

Union
syndicale
Solidaires

Et voilà...

Le bulletin pour les équipes syndicales

Santé au travail

Conditions de travail

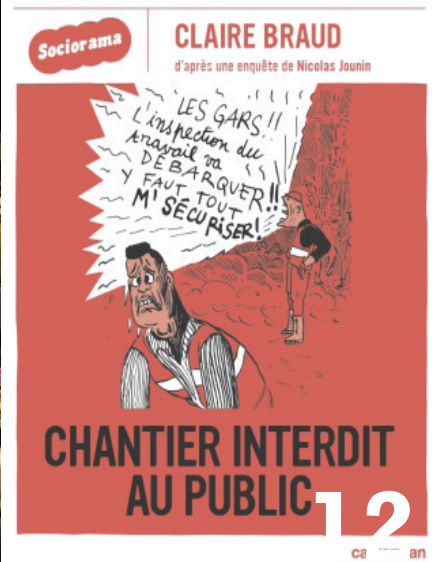
N° 49



**GRÈVE
DES
FEMMES !**



Janvier 2017



3 ACTUALITÉS

Une insoutenable opacité

- Construire un mouvement collectif pour la santé au travail !
- Le congrès 2016 du Syndicat de la Médecine Générale tourné vers le travail

4 JURISPRUDENCES

Inaptitude, reclassement... des jugements sur des Questions très sensibles (suite du n° 46)

- Les propositions de reclassement
- La justification de l'impossibilité de reclassement
- Le reclassement en dehors de l'entreprise
- Important : le dispositif relatif à l'inaptitude est modifié

9 L'INVITÉE

Les souffrances invisibles : Pourquoi une approche des conditions de travail par le genre rend visibles certains risques pour la santé par **Karen Messing**

5 VU DU TERRAIN

- Le syndicalisme dans les TPE, ça passe aussi par le respect des conditions de travail
- Travail et discrimination syndicale : ne pas laisser faire !
- Victoire : reconnaissance de l'accident de service de notre camarade Laura Pfeiffer !
- Lycée Uruguay d'Avon : On dénonce le harcèlement moral

11 ACTION SYNDICALE

Une riche journée d'échanges et de partages

7 ICI ET AILLEURS

- Une belle rencontre
- L'exposition des salariés aux maladies professionnelles en 2012

12 PARUTIONS

- La siliconisation du monde - L'irrésistible expansion du libéralisme numérique de **Eric Sadin**
- Chantier interdit au public - Scénario : **Nicolas Journin, Claire Braud** - Dessin : **Claire Braud**
- Quatre petits films contre le grand capital de **Nina Faure** - C-P Productions

UNE INSOUTENABLE OPACITÉ

La fin d'année 2016 aura vu la publication d'un certain nombre de décrets issus de la loi El Khomri, notamment ceux relatifs à l'expertise CHSCT ou la médecine du travail. L'un comme l'autre participent à la destruction qui a été opérée de

manière méthodique par les différents gouvernements Hollande des outils permettant de rendre visible les atteintes à la santé et aux conditions de travail des travailleuses et travailleurs. Ces décrets sont dans la suite logique des lois Macron et Rebsamen qui ont réduit les prérogatives des CHSCT, de la médecine du travail, le délit d'entrave... (<http://la-petite-boite-a-outils.org/fiche-n18-modifications-issues-des-lois-macron-et-rebsamen-relatives-a-la-medecine-du-travail-et-au-fonctionnement-du-chsct/>)

En ce qui concerne la loi El Khomri et la médecine du travail, cette nouvelle réforme n'est pas là pour assurer une meilleure protection de la santé au travail des salarié-es mais pour l'adapter à une démographie médicale déclinante et alléger les obligations des employeurs vécues comme des contraintes. Après avoir espacé les visites médicales à deux ans, allégé les visites de reprise pour libérer du temps au médecin du travail en 2011, aujourd'hui ce sont les visites médicales d'embauche et la périodicité des visites médicales qui sont ciblées et toujours pour les mêmes raisons,

De plus des tâches précédemment confiées au médecin du travail pourront être assurées par l'équipe pluridisciplinaire de professionnels de santé sous son autorité.

Concernant l'inaptitude si on peut noter un renforcement des garanties formelles, l'harmonisation des régimes juridiques, en revanche sa contestation va être rendue beaucoup plus hypothétique.

En ce qui concerne l'expertise CHSCT les nouvelles règles mises en place risquent de rendre beaucoup plus compliqué la mise en œuvre de cet outil qui est souvent indispensable aux équipes syndicales sur des projets importants ou des risques graves. Elles rendront plus compliquées un travail de qualité pour les cabinets d'expertises qui ont une éthique importante et qui se voit comme un outil au service de la santé des travailleuses et travailleurs. Ce n'est d'ailleurs pas sans lien avec leur engagement dans le collectif pour la santé des travailleuses et des travailleurs.

Pourtant les enjeux en matière de santé et de conditions de travail sont importants à l'heure où en France le nombre de mort-es au travail augmente (il est passé de 259 en 2008 à 517 en 2014).

