



COLLECTIF POUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

7

Dominique Lhuilier
Anne-Marie Waser

Que font les 10 millions de malades ?

Vivre et travailler
avec une maladie chronique

12

9

11

6

3 ACTUALITÉS

Le mouvement qui vient...

4 JURISPRUDENCES

- Le Conseil Constitutionnel censure le paiement par l'employeur d'une expertise CHSCT annulée par le juge
- Pour être reconnu comme accident du travail il faut un événement soudain
- Obligation de sécurité des salariés
- Un nouveau formulaire « accident de travail - accident de trajet »

5 VU DU TERRAIN

- Projet d'ouvertures dominicales à la Fnac : dénoncer et combattre la régression sociale
- Justice pour Jean Claude Lachaux : Orange coupable
- Chez Subway à Dijon, le sandwich est low cost, les conditions de travail aussi !
- Un nouveau collectif rassemblement Bleu Marine sur « la dignité au travail »

7 ICI ET AILLEURS

LES ÉTATS GÉNÉRAUX DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS POUR NE PLUS PERDRE SA VIE À LA GAGNER !

9 LES INVITÉS

Quels savoirs pour quelle expertise en santé au travail ? Enseignements d'un séminaire associant chercheurs de différentes disciplines, experts institutionnels et syndicalistes
par **Emilie Counil et Emmanuel Henry**

11 ACTION SYNDICALE

OFFICE NATIONAL DES FORETS : EXPERTISES CHSCT (suites du numéro 41)

12 PARUTIONS

- Que font les 10 millions de malades ? Vivre et travailler avec une maladie chronique de **Dominique Lhuilier et Anne-Marie Waser**
- Je vous écris de l'usine de **Jean-Pierre Levaray**
- Un ouvrier du regard de **François Kollar**



Le mouvement qui vient...

L'actualité souvent nous rattrape et parfois nous dépasse... C'est sans doute le cas avec le mouvement social en train de naître autour du (ou plutôt des) projet de loi dit « travail » (même si désormais il se nomme

« projet de loi sur les nouvelles libertés et les nouvelles protections pour les entreprises et les actifs »). Ce mouvement qui commence, s'enracine autour de cette question du travail, qui a été tant malmenée par les politiques de tous bords ces dernières années. On se souvient par exemple du slogan sarkozyste « travailler plus pour gagner plus » qui voulait mettre en pièce les 35 heures instaurées juste avant, et qui s'appuya sur le rejet de l'intensification du travail qui en avait résulté. Sur une autre logique le gouvernement actuel s'échine à détruire l'ensemble des protections et des outils de défense des travailleuses et des travailleurs depuis son arrivée. Cela a déjà été le cas avec les lois Macron et Rebsamen qui se sont attaquées par exemple aux Instances Représentatives du Personnel et notamment aux CHSCT en réduisant ses pouvoirs et sa présence, ou aux services de l'inspection du travail afin de les mettre au pas. Le projet actuel poursuit cette destruction en s'attaquant au code du travail, au temps de travail, à la médecine du travail, aux prud'hommes et enfin à la hiérarchie des normes en renvoyant la négociation dans les entreprises au détriment des branches mais surtout au détriment des salarié-es en les soumettant de manière directe au chantage des patrons. Face à cette nouvelle attaque, c'est un front large qui s'est quasi immédiatement levé, intégrant de manière spontanée toutes les franges du salariat mais aussi les retraités, les étudiants, lycées, chômeurs et précaires.

Une attaque de trop ?

Les conséquences de toutes ces réformes dans le quotidien des travailleuses et travailleurs ont rendu celui-ci de plus en plus insupportable. Ceux ne sont pas les maigres mesures sur la pénibilité qui auraient pu répondre à cette situation. Si la réparation reste nécessaire face à l'ensemble des dégâts subis par les corps et les esprits, c'est surtout de la prévention qu'il est urgent de mettre en place et elle passe nécessairement par de nouveaux progrès sociaux et l'arrêt de la machine à déréglementer. Ce mouvement en train de naître demande plus de justice sociale, plus de démocratie notamment au travail, plus de respect. C'est ce message qui commence à se répandre dans les cortèges, les AG, les débats sur les lieux de travail.

Pour ne plus perdre sa vie à la gagner !

Ce message entre directement en résonance avec notre appel d'il y a plus d'un an avec le collectif pour la santé des travailleuses et travailleurs et les États généraux pour la santé des travailleuses et travailleurs que nous organisons à Paris les 16 et 17 mars en seront l'écho. Ces journées s'annoncent déjà favorablement avec plus de 500 inscrit-es pour y participer. A travers ces journées il ne s'agira pas seulement de constater les dégâts mais bien de mettre en route de l'action, parce que c'est l'action collective qui est à l'origine des avancées sociales en matière de santé au travail...

Vous trouverez le programme de ces deux journées dans le bulletin, venez, vous y avez toute votre place, on se serrera un peu !

Le Conseil Constitutionnel censure le paiement par l'employeur d'une expertise CHSCT annulée par le juge

Selon l'article L 4614-3 du code du travail « *Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur* ». Dans un arrêt du 15 mai 2013 n°11-24218, la Cour de cassation a jugé que l'employeur est tenu de régler les honoraires de l'expert même s'il a obtenu l'annulation de la décision du CHSCT, dès lors que ce dernier a accompli sa mission. Cette décision était fondée sur le fait que le CHSCT ne dispose pas de budget.

Le Conseil constitutionnel saisi le 16 septembre 2015 par la Cour de cassation d'une question de constitutionnalité sur l'interprétation de cette jurisprudence a jugé « *que la combinaison de l'absence d'effet suspensif du recours de l'employeur et de l'absence de délai d'examen de ce recours conduit, dans ces conditions, à ce que l'employeur soit privé de toute protection de son droit de propriété en dépit de l'exercice d'une voie de recours ; qu'il en résulte que la procédure applicable méconnaît les exigences découlant de l'article 16 de la Déclaration de 1789 et prive de garanties légales la protection constitutionnelle du droit de propriété ; que, par suite, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs, le premier alinéa et la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 4614-13 du code du travail doivent être déclarés contraires à la Constitution* ».

Le conseil constitutionnel a donc censuré l'interprétation de la Cour de cassation et déclaré inconstitutionnelle à compter du 1er janvier 2017 la partie suivante de l'article L4614-13 :

« *Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le juge judiciaire* ».

Ce délai devra être utilisé par le législateur pour modifier le texte et remédier à l'inconstitutionnalité constatée.

Décision n°2015-500 QPC du 27 novembre 2015

Pour être reconnu comme accident du travail il faut un événement soudain

Dans cette affaire un salarié voulait faire reconnaître comme accident du travail, un arrêt de travail régulièrement renouvelé depuis et dont le certificat médical initial était motivé par un syndrome anxio-dépressif. Or l'arrêt de travail ne faisait pas suite à un événement mais à l'appréhension du salarié d'être de nouveau confronté avec ses anciens collègues avec qui il rencontrait de sérieuses difficultés depuis plus d'un an. La Cour de cassation a jugé qu'il n'y avait pas eu d'événement soudain pouvant caractériser un accident.

