

Développeur
dans une start-up : stress
et pressions au travail,
ne nous laissons
pas faire !

Très petites
associations : ce n'est pas
parce qu'on aime son boulot
qu'on doit y passer ses
nuits...

Union
syndicale
Solidaires

Et voilà...

Le bulletin pour les équipes syndicales

Santé au travail

Conditions de travail

N° 48

Assistante
maternelle, pour mon
temps et mes conditions
de travail, j'ai des
droits !

Journalistes,
photographes, enchaîner
les CDD, ce n'est pas
normal !

On est toutes
et tous concerné-es.
Unissons-nous et votons
Solidaires

Dans
la restauration, pour
faire respecter mes droits,
je vote **Solidaires**

Nous sommes
5 millions, c'est une
force ! Faisons respecter
nos droits !

Dans les petits
commerces, nous les
connaissons souvent mal
mais nous avons
des droits !

Octobre 2016

INTERNATIONAL
I A L

STRIKE

PLATI



8



12



COLLECTIF
POUR LA SANTÉ
DES TRAVAILLEUSES
ET TRAVAILLEURS

7



5



9

3 ACTUALITÉS

Toujours debout !

4 JURISPRUDENCES

- Droit de retrait
- Alertes du médecin du travail, point de départ d'un CHSCT extraordinaire et d'un recours à l'expertise
- Un employeur condamné pour non respect des règles de sécurité
- Harcèlement moral

5 VU DU TERRAIN

- Eviction du Dr Meddouri, Médecin du travail : nouvelle dérive autoritaire d'un directoire despotique
- Empoisonnés par des pesticides - Nous sommes tous concernés.
- Boîtiers électroniques dans 20 000 véhicules de l'entreprise : Orange condamnée à les retirer !
- Sud Renault Lardy - Qualité de Vie en Toc !

7 ICI ET AILLEURS

- 13 décembre 2016 à Paris : la suite des États généraux de la santé des travailleuses et travailleurs !
- Vécu du travail : reconnaissance, conflits de valeurs, insécurité et changements dans le travail

8 INTERNATIONAL

- Transnational social strike : un réseau européen sur le travail à Paris et Saint Denis
- Devoir de vigilance : sans surprise, le Sénat dénature la proposition de loi
- Tazreen et Ali Entreprises : les victimes enfin indemnisées

9 DANS NOS PERMANENCES

Quand les salariées deviennent des femmes sandwich, les pressions permanentes et l'action syndicale chez Sephora

11 ACTION SYNDICALE

Acte suicidaire en 2013, 3 ans d'enquête du CHSCT, une direction qui prend son temps pour... ne pas prendre de responsabilités !

12 PARUTIONS

- Après le silence de Didier Castino
- Le travail mort-vivant dans le magazine mensuel CQFD n° 147 d'octobre 2016
- L'ergonome et le chantier de Francis Six - Préface de François Daniellou

« ...le syndicalisme poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux-être des travailleurs par la réalisation d'améliorations immédiates, telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc. Mais cette besogne n'est qu'un côté de l'œuvre du syndicalisme; il prépare l'émancipation intégrale, qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste »

Charte d'Amiens -1906



Toujours debout !

Alors que les décrets d'application de la loi travail commencent à paraître et que dans certaines entreprises les patrons commencent à vouloir l'utiliser, alors que la répression continue à s'abattre sur les manifestant-es de ce premier semestre, alors que certains, comme la CFDT, tentent de faire oublier leur soutien sans faille à toutes les politiques régressives du quinquennat Hollande, l'énergie et la vitalité du mouvement social contre la loi travail n'ont pas disparu.

La loi a été promulguée malgré notre mobilisation et le rejet massif de celle-ci par la population. Pourtant, contrairement à d'autres mouvements précédents de longue durée aucun sentiment, aucune sensation de défaite, bien au contraire. Cette situation est sans doute significative d'une disponibilité pour poursuivre la construction de la transformation sociale et d'une radicalité exigeante. A travers ce mouvement, et à l'aune de mouvements similaires dans d'autres pays, une énergie s'est libérée.

Ce mouvement a pris corps et substance autour du travail comme de nombreux conflits précédents. Par exemple, ce fut le cas lors la remise en cause des 35 heures aux hôpitaux de Paris ou de la mise en place de la réforme des rythmes scolaires dans le primaire. A chaque fois, avec des taux de grévistes très importants. De la même manière dans les petites ou grandes entreprises, au-delà des questions d'emplois ou de salaires, les questions de conditions de travail,

de son sens, de son utilité restent des profonds marqueurs de classes sociales.

Le syndicalisme développé par Solidaires se veut un outil de luttes au service de tous les salarié-es, quelles que soient leurs entreprises, petites ou grandes, et inscrit son action pour la transformation sociale au cœur de ces jeux du travail.

Le témoignage ci-dessous démontre bien combien ces questions du travail se retrouvent partout. Entre le 28 novembre et le 12 décembre 2016, cinq millions de salarié-es des très petites entreprises (TPE), des très petites associations (TPA) ou du particulier employeur, voteront pour choisir le syndicat qui les représente le mieux. Dans chaque région, ils et elles éliront 10 représentant-es syndicaux issus eux-aussi de TPE.

Ces élections, qui se dérouleront par internet et par correspondance, permettront aussi de renouveler les conseiller-es prud'hommes et seront prises en compte pour le calcul de la représentativité de chaque organisation syndicale au sein des différentes conventions collectives et au plan national et interprofessionnel.

Renforcer notre syndicalisme, le syndicalisme de Solidaires, c'est lui permettre de continuer à construire ensemble cet outil, de le faire évoluer et de poursuivre nos luttes !

Lucie, ancienne salariée d'une très petite association

« Dans le syndicat de locataires où je travaillais, nous étions cinq salariées quand nous nous sommes syndiquées, en 2015. Nos conditions de travail s'étaient dégradées suite à des conflits au sein du conseil d'administration bénévole et au départ d'une de nos collègues non remplacée. L'employeur n'avait pas eu l'obligation légale d'organiser des élections professionnelles (pourtant à partir de 6 salarié-e-s selon la convention de l'animation) : le Contrat d'avenir d'une d'entre nous ne comptait pas dans la masse salariale. Nous syndiquer et créer une section syndicale ASSO nous a permis d'établir un cadre dans nos relations salariées-employeurs. Le conseil d'administration s'est empressé de contester la désignation de la représentante de la section devant le tribunal d'instance « L'association est trop petite pour un dialogue syndical »... et toute autre forme dialogue avec les

salarié-e-s d'ailleurs. Dans ce contexte, l'existence de la section était difficile mais donnait une voix collective à nos actions et revendications en période de crise. Suite à notre adhésion à Asso, nous nous sommes formées au droit du travail et au droit syndical (très faibles pour les salarié-e-s en très petites structures). La situation a continué à s'aggraver pour les salariées, mais celles qui sont restées continuent de lutter pour la reconnaissance et le respect de leurs droits face à des employeurs qui « seraient dans leurs pleins droits ». Aujourd'hui, elles ont cet appui syndical primordial (conseils gratuits d'avocats, formations et accompagnements d'ASSO et du Solidaires local) pour ne pas être isolées dans ce combat. Se syndiquer et partager ses expériences, connaître ses droits, être accompagné-e-s pour élaborer des stratégies de défense et porter des revendications plus larges pour améliorer le système-travail est essentiel pour se sortir des situations difficiles que réservent, en particulier, les TPA ! »

Droit de retrait

Depuis janvier 2015 trois salariés de la SNCF exerçaient leur droit de retrait en refusant de conduire des trains sur la ligne TER Bordeaux Bayonne « tant qu'elle présentera un danger grave pour les usagers ». Pour les salariés cette ligne présente de forts risques de « déshuntage » c'est-à-dire un défaut de communication entre la voie et certains types de trains, ce qui peut rendre certains convois non signalés aux passages à niveau.