Poursuivre la lutte pour rendre visible les cancers d'origine professionnelle

En France, environ 280 000 cancers (non professionnels et professionnels confondus) sont diagnostiqués annuellement. Ils causent la mort de quelques 150 000

personnes par an. Les chiffres des cancers pour cause professionnelle varient de 5 000 à 32 000. Cet écart s'explique par une absence d'outil permettant un suivi de la carrière professionnelle, outil qui permettrait d'attribuer au travail la cause de ces cancers.

A l'occasion de la publication de l'étude Santé publique France « Environnement socioéconomique et incidence des cancers en France », l'Union syndicale Solidaires tient à affirmer que cette analyse ne traite malheureusement pas des cancers d'origine professionnelle. Dans sa conclusion, elle indique que « ce travail permet également d'estimer que, pour les localisations dont le risque augmente avec la défavorisation sociale, près de 15 000 cas de cancers pourraient être évités en France chaque année par une amélioration appropriée des conditions de vie et la promotion de la santé des populations les plus défavorisées, ce gain potentiel étant plus important chez l'homme que chez la femme et maximal pour les cancers du poumon ». Une fois encore, nous sommes dans un modèle d'interprétation dominant renvoyant aux responsabilités individuelles telle la consommation de tabac et d'alcool.

Seul est pointé dans cette étude, le milieu socio-économique comme étant le responsable alors que la multi exposition notamment au travail favorise l'apparition de nombreux cancers.

Les populations les plus défavorisées socialement et économiquement sont aussi celles qui sont le plus exposées et dont le statut est le plus fragile (CDD, emplois précaires, saisonniers, sous-traitance...). En pointant la responsabilité personnelle et non professionnelle on retrouve là les relents de l'hygiénisme patronal datant du 19^e siècle.

Pourtant les chiffres parlent d'eux-mêmes, en 1980 le taux de mortalité précoce par cancer chez les ouvrier-es était 4 fois plus élevé que chez les cadres et professions intellectuelles, en 2010 c'était 10 fois plus. Faut-il également rappeler que près de 2 millions de salarié-es sont exposé-es à au moins un produit chimique cancérigène.

Combien de cancers pourrait-on éviter si une vraie politique de santé au travail était mise en œuvre ?

L'Union syndicale Solidaires revendique l'interdiction de tous les produits chimiques classifiés CMR (Cancérogène-Mutagène-Reprotoxique) et le renforcement des moyens de tous les acteurs impliqués dans la santé et les conditions de travail afin que le lien entre les cancers et leurs origines professionnelles puissent être clairement établi.

Continuons la lutte pour rendre visible le lien entre travail et cancers et pour ne plus perdre sa vie à la gagner.

Les propositions de reclassement

- elles n'ont pas à être présentées par écrit

Contrairement au licenciement économique le reclassement consécutif à une inaptitude qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, n'a pas été formalisé par écrit.

Dans cette affaire un salarié reconnu inapte après une maladie non professionnelle avait reçu par courrier une première proposition de reclassement qu'il avait déclinée. L'employeur avait alors réuni les délégués du personnel et le salarié pour examiner ensemble les postes disponibles qui pouvaient être occupés par l'intéressé mais que celui-ci a refusés en réunion (ce qu'un PV de la réunion attestait). La cour d'appel avait donné gain de cause au salarié qui n'avait pas reçu de propositions écrites de reclassement.

La cour de cassation a annulé la décision de la cour d'appel au motif que cette dernière a ajouté une condition à la loi et rappelé « qu'aucun texte n'exige que la proposition de reclassement faite au salarié déclaré inapte soit effectuée par écrit ».

Cass.soc., 31 mars 2016, n°14-28314

- elles peuvent être présentées oralement pendant l'entretien préalable au licenciement

« Les dispositions de l'article L. 1226-2 du code du travail n'exigent pas que les propositions de reclassement effectuées par l'employeur revêtent la forme d'un écrit et ne prohibent pas la formulation de telles propositions lors de l'entretien préalable ».

Cass.soc., 22 septembre 2016, n°15-15966

- elles peuvent être limitées aux exigences du salarié

Jusqu'à présent lorsqu'un-e salarié-e était déclaré-e inapte par le médecin du travail l'employeur devait rechercher tous les postes de reclassement dans l'entreprise et dans le groupe même si le ou la salariée avait refusé un ou plusieurs postes. Par deux arrêts du 23 novembre 2016 la cour de cassation a abandonné cette jurisprudence. Dans ces deux affaires, les salarié-es faisaient valoir que l'employeur n'avait pas élargi ses recherches de reclassement au niveau des sociétés européennes du groupe. L'employeur quant à lui fait valoir que dans un cas le salarié avait refusé d'être reclassé sur un emploi éloigné de son domicile, et que dans l'autre, l'employée n'avait pas répondu aux propositions de postes situés en France et qu'en conséquence il avait jugé inutile de proposer des postes encore plus éloignés.