Les juges ont rappelé « *que constitue un accident du travail un événement soudain survenu au temps et lieu du travail à l'origine des lésions corporelles invoquées par le salarié ; que lorsque ces lésions son constituées par un trouble psychologique, l'accident du travail ne peut être caractérisé que la soudaineté de l'événement à l'origine de la lésion* » et que le contexte de dégradation progressive de la santé du salarié « *n'était pas en lien avec un événement soudain générateur d'un choc ou d'un trouble psychologique* ».

Cass.civ 2, 18 juin 2015, n°1008

Obligation de sécurité des salariés

L'obligation de sécurité des salariés n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité

Partant du principe que son employeur lui a imposé une modification de son contrat de travail avec des conséquences sérieuses sur son état de santé, une salariée a introduit une action en résiliation judiciaire. Après plus d'un an de suspension de son contrat pour maladie, la salariée est déclarée inapte par le médecin du travail, puis licenciée. La cour d'appel a prononcé la résiliation du contrat aux torts de l'employeur. Toutefois dans la fixation du montant des dommages et intérêts en réparation du manquement à l'obligation de sécurité de résultat, la cour d'appel a jugé que l'indemnisation devait tenir compte « *de la propre attitude de la salariée, qui avait elle-même concouru à son dommage en acceptant un risque qu'elle dénonçait dans le même temps* ». Selon la cour d'appel, il était donc « *juste qu'elle en supporte également les conséquences* ». La cour de cassation a rappelé « *qu'aux termes de l'article L. 4121-1 du Code du travail, l'employeur est tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat et il ne peut être exonéré, même partiellement, des conséquences de sa responsabilité en invoquant le comportement du salarié* » et qu'en conséquence la cour d'appel ne pouvait limiter le montant des dommages et intérêts alloués.

Les juges ont rappelé que « *seule la force majeure du salarié peut conduire à une exonération partielle de la responsabilité de l'employeur dans son manquement à une obligation de sécurité de résultat* ».

Les juges ont donc appliqué strictement le 3ème alinéa de l'article L 4122-1 du code du travail selon lequel l'obligation de sécurité du salarié est « *sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur* ».

Cass.soc., 10 février 2016, n°14-24350

Le non respect de l'obligation de sécurité des salariés peut caractériser une faute grave

Selon l'article L4122-1 du code du travail « *.... il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.* »

En cas de manquement du salarié, l'employeur peut exercer son pouvoir disciplinaire. Dans cette affaire l'employeur avait licencié un directeur de site pour faute grave, « *mise en danger délibérée et risques graves encourus par les salariés* ».

La cour de cassation a effectivement considéré que le responsable du site était tenu en vertu de son contrat de travail de faire appliquer les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité, et qu'en donnant l'ordre de démonter des rayonnages sans fournir aux salariés les équipements nécessaires et le matériel indispensable pour assurer leur protection, avait commis un manquement rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Cass.soc., 7 octobre 2015, n°14-12403

Un nouveau formulaire « accident de travail - accident de trajet »

Un nouveau modèle de formulaire a été établi pour déclarer les accidents du travail et les accidents de trajet. Il porte le numéro CERFA 14463*02. Il peut être obtenu auprès des caisses de Sécurité Sociale, il est également accessible depuis les sites internet www.ameli.fr et www.service-public.fr pour remplissage à l'écran et/ou impression et sur www.net-entreprises.fr pour télédéclaration. La notice est enregistrée sous le numéro CERFA 50261#03.

Arrêté du 23 décembre 2015

Projet d'ouvertures dominicales à la Fnac : dénoncer et combattre la régression sociale



Le débat de fond sur les enjeux sociaux des ouvertures dominicales dans le commerce n'a pas eu lieu. Il a été escamoté par un lobbying éhonté du patronat et par l'utilisation du 49-3 au Parlement pour imposer la loi

Macron, dont cette régression sociale majeure aux conséquences multiples.

Le droit d'opposition au projet d'accord sur le travail du dimanche et en soirée (jusqu'à minuit !) que nous comptons faire valoir aux côtés de FO et de la CGT face à la CFDT, la CFTC et la CGC signataires minoritaires prochains, pourrait être un moyen d'amorcer ce débat, notamment en termes de conditions de travail et de préservation de la santé.

Le secteur du commerce est marqué par une précarisation galopante (temps partiel et intérim en augmentation régulière et sous des formes multiples), la faiblesse des salaires et une individualisation forcenée de ceux-ci. La FNAC malgré une présence syndicale réelle, liée en partie à son histoire ne fait pas exception (27% de salarié-e-s sont à temps partiel).

L'état des lieux avant même la mise en place potentielle de ces extensions d'horaires est alarmant. La direction a largement taillé dans les effectifs à coup de PSE et de non remplacements (15% de perte en 3 ans pour les FNAC de province ; 6% en 2 ans à Paris). Cette baisse, comme l'ancienneté et l'âge (25% ont plus de 50 ans) ne sont que la partie visible de celui-ci.

Les changements de cœurs de métiers, et de leur sens, imposés à marche forcée ces dernières années au collectif de travail, la dissonance importante entre l'image véhiculée longtemps à l'extérieur et la réalité (etc...) ont généré un profond malaise. Ces atteintes délibérées aux conditions de travail, et leurs conséquences sur la santé, sont renforcées par une défiance sans précédent vis-à-vis de la direction. Ainsi, depuis près d'un an, à force « d'économies d'échelle », les dysfonctionnements en paie se multiplient : retard de paiement divers, montants erronés - et parfois largement. Quant aux salarié-e-s fragilisés-e-s par la maladie, victimes de l'incurie de la direction,

ils attendent jusqu'à plusieurs mois de percevoir leur dû, au risque de se retrouver dans une véritable détresse matérielle et psychologique.

Le projet de la Fnac sur les « contreparties liées au travail dominical », intégrant des propositions des syndicats potentiellement signataires s'avérerait, dans ce contexte inquiétant, vecteur d'une régression sociale historique.

Les ruptures d'équilibre vie privée/ vie professionnelle, comme l'aggravation de la précarisation - la seule direction décidant de qui, quand et pourquoi certains pourraient obtenir un complément aléatoire de rémunération compensant le travail dominical - seraient de leur responsabilité en cas d'application. Ces ouvertures auraient de plus des conséquences sévères sur les « invisibles » de la FNAC : entretien/sécurité/démonstrateurs, ignorés par l'accord. En outre, la coexistence de 2 types de travailleurs/euses, celles et ceux volontaires le dimanche et les autres, entraînerait une explosion du collectif de travail. Cette fragmentation du collectif est un des objectifs sous-jacents poursuivis car comment assurer une présence syndicale réelle et protectrice dans un magasin ouvert 7/7 ?

