programme, consacrées à des questions qui rejoignent nos propres préoccupations, notamment lors de nos journées Et voilà... : dans quelle mesure le CHSCT peut-il constituer un « lieu privilégié pour améliorer les conditions de travail ? » (atelier 2) ; ou encore, en lien avec l'idée selon laquelle « le véritable expert du travail est le travailleur lui-même », l'atelier 3 posait la question des rapports entre les « savoirs militants » et les « savoirs experts » ; l'atelier 6 se penchait quant à lui sur les enseignements que l'on peut tirer des « recherches-actions », notamment celles menées sur l'intensification du travail ? ; le thème de l'atelier 4 : « Quels accords collectifs et quelles luttes collectives pour la santé au travail ? », avait en partie été amorcé la veille par la première table ronde consacrée à la « nouvelle donne pour les organisations syndicales » ; enfin, en écho à l'initiative du *Collectif pour la santé des travailleuses et des travailleurs*, l'atelier 5 « Comment

(re)politiser les débats sur la santé au travail ? » prenait un relief particulier.

Mais un autre point (ô combien crucial en ces temps de remise en cause politique des IRP) nous paraît devoir être noté. Partant du principe que les syndicalistes pouvaient eux-mêmes contribuer à la connaissance de « l'objet » de ces « journées d'étude », les organisateurs prirent le parti de leur donner largement la parole. C'est ainsi que Sabine Fortino et Annie Thébaud-Mony (sociologues), se trouvèrent réunis autour de la même table qu'Eric Beynel et Christophe Godart (de l'UGFF-CGT) pour parler des accords et des luttes collectives pour la santé au travail. Ou encore que Jean-François Naton (responsable CGT du secteur Travail/Santé) participa à la question de la (re)politisation des débats sur la santé au travail (table ronde 5). Mais l'écoute et les échanges entre chercheurs et syndicalistes ne se limitèrent pas à la tribune. Plusieurs syndicalistes présents dans la salle (CGT, SUD, CFDT,...) prirent la parole après les exposés des intervenants. Au moment où les attaques patronales et gouvernementales (loi Macron et loi de « simplification du dialogue social ») compromettent gravement les savoirs accumulés depuis plusieurs dizaines sur le travail et ses conséquences sur la santé, il nous a semblé que cet enrichissement mutuel entre chercheurs et syndicalistes était de bon augure. Il est en effet urgent que « le savoir » sur le travail se désenclave.

Les transformations sociales, politiques et juridiques inquiétantes auxquelles nous assistons en ce moment, obligent à sortir des tours d'ivoires scientifiques, mais aussi syndicales et juridiques. Le ton donné lors de ce colloque allait bien dans ce sens...

[LE CHANTIER] RÉSERVEZ VOS PLACES POUR LE SPECTACLE DES 5 ET 6 JUIN !



La nouvelle création de la Cie NAJE, un spectacle de théâtre-forum sur le travail.

Parce que nous avons toutes et tous une histoire avec le travail. Celui qu'on a, celui qu'on n'a pas. Celui qui nous rend heureux, nous fait souffrir, nous fait violence, nous opprime... « Le Chantier », c'est un spectacle de théâtre-forum qui questionne le travail, le non-travail, le travail bien fait, le travail mal fait, l'aliénation, l'engagement, la fragilité, la santé, le management... Nous vous invitons à découvrir « Le chantier », la nouvelle création de la Cie NAJE (Nous n'Abandonnerons Jamais l'Espoir). 60 citoyen-ne-s, comédien-ne-s et amateur-e-s, seront là pour vous accueillir, jouer le spectacle et faire forum avec vous !

Le spectacle est gratuit, mais les réservations obligatoires ! Deux possibilités pour réserver vos places :

1/ Faites votre réservation par mail : resanaje@gmail.com. Précisez le nombre de places que vous souhaitez, la date (5 ou 6 juin) et à quel nom vous réservez vos places. Nous vous enverrons un mail de confirmation en vous précisant la « procédure » à suivre.

2/ Ou participez à notre campagne de financement via le site Ulule ! Cette collecte doit servir à financer une partie des frais de ce spectacle, pour que ces grands chantiers d'éducation populaire et de création collective, qui sont l'âme de la compagnie, perdurent ! Pour chaque don, petit ou grand, une place vous est réservée d'office pour le spectacle.