Le 18 octobre 2016 le conseil des prud'hommes de Bayonne a :

- considéré que leur droit de retrait était légitime,
- ordonné la levée des sanctions prises à leur encontre,
- et condamné la SNCF à verser 1000 euros à chacun au titre du préjudice moral.

Alertes du médecin du travail, point de départ d'un CHSCT extraordinaire et d'un recours à l'expertise

Dans un contexte de restructuration – la fusion réalisée avec une autre société et un projet de réorganisation pouvant entraîner des suppressions de postes et des départs contraints- le médecin du travail de l'établissement avait demandé la convocation d'un CHSCT pour les raisons suivantes : un nombre important de salarié-es en grande souffrance, des visites de salarié-es majoritairement dus à des problèmes psychosociaux, un absentéisme en hausse ...

Au cours de la réunion extraordinaire, le CHSCT a voté une expertise justifiée par l'existence d'un risque grave de troubles psychosociaux au sein de l'établissement.

L'employeur a contesté l'existence d'un risque grave estimant que le médecin du travail ne donnait pas suffisamment d'éléments chiffrés pour l'année en cours et ne donnait pas d'explication sur l'augmentation du nombre d'arrêts de travail.

La cour de cassation a annulé la décision de la cour d'appel, considérant « que le médecin du travail avait pris l'initiative en 2012 de demander la convocation des membres du CHSCT, que ce médecin avait au cours de cette réunion relaté avoir rencontré en consultation des salariés en grande souffrance au travail, se plaignant de subir des propos sexistes, des humiliations, le témoignage du médecin du travail étant corroboré par les attestations produites par les membres du comité, et alors que les statistiques de l'employeur mettaient en évidence une augmentation des arrêts de travail pour maladie pour les six premiers mois de l'année 2012, ce qui était de nature à caractériser un risque grave, identifié et actuel ».

Cass.soc., 17 février 2016, n°14-22097 14-26145

Il est intéressant de souligner que dans cette affaire la réunion extraordinaire du CHSCT a été déclenchée par le médecin du travail et que la gravité des informations a conduit le CHSCT à décider d'une expertise pour risque grave. Beaucoup d'équipes syndicales souhaiteraient avoir dans leurs entreprises et administrations des médecins du travail qui lancent des alertes au vu de la dégradation des situations de travail et de la santé des personnels. Et ce ne sont pas les opportunités qui manquent !

Un employeur condamné pour non respect des règles de sécurité

Une décision qui rappelle les obligations des employeurs en matière de prévention du risque chimique.

C'est sur la base du procès-verbal de l'inspection du travail qu'une procédure a été engagée à l'encontre de la société et de son gérant. Cette affaire concerne une entreprise qui produit des substances chimiques (notamment de la nicotine diluée servant à la fabrication de filtres pour cigarettes électroniques) et où 11 salariés ont été victimes de malaises provoquant pour six d'entre elles des incapacités de travail de un à onze jours

La société et son gérant ont été condamnés pour avoir employé des travailleurs à une activité comportant des risques d'exposition à des agents chimiques dangereux :

- sans évaluation des risques conformes : le document unique d'évaluation des risques ne mentionnait aucun risque lié à la nicotine, la fiche de données de sécurité était écrite en anglais et pas traduite ;
- sans respect des règles de prévention : les salariés ne portaient

pas leurs équipements de protection individuelle (gants, lunette) le jour du contrôle alors que la réglementation en matière de prévention des risques chimiques est très précise (Article R. 4412-16 du code du travail) et qu'au cas particulier l'employeur ne l'a pas respectée.

- sans formation ou information conformes ;
- en violation des règles sur l'aération et l'assainissement des locaux : la présentation par l'employeur de mesures en conformité avec le code du travail n'a pas convaincu les juges qui pour caractériser l'insuffisance de ventilation se sont appuyés sur d'autres éléments comme la configuration des locaux, du nombre de salariés présents simultanément dans les locaux, de l'absence de dispositif de confinement des déchets de nicotine...

La société et le gérant ont également été condamnés pour blessures involontaires : les malaises des salariées avaient pour origine les émanations de nicotine à la suite de manquements aux règles en matière d'exposition des travailleurs à des agents chimiques dangereux.

L'intérêt de cet arrêt est double, il rappelle quelques une des obligations des employeurs en matière de prévention du risque chimique et souligne l'importance et la force des procès verbaux de l'inspection du travail.

Cass. crim., 12 juillet 2016, n°15-84247

Harcèlement moral

- le salarié qui dénonce des agissements de harcèlement n'en court pas de poursuite pour diffamation

L'article L1152-2 du code du travail protège les salarié-es qui dénoncent des faits de harcèlement moral, la seule réserve apportée par la jurisprudence est la mauvaise foi. Ainsi un employeur ne peut sanctionner le ou la salarié-e qui dénonce de tels agissements.

Ce dispositif de protection est complété par une autre jurisprudence du 28 septembre 2016 qui écarte désormais toute possibilité d'engager des poursuites pour diffamation à l'encontre de la personne.

Dans cette affaire une salariée victime de harcèlement moral de la part de deux autres salariés, a adressé au directeur des ressources humaines une lettre dénonçant ces agissements, une copie étant également transmise au CHSCT et à l'inspecteur du travail. Estimant que les propos tenus dans ce courrier étaient diffamatoires la société et les salariés ont assigné la victime devant les juridictions civiles. Or pour faire échec à ces poursuites il faut « offrir la preuve de la vérité des faits diffamatoires conformément à l'article 35 de la loi du 29 juillet 1881, cette offre de preuve étant par ailleurs strictement encadrée par l'article 55 de la même loi ».

Les juges de la cour de cassation ont considéré que ces conditions étaient de nature à faire obstacle à l'effectivité de ce droit et qu'en conséquence la relation de tels agissements ne peut être poursuivie au titre de la diffamation. Toutefois les juges précisent que si la mauvaise foi du salarié est établie, la qualification pour dénonciation calomnieuse peut être retenue.

Cass.soc., 28 septembre 2016, n°14-22097 15-21823

- des agissements répétés de même nature peuvent caractériser un harcèlement moral

Dans cette affaire la cour d'appel avait jugé que la mise à l'écart d'une salarié-e par six de ses collègues de travail ne suffisait pas à caractériser un harcèlement moral considérant que cette attitude constituait un fait unique ayant perduré mais n'étant conforté par aucun autre agissement de nature différente.

La cour de cassation a censuré le raisonnement de la cour d'appel, celle-ci ayant ajouté à la loi une condition qu'elle ne comporte pas. L'arrêt est clair et précis : « le délit de harcèlement moral ne suppose pas, pour être caractérisé, une réitération de plusieurs faits de harcèlement de nature différente mais peut être également consommé par l'accomplissement d'un fait de nature unique, dès lors que celui-ci est répété dans le temps ».