L'ancienneté importante (près de 50% > 15 ans) et l'âge moyen élevé sont des facteurs aggravants de l'intensification du travail, induite par une augmentation de 17% de l'amplitude horaire ridiculement compensée par 2,6% d'embauches annoncées. Outre la charge physique supplémentaire, les livraisons ayant lieu sur 5 jours, par exemple, les salarié-e-s devraient assumer une polyvalence contrainte et accrue accentuant ainsi la souffrance dans l'emploi liée, entre autres, à la satisfaction du travail bien fait.

Méprisant donc ouvertement les salarié-e-s, la direction de la FNAC, allergique à tout semblant de démocratie, est tout aussi prête à s'affranchir du dialogue social, lui préférant l'univers feutré des ministères pour redessiner les contours de la loi à sa main. Les syndicats signataires devront, comme elle, assumer les dégradations à venir.

Justice pour Jean Claude Lachaux : Orange coupable



Lundi 2 décembre 2011, Jean Claude Lachaux, technicien d'Orange, chutait avec son échelle et il décédait des suites de cet accident le 23 décembre 2011 ! Ces « plate-formes polyvalentes » avaient été conçues à la

demande d'Orange et **devaient permettre l'économie de 20 millions d'€ chaque année...** pour réaliser des économies supplémentaires et le plus grand profit des actionnaires. Orange en avait commandé 4000 exemplaires pour ses services.

Orange en procès

Le 9 décembre 2015, à 14H, Le tribunal de grande instance d'Aix en Provence a avait entendu toutes les parties pour juger de sa responsabilité pour l'accident à Aix en Provence. La fédération Sud s'était portée partie civile aux côtés de la famille. La CGT FAPT des Bouches du Rhône l'avait également fait.

Orange coupable !

Le jugement a été rendu ce 3 février 2016, IL est sans réserve, Orange est reconnu coupable de tous les chefs d'accusation et condamnée à 50 000 € d'amende.

L'entreprise aurait dû mettre à disposition de son salarié les équipements qui garantissaient sa sécurité. le jugement reconnaît une négligence, cause exclusive de l'accident.

Cela souligne la responsabilité des employeurs pour préserver la santé de leurs salarié-es.

Nous ne disposons pas encore de tous les attendus mais ce jugement nous satisfait. Les défenseurs d'Orange ont annoncé vouloir faire appel.

La fédération Sud s'associe une fois de plus à la peine de Danielle et Aurélie Lachaux et de toutes les proches de Jean Claude Lachaux. Elle salut leur courage qui les a conduites jusqu'à ce jugement pour éviter que pareil accident ne puisse se reproduire.

Chez Subway à Dijon, le sandwich est low cost, les conditions de travail aussi !

Le 23 février 2016 est une date qui restera dans les annales pour les salarié-e-s de Subway à Dijon. Pour la première fois, les conditions de travail sont vraiment devenues une préoccupation de leur employeur. Non pas que celui-ci ait eu d'un coup la fibre sociale. Mais sans l'intervention forte de Solidaires 21, saisi du dossier suite à plusieurs plaintes de salariés, les apprentis et salarié-e-s précaires continueraient à travailler entre 8 et 10, voire 12 jours d'affilée. Le but de l'action, limpide : faire pression pour que les conditions de travail respectent à minima les règles du Code du travail. Car ici comme ailleurs, plus encore dans les très petites entreprises dénuées de toute présence syndicale, les conditions de travail sont sacrifiées sur l'autel de l'emploi.

Ainsi chez Subway Dijon, on faisait travailler les apprentis sans repos hebdomadaire, les laissait gérer seuls la boutique, encaisser les clients, faire les sandwiches, le ménage en ne leur fournissant qu'une tenue vestimentaire par an. Des salarié-e-s surexploité-e-s et low cost, de préférence totalement ignorants de leurs droits donc souvent très jeunes, connaissant à peine l'existence du code du travail. Ne parlons pas des conditions de travail...

Pour l'apprenti découvrant le monde du commerce, les conditions de travail sont surtout celles fixées unilatéralement par l'employeur. Et sans défense syndicale, les choses dérivent rapidement. Elles ont généralement pour seule issue la démission au bout de quelques mois. Sans dommage donc pour

l'employeur, sauf le jour où un syndicat tel Solidaires débarque. La situation étant intolérable, le vernis de la normalité ne tarde pas à craquer. Un signe de la gravité de la situation : l'inspection du travail est intervenue quelques jours après notre interpellation et a relevé à cette occasion les manquements décrits ci avant.

Bénéficier de conditions de travail normales pour tout salarié.e, c'est déjà disposer d'un repos hebdomadaire, d'une véritable formation avec un vrai maître d'apprentissage. C'est connaître ses plannings de travail qui ne changent pas tous les 2 jours ! Disposer de tenues de travail en nombre suffisant. Avoir des vrais temps de pose etc... Bref de quoi pouvoir vivre et travailler... Normalement.

Solidaires 21 a entamé une procédure en résiliation judiciaire des contrats de travail pour l'ensemble des apprentis. Grâce à son action, Solidaires a semblé-t-il fait renoncer l'employeur à mettre à exécution sa menace de licenciement de l'un d'entre eux. Et ses propres conditions de travail, jusqu'à présent bien plus confortables que celles de ses « collaborateurs », ont évolué : Subway France, dont il exploite la marque, a entamé une enquête pour connaître la vérité sur les conditions de travail de l'enseigne de Dijon. Le but : éviter un scandale qui salirait la « réputation » de la marque et au besoin se séparer de sa brebis galeuse... Une vraie sanction ?

Un nouveau collectif rassemblement Bleu Marine sur « la dignité au travail »



Dans sa stratégie de dédramatisation-banalisation, le FN initie des collectifs tous azimuts à travers son mouvement-appendice Rassemblement bleu Marine, afin de tenter d'élargir son spectre politique.

Le RBM a donc également initié différents collectifs, pour la plupart des coquilles vides mais qui permettent au FN des « coups médiatiques » : « Racine » (enseignants), « Marianne » (étudiants), « Nouvelle Écologie », « Banlieues Patriotes », « Audace » (pour les « jeunes actifs »)... Dernièrement, un nouveau collectif « Croissance bleu marine » a été initié avec un transfuge de la CGPME pour séduire les patrons de PME, cœur de cible du FN pour créditer son programme économique national-capitaliste.

Et pour pouvoir jouer sur tous les tableaux, le FN annonce la création prochaine d'un nouveau collectif dédié à la thématique de « la dignité au travail », sous l'égide de Corinne Berthaud, conseillère régionale du groupe FN-IDF Bleu Marine et par ailleurs, auteur d'un livre co-écrit avec la journaliste Gaëlle Rolin « Cette comédie qu'on appelle le travail », publié en janvier 2015 aux Éditions Calmann Lévy et récompensé mi-février par un jury Toit Citoyen (Club des Élus de Comités d'Entreprise).