Vendredi 5 juin à 20H et samedi 6 juin à 15H,
à La Parole Errante,
9 rue François Debergue, 93100 Montreuil
Métro Croix de Chavaux

Journée de préparation des **ETATS GENERAUX DE LA SANTE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS**

Lundi 29 juin 2015 de 10 h à 18 h

POUR NE PLUS PERDRE SA VIE À LA GAGNER !

Le collectif pour la santé des travailleuses et travailleurs à l'origine de l'appel pour ne plus perdre sa vie à la gagner vous invite à une nouvelle réunion préparatoire aux états généraux de la santé des travailleuses et des travailleurs.

Lors de cette réunion préparatoire, il s'agira de poursuivre les échanges initiés au cours de la demi-journée du 20 avril qui avait permis d'effectuer un état des lieux, destiné notamment à mettre en lumière les failles originelles qui ont permis d'affaiblir le système de prévention des risques pour la santé des travailleuses et des travailleurs, puis une analyse des procédés mis en œuvre pour le détruire.

Cette réunion se déroulera le lundi 29 juin 2015 à la Bourse du travail de Paris, 3 rue du Château d'Eau.

La matinée (de 10h à 13h), il y aura quatre ateliers. L'idée est que chaque atelier s'articule autour de batailles concrètes menées notamment par des équipes syndicales. Les échanges

du 20 avril avaient permis de déterminer un certain nombre de thèmes à approfondir collectivement :

- PME, TPE, sous-traitance
- Fonction publique
- Précaires, intérim, emploi des jeunes.
- Effectivité du droit (point qui inclura le droit européen)

L'après-midi nous nous réunirons en plénière afin de faire un point sur les évolutions législatives actuelles (loi Macron, loi sur le dialogue social, rapport Issindou...), les batailles à mener sur ces sujets et l'organisation concrète des Etats généraux à l'automne.

Le collectif réunit notamment les organisations et personnalités suivantes : CGT, Solidaires, SAF, SM, SNPST, SMTIEG-CGT, UGICT-CGT, UGFF-CGT, A-SMT, FNATH, Attac, Fondation Copernic, les syndicats CGT, FSU et Sud de l'inspection du travail, associations Henri Pezerat, Ban Asbestos, Robin des toits, l'Association des experts et intervenants auprès des CHSCT, Annie Thebaud Mony, Directrice de recherches honoraire à l'INSERM, Daniele Linhart, Sociologue, Directrice de recherches émérite au CNRS...

Faire reconnaître un suicide comme accident du travail

Guide pratique pour les ayants droit - version mai 2015

2012 : première version du Guide pratique pour les ayants droits d'un salarié suicidé pour raisons professionnelles.

La deuxième version intègre des retours d'expérience et de nouvelles jurisprudences.

L'un de vos proches s'est suicidé et vous êtes persuadé que ce suicide a une origine professionnelle. L'objet de ce guide est de vous aider dans les démarches que vous aurez à faire. Malgré la douleur et les nombreuses tâches qui sont liées à

tout décès, il est en effet important que vous réunissiez rapidement les conditions les plus favorables pour faire aboutir votre demande.

Par François DANIELLOU Equipe ergonomie Bordeaux INP ENSCBP Bâtiment B 16, Avenue Pey-Berland 33607 PESSAC Cedex

Pour le télécharger : <http://sante.travail.paca.free.fr/letrinfo/2015/2015-05-Guide.ayants.droit.Suicide.v2.pdf>

Six salariés sur dix ont déjà eu un accident

ou problème de santé lié au travail (sondage)

Près de six salariés sur dix (59%) ont déjà eu un accident de travail ou un problème de santé lié à leur activité, selon un sondage Ifop rendu public mardi, à l'occasion de la journée mondiale pour la santé et la sécurité au travail.

Selon cette enquête, réalisée pour Securex, spécialisé dans la gestion des ressources humaines, la proportion de salariés ayant connu un accident ou problème de santé lié au travail va de 45% chez les cadres à 70% chez les ouvriers.

Dans le détail, 31% des salariés rapportent avoir connu un accident sur leur lieu de travail entraînant des dommages corporels. Un salarié sur deux dit aussi avoir développé une affection liée à son travail comme des troubles musculo-squelettiques (TMS) ou de l'épuisement professionnel (burn out).