Autre précision apportée par la cour de cassation : il n'est pas nécessaire que les comportements aient initialement eu pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à la dignité et à la santé de la victime dès lors qu'ils ont fini par revêtir un tel objet ou emporter de tels effets.

Cass. crim., 26 janvier 2016, n°14-80455

Eviction du Dr Meddouri, médecin du travail : nouvelle dérive autoritaire d'un directoire despotique



Contre toute attente, le directoire a décidé le 14 septembre d'anticiper la décision du Dr Meddouri de quitter la CEIDF le 28 septembre, soit après à peine six mois passés dans l'entreprise. Un inédit juridique qui met à mal la continuité du service à la Médecine du travail. Coïncidence qui ne

doit rien au hasard, cet événement est survenu alors que, le matin même, le médecin avait fermement condamné l'attitude de la direction pour des faits remontant au 26 août. Ainsi, en moins d'un an, la CEIDF sera venue à bout de 3 médecins du travail. Comment et pourquoi en est-on arrivé là ?

Le 26 août dernier, peu après son arrivée à Athos, une salariée des fonctions supports s'est vu signifier sa mise à pied conservatoire et une convocation ultérieure à entretien préalable pouvant aller jusqu'au licenciement. Par la suite, un représentant de l'employeur a jugé bon de demander à cette collègue, déjà choquée par la teneur de l'entretien, de vider le contenu de sa sacoche personnelle devant ses collègues de l'open-space qui assistaient médusés à la scène. Enfin, ce représentant accompagnait «l'indésirable» au parking, la laissant partir seule au volant de sa voiture après avoir pris le soin de lui remettre la plaquette de Psyfrance. Espérait-il ainsi dédouaner l'entreprise de ses responsabilités en cas d'accident ? Notre collègue a, depuis, tenté de mettre fin à ses jours.

TOUTE VÉRITÉ NE SERAIT PAS BONNE À DIRE ?

Le 14 septembre au matin, lors d'une réunion du CHSCT provoquée suite à l'acte désespéré de notre collègue, le Dr Meddouri a dénoncé l'attitude de la direction qualifiant celle-ci de méthode de «piétinement de la dignité humaine» pouvant mener à des actes de désespoir. Elle a également informé officiellement les membres du CHSCT de sa démission et en a exposé les raisons.

Cette condamnation des méthodes souvent expéditives utilisées à l'encontre de certains salariés «supposés fautifs» a sans nul doute déclenché une réaction en chaîne.

Tout comme le Dr Martin son prédécesseur (dont le licen-

ciement en décembre 2015 a été invalidé par l'inspecteur et la Ministre du travail), ou certains syndicalistes jugés trop vindicatifs, elle est devenue : le nouvel Homme à abattre. Car le directoire ne souffre ni la critique ni la contradiction surtout lorsque celles-ci portent sur sa politique, en l'occurrence sa politique prétendument «sociale». L'impudente devait être chassée au plus vite car le CHSCT avait demandé à l'entendre sur son bilan d'activité au cours d'une prochaine réunion extraordinaire.

Il fallait à tout prix empêcher cette intervention qui allait, une fois encore, se révéler embarrassante pour l'entreprise et ses dirigeants.

DES MÉTHODES DE VOYOUS

Vers 16 h ce 14 septembre, le médecin s'est vu remettre en main propre un courrier «malencontreusement» antidaté de la veille - afin d'éviter toute relation avec les événements du jour - lui signifiant son départ de l'entreprise le soir même ! Charitable, le DRHS, M. de Laportalrière lui proposait de reporter son départ au 16 septembre au soir pour garantir la continuité de service. (Sic) Depuis lors, le Dr Meddouri a dû être amenée aux urgences de l'Hôpital Pitié Salpêtrière. Elle est aujourd'hui en accident du travail. Malgré le «traitement de choc» qui lui a été réservé et révoltée par la situation de détresse de nombre de salariés dont la direction fait peu de cas, elle continue de dénoncer cette situation. Le DRHS et ses services utilisent les moyens les plus vils pour tenter de discréditer le médecin.

ÇA SUFFIT !

Cette affaire survient après la démission du Dr Van Hove en août 2015 et le licenciement rocambolique du Dr Martin en décembre de cette même année. Ainsi les salariés, cadres ou non, qui souffrent trop souvent en silence se voient privés, du fait de ce énième départ, d'une écoute médicale et d'une aide dans la recherche de solutions à leur mal-être professionnel.

L'attitude grossière et brutale de la direction à l'égard des médecins du travail n'a d'autre objet que de taire et cacher le plus longtemps possible la situation profondément dégradée en matière de santé et de prévention des risques psychosociaux à la CEIDF. Sud soutient l'action du médecin du travail pour le bien de l'ensemble des salariés et celui de l'entreprise.

Empoisonnés par des pesticides - Nous sommes tous concernés.

Nous sommes des citoyennes, citoyens, syndicalistes, élu(es) qui soutenons le combat exemplaire que mènent depuis maintenant plusieurs années les ex-salariés de la coopérative agroalimentaire bretonne Nutrëa-Triskalia pour dénoncer un scandale sanitaire, social, environnemental et obtenir réparation.

Gravement intoxiqués par des pesticides sur leur lieu de travail puis licenciés, ces salariés lanceurs d'alerte sont aujourd'hui atteints d'hypersensibilité aux produits chimiques multiples, une maladie particulièrement invalidante. Leur vie devient un enfer, dès qu'il sont mis en contact avec des produits chimiques (Maux de tête, douleurs et crampes musculaires, vomissements, saignements de nez, péricardite, etc..) et malheureusement pour eux, des produits chimiques il y en presque partout.

Les pesticides, il n'y en a pas que dans les champs. Ils sont aussi massivement utilisés, le plus souvent sans protection suffisante pour

les salariés, lors des opérations de stockage des aliments destinés à l'alimentation humaine ou animale.

Ensemble, soutenons la pétition qui a été déposée auprès de la Commission des pétitions du Parlement Européen (sous le numéro 0328/2016) et demandons l'ouverture d'une commission d'enquête parlementaire sur les conditions de travail des ex-salariés de Triskalia.

Lien web : https://www.change.org/p/empoisonn%C3%A9s-par-les-pesticides-nous-sommes-tous-concern%C3%A9s?recruiter=116219100&utm_source=share_petition&utm_medium=copylink

Début novembre, quelques jours après son lancement, il y avait plus de 70 000 personnes à avoir signé cette pétition, 'amplifions le mouvement et continuer à la diffuser cette pétition auprès de vos contacts, dans vos réseaux, afin de recueillir encore plus de signatures et d'accroître notre pression citoyenne.

Boîtiers électroniques dans 20 000 véhicules de l'entreprise : Orange condamnée à les retirer !



Orange avait fait appel d'un premier jugement du 15 juillet 2015 qui condamnait l'entreprise à retirer le boîtier électronique des quelque 20 000 véhicules de la flotte de l'entreprise. La Cour a confirmé que le nombre et la qualité des données collectées, leur conservation pendant 3 à 6 ans (2 ans pour l'éco-conduite) étaient disproportionnés au regard des objectifs affichés par l'entreprise. Par ailleurs la Cour motive sa décision aussi sur le fait qu'il était impossible pour les salariés de désactiver le boîtier en dehors du temps de travail ou dans l'exercice d'un mandat électif ou syndical.

Dans un arrêt du 29 septembre 2016, la justice a une fois encore donné tort à Orange contre Sud.