Cette pseudo « spécialiste de la prévention des RPS » faisait partie à 34 ans « des 6 % des femmes à siéger au comité de direction d'une entreprise française cotée au CAC 40 », car ancienne cadre chez Coriolis, et a fondé depuis l'entreprise Xylès, société de conseil en management auprès des entreprises, quand les « RPS » sont devenus un marché très lucratif.

Son livre co-écrit fait la part belle à sa propre histoire, sous forme de storytelling, et apporte quelques témoignages de salarié-es présenté-es comme « Des gens pour la plupart irréprochables qui veulent faire avancer les choses et bien faire leur travail ». Mais dans plusieurs interviews éclairantes, elle déclare notamment : « Non, je suis contre la reconnaissance du burn-out en maladie professionnelle. De la sorte on culpabilise les salariés en traitant leur cas de façon individuelle ». Tout le monde est mis au même niveau : « Les salariés, les petits patrons, les agriculteurs, les médecins, les fonctionnaires, les chômeurs... Personne n'est épargné » et les patrons des PME et TPE sont également victimisés car ils subiraient « un acharnement fiscal asphyxiant. La dictature administrative n'a plus aucune limite: contrôles, redressements abusifs, fiscalité et réglementation délirantes martyrisent les petits patrons ». Qu'on se rassure, la morale est sauve, car s'il faut bien s'apitoyer sur toutes les victimes du « système » jamais caractérisé, « Les entreprises ont le droit de licencier mais en préservant la dignité des personnes ».

Quelle solution préconise cette « experte » des RPS ? La recette miracle est la suivante, dans l'intérêt supposé commun des salarié-es et des entreprises: « C'est l'envie de s'amuser et de rassembler les gens qui m'anime. Nous devons retrouver le goût du rire, du partage et de la solidarité, c'est devenu une urgence vitale pour notre société. Refusons les oppressions du quotidien, retrouvons l'audace de nous lever. Cessons de vivre triste, pour nous, pour nos enfants, faisons de la joie la composante de ce monde nouveau ». Un « monde nouveau » aux couleurs Bleu Marine ? Décidément la posture sociale du FN ne fait pas longtemps illusion.

LES ÉTATS GÉNÉRAUX DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS POUR NE PLUS PERDRE SA VIE À LA GAGNER !

Le collectif pour la santé des travailleuses et travailleurs a préparé un projet de programme pour les États généraux des 16 et 17 mars 2016. Vous le trouverez ci-dessous. Nous l'avons élaboré en prenant en compte vos propositions, suggestions et contributions en tentant de permettre à toutes et tous d'y trouver sa place. C'était un exercice difficile tant vous êtes nombreuses et nombreux à faire des propositions. Comme nous le disions, ces journées n'auront de sens que si celles et ceux qui y participent s'en emparent. C'est pourquoi le collectif continue à vous demander de nous adresser vos propositions de contribution (récit d'une lutte ou d'une expérience, exposition d'un problème...) sur les différents ateliers que nous avons proposés. Chacun des ateliers devra permettre de confronter des analyses, des contributions, d'avoir des échanges, d'élaborer et de construire ensemble des pistes d'actions, de revendications, de construire des outils de terrain pour agir ensemble. Ils restent encore quelques places, continuez à vous inscrire.

LE PROGRAMME

MERCREDI 16 MARS 2016

10H - 10H45	PLÉNIÈRE d'ouverture	-> Allocution d'accueil de représentants du Collectif pour la santé des travailleuses et travailleurs -> Introduction des États généraux par Thomas COUTROT -> Présentation du programme des 2 jours
11H - 12H30	ATELIERS	ATELIER CHSCT, IRP ET ÉQUIPES SYNDICALES -> Qu'est ce qui empêche et qu'est ce qui favorise l'action du CHSCT ?
		ATELIER ORGANISATION DU TRAVAIL ET MANAGEMENT -> Quelles résistances face au lean management ?
		ATELIER ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES -> Comment rendre visibles les risques physiques, leur lien avec l'organisation du travail et leurs conséquences ?
		ATELIER DISCRIMINATIONS ET SANTÉ -> Qu'en est-il aujourd'hui de la santé au travail des travailleur-se-s en situation de handicap ?
		ATELIER PRÉCARITÉ ET CHÔMAGE -> La santé des travailleur-se-s précaires (intérimaires, saisonniers, CDD, temps partiel, etc.) est-elle protégée ?
12H30 - 14H	PAUSE DÉJEUNER	
14H - 14H30	PLÉNIÈRE	Intervention du Syndicat des Avocats de France, L'offensive sur le code du travail et les autres contre-pouvoirs
14H45 - 16H45	ATELIERS	ATELIER CHSCT, IRP ET ÉQUIPES SYNDICALES -> Quelle action collective face aux risques dits « psychosociaux » ?
		ATELIER ORGANISATION DU TRAVAIL ET MANAGEMENT -> Quelles résistances face aux organisations du travail mises en place dans le secteur public ?
		ATELIER ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES -> Comment rendre visibles les risques chimiques, leur lien avec l'organisation du travail et leurs conséquences ?
		ATELIER DISCRIMINATIONS ET SANTÉ -> A-t-on progressé ou reculé dans la lutte contre les discriminations de genre au travail ?
		ATELIER PRÉCARITÉ ET CHÔMAGE -> La santé des travailleur-se-s sous-traitant-e-s est-elle protégée ?
17H - 19H30	CONFÉRENCE GESTICULÉE	« L236-9 Coulisses de l'entreprise », de et par Selma REGGUI

JEUDI 17 MARS 2016

9H - 9H30	PLÉNIÈRE	-> Intervention de Danièle LINHART, Management et nouvelles organisations du travail
9H45 - 11H45	ATELIERS	ATELIER CHSCT, IRP ET ÉQUIPES SYNDICALES -> Qu'est ce qui empêche et qu'est ce qui favorise l'action en justice du CHSCT ?
		ATELIER ORGANISATION DU TRAVAIL ET MANAGEMENT -> Quelles résistances face aux organisations du travail mises en place dans les activités de service (médico-social, commerce, banque, etc.) ?
		ATELIER ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES -> Comment rendre visible le lien entre organisation du travail et atteintes à la santé psychique ?
		ATELIER DISCRIMINATIONS ET SANTÉ -> Comment garder sa santé dans l'engagement syndical ?
		ATELIER PRÉCARITÉ ET CHÔMAGE -> Qu'en est-il de la santé des chômeur-se-s ?
12H - 12H30	PLÉNIÈRE	-> Intervention du Giscop 93, La mise en visibilité des maladies d'origine professionnelle
12H30 - 14H	PAUSE DÉJEUNER	
14H - 15H15	ATELIERS	ATELIER CHSCT, IRP ET ÉQUIPES SYNDICALES -> Comment rendre efficace l'action du CHSCT ?
		ATELIER ORGANISATION DU TRAVAIL ET MANAGEMENT -> Comment passer d'une souffrance ou d'une résistance individuelle à l'action collective ?
		ATELIER ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES -> Comment mieux faire reconnaître les accidents du travail et les maladies professionnelles ?
		ATELIER DISCRIMINATIONS ET SANTÉ -> Comment lutter efficacement contre les discriminations ?
		ATELIER PRÉCARITÉ ET CHÔMAGE -> Comment agir collectivement pour la protection de la santé des travailleur-se-s précaires et des chômeur-se-s ?
15H30 - 16H	PLÉNIÈRE de clôture	-> Bilan des États généraux et perspectives