Les cadres sont moins exposés à la fois aux problèmes de santé liés au travail (36%, -14 points) et aux accidents (21%, -10 points), là où les ouvriers sont nombreux à avoir déjà développé des affections (60%) et à avoir été victimes d'accidents (42%), les professions intermédiaires et les employés se situant

entre les deux.

Dans l'ensemble, les salariés se disent majoritairement (57%) bien informés sur les risques professionnels, les autres étant assez mal informés (35%) ou très mal informés (8%). Ils sont aussi plus d'un sur deux (54%) à estimer que les actions mises en place par leur employeur en matière de prévention des risques sont suffisantes.

Le sondage a été réalisé par questionnaire en ligne du 19 au 25 mars, auprès d'un échantillon de 1.060 personnes représentatif de la population active de 18 ans et plus, selon la méthode des quotas.

Selon les dernières données disponibles de l'Assurance maladie, la France a enregistré en 2013 626.888 accidents de travail (en baisse de 3,5% par rapport à 2012). Parmi ces accidents, 555 ont été mortels, un chiffre auquel s'ajoutent 306 décès liés à des accidents de trajet et 430 suite à une maladie professionnelle reconnue

Les accidents de travail dans les restructurations : les ouvriers en première ligne

Cédric Lomba

C

Ces dernières années, les recherches sur la santé au travail ont focalisé leur attention sur les maladies professionnelles et sur les questions de santé mentale. Cela a permis d'élargir l'analyse des maux du travail (au-delà des maux « physiques ») et des catégories de travailleurs qui les subissent (au-delà des ouvriers). Toutefois, ces déplacements laissent maintenant dans l'ombre les blessures et pathologies « physiques » consécutives à des accidents qui concernent principalement les ouvriers : en France, en 2010, mais cela est vrai dans la plupart des pays européens, les ouvriers ont connu en moyenne 43 accidents de travail par million d'heures de travail, les employés 19, les professions intermédiaires 7 et les cadres et chefs d'entreprise 3¹. Les conditions de travail des ouvriers dans les usines, et en dehors quand ils affrontent des pollutions industrielles dans leur espace résidentiel, constituent l'une des causes fondamentales² des inégalités sociales de santé. Pourtant, peu nombreuses sont les recherches qui étudient cette surexposition, alors que les thématiques de la souffrance et du mal-être au travail des catégories professionnelles supérieures tendent à occuper l'espace médiatique et revendicatif depuis les années 1990.

S'agissant des accidents du travail, on observe des évolutions contradictoires depuis une trentaine d'années. D'un côté, des mécanismes permettent de les réduire avec des lois et des directives qui protègent davantage les travailleurs et obligent les entreprises à prendre en compte la sécurité, avec des experts internes et externes qui mettent en place des procédures plus sécurisantes et des travailleurs qui se montrent plus attentifs à leur intégrité physique. De l'autre côté, l'intensification du travail dans certains secteurs, la précarisation des travailleurs et les phénomènes de restructurations participent à l'augmentation des maux du travail. Si les restructurations semblent augmenter les risques pour la santé des travailleurs licenciés, notamment en termes de problèmes psychosociaux ou cardiovasculaires³, la situation des salariés qui restent dans les usines après des plans de restructuration est moins connue. C'est pourtant la situation que connaissent la plupart des ouvriers de l'industrie qui ont subi des plans sociaux répétés dans leurs entreprises depuis les années 1980. Je voudrais souligner ici quelques transformations importantes des conditions de travail de ces ouvriers de la grande industrie en m'appuyant sur le cas de l'entreprise sidérurgique belge Cockerill, intégrée dans Usinor en 1999 puis dans ArcelorMittal en 2006, que j'ai étudiée lors de plans de restruc-

turation à la fin des années 1990 et en 2011-2012. C'est le symbole même du contexte de « restructuration permanente » de l'industrie européenne puisque les usines du bassin de Liège ont connu plus d'une dizaine de plans sociaux depuis 1977 et que les effectifs (exclusivement masculins pour les ouvriers) sont passés de près de 25 000 personnes en 1975 (une vingtaine d'usines), à 11 000 en 1995 (11 usines) et moins de 1000 en 2015 (5 usines).