L'entreprise a 3 mois pour se mettre en conformité.

Pendant les négociations sur «l'accompagnement de la transformation numérique» Sud avait demandé à la direction de renoncer à son appel contre le 1er jugement. Les juges ont confirmé les craintes des salarié-es quant aux usages faits par l'entreprise des données des salarié-es. Nous espérons que ce jugement fera jurisprudence pour d'autres entreprises. Les nouveaux outils numériques ne doivent pas être l'occasion d'accroître de manière disproportionnée la surveillance des salarié-es.

Sud continuera d'y être attentif.

EXTRAITS DU JUGEMENT DU 29 SEPTEMBRE

«- les données transmises sont conservées dans le SI de gestion des véhicules, pendant toute la durée de location du véhicule, entre 3 et 6 ans selon les véhicules, et durant deux ans pour ce qui concerne l'éco conduite, ces durées étant excessives au regard de la finalité recherchée,

- les salariés ne peuvent désactiver le boîtier lorsqu'ils utilisent en dehors de leur temps de travail un véhicule de fonction ou, ou lorsqu'ils agissent dans l'exercice d'un mandat électif ou syndical,

- en cas de véhicules partagés, les salariés ne disposant pas d'un droit de rectification des informations collectées pourront se voir reprocher, au vu d'une consommation importante de carburant, une conduite qui ne sera pas nécessairement la leur, le boîtier mesurant, selon la description du kit remise au Ccues, le nombre de kilomètres parcourus dans la journée, le temps d'usage moteur dans la journée et «des données d'éco-conduite (accélération, freinage...)».

Le dispositif Fleet performance porte atteinte de manière disproportionnée aux droits des salariés du fait de la nature et du nombre des informations recueillies par la Sa Orange, de la durée excessive de conservation des données, de l'impossibilité pour les salariés de désactiver le boîtier, compte tenu de la présentation de l'objectif poursuivi par l'employeur à savoir le suivi de sa flotte de véhicules dans un souci de maîtrise des coûts et d'allègement des tâches des salariés concernant le relevé du kilométrage.»

Sud Renault Lardy - Qualité de Vie en Toc !



Notre entreprise est formidable. Depuis 4 ans et le début des plans de compétitivité, nous avons subi la précarisation et la désorganisation de l'entreprise pour atteindre les 6% de marge opérationnelle imposé au forceps par Carlos Ghosn. Il est évident que la direction n'a aucune intention de revenir sur le niveau de charge résultant de cette mascarade syndicale qu'est l'accord de compétitivité. La situation de charge interne permet de dégager des profits considérables sur notre dos. Les postulants au départ ne se font d'ailleurs pas prier pour partir après une longue carrière dans l'entreprise et un plan de compétitivité qui a meurtrit le collectif de travail.

Pour redresser leur image, les passe-plats de la direction ont enfourché un nouveau cheval de bataille : la QVT (Qualité de Vie au Travail). Alors c'est au galop que depuis des mois, ils font mine de grappiller quelques reculades de la direction. Une moquette par ci, une moquette par là en espérant vous faire oublier la résultante d'un plan de compétitivité catastrophique pour l'emploi dans l'ingénierie et avec les conséquences que nous connaissons toutes et tous. Qui ne connaît pas la difficulté de passer une charge de travail énorme avec le désinvestissement massif de la direction sur notre site ? Combien de bancs fermés qui servent aujourd'hui à justifier la sous-traitance des avant-projets ?

Finissons-en avec le délit de marchandage généralisé ! Au-delà des embauches et des multiples pétitions que nous pourrions cosigner des deux mains, il nous semble nécessaire en premier lieux de faire respecter la législation en vigueur pour lutter contre le délit de marchandage généralisé sur le site de Lardy. Renault décide tout : influence le choix des candidats, de l'effectif, des qualifications et impose de travailler avec les méthodes d'essais Renault. Les entreprises de prestation sont soumises aux choix de la direction de Renault qui impose l'application de ses méthodes de travail. Il est nécessaire d'embaucher ceux qui sont déjà en place et qui le souhaitent mais aussi d'augmenter les effectifs pour passer le mur de charge qui arrive.

Militons pour une action globale en justice. Sud Lardy n'a pas la possibilité de mener cette action car nous ne sommes pas « représentatif » aux yeux de la législation. Pour autant, nous sommes prêts à nous associer aux syndicats qui le souhaitent pour mener avec eux, et avec vous tous, une action d'ampleur. Renault doit sortir de sa logique de précarisation à outrance et de mise en concurrence généralisée des salariés par le biais de multiples contrats d'embauche (Intérim, prestation de rang 1 à 3,...).

L'enjeu : faire stopper cette spirale de la précarisation des prestataires mais aussi en finir avec la mise en concurrence généralisée des salariés. Il ne faut pas se leurrer, la généralisation de la sous-traitance est une menace pour notre statut et nos emplois, Renault et prestataires inclus.

13 décembre 2016 à Paris : la suite des 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 organisé à Paris, à la bourse du travail, les 16 et 17 mars 2016 les États généraux de la santé des travailleuses et travailleurs. Ce collectif est issu de l'appel « Pour ne plus perdre sa vie à la gagner » lancé en janvier 2015 et vous aviez été signataire de la pétition.

Le collectif regroupe à ce jour des organisations syndicales interprofessionnelles de la CGT, de Solidaires, des syndicats professionnels de médecins du travail, d'avocats, de magistrats, d'inspecteur-riche-s du travail, des associations et des individus, chercheur-se-s et professionnel-le-s de la santé au travail.

VOUS POURREZ RETROUVER SUR LE SITE DU COLLECTIF PLUSIEURS NOUVELLES INFORMATIONS :

Une vidéo résumé des États généraux de la santé des travailleuses et travailleurs : <https://vimeo.com/162912457>

L'ensemble des comptes-rendus des ateliers et des plénières de ces deux journées riches d'échanges : <http://neplusperdre-saviealagagner.org/compte-rendus-des-etats-generaux-de-la-sante-des-travailleuses-et-des-travailleurs/>

Vous pouvez aussi écouter en podcast les enregistrements de ces deux journées grâce à la Voix du LAT (<https://asso.libre->

[a-toi.org/](http://neplusperdre-saviealagagner.org/reecouter-les-etats-generaux-de-la-sante-des-travailleuses-et-des-travailleurs/#more-1581)) : <http://neplusperdre-saviealagagner.org/reecouter-les-etats-generaux-de-la-sante-des-travailleuses-et-des-travailleurs/#more-1581>

Nous avons prévu d'organiser une journée pour présenter et échanger sur les suites à réserver aux États généraux de la santé des travailleuses et travailleurs. Cette journée aura lieu le mardi 13 décembre 2016 à la Bourse du travail de Paris. Notez et réservez d'ors et déjà cette date !

Nous aurons à discuter des comptes-rendus et synthèses des ateliers des deux journées des états généraux et de toutes les pistes issues de ces échanges. Le collectif vous adressera avant le 13 décembre des documents de deux ou quatre pages sur les pistes à travailler pour chaque filière.

Parmi les idées, il y a :

- Poursuivre et amplifier les journées régionales ou départementales des états généraux comme cela a été fait avec succès sur Rouen. Il y en a un projet à Lyon, au Havre, et également des pistes sur Marseille et Grenoble.

- Les actes des états généraux serviront de support pour continuer à élargir au niveau des syndicats notre collectif, notamment pour être utilisé à l'intérieur des entreprises et lancer la mise en place de cahier de doléances.