**LES ÉTATS GÉNÉRAUX
DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
LES 16 ET 17 MARS 2016 À PARIS**

**Bourse du travail
3 rue du Château d'eau - 75010
Métro République**

Pour vous inscrire aux États généraux :

neplusperdresaviealagagner.org

Pour joindre le Collectif pour la santé des travailleuses et travailleurs :

contact@neplusperdresaviealagagner.org

QUELS SAVOIRS POUR QUELLE EXPERTISE EN SANTÉ AU TRAVAIL ?

ENSEIGNEMENTS D'UN SÉMINAIRE ASSOCIANT CHERCHEURS DE DIFFÉRENTES DISCIPLINES, EXPERTS INSTITUTIONNELS ET SYNDICALISTES

Emilie COUNIL

Emmanuel HENRY

P

Pourquoi ce séminaire ?

Au cours des dernières décennies, les enjeux de santé au travail ont été de plus en plus régulièrement appréhendés dans des termes scientifiques et techniques conduisant à donner une place croissante à l'expertise scientifique. L'idée même d'évaluer les effets du travail sur la santé paraissait presque hors sujet jusqu'au début des années 1990, comme en témoigne l'absence d'évaluation épidémiologique du risque amiante avant la forte publicité donnée à cette question. Aujourd'hui, au contraire, le ministère du Travail peut s'appuyer sur le département santé travail de l'Institut de veille sanitaire (InVS) et sur l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) pour instruire un nombre de questions de plus en plus important. L'émergence de ces agences en charge de l'expertise scientifique et plus largement la montée de l'expertise scientifique des questions de santé au travail est significative d'un double processus : l'inscription progressive des questions de santé au travail dans le champ de la santé publique et l'importance croissante des dimensions scientifiques dans la réponse apportée aux questions de « sécurité sanitaire ».

Si cette place croissante de l'expertise dans les décisions publiques correspond pour une part à une demande des mouvements sociaux cherchant à faire prévaloir les enjeux de santé publique sur les intérêts économiques, ces transformations ont pu aussi contribuer à rendre plus difficile l'appropriation des questions de santé au travail par le mouvement syndical, disposant de moins de ressources scientifiques et expertes. Aujourd'hui, il ne suffit plus de dénoncer fortement une atteinte à la santé en milieu professionnel par une grève suivie ou de rendre visible un risque en ayant recours au droit de retrait, il devient de plus en plus nécessaire d'apporter la preuve scientifique du danger ou du risque. Cette transformation des politiques de santé au travail n'est pas sans conséquences sur les mobilisations sociales ou sur les modalités par lesquelles les représentants du personnel et syndicaux peuvent attirer l'attention sur des problèmes sanitaires se posant dans le cadre du travail. Cette contrainte de devoir placer le débat sur le terrain scientifique plutôt que sur celui des terrains de lutte traditionnels des conflits sociaux modifie les rapports de force entre organisations syndicales et employeurs mais aussi entre employeurs et ministère du Travail ou administration européenne

dans le cas des réglementations européennes. En outre, produire des connaissances s'appuyant pour partie sur les expertises de terrain est souvent perçu comme une forme de militantisme de la part des scientifiques engagés dans ces démarches de co-construction de savoirs. Cette tension entre la validation scientifique des dénonciations des atteintes à la santé, confiée à des agences étatiques indépendantes se situant dans une certaine distance au terrain, et les mobilisations de travailleurs sur ces thèmes est au cœur d'un séminaire que nous avons organisé en 2014-2015 et qui a rassemblé des scientifiques impliqués dans des activités d'expertise, des chercheurs en sciences humaines et sociales et des syndicalistes (voir encadré).

Distance expertise institutionnelle – expertise de terrain

Une des questions récurrentes posées au cours de ce séminaire concerne les distances parfois irréconciliables entre expertise institutionnelle et expertise de terrain. La séance d'octobre 2014 a permis de revenir sur la mobilisation des salariés et du médecin du travail de l'usine Adisseo de Commentry (Allier), usine de production d'additifs pour l'alimentation animale. Elle nous semble révélatrice des tensions entre les normes de production de connaissances mises en œuvre dans les agences sanitaires et les enjeux liés à l'utilisation de ces connaissances dans la prise de décision en faveur (ou non) de la protection de la santé des travailleurs.

Dans cette usine chimique où un nouveau procédé de production de la vitamine A (le procédé Navas) a été introduit en 1981, sans étude de toxicité préalable, le médecin du travail et le CHSCT demandent dès 1986-87 des études toxicologiques concernant les intermédiaires de synthèse utilisés, dont le principal est le chloracétal C5, dit C5. Les premiers tests sont conduits en 1990 par Rhône-Poulenc, qui a des parts dans l'entreprise. Parmi l'ensemble des produits impliqués dans le procédé, le C5 est celui qui induit le plus de mutations dans l'ADN. En 1994, le médecin du travail, Gérard Barrat, pose un diagnostic de cancer du rein chez deux salariés. Il faudra attendre neuf ans pour que le nombre croissant de salariés touchés soit médiatisé, sous l'impulsion conjointe du CHSCT, d'un chercheur du CNRS, Henri Pézerat et de la récente Association des Malades de la Chimie. S'engage alors un bras de fer pour obtenir d'une part la reconnaissance en maladie professionnelle de >>>



Emilie COUNIL

Epidémiologiste
EHESP Rennes-Paris Cité
IRIS (UMR 8156-997),
Giscop93 – Université
Paris 13
emilie.counil@ehesp.fr



Emmanuel HENRY

Sociologue
PSL* - Université Paris-Dauphine
IRISSO (UMR 7170 CNRS)
emmanuel.henry@dau-
phine.fr

tous les travailleurs touchés - salariés, sous-traitants, intérimaires -, en l'absence d'un tableau de maladie professionnelle dédié, et d'autre part la mise en œuvre de la substitution, mesure de prévention obligatoire dans le cas des agents classés CMR (cancérogène, mutagène, reprotoxique). C'est à cette période (2002-2003) que le Département Santé-Travail de l'InVS est saisi par les Ministères du Travail et de la Santé pour conduire des études épidémiologiques dans cette entreprise.