1 - La diminution paradoxale des fréquences d'accidents malgré les restructurations

Les usines de Cockerill, comme plus généralement les usines métallurgiques, sont dangereuses. Des ouvriers y meurent chaque année, s'y blessent en grand nombre, et y contractent des maladies liées à leur activité professionnelle. La plupart ont connu des accidents de travail et des problèmes de santé liés à l'activité de l'usine. Ils ont aussi souvent été témoins d'autres accidents, parfois mortels : depuis 2002, 17 ouvriers sont morts dans les usines de Cockerill. À ceux-là s'ajoutent les blessés graves (décharges électriques, brûlures, chutes, écrasements) et plus légers (petites contusions, coupures, tensions musculaires, etc.)⁴.

Malgré les changements de postes répétés pour les ouvriers et une intensification du travail, la fréquence des accidents diminue officiellement de manière régulière depuis 1979, de même que leur gravité mais de manière plus irrégulière. Cette diminution des taux d'accidents est probablement pour partie le résultat de la vigilance syndicale notamment au sein du C.H.S.C.T. et des politiques patronales en faveur de la sécurité au travail. De nombreux instruments de prévention et de valorisation des « bonnes pratiques » sont mis en place dès les années 1960 (concours sécurité, plans de prévention, réunions rapides hebdomadaires dans les équipes, etc.). A ces instruments toujours utilisés aujourd'hui, la direction a ajouté une comparaison des résultats sécurité entre usines, en particulier depuis le rachat par Usinor en 1999. Et l'intégration dans le groupe Mittal en 2006 marque une nouvelle étape avec la généralisation du *benchmarking* (comparaison des records de jours sans accident par usine, des taux de fréquence et de gravité, etc.), et la mise en avant du thème de la sécurité dans la stratégie de communication de la multinationale. Deux logiques se superposent donc : la prévention et le contrôle des pratiques ouvrières.

On peut voir dans cette mobilisation pour la sécurité un souci de l'encadrement pour l'in-

>>>



Cédric Lomba

Sociologue, Chargé de recherche au CNRS
Directeur de l'équipe CSU
Directeur-adjoint du Cresppa (UMR 7217)

tégrité physique des ouvriers de la part des cadres spécialisés dans la sécurité et des cadres d'usines. D'autres registres, plus intéressés, sont aussi à l'œuvre comme l'amélioration de la performance. La pression du *benchmarking* a aussi participé à la préoccupation de sécurité dans une logique concurrentielle d'attribution de moyens et de fermetures d'usines au sein d'une multinationale. L'accident est alors présenté comme un indicateur quantitatif qui se prête à une logique comptable plutôt qu'à une analyse de ses effets sur les personnes exposées. La dimension financière n'est pas absente des considérations pour réduire le coût des assurances et des « faux-accidents ».

2 - L'invisibilisation des accidents

Comme dans la plupart des entreprises, divers mécanismes participent à minimiser ou à cacher les dommages corporels que subissent les ouvriers, bien que ceux-ci soient l'objet, à des degrés divers, de controverses avec les syndicats particulièrement bien implantés dans ces usines (le taux de syndicalisation des ouvriers dépasse 95%). Ces mécanismes permettent de présenter des taux d'accidents en diminution et sont favorisés par le contexte de restructuration permanente :

- L'externalisation des dangers : l'accroissement de la mise en sous-traitance des tâches manuelles les moins qualifiées dans les années 1990 et 2000 pour réduire les coûts en cas de diminution des commandes participe de fait à confier aux travailleurs externes les tâches les plus exposées aux risques d'accidents.

- La traque aux « faux accidents » des travailleurs stables : les assureurs privés belges refusent de plus en plus d'indemniser des accidents déclarés en raison de l'absence de preuves et de témoins directs de l'accident du travail. Dans la mesure où les restructurations et l'automatisation progressive créent un contexte de travail où les ouvriers sont de plus en plus isolés, la reconnaissance de l'accident devient plus difficile.

- L'utilisation massive du « travail adapté » : en travail adapté, les ouvriers blessés se voient proposer ou imposer de réaliser leur convalescence sur un autre poste moins contraignant. Cette pratique est systématisée depuis la fin des années 1980. Pour la direction et l'encadrement d'usines, cela permet de diminuer les taux de gravité et donc à la fois de réduire les primes d'assurance et de présenter une meilleure image de l'usine dans la multinationale. Pour les ouvriers, parfois soumis à la pression tacite des collègues, accepter le travail adapté permet de préserver les primes collectives d'équipe liées à la diminution ou à l'absence d'accidents.