- La production de notes type « notes Copernic » sur un certain nombre de sujets (par exemple sur les questions de précarité) doit être aussi envisagée à partir, là aussi, des éléments issus des états généraux.

- Plusieurs membres du collectif de la région parisienne envisagent la mise en place d'une permanence pluridisciplinaire autour du travail.

Vécu du travail : reconnaissance, conflits de valeurs, insécurité et changements dans le travail



Ce numéro de Synthèse.Stat' présente des indicateurs relatifs à la reconnaissance et l'évaluation du travail, aux conflits de valeurs, à l'insécurité de l'emploi et aux changements organisationnels.

Ce volume recouvre ainsi trois des six axes d'analyse des risques psychosociaux construits par le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail : la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail (axe 4), les conflits de valeurs (axe 5) et l'insécurité de la situation de travail (axe 6). L'essentiel du quatrième axe est traité dans le Synthèse.Stat' n° 20, les rapports sociaux dans le travail, mais des éléments complémentaires concernant les relations entre le salarié et sa hiérarchie, son entreprise ou son organisation figurent dans le présent volume.

Les résultats sont issus des enquêtes Conditions de travail. Conformément aux principes de cette enquête depuis sa création en 1978, c'est le point de vue et les connaissances du salarié sur son travail qui sont recueillis.

Les résultats sont systématiquement ventilés par sexe, âge,

catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité, type d'employeur (distinguant les trois versants de la fonction publique).

Afin de présenter des évolutions, lorsque le questionnaire est resté identique, les résultats sont fournis pour les années 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013.

Ce volume est le 6ème (et dernier volume) d'une série de publications sur ce sujet. Cinq autres volumes ont été publiés pour rendre compte des résultats de l'enquête Conditions de travail :

- Contraintes physiques, prévention des risques et accidents du travail ;
- Organisation du temps de travail ;
- Intensité du travail et TIC ;
- Autonomie dans le travail ;
- Les rapports sociaux au travail.

Synthèse.Stat' n° 21 - Vécu du travail : reconnaissance, conflits de valeurs, insécurité et changements dans le travail : http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/synthese_stat_n_21_vecu_du_travail.pdf

TRANSNATIONAL SOCIAL STRIKE : UN RÉSEAU EUROPÉEN SUR LE TRAVAIL À PARIS ET SAINT DENIS



Le réseau TSS existe maintenant depuis trois ans, il s'est construit dans les centres sociaux en Italie, en lien avec blockupy à Francfort. Il contribue à construire des liens directs entre syndicalistes : c'est ce qu'il a fait en réunissant cette fois-ci des syndicalistes de Pologne, d'Allemagne et de France travaillant à Amazon et dans d'autres secteurs des plateformes logistiques. Leur préoccupation : comment agir ensemble

quand des salarié-es à Poznan sont payé-es quatre fois moins que ceux et celles de Berlin à quelques centaines de kilomètres à peine ? comment empêcher que la grève en Allemagne soit cassée par les heures supplémentaires qu'on demande de faire en Pologne... bref comment construire un réseau de solidarité actif, efficace. Une proposition de caravane sur les grands sites de logistiques a été discutée. D'autres questions aussi : les expériences d'organisation en Grande Bretagne sur les plateformes comme Deliveroo. Toutes sortes de choses qui concernent au premier chef des réorganisations dans le travail aujourd'hui et pour lesquelles les intéressé-es eux-mêmes ont décidé de s'organiser. En arrière-plan de la discussion aussi : comment s'organiser et se battre ensemble en Europe contre le dumping social, les lois travail, la répression des migrants-es pour un salaire et un revenu minimums, la libre circulation et installation. Prochains rdv : à Londres en janvier pour débattre avec les Britanniques de la solidarité active avec les migrant-es et une réunion de réseau en Slovénie plus tard.

DEVOIR DE VIGILANCE : SANS SURPRISE, LE SÉNAT DÉNATURE LA PROPOSITION DE LOI



Débatte en deuxième lecture au Sénat le 13 octobre 2016, la proposition de loi sur le devoir de vigilance des multinationales a été adoptée... mais dans une version qui dénature le texte initial et le réduit à une simple recommandation de «reporting» extra-financier.

Alors que le gouvernement a réaffirmé en séance son soutien au texte issu de l'Assemblée Nationale, il lui revient désormais d'accélérer le processus de vote pour faire adopter, avant la fin de la mandature en février 2017, une loi qui permette réellement la protection des droits humains. C'est ce que nous avons demandé dans une lettre ouverte adressée au Président François Hollande.

La procédure d'adoption de la loi avance ! Restons mobilisés. Signez et partagez la pétition : https://secure.avaaz.org/fr/petition/Francois_HOLLANDE_President_de_la_Republique_Rana_Plaza_1138_morts_le_cout_de_limpunite_des_multinationales/?pv=61



TAZREEN ET ALI ENTREPRISES : LES VICTIMES ENFIN INDEMNISÉES



Les ouvriers victimes des incendies meurtriers des usines Ali Entreprises au Pakistan, le 11 septembre 2012 et Tazreen au Bangladesh, le 24 novembre 2012, obtiennent enfin justice !

Comme après l'effondrement du Rana Plaza en 2013, il aura fallu quatre ans de mobilisation conjuguée des organisations internationales de défense des travailleurs, des syndicats et des citoyens, pour que les entreprises clientes des deux usines signent les accords d'indemnisation complète des victimes. Deux victoires qui rappellent le rôle essentiel de la solidarité internationale dans la défense des droits des travailleurs dans le monde.



QUAND LES SALARIÉES DEVIENNENT DES FEMMES SANDWICH, LES PRESSIONS PERMANENTES ET L'ACTION SYNDICALE CHEZ SEPHORA



« Surfer » sur le site web de Sephora c'est toute une aventure ! C'est cool, moderne, chic, au top ! On peut même voir LA série Sephora. Cinq saisons à ne pas rater: des conseils de maquillage, des présentations des nouveaux produits, comment se coiffer... bref un mode d'emploi pour être une « vraie » femme.

Après avoir visité ce site, on ne pourra plus se passer du « spray coiffant à base de sels de mer pour avoir un look de surfeuse » ou « du soin anti-rides d'expression ». De plus, un espace participatif est dédié aux clientes, ces « beauty addicts » comme ils les nomment sur le site, qui aiment les produits Sephora, donnent leurs avis :

"Pour jouer les sirènes en ville, je ne jure plus que par ce spray coiffant qui redessine mes boucles comme après un bain de mer!"

Ou encore

"On aime toutes rire mais ça fait des rides! Avec ce dernier soin du Dr Brandt, on peut lutter contre les rides d'expression et donc rire toute la journée !"

Réfléchissons un instant, arrêtons nous pour comprendre ce monde « merveilleux » de Sephora. En effet, il ne s'agit pas uniquement d'utiliser la femme comme un objet publicitaire mais nous devons aussi souligner que ces formes de communication impactent directement le travail des vendeuses des magasins. Ce récit montre le sexisme des campagnes publicitaires dans cette enseigne ainsi que les conséquences sur les salarié-es.