Le processus de réponse à la saisine, long de près de 8 ans, a été émaillé par la communication de résultats intermédiaires, qui tout en rapportant des associations statistiques entre le procédé Navas et/ou le C5 et le risque de cancer du rein chez les salariés de l'usine, ont mis en avant les aspects méthodologiques qui, selon les standards de la science académique, ne permettaient pas de conclure à un lien de causalité. Ainsi, la mise en avant du doute scientifique dans ces études financées par l'État, nombreuses et mises en place à grand renfort de moyens, n'a-t-elle pas permis d'appuyer la demande de substitution - toujours non effective à ce jour - émanant du médecin du travail et des salariés. D'autant que l'ANSES, sollicitée pour donner un avis quant au classement du C5 comme CMR, s'était déclarée dans l'impossibilité de le faire dans le cadre des réglementations existantes sur les produits chimiques. Cet exemple montre combien la conception implicite de la causalité et des preuves permettant de l'établir peuvent rendre les approches institutionnelles inopérantes - voire contre-productives - en matière de prévention, dans la mesure où elles fournissent, de fait, des arguments dilatoires aux opposants d'une transformation du travail plaçant la protection de la santé des travailleurs au premier plan. Il interroge donc de manière aiguë le choix du régime des preuves à administrer, et à qui profite, finalement, l'impossibilité de conclure, là où les faits, l'expérience accumulée sur le terrain et les autres données - tant épidémiologiques que toxicologiques - auraient pu être lus sous l'angle de leur convergence quant à la plausibilité des effets.

Besoins de plus de connaissances ? Ou besoin d'autres formes de connaissances ?

Ces contradictions entre savoirs issus du terrain et les formes d'expertise plus institutionnelles telles qu'elles apparaissent clairement dans le cas d'Adiseo posent plus fondamentalement la question des types de connaissances qui seraient les plus utiles pour résoudre les problèmes de santé publique posés par l'exposition aux risques professionnels. Au-delà du constat de l'inadéquation des savoirs issus de l'expertise institutionnelle et de la trop faible légitimité des savoirs de terrain, comment les réflexions issues de ce séminaire peuvent-elles aider à reposer cette question ?

Il faut tout d'abord souligner que dans le domaine de la santé au travail (comme dans celui de la santé environnementale), il arrive fréquemment que des industriels cherchent à favoriser l'ignorance sur des enjeux qui pourraient être contraire à leurs intérêts économiques. Des chercheurs en sociologie des sciences désignent ainsi par la notion de « science non produite » (undone science) toutes les connaissances qui pourraient être utiles aux mouvements sociaux, aux acteurs syndicaux, voire aux salariés exposés mais qui ne sont pas produites du fait de l'absence de financement. Alors que plusieurs dizaines de milliers de produits chimiques sont utilisés par l'industrie, nous ne disposons aujourd'hui de données de toxicité que pour quelques centaines d'entre eux. Dans cette situation, un expert mandaté par une agence d'expertise, même doté des meilleures intentions, ne sera pas en mesure de confirmer la nocivité d'un produit si aucune connaissance n'a été produite jusqu'alors. Dans certains domaines, des mobilisations réussissent à réorienter la recherche scientifique, comme cela a été le cas par exemple dans le cas des mobilisations de malades du sida. Dans le domaine de la santé au travail, les mobilisations sociales n'ont à l'inverse pas réussi à réduire les distances entre les connaissances effectivement produites et celles qui seraient nécessaires pour mieux encadrer les expositions professionnelles.

L'exemple de la régulation des expositions des travailleurs aux produits toxiques par les valeurs limites démontre cette distance. Alors que l'absence de connaissances sur les produits toxiques caractérise bien souvent les expositions professionnelles, le choix de recourir à un instrument à forte dimension scientifique comme les VLEP pour structurer une partie importante de la réglementation est loin d'être neutre : l'État doit établir des valeurs à partir de données scientifiques alors même que, pour de nombreux produits, ces données sont

quasiment inexistantes, rendant difficile, voire impossible ce travail. De plus, on assiste depuis plusieurs décennies à une course vers une sophistication croissante des dispositifs scientifiques à l'origine des réglementations. Ainsi, depuis 2005, un comité d'experts de l'ANSES est exclusivement dédié à ce travail et a produit un peu plus d'une dizaine de valeurs limites. Or, mis en perspective avec le nombre de produits utilisés en milieu de travail ou avec le peu de moyens mis en œuvre pour contrôler le respect de ces valeurs dans les lieux de travail, on peut se demander si l'investissement croissant dans une précision des données toxicologiques et des expertises en vue de fixer le plus précisément ces valeurs constitue une priorité si centrale.

La séance de décembre 2014 a permis une présentation du GIS-COP, une initiative cherchant à mettre en évidence les origines professionnelles de certains cancers. Or, une des difficultés majeures auxquelles est confrontée cette initiative est la disparition des traces des expositions professionnelles soit parce que les entreprises ont disparu, soit parce que, si elles existent encore, elles n'ont pas gardé les traces des produits utilisés ou ne veulent pas les transmettre. Au-delà de ce cas spécifique, l'enjeu de l'invisibilisation des effets du travail sur la santé constitue une question centrale à laquelle sont confrontés tous les acteurs et analystes de la santé au travail. Or, pour contrer ces logiques d'invisibilisation, les connaissances à mobiliser ne sont pas exclusivement d'ordre biomédicale, mais du registre des sciences humaines et sociales qui sont traditionnellement peu mobilisées dans les processus d'expertise institutionnelle. Dans le cadre d'une enquête pour déterminer l'origine professionnelle d'un cancer, Anne Marchand, sociologue au GIS-COP a ainsi expliqué comment les travaux de recherche effectués par Bernard Massera, ancien ouvrier de l'usine Chausson, avait permis de reconstituer le parcours professionnel d'une victime et rendre à nouveau visible son exposition à des produits toxiques dans le cadre du travail. Dans ce cas, on voit que non seulement, ce sont des connaissances issues d'une mobilisation cherchant à construire une mémoire ouvrière mais aussi une recherche utilisant les outils des sciences sociales (comme les entretiens ou la recherche documentaire largement utilisés en histoire et en sociologie) qui ont réussi à contrer ces mécanismes d'invisibilisation. Or, ces caractéristiques, attention aux témoignages directs issus du terrain et pluralité des méthodes mobilisées, sont trop rarement celles de l'expertise institutionnelle.