- Les maladies professionnelles : si l'Organisation Internationale du Travail relève une série de risques de maladies liées à l'activité sidérurgique, peu de cas sont reconnus à Cockerill. Il faudrait pour cela que les représentants syndicaux acquièrent des compétences juridiques et médicales spécifiques, alors qu'ils doivent surtout se concentrer sur les multiples plans de restructurations et de fermetures d'usines. Par ailleurs, l'usage massif des préretraites éloigne les ouvriers les plus âgés, ceux-là même qui sont le plus touchés par les maladies professionnelles. Et lorsque le sort des usines est périodiquement en suspens, il est particulièrement délicat pour les syndicats d'évoquer les questions de pollution industrielle qui pourraient mettre en cause le maintien de l'activité industrielle.

3 - Un rapport ambivalent des ouvriers aux accidents

Les ouvriers que j'ai rencontrés sont personnellement confrontés à plusieurs blessures et accidents, plus ou moins importants, durant leur carrière. Cet ouvrier de fabrication de 36 ans résume ainsi sa carrière d'accidents : « Je me suis cassé le pied il y a deux ans. J'ai eu un tas de brûlures de scories, sur les bras, dans le cou, même si on faisait attention. J'ai eu aussi un ménisque cassé, j'ai eu une opération » ; un mécanicien de 40 ans a eu, quant à lui, « deux doigts cassés, deux hernies discales, des poussières dans les yeux, des coupures ». Certains ont connu des dommages corporels plus importants, d'autres ont été davantage préservés. L'accident n'est donc ni exceptionnel ni accidentel⁵, c'est le destin probable des ouvriers d'industrie.

Les rapports subjectifs aux accidents de ces ouvriers relèvent de plusieurs logiques imbriquées : de crainte, de préservation de son corps et de sa réputation dans un contexte incertain, ou encore de déni ou d'habitude des dangers, de bravoure, de défense professionnelle. Si quelques ouvriers ne respectent presque jamais les procédures et utilisent peu les protections, la plupart s'en abstiennent à certains moments parce que celles-ci empêchent le geste technique et qu'elles alourdissent la charge de travail, ou encore parce que le danger est minoré ou oublié quand la vigilance est altérée par la fatigue, parce que les règles de sécurité sont contradictoires, parce qu'ils veulent défier l'encadrement porteur des restructurations, ou encore parce que les conditions de productivité l'exigent⁶.

Il reste que le souci de préservation de son intégrité dans un environnement à risques fait l'objet d'une attention partagée des ouvriers. L'application des règles de sécurité est le comportement le plus observé, la plupart saluent les efforts réalisés dans ce domaine, certains résistent à l'affectation aux endroits les plus dangereux auxquels il est difficile d'échapper avec les déplacements suite aux fermetures temporaires ou définitives d'usines. Ce sont surtout les changements incessants et les incompétences que ceux-ci entraînent qui sont vécus comme particulièrement menaçants, jusqu'à établir un sentiment de crainte permanente pour soi et pour les autres. Les réductions d'effectifs dans les équipes, la diminution des temps de formation sur poste, la quasi-disparition des temps de répit avec la mise en place de la polyvalence, le manque d'expérience des jeunes et des ouvriers déplacés sont autant de mesures qui nourrissent les craintes dans les collectifs ouvriers. De plus, en contexte d'incertitude de carrière en raison des menaces de fermetures, se préserver c'est aussi établir sa réputation de travailleur rarement malade ou blessé, ce qui permet d'être déplacé sur des postes de meilleure qualité. L'ambivalence ouvrière à l'égard du risque et de la préservation de soi est ici renforcée par la situation de *double bind* du côté des injonctions (respecter les procédures sans en avoir les moyens, voire recevoir la consigne de ne pas les appliquer) et d'un engagement au travail contraint par l'incertitude personnelle en termes de carrière, et par l'incertitude collective en termes de compétences nécessaires dans l'activité.