La rue de la République à Lyon est un espace d'accueil d'un nombre important de magasins de vêtements, de chaussures, librairies... et il ne pouvait pas manquer Sephora, une des marques les plus importantes de cosmétiques en France. Une enseigne où travaillent majoritairement des femmes. Avant de rentrer dans le magasin, on se trouve face aux affiches publicitaires. Bombassitude, fascination, glamourisme, attractionnisme, rayonnance ... des néologismes qui se veulent modernes, attirants, sexy, qui ne veulent rien dire mais qui disent tout. Des visages de femmes vous invitent à l'aventure du maquillage.

Les Sephorettes et la Sephora attitude...!

A l'entrée du magasin une « Sephorette »¹ vous approche et vous dit « Bonjour » avec un sourire encadré d'un rouge à lèvres. Dans sa tête « Les 10 étapes de la Sephora Attitude » qui doivent être suivies au pied de la lettre. Dix points que les « conseillères » ne doivent pas oublier d'appliquer quand un-e client-e entre au magasin. Essayons de suivre ces étapes de la Sephora Attitude² :

UN, le contact chaleureux : « *Je signale ma présence avec sympathie quand une cliente fait son entrée dans le magasin* »

DEUX, vive la liberté (contrôlée) : « *Je suis disponible pour ma cliente tout en la laissant découvrir librement les lieux, les produits* »

TROIS, j'attire ma proie : « *J'approche ma cliente avec bonne humeur et la séduis par une prise de contact audacieuse* »

QUATRE, toujours à l'écoute : « *J'écoute ma cliente exprimer ses rêves, ses besoins, ses envies* »

CINQ, capacité de réaction : « *Je suis capable de répondre aux attentes de ma cliente en lui proposant un éventail de produits adéquats* »

SIX, conteuse d'histoire : « *Je fais succomber ma cliente, chaque produit à une histoire* »

SEPT, ne pas oublier d'être amicale... quel plaisir ! : « *Je continue l'échange sympathique avec ma cliente en lui faisant vivre un moment de plaisir* »

HUIT, surtout la reconnaissance... de la marque: « *Je remercie ma cliente de partager avec nous l'expérience Sephora* »

NEUF, accueillante... pendant qu'elle sort son carnet de chèque : « *Je l'accueille en caisse et m'assure qu'elle nous quitte avec enthousiasme* »

DIX, les adieux: « *Je salue et remercie toute personne sortant du magasin* »

Un vrai manuel de comportement et d'état d'esprit. Vous n'avez plus qu'à suivre ces instructions et vous aurez la Sephora Attitude! Et bien évidemment il ne faut pas oublier les INCONTOURNABLES ! Un bref passage de l'échange avec les représentantes du personnel illustre ce que les incontournables représentent :

« *L'accueil : tous les clients qui passent la porte doivent être accueillis, avoir un bonjour, dès que le client rentre il faut aller sur le client, en fait il faut avoir une accroche ouverte, dire je peux vous aider ?...*

M: il faut être originale...

A: exemple... « vous avez une jolie bague, ah elle est jolie où est ce que vous l'avez achetée ? », allez hop je vous présente le nouveau parfum...

V: Alors par exemple si la cliente ou le client nous dit c'est bon je regarde, il faut rebondir, il faut lui parler de nos services, des nouveautés [...]

V: [...] si le client [...] a besoin d'aide, après il faut toujours forcément lui montrer [...] que c'est mieux avec deux produits, voire trois produits, après lui proposer la carte de fidélité, ça on a un objectif...

M: On lui donne un panier...

V: ah oui on lui donne un panier, [...] donc il faut... on était sur la carte de fidélité, on a un objectif là dessus, on a une pression terrible, pareil sur les focus, en fait nous on est primé.es [...]

Il y a aussi le parfumage, l'accompagnement en caisse et le « couponing » (donner les coupons de réduction). Comme les représentantes du personnel l'expliquent, les salarié-es sont poussées à convaincre les clientes qu'il ne faut pas se contenter d'un seul produit mais qu'il faut en acheter plusieurs. Par exemple il n'est pas possible d'avoir le démaquillant sans la crème hydratante !

A Sephora il y a un « vrai » esprit d'appartenance. Il s'agit de créer un esprit d'équipe, notamment avec des mots que seul les salarié-es de Sephora pourront comprendre:

«[...]ils installent tout ça dans un premier temps, t'as ton petit cocon, t'as ta bulle, et puis petit à petit on va démonter et on va dire prouve ta motivation, une conseillère qui va vouloir partir à l'heure pile, ce qui est son droit, c'est à dire qu'elle a fini ses heures de boulot, elle n'est pas payée pour les heures en plus, si elle part à l'heure on va lui dire, oui tu comprends tu manques de motivation, tu ne dépasses jamais les heures, donc voilà ça commence comme ça tout doucement, et à un moment on te met en défaut, on te fait croire que t'es pas si bien que tu l'aurais cru, que si tu veux évoluer il faut vraiment que tu rentres dans le moule, s'il y a quelque chose qui ne va pas, qui ne te plaît pas, si t'en parles c'est tout de suite ; tu comprends tu n'adhères pas à l'entreprise [...]»

Ces pratiques de management sont à l'origine d'un certain nombre de mal-être des salarié-es et cachent des pratiques abusives des patrons. Les délégués du personnel expliquent que c'est en partie à travers cette question du langage commun et l'identification à l'entreprise que Sephora fait travailler les salarié-es au delà des heures sans être payé-es en heures supplémentaire, pour prouver leur motivation. Si la salariée passe du temps supplémentaire dans l'entreprise, c'est une preuve d'engagement, dans le cas contraire c'est un élément de stigmatisation et de culpabilisation. Pour bien s'assurer que les salarié-es mettent en pratique ces consignes, des évaluations sont mises en place. Les managers font des écoutes de vente, ils suivent les vendeuses dans le magasin et évaluent leurs pratiques. Un suivi trimestriel personnalisé est réalisé. Il prend la forme d'évaluations de toutes ces étapes. D'abord les salarié-es sont incité-es à réaliser une auto-évaluation sur leur travail. Une échelle de 1 à 5 est proposée pour auto-évaluer l'application des différentes étapes qui leurs sont demandées. « 1 » signifie que la conseillère n'applique jamais ou presque jamais la consigne et « 5 » qu'elle a intégré l'ADN Sephora, donc qu'elle suit toutes les étapes. Bref, des objectifs, des évaluations, des mises en concurrence...

Comme une des déléguées du personnel explique, « on fait femme sandwich, on fait publicité, il faut tout de suite qu'on dise, regardez le rouge à lèvres, [...] on fait vitrine, on fait testeur ambulant, mannequin... ». Les salariées de Sephora doivent porter les produits de la marque pour les montrer aux clientes. Une des campagnes publicitaire est emblématique : Les produits Hot Now³ !

Au moment du lancement d'un mascara, les salariées devaient par exemple porter un badge avec le nom de la campagne et un mascara comme un collier pour le montrer aux clients-es :

«[...]on demande à chaque salariée de porter un mascara donc on fait le mascara arrive entre les seins, et ça fait plutôt penser à un godemiché... »

Pour une des premières campagnes « Hot Now », avec l'obligation de porter un badge, les commentaires dégradants de ne se sont pas fait attendre et se généralisent : « alors vous êtes chaudes maintenant ? », « c'est vrai que vous êtes chaudes ? ».

Cependant, au sein de cette enseigne les militantes Sud mènent un travail important de défense des salarié-es. Dans cette dynamique militante, les délégué-es se sont emparées de la question des campagnes publicitaires sexistes subies par les salarié-es. Les représentantes ont mené des actions au sein du CHSCT qui a permis d'atténuer les atteintes aux salarié-es.