Fonctionnement du séminaire

Chaque séance a porté sur un thème différent permettant d'interroger les acteurs, leurs pratiques et les résultats de santé publique produits à travers la mise en œuvre, et parfois la mise en concurrence, de différents types d'expertises. Après une séance introductive (février 2014) consacrée à un bilan des évolutions constatées en matière de veille et d'expertise depuis la crise de l'amiante et des points demeurant encore aveugles, sept séminaires thématiques se sont succédés :

- 11 avril 2014 : Les valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) : valeurs scientifiques ou compromis social ?
- 13 juin 2014 : Peut-on quantifier le nombre de cancers liés au travail sans broyer la réalité ?
- 10 octobre 2014 : Du signalement de pathologies en entreprise à leur prévention. Quelles données pour quelle action ?
- 12 décembre 2014 : Des formes concurrentes ou complémentaires de l'expertise ? Mobilisations et production de connaissances pour l'intervention.
- 13 février 2015 : Hiérarchiser les dangers. Conflits de normes dans le classement et la régulation des substances dangereuses.
- 10 avril 2015 : Le rôle de l'expertise dans l'émergence et la définition des problèmes de santé au travail. Les « risques psycho-sociaux ».
- 12 juin 2015 : Les troubles musculo-squelettiques Révélateurs des transformations contemporaines du travail.

Chaque séance était organisée autour de la confrontation des sciences biomédicales, des sciences humaines et sociales et des expertises de terrain, permettant le dialogue de conceptions institutionnelles, académiques et militantes de la production de connaissances utiles à l'action en santé au travail. Afin de favoriser la diffusion et la circulation des pistes de réflexion dégagées, chaque séance a fait l'objet d'une synthèse et a été mise en ligne, avec les présentations et autres ressources communiquées par les intervenants à l'adresse suivante : <http://altexpert.hypotheses.org/>

OFFICE NATIONAL DES FORETS : EXPERTISES CHSCT (suites de l'article paru dans le numéro 41)

**Choisir l'expert : quel est l'enjeu ?**

Concernant le choix de l'expert, l'Etat est là encore un employeur qui se sur protège.

Dans le secteur privé c'est le CHSCT qui choisit l'expert agréé et l'employeur ne peut que contester l'expertise décidée (et non le choix de l'expert) devant le Tribunal de Grande Instance (article L4614-13 du code du travail).

Dans la fonction publique d'Etat, le décret mentionné plus haut ne précise rien.

C'est la raison pour laquelle l'employeur public se retranche régulièrement derrière le prétexte d'obligation d'appel d'offres (marchés publics) pour prendre la main sur le choix de l'expert. Dans ce domaine la jurisprudence est abondante et constante : il n'y a aucune obligation d'appel d'offres pour les expertises agréées demandées par les CHSCT.

Les représentants du personnel au sein du CHSCT et le président de l'instance sont donc condamnés à s'entendre.

Pour les expertises réalisées à la demande des CHSCT de l'ONF, les militants ont pris bien soin de préciser ce point dans les délibérations portant les demandes d'expertise : « *Le CHSCT sera associé à l'élaboration du cahier des charges, au choix de l'expert, à la mise en place et au suivi de cette expertise.* »

Quel est l'enjeu ? Le petit monde des experts agréés par le Ministère du travail se compose de plusieurs « tendances ». On y trouve des cabinets d'expertise résolument militants avec une déontologie forte comme on y trouve des cabinets se situant ouvertement dans l'accompagnement des politiques patronales. On y trouve des experts fondant leur démarche sur des références théoriques claires et connues (FRPS, Karasek, INRS, DARES...) et d'autres sur des concepts moins reconnus. Les différents experts ont forcément des expériences très variables des sujets qui nous préoccupent. Le choix de l'expert est donc tout sauf neutre.

Et puis surtout si on fait, comme les CHSCT de l'ONF, le choix de piloter l'expertise avec l'appui d'un expert agréé et non celui d'une délégation totale de l'expertise au cabinet retenu, il va falloir travailler en continu avec cet expert. Là encore il y a des différences très notables entre les experts qui demandent ouvertement à travailler avec le CHSCT et ceux qui le souhaitent moins ouvertement. Il y a donc là aussi un enjeu important.

Le comité de pilotage ou de suivi de l'expertise

A ce stade l'expertise agréée demandée par le CHSCT est acceptée par l'administration. Le cahier des charges est, dans l'idéal, déjà rédigé dans ses grandes lignes dans la délibération du CHSCT demandant l'expertise. Un comité de pilotage ou de suivi de l'expertise comprenant des représentants du personnel au CHSCT et de l'administration doit être mis en place. Il est souhaitable d'y associer l'assistant du service social et le médecin de prévention siégeant au CHSCT.

Le rôle de ce comité doit être à notre avis :

- de préciser le cahier des charges ou à défaut de le rédiger de A à Z si la délibération initiale est restée évasive sur le sujet
- de lancer une consultation des experts agréés proposés par les représentants du personnel et/ou par l'administration. Il est impératif que les représentants du personnel soient force de proposition vu l'enjeu que représente le choix de l'expert.
- d'auditer les experts ayant répondu à la consultation
- de choisir le cabinet qui fera l'expertise. Le choix de l'expert étant tout sauf neutre, l'Administration met le plus souvent tout en œuvre :

- non pas pour faire retenir l'expert dont elle pense qu'il « serait bien » ou qui est le moins cher : le risque d'un blocage avec les représentants du personnel serait trop important.

- mais plutôt pour faire écarter celui ou ceux dont, renseignements pris, elle aurait le plus à craindre de leur indépendance et de leur déontologie et qui sont en général le premier choix des représentants des personnels...

Il convient pour les représentants du personnel de défendre fermement leur premier choix. Au-delà des arguments tech-

niques liés au choix lui-même, il est toujours utile de rappeler que dans le secteur privé, l'expert est nommé par ... le CHSCT alors pourquoi pas dans le public ? Et de questionner ouvertement l'Administration : que craint-elle au juste ?

- de suivre le déroulement de l'expertise par des points d'étape réguliers avec l'expert. Nous évoluons dans des environnements de travail techniques et culturels dont certains aspects importants peuvent facilement échapper à un acteur extérieur. Il convient au cas où, de s'en apercevoir avant la fin de l'expertise. Par ailleurs, le cas peut se présenter (vu à l'ONF) d'un pré rapport d'expertise rejeté à l'unanimité par les représentants du personnel d'un CHSCT : éléments tronqués, mal analysés, ambigus, préconisations surprenantes de faiblesse et pour certaines tellement tendancieuses qu'elles semblent dictées par le patron, contre-vérités du type « les conflits sociaux paralysent l'établissement » ... Dans ce cas, sans un suivi en continu qui a permis de faire sérieusement « rectifier le tir », l'expertise demandée par le CHSCT n'aurait servi à rien en terme de prévention. L'Administration aurait même pu s'en servir pour justifier ce projet là mais également par la suite pour appuyer sa stratégie de long terme.

Les expertises CHSCT à l'ONF : tout ça... pour ça

Chacune des 9 directions territoriales que comprend la métropole ainsi que le siège de l'ONF à Paris ont fait l'objet d'une expertise agréée. Au final ce sont 10 rapports d'expertise qui ont été produits par 5 experts agréés différents. Chaque rapport comporte en moyenne 160 pages d'études, d'enquêtes, d'analyses, d'alertes et de préconisations.