Au final, c'est probablement moins dans une culture ouvrière homogène que résident les explications des rapports à la sécurité que dans les projections professionnelles et les situations concrètes auxquelles les travailleurs sont confrontés. Le contexte de restructurations répétées pèse à la fois sur les conditions de travail, sur les savoir-faire des collectifs ouvriers, et sur la reconnaissance des accidents, mais en retour les problématiques de sécurité sont aussi utilisées par les syndicalistes pour contester dans les usines les politiques générales de réduction de coûts (manque d'entretien des machines, diminution des formations, augmentation de la sous-traitance, etc.) et de mobilités imposées aux ouvriers. Il s'agit là d'un registre de contestation plus proche des situations concrètes des ouvriers que celui de la critique des plans de restructuration qui fait appel à l'expertise externe au sein du comité d'entreprise⁷. ●

1 « Les accidents du travail entre 2005 et 2010 », Dares-Analyses, 2014, n° 10. Ces écarts sont comparables pour les maladies professionnelles, même si la sous-estimation de certaines pathologies invite à la plus grande prudence interprétative.

2 B.G. Link, J. Phelan, « Understanding Sociodemographic Differences in Health », *American Journal of Public Health*, 1996, n° 86, p. 471-473.

3 T. Kieselbach (dir.), *Health in Restructuring. Innovative Approaches and Policy Recommendations*, HIREs, 2010.

4 Je laisse de côté la question du stress qu'engendrent les restructurations sur ceux qui restent (cf. C. Lomba, « Un homme est mort, une classe joue sa survie », *Contretemps*, 10/2013).

5 Jean-Pierre Tabin et al., « Accidents du travail : la régularité de l'improbable », *Interrogations* ?, 2008, n° 6.

6 N. Jounin, « La sécurité au travail accaparée par les directions », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 2006, n° 165, p. 72-91.

7 C. Lomba, « Restructurations industrielles : appropriations et expropriations des savoirs ouvriers », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 2013, n° 196-197, p. 34-53.



Une grève contre la mise à mal du travail : Quand les Postiers s'emparent de l'expertise...

Au centre de tri de La Poste d'Yvetot, la direction souhaitait réduire le nombre de tournées, et donc le nombre de facteurs, en augmentant la taille de chacune des tournées restantes : reprendre des emplois et intensifier le travail constitue l'une des ambitions récurrentes de La Poste.

Mais comment justifier cette intensification ? Elle s'y emploie grâce à un logiciel informatique, outil pour ainsi dire « magique », présenté comme scientifique et donc... incontestable : l'outil *METOD*. Ainsi, les diagnostics réalisés à partir de cet outil par les directions de la Poste sur la charge de travail des facteurs vont toujours dans le même sens : après l'« analyse » des parcours, chacun d'eux doit du temps à l'entreprise, 30, 40, 50 minutes, parfois plus d'une heure... Et l'exercice se répète tous les deux ans en moyenne dans chaque établissement courrier de France.

La baisse du volume du courrier est l'argument massue des directions pour justifier l'adaptation des tournées. Mais l'infinie variété des tournées n'est pas facilement modélisable... Alors l'augmentation attendue de la charge de travail, bien souvent accompagnée d'une reprise de personnel, est-elle bien proportionnée à cette baisse ? Et plus globalement, quelles sont les conséquences de ces choix sur les conditions de travail des postiers ? Car si l'on peut constater qu'entre 2002 et 2012, le chiffre d'affaires du groupe La Poste a progressé de 24 %, pendant que ses effectifs baissaient d'autant (24%), les indicateurs de santé au travail (absentéisme, accident, TMS, climat social, etc.) ont quant à eux augmenté, sur cette même période, de manière préoccupante.

Face à cette logique, il existe encore (peut-être plus pour très longtemps, vue l'actualité législative) une instance au sein de l'entreprise, le CHSCT qui peut opposer une autre préoccupation légitime, celle des effets de toutes ces transformations de l'organisation et des situations de travail sur la santé des salariés, notamment en ayant recours à des cabinets d'expertise indépendants des directions et agréés par l'État.

Un classique des directions pour éviter l'intervention de ces « experts », mandatés par les représentants du personnel, mais payés par l'employeur, est le chantage pur et simple : si vous faites venir des experts CHSCT, c'est la prime de fin d'année des salariés qui saute !!!

Pourquoi cette résistance des directions ? Car l'expertise est l'occasion de partager des savoirs sur le travail. Travailleurs, élus syndicalistes et intervenants auprès des CHSCT, se retrouvent autour d'une même volonté de comprendre les effets des changements voulus par la direction à l'aune de l'activité réelle au poste de travail. Ce qui est mis sur la table de discussion, c'est le travail concret, en situation, au quotidien.