Voyons par exemple une des lettres envoyées au président⁴ de cette instance en mai 2012 :

« Monsieur le président du CHSCT

Je vous informe en urgence des faits suivants : le port du badge « HOT NOW » par les salariées des magasins associé à l'affiche montrant une demi-fesse de femmes entraînent des réactions inadmissibles de clients telles que : « ce sont des chaudasses chez Sephora » ou encore « c'est vrai que vous êtes chaudes » plaçant les salariées qui doivent entendre de telles réflexions dans des situations subies qui sont anormales, vexatoires et humiliantes. Je vous demande de prendre la décision immédiate de retrait du port de ce badge qui entraîne ces réflexions de la part de certains clients. Je rappelle qu'il y a quelques années, j'avais déjà dû demander le retrait du magazine « FLAVOR » qui titrait sur sa couverture « LES NOUVELLES SALOPES » ainsi que le retrait d'un badge « LES MAMANS SEXY » que les salariées devaient porter à l'occasion d'une fête des mères. Il s'agissait déjà de bien tristes symboles et d'images dégradantes de la femme dont l'entreprise parait ses salariées. Je constate que l'entreprise renoue avec ces pratiques commerciales peu glorieuses et qui portent atteintes à la dignité des femmes qu'elle emploie, mais au-delà à la dignité de la femme en général. Ces différentes expériences m'amène à demander que dorénavant les campagnes commerciales soient présentées au CHSCT avant leur lancement afin d'éviter ce genre de situation

Dans l'attente d'une décision extrêmement rapide

X. Représentante syndicale SUD au CHSCT »

Cette lettre qui prend en compte le vécu des vendeuses de Sephora conteste les symboles véhiculés par ces publicités et leurs conséquences sur les employées. Suite à cette initiative cette représentante du personnel SUD au CHSCT, a obtenu le retrait du badge que les salariées devaient porter. La déléguée a envoyé une copie de la lettre à l'inspection du travail qui a réagi en intervenant auprès de la Direction de Sephora. Les militant-es de Solidaires n'hésitent pas à limiter le « tête à tête » avec leur employeur pour faire sortir à l'extérieur de l'entreprise les problèmes que les salarié-es rencontrent. C'est le cas notamment avec le recours à l'inspection du travail. Il s'agit le plus souvent d'un appui important quand il est demandé par les représentants du personnel.

Le syndicalisme de l'Union syndicale Solidaires tente de se développer avec une double préoccupation : défendre au quotidien les salarié-e-s, faire appliquer le droit du travail mais aussi intervenir sur les questions sociétales. Cette double dimension est au cœur de l'action quotidienne des représentant-es du personnel. De plus, le féminisme est une des préoccupations de la lutte syndicale à Solidaires. Elle se matérialise dans les « commissions femmes » et les formations sur les questions d'égalité femmes/hommes entre autres choses. Actuellement une exposition de tableaux au sein du local de Solidaires Rhône propose des réflexions autour de ce sujet. En outre, un film sur la question du sexisme à Sephora est en cours de réalisation par un groupe de militant.es.

1 Nom donné par l'entreprise aux salariées.

2 Les phrases en italique sont reprises comme elles sont écrites sur le document d'évaluation en annexe.

3 Ce qui peut se traduire par «chaude maintenant»

4 Le président du CHSCT est le chef d'entreprise ou son représentant qui dispose d'une délégation de pouvoir sur les questions de conditions de travail avec notamment une obligation de préserver la santé physique et mentale des salarié-es.

Acte suicidaire en 2013, 3 ans d'enquête du CHSCT, une direction qui prend son temps pour... ne pas prendre de responsabilités !



A la suite du suicide d'un agent de la Direction Régionale des Finances Publiques de Paris, survenu à son domicile, réuni à la demande de Solidaires, le CHSCT a voté le 3 octobre 2013 une enquête (telle que prévue à l'article 53 du décret 82-453). L'enquête a exploré le travail, son organisation, les contraintes professionnelles de l'agent et du service en vue de proposer des mesures de prévention d'atteintes à la santé du fait du travail, et d'amélioration des conditions de travail, à mettre en oeuvre par l'administration.

Le 10 mai 2016, le CHSCT a solennellement voté (à l'unanimité) le rapport présenté par les représentants des personnels. Vous trouverez ce rapport (en lien à la fin de ce texte), modifié pour respecter le principe de confidentialité (mais pas sur sa substance...) tout en conservant sa lisibilité.

2 ans et demi ! Les agents, à qui les membres du CHSCT menant l'enquête avaient promis de rendre compte, ont sûrement dû trouver ce délai trop long... Et ils auront raison, et ils le déplorent : en voici donc les raisons...

Une administration championne de la rapidité !

Jugez-en : le représentant du président du CHSCT dans la délégation d'enquête rend son rapport avant la fin de l'enquête, en toute objectivité... Mais si... !

Une 1ère réunion de présentation aux agents eu lieu en décembre 2013 ; puis s'enchaînent (avec des «difficultés»...) les séances de travail de la délégation d'enquête (représentant de l'administration et les 2 organisations syndicales, SOLIDAIRES et la CGT) à compter de janvier 2014...

Dès février 2014, l'administration produit un «projet» de rapport, alors que la délégation n'avait pas commencé les auditions des collègues !!!

La Direction envoie ensuite des «versions» de son rapport, jusqu'en juin 2014...

Pendant ce temps, les représentants SOLIDAIRES dans l'enquête ont méticuleusement envoyé des questionnaires aux agents, puis dépouillés les réponses, préparés et analysés les auditions des agents qui le souhaitaient... et qui ont durées jusqu'en juin 2015 !

Avec célérité, l'administration finalise, dès septembre 2014, son rapport en format PDF, non modifiable (d'ailleurs non modifié depuis ...).

Les représentants des personnels ont, eux, continué à travailler pour affiner leur rapport et attendu (évidemment !) la dernière audition en juin 2015, pour adresser un projet de rapport en juillet 2015...

Après un été, et un automne de labeur (le terme n'est pas trop fort, compte-tenu du nombre de versions peaufinées...), cette méthodologie de travail a permis l'envoi d'un rapport définitif au président du CHSCT le 16 octobre 2015.

Une administration championne de l'objectivité

Durant toute cette période, l'administration n'a eu de cesse d'accuser les représentants des personnels de manque d'objectivité, voire plus... Mais elle s'est arrogée le bénéfice d'une absolue objectivité en cette enquête... Se positionnant, de facto, juge

et partie. Tout simplement !

Mais raisonnons un peu : lors d'une enquête portant sur un service dont la DRFIP à la charge, qui de la Direction ou des représentants du personnel est le plus objectif ??? Chacun jugera à la lecture du rapport...

Pour leur part, les représentants des personnels, n'ont jamais critiqué l'administration sur ce point.

Ils prétendent, dans ce dossier sensible, avoir fait de leur mieux, pour parler des conditions de travail des agents du service concerné, et donner la parole aux agents, tout en restant le plus objectif possible, bien conscients des limites de leur point de vue de représentant des personnels.

Un constat objectif !

Une administration championne du freinage

L'envoi par les représentants des personnels de leur rapport d'enquête a eu lieu le 16 octobre 2015. Cela laissait la possibilité à l'administration de présenter ce rapport lors du CHSCT du 10 décembre 2015. Elle n'y est pas parvenue.