Le travail mis en avant**- Le travail au milieu des années 2010 à l'ONF : c'est quoi ?**

Dans chaque territoire, pour chaque métier, pour chacun ? En quoi le travail y est-il malade et de quoi souffrent les personnels ? Comment-en est-on arrivés là ? Mêmes causes, mêmes effets : que risque-t-il de se passer ? Que faire ? **Les expertises répondent. Par cette démarche, le collectif s'est doté d'un outil d'exception.**

- **Favoriser l'expression des salariés sur leur travail** : Ces expertises s'appuient sur l'expression directe des personnels et de tous les acteurs au travers de centaines d'entretiens personnels ou collectifs menés et analysés par des experts extérieurs le plus souvent indépendants. A l'ONF comme ailleurs, le caractère représentatif des organisations syndicales est ouvertement remis en cause par direction et gouvernement : d'après eux les syndicats noirciraient le tableau et de ce fait seraient responsables du malaise ambiant !!! Personne n'est dupe : au-delà d'un discours anti syndical primaire, c'est bien l'expression des salariés qu'ils veulent passer sous silence. Avec ces expertises, le déni de la direction n'est plus possible car les rapports produits confirment, territoire par territoire, point par point, les analyses que nous portons depuis des années sur le travail et la souffrance des personnels. **Ces expertises agréées rendent l'expression des salariés sur leur travail désormais incontournable et toute leur légitimité à ceux qui les représentent au quotidien.**

- **Le travail réel dit par ceux qui le font** : Le travail réel est le grand oublié des gestions par objectifs dont le postulat peut se résumer à : seul le résultat compte, aux salariés de se débrouiller du comment atteindre ce résultat. Les expertises ont permis de revenir au travail réel décrit par ceux qui le font. Outre l'intérêt de faire parler travail dans un contexte croissant d'omerta décrit par les experts, la démarche a permis de démontrer en quoi l'écart entre travail réel et travail prescrit est générateur de souffrance à l'ONF : injonctions contradictoires, défaut de reconnaissance du travail réellement fait donc de celui qui le fait, mésestime de soi, inadéquation objectifs/moyens, débordement, usure ... Bien comprendre ce processus et le faire comprendre à tous les acteurs est essentiel car porteur d'avenir en matière de santé au travail.

A suivre dans un prochain numéro du bulletin...

QUE FONT LES 10 MILLIONS DE MALADES ? VIVRE ET TRAVAILLER AVEC UNE MALADIE CHRONIQUE

DOMINIQUE LHUILIER ET ANNE-MARIE WASER

La part des maladies chroniques va croissant avec les progrès de la médecine : en France, près de 10 millions de personnes en âge de travailler ont une ou plusieurs maladies chroniques – diabète, cancer, asthme, VIH-sida, hépatites, maladies mentales ou atteintes anatomiques ou fonctionnelles (cécité, sclérose en plaques...), etc. Le plus souvent, elles souhaitent se maintenir en emploi ou retrouver un travail. Leurs raisons ne sont pas seulement financières, ni uniquement liées à l'intérêt que peuvent revêtir l'activité et les relations sociales : l'activité est un puissant instrument pour lutter contre l'emprise de la maladie. Aussi elles déploient énergie et ingéniosité pour faire avec leurs symptômes et rejettent violemment ces représentations de malades, passifs ou victimes, qui ébranlent leur identité et les enferment dans un statut qu'elles refusent.

Ce livre s'appuie sur une enquête approfondie explorant à la fois l'expérience de personnes qui

vivent avec la maladie et la façon dont les entreprises, les milieux de travail gèrent les situations des « personnes ayant des problèmes de santé ». Il indique aussi des voies de dégageant des difficultés et impasses rencontrées. L'une d'entre elles est essentielle : sortir du silence sur ces questions car la clandestinité des « malades au travail » fabrique à terme de l'exclusion.

Dominique Lhuillier est psychologue du travail, professeure émérite au Centre de recherche sur le travail et le développement au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM). Elle est également directrice de la collection Clinique du travail avec Yves Clot, aux éditions érès.

Anne Marie Waser est sociologue, maître de conférences au CNAM, membre du Lise (Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique – UMR 3320).



JE VOUS ÉCRIS DE L'USINE JEAN-PIERRE LEVARAY

« La véritable histoire des ouvriers ne peut être mieux racontée que par les ouvriers eux-mêmes. Pour écrire sur l'usine, il faut la vivre de l'intérieur, la reniffler avec ses tripes. Jean-Pierre Levaray trouve les mots justes pour raconter son quotidien. Il est l'un des maillons de cette usine d'engrais chimiques, située à Grand Quevilly, près de Rouen, filiale de Total jusqu'en 2014, classée Seveso 2, seuil haut. »

Extrait de la préface de Hubert Truxler (dit « Marcel Durand »), auteur de Grain de sable sous le capot (Agone, 2006).

Pendant dix ans (2005-2015), chaque mois, **Jean-Pierre Levaray** a animé la chronique « Je vous écris de l'usine » dans le mensuel CQFD. Il a raconté les heurs et malheurs de la classe ouvrière, sa classe. Les luttes et les espoirs, les joies et les peines, les travers et la résignation, parfois. Ce texte vient d'en bas. Il en a le goût et l'odeur. Ode à l'écriture prolétarienne.

Auteur de Putain d'usine (L'Insomniaque / Agone), de Tue ton patron (Libertalia), **Jean-Pierre Levaray** (né en 1955) a passé quarante-deux années à l'usine.

Agenda

Le 15 mars au Havre (76) : Jean-Pierre Levaray présente Je vous écris de l'usine.

Le 19 mars à Paris (XX) : Journée consacrée à Je vous écris de l'usine de Jean-Pierre Levaray.

Le 22 mars à Rouen (76) : Jean-Pierre Levaray présente Je vous écris de l'usine.

Le 2 avril à Marseille (13) : Jean-Pierre Levaray présente Je vous écris de l'usine.

Plus d'infos sur : <http://www.editionslibertalia.com/catalogue/hors-collection/je-vous-ecries-de-l-usine>



UN OUVRIER DU REGARD

FRANÇOIS KOLLAR

Cette exposition, située au Jeu de Paume à Paris, rétrospective est constituée d'un ensemble de 130 tirages d'époque dont certains inédits, et d'autres issus de la donation de la famille du photographe à l'État. Elle met en lumière le travail d'un photographe qui a su révéler le monde du travail au XXe siècle. Découvrir les qualités documentaires, artistiques et historiques des ensembles réunis ici permet d'observer comment

l'individu s'inscrivait dans la société par le biais du travail et de prendre conscience des changements profonds qui ont affecté l'industrie entre les années 1930 et les années 1960.

Sur le web : <http://www.exponaute.com/expositions/13170-francois-kollar/> <http://www.exponaute.com/expositions/13170-francois-kollar/>