De ce point de vue, la mobilisation des salariés du centre de tri d'Yvetot et de leurs représentants pour recourir à une expertise constitue un bon exemple des vertus possibles d'une alliance prenant pour objet et enjeu le travail réel.

Tout d'abord, fait rare mais décisif, les élus CHSCT ont fait voter les agents, à bulletin secret, le recours à l'expertise. Ce n'est donc pas sans, mais bien avec l'accord des salariés que l'expertise a eu lieu. Puis, anecdote elle aussi significative, lesdits intervenants ont présenté, lors d'une prise de parole matinale, leur démarche à l'ensemble des salariés : l'organisa-

tion d'entretiens et d'observations pour appréhender l'activité concrète (le travail réel) et comprendre comment chacun se débrouille pour faire ce qu'on lui demande de faire (le travail prescrit).

A partir des entretiens et des observations, mais aussi des documents concernant le fameux outil *METOD*, l'analyse a permis de pointer ce que l'outil oublie dans le calcul de la charge de travail : certaines tâches, mais aussi des dimensions essentielles de l'activité telles que les temps d'échanges entre collègues pour se coordonner, et plus encore, avec les clients pour assurer un service de qualité. L'analyse a aussi pu montrer que les temps attribués aux tâches se fondent sur des cadences qui renvoient à la figure rêvée d'un facteur à la fois jeune et expérimenté qui, quel que soit le jour de l'année ou son état interne, travaille toujours au même rythme (soutenu). Enfin, l'expertise a permis de mettre en lumière les conditions de travail dégradées au sein des services arrière – ce que les facteurs eux-mêmes ignorent parfois. Une fois partagé, le diagnostic a suscité un sentiment commun de mise à mal du travail.

Dévoiler ou coucher sur le papier ces différents aspects a plusieurs effets pour les salariés. Tout d'abord, cela confirme leur vécu et par là, vient contredire l'entreprise de disqualification qu'ils subissent. Oui, c'est le travail qui s'intensifie et non pas les compétences des agents qui se dégradent. Oui, les difficultés ressenties sont réelles et ne se résument pas à la volonté de préserver des acquis d'une autre époque. La venue d'un tiers indépendant dont les compétences sont reconnues par l'existence de son agrément, qui identifie des effets délétères pour la santé des agents agit comme la reconnaissance d'une expérience au travail, trop souvent niée par les directions.

Durant les deux mois qui ont suivi la remise du rapport d'expertise, pas moins de 7 AG de salariés ont eu lieu, et lors de ces moments d'échanges, comme lors de beaucoup d'autres, c'est le travail et ses conditions qui ont pris toute la place dans les débats.

Et c'est à la suite d'une AG, que pour la première fois, services arrière et facteurs ont décidé de mener ensemble une grève votée suite au refus de la direction de prendre en compte les recommandations du rapport d'expertise. Les dites recommandations sont alors devenues les revendications du protocole de sortie de grève, auxquelles a été ajoutée une singulière demande : l'abandon des poursuites en justice de la direction contre le cabinet d'expertise (attaques désormais quasi-systématiques des directions de La Poste). Preuve de sa possible efficacité, notamment quand elle s'inscrit dans une stratégie syndicale où les salariés sont parties prenantes du processus, privilégiant ainsi le travail en commun.

La grève de 8 jours a permis de mettre en avant l'ensemble des incohérences déjà pointées par le rapport d'expertise. La direction locale a dû se résoudre à satisfaire les revendications des grévistes en recréant une tournée et une position de travail à l'arrière. De plus, devant les multiples erreurs sur le découpage des tournées, La Poste a fait machine arrière en acceptant d'annuler le découpage en cours et en laissant la main au personnel sur les futures tournées. L'appui du rapport d'expertise a pesé lourd dans les négociations et a mis la direction face à ses contradictions et ses mensonges. ●

PARUTIONS

LE GENRE DU MAL-ÊTRE AU TRAVAIL

RÉGINE BERCOT (COORDINATRICE)