Elle n'y est pas parvenue non plus lors des séances du CHSCT suivantes... pour de nombreuses raisons... malgré nos demandes réitérées... jusqu'au 10 mai 2016, soit presque 6 mois !!!

Grâce au travail long et pugnace des représentants de Solidaires dans la délégation qui a conduit cette enquête CHSCT, le travail des agents, leurs conditions de travail, leur engagement au quotidien, leurs nombreuses difficultés inhérentes aux - faibles - moyens qui leurs sont accordés, ont pu (un peu) enfin émerger au grand jour, malgré les entraves nombreuses de la direction.

Les constats pour la Direction locale et la Direction Générale sont accablants : ce service, comme tous les autres d'ailleurs, ne fonctionne que par la seule volonté des agents qui le compose, et qui font tout pour arriver à conduire leurs missions de service public, au détriment, bien trop souvent, de leur santé !

Les obligations de sécurité de résultats qui s'imposent au Directeur en matière de santé au travail ne sont donc pas remplies, faute d'emplois, de moyens budgétaires, conséquences de la politique d'austérité menée par les gouvernements successifs, et faute également d'une volonté locale de mener une politique de prévention en matière de santé au travail et d'amélioration des conditions de travail. A noter par exemple, que la campagne d'évaluation des risques professionnels 2015-2016, qui devrait être terminée depuis plusieurs mois, ne l'est toujours pas. Alors même que celle de 2016-2017 devrait débuter en octobre !...

Solidaires a donc appelé tous les agents qui sont victimes de cette politique à réagir par tous les moyens : demande de visite chez les médecins de prévention, déclarations d'accidents de service, reconnaissance de maladies professionnelles, droit d'alerte et de retrait, écrits dans les registres santé et sécurité au travail, fiches signalement, pétitions, arrêts de travail, grève(s), ...

La santé au travail ne se négocie pas !!!

Lire les rapports d'enquête sur le site de Solidaires : <http://solidairesfinancespubliques.info/75/spip.php?article384>

APRÈS LE SILENCE

DIDIER CASTINO

Dans un monologue adressé au plus jeune de ses trois fils, Louis Catella se raconte. L'usine d'abord, omniprésente : les Fonderies et Aciéries du Midi où il entre à 16 ans, s'épuise dans la fournaise des pièces à produire, mène la lutte syndicale en 68 pour que triomphent les idéaux de la Gauche. Le chef de famille charismatique ensuite : l'amour de Rose, la 2 CV bleu glacier sur la route des vacances, l'éducation des fils, les cours d'orthographe à 40 ans pour passer enfin le certificat d'études... Mais l'autobiographie qui se met en place est pipée. En juillet 74, Louis Catella meurt au travail, écrasé sous un moule de plusieurs tonnes. Et pourtant le monologue impossible se poursuit, retraçant les étapes du deuil infini, le passage à l'âge adulte de

ce fils qui n'avait que 7 ans au moment du drame. Pour lui, la figure paternelle est une mythologie façonnée par les souvenirs et les mots des autres, une rengaine unanimement élogieuse que l'on ressasse pour tromper le silence. Derrière la parole de Louis, apparaît peu à peu l'imposture du fils et un autre parcours. Celui d'un intellectuel plutôt bourgeois, cherchant la vérité, tiraillé entre le désir d'échapper à l'encombrant fantôme paternel et la peur de trahir. Ce roman bouleversant, composé dans une langue virtuose et entêtante, associe la chronique de la France ouvrière des années 60-70 et le récit intime de l'absence, de la mauvaise conscience, la fierté et la honte mêlées des origines prolétaires.



LE TRAVAIL MORT-VIVANT

DANS LE MAGAZINE MENSUEL CQFD N° 147 D'OCTOBRE 2016



«J'ai vu rouge, j'ai eu envie de le tuer» > 1er mai 2016. Alors que tout le monde battait le pavé en détestant la police, Christophe Massot nous proposait, dans La parole au travail, d'écouter un fonctionnaire qui, poussé à bout par sa direction, a pensé commettre l'irréparable. Non pas le suicide, mais le meurtre. Récit.

Malades au travail, malades du travail > Entretien avec Lise Gagnard, psychologue du travail et psychanalyste, qui combat depuis plusieurs années, notamment via ses chroniques publiées dans Alternative libertaire, les tendances à la psychologisation dépolitisant de la souffrance au travail.

Emplois poubelle pour prospectus jetable > L'extrait que nous vous présentons ici, en exclusivité, est tiré du livre de Julien Brygo et Olivier Cyran, Boulots de merde ! Du cireur au trader, enquête sur l'utilité et les nuisances sociales des métiers (Édi-

tions La Découverte). Disponible, depuis peu, dans toutes les bonnes librairies.

Guerre sociale à l'hôpital > Mercredi 14 septembre, la coordination nationale des infirmières appelait à une journée de grève suite au suicide de cinq des leurs cet été. Au CHU de Toulouse, quatre salariés se sont donné la mort en juin dernier. Un management brutal est en cause. Enquête.

Souffrance au travail: le grand déballage > Livres et articles se multiplient : on n'a jamais autant parlé de souffrance au travail. Mais ce nouveau « mal du siècle » ne fait pas que des victimes : pour les vendeurs de papier et les consultants spécialisés, il représente même une poule aux œufs d'or qui n'est pas prêts de s'épuiser, elle...

<http://cqfd-journal.org/CQFD-no147-octobre-2016>

L'ERGONOME ET LE CHANTIER

FRANCIS SIX

PRÉFACE DE FRANÇOIS DANIELLOU

Fort de trente années de recherches-actions et d'interventions dans les entreprises du BTP, l'auteur de cet ouvrage partage les outils et méthodes qu'il a testés et validés pour améliorer les conditions de travail, concevoir des matériels et des outils adaptés et surtout concevoir et préparer le chantier. Les ergonomes, les conducteurs de travaux, les chefs de chantier et les ingénieurs des méthodes y trouveront des ressources pour être plus efficaces. Les étudiants et plus largement toute personne s'intéressant au travail, aux fonctionnements collectifs, aux organisations... trouveront matière pour faire du travail de chantier une source de réflexion et d'action.

Le BTP a souvent été considéré comme un secteur d'activité à part. Il l'est si l'on considère son mode de production symbolisé par le chantier et la multiplicité des acteurs qui y interviennent (maître d'ouvrage, acteurs de la maîtrise d'œuvre, acteurs de l'entreprise jusqu'au compagnon, organismes

de contrôle et de prévention). C'est aussi un secteur où les accidents du travail sont fréquents, même si de réels progrès ont été accomplis, et où les maladies professionnelles, en particulier les TMS, sont de plus en plus nombreuses. Il est aussi toujours à la recherche d'une meilleure performance économique, en même temps qu'il est peu attractif par ses conditions de travail jugées pénibles.

Cet ouvrage propose un regard centré sur le travail des acteurs du chantier que sont les compagnons et leur encadrement, chef de chantier et conducteur de travaux, à partir de l'analyse ergonomique du travail. Il rassemble les connaissances disponibles aujourd'hui sur ce travail, caractérisé par sa grande variabilité et par la richesse des compétences développées par ces acteurs pour la gérer. La notion de marge de manœuvre y est centrale pour concevoir, préparer et organiser ce travail de façon à ce qu'il permette son efficacité et garantisse des conditions de travail acceptables.