Comment révéler mais aussi rendre compte de certains aspects du travail qui sont ignorés par les acteurs, soit parce qu'ils n'en ont pas conscience, soit parce que la mémoire les efface ou leur donne une signification qui les rend naturels et donc non dicibles ? Et pourtant le travail de terrain, l'observation, l'entretien, l'enquête ethnographique le plus souvent, permettent non seulement de révéler des faits, des comportements, des relations mais aussi de se rendre compte qu'elles sont porteuses de difficultés pour les acteurs et parfois de mal-être. La notion de mal-être a été choisie pour rendre compte de ces problèmes qui apparaissent parfois naturalisés, parfois minimisés et considérés comme normaux y compris par ceux ou celles qui ont à en subir les conséquences. Le travail effectué par les chercheurs est aussi d'explicitier les différences que crée l'existence d'un rapport social de sexe, rapport social qui interfère sur les places attribuées, sur les comportements et les représentations des acteurs. C'est dans le travail, mais aussi dans l'articulation

du travail et du hors travail que se tapissent des sources de mal-être dont certaines sont ignorées des grandes enquêtes. Cet ouvrage, construit autour des résultats des enquêtes de terrain, révèle une part de l'invisible : invisibilité quant aux contraintes qui pèsent pour orienter le choix des places et des rôles, notamment des femmes dans les mondes masculins, invisibilité des impositions de sens et d'orientation des conduites.

Si les dimensions factuelles sont importantes pour analyser les conditions de travail, ce livre interroge aussi les dimensions idéelles qui sous-tendent les relations entre acteurs. C'est ainsi que l'on peut débattre ce qui atteint : des formes de vêture à respecter dans le monde des experts, des manières de se comporter et de faire face à des émotions tant dans la police que dans le soin.

Ont participé à cet ouvrage : **Régine Bercot, Isabelle Boni, Lucie Goussard, Anne Jacquelin, Marc Loriol, Efthymia Makridou, Haude Rivoal, Armelle Testenoire**



LE MANAGEMENT DÉSINCARNÉ ENQUÊTE SUR LES NOUVEAUX CADRES DU TRAVAIL MARIE-ANNE DUJARIER

Des salariés ont pris une importance inédite dans l'encadrement du travail aujourd'hui. Consultants ou cadres de grandes organisations, Marie-Anne Dujarier les appelle les « planneurs », car ils sont mandatés pour améliorer la performance des entreprises et des services publics au moyen de plans abstraits, élaborés bien loin de ceux et de ce qu'ils encadrent. Spécialisés en méthodes, ressources humaines, contrôle de gestion, stratégie, systèmes d'information, marketing, finances, conduite du changement, ils diffusent et adaptent des dispositifs standardisés qui ordonnent aux autres travailleurs ce qu'ils doivent faire, comment et pourquoi. Management par objectifs, benchmarking, évaluation, lean management, systèmes informatiques, etc. cadrent ainsi l'activité quotidienne des travailleurs. Ces dispositifs instaurent un management

désincarné que les salariés opérationnels jugent maladroit, voire « inhumain ». D'après leur expérience, il nuit autant à leur santé qu'à la qualité des produits et à la performance économique. Étonnamment, les planneurs et les dirigeants constatent eux aussi que cet encadrement joint trop souvent l'inutile au désagréable. Comment comprendre alors son succès ?

Dans ce livre issu d'une longue recherche empirique, la sociologue **Marie-Anne Dujarier** analyse en détail le travail des faiseurs et diffuseurs de ces dispositifs, régulièrement accusés par les autres salariés de « planer » loin du travail réel. Elle montre qu'ils doivent accomplir une mission qui peut sembler impossible et dépourvue de sens, et explique comment ils y parviennent malgré tout, et avec zèle.



LA LOI DU MARCHÉ STÉPHANE BRIZÉ



Qu'il soit chômeur contraint de se plier aux stages inutiles de Pôle-emploi, précaire obligé de vendre son mobil-home, puis finalement amené à devenir « petit caporal de centre commercial », **Thierry (Vincent Lindon)** est constamment happé par une seule et même logique : la loi du marché. Mais jusqu'où pourra-t-elle lui faire renier tout sens moral ?

À la limite du documentaire, ce film démonte les rouages de l'humiliation sociale induite par « le marché ». Car à l'opposé de sa « main invisible » comme

promesse de société harmonieuse et équilibrée, c'est plutôt sa « loi invisible » qui s'obstine à faire des ravages : s'immisçant désormais dans tous les compartiments du monde du travail, mais ne pouvant être dite ou invoquée en situation de domination, elle est à la source de la honte sociale et de la violence rentrée... Film à voir donc, absolument, car le recul du cinéma peut nous aider à trouver les mots qui manquent encore face au cynisme du capitalisme contemporain.