Cass.soc., 23 novembre 2016, n°14-26398 et n°15-18092

La justification de l'impossibilité de reclassement

Selon l'article L1226-12 du code du travail, en cas d'inaptitude d'origine professionnelle l'employeur est dispensé de son obligation de reclassement si l'avis du médecin du travail précise que « le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé » sauf dans le cas où l'entreprise appartient à un groupe.

Toutefois lorsque l'avis du médecin du travail concerne l'inaptitude à l'emploi que le salarié occupait précédemment ou s'il précise que « le salarié est inapte à tout poste dans l'entreprise » ou « que son état de santé ne permet pas de proposer un reclassement dans l'entreprise » ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement au sein de l'entreprise ou du groupe. C'est ce que vient de confirmer la cour de cassation dans deux arrêts rendus le 5 octobre 2016.

Cass.soc., 5 octobre 2016, n°15-18205 ; Cass.soc., 5 octobre 2016, n°15-16429

En revanche lorsque le médecin du travail -après avoir rendu un avis d'inaptitude- est de nouveau consulté par l'employeur sur les mesures envisageables pour reclasser les salariés et qu'il apporte des précisions supplémentaires comme celles-ci :

-après avoir visité l'atelier le médecin du travail exclut le salarié de « tout poste de production dans l'entreprise en raison

d'une prohibition de tout mouvement répétitif »

Cass.soc., 5 octobre 2016, n°15-15656

- dans deux courriers successifs le médecin du travail avait précisé que « c'était le fait de travailler dans l'entreprise qui posait le problème de l'inaptitude et qu'aucune proposition de reclassement n'était envisageable »

Cass.soc., 5 octobre 2016, n°15-16429

Dans ces deux affaires les juges de la cour de cassation ont considéré que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de reclassement et que le licenciement des salariés reposait sur des causes réelles et sérieuses.

Le reclassement en dehors de l'entreprise

Selon une jurisprudence datant de 2011, la recherche d'un reclassement doit se faire non seulement au sein de l'entreprise mais encore dans l'ensemble des structures liées à l'entreprise par la possible permutation de tout ou partie du personnel. Dans le cas contraire la recherche de reclassement n'est pas considérée comme suffisamment précise et le licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause sérieuse et réelle.

Deux arrêts du 17 mai 2016 de la cour de cassation ont jugé que la recherche de reclassement du salarié hors de l'entreprise où il est affecté s'apprécie sur le seul critère de la possible permutation des personnels.

Dans ces deux affaires la cour de cassation a annulé les décisions de deux cours d'appel qui reprochaient aux employeurs leur insuffisance de recherches de reclassement au sein de structures tierces sans avoir préalablement caractérisé une possibilité de permutation de personnel entre ces structures.

La cour de cassation a rappelé « que la proposition de reclassement s'apprécie à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné, parmi les entreprises dont les activités l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ».

Cass.soc., 17 mai 2016, n°14-21322. Cass.soc., 17 mai 2016, n°14-24109

Enfin dans une autre affaire si l'employeur avait bien effectué des recherches auprès des autres sociétés du groupe pour reclasser le salarié, il s'était toutefois abstenu au sein de l'entreprise elle-même de rechercher des possibilités de reclassement « au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformation de postes de travail ou aménagement du temps de travail ». Ainsi l'avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise délivré par le médecin du travail ne dispense pas l'employeur de rechercher les possibilités de reclassement du salarié au besoin par des mesures d'adaptation du poste de travail.

Cass.soc., 17 mai 2016, n°14-21948

Important : le dispositif relatif à l'inaptitude est modifié

La loi Rebsamen a modifié le licenciement pour inaptitude professionnelle en supprimant pour l'employeur l'obligation de reclassement dès lors que « l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ».

Par ailleurs la loi El Khomri harmonise les obligations des employeurs quelle que soit l'origine de l'inaptitude (professionnelle ou non) et confie désormais les contestations des propositions des médecins du travail non plus à l'inspection du travail mais aux conseils des prud'hommes.

Une fiche outil de Solidaires est en cours de rédaction sur les modifications apportées au dispositif de l'inaptitude.

LE SYNDICALISME DANS LES TPE, ÇA PASSE AUSSI PAR LE RESPECT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Union syndicale
Solidaires 93

On connaît bien maintenant le rôle du défenseur syndical. Mais plus méconnu est celui de mandaté-e d'une organisation syndicale devant le tribunal des affaires de sécurité sociale (article L144-3 du code de la sécurité sociale). Il

faut rajouter qu'un-e salarié-e « exerçant la même profession » peut aussi les défendre.

C'est ce dans quoi je me suis lancée, avec l'aide des camarades de l'Union locale Solidaires de Montreuil (93), pour assister Issouf. Il a travaillé dans un chantier parisien en été 2011. Manoeuvre pour une entreprise qui faisait la vitrerie, sans papiers, il était payé 40 euros par jour, en espèces.

Le 29 juillet 2011, il est victime d'un accident du travail sur le chantier. Comme souvent, l'accident aurait pu être évité. L'employeur lui demande de l'aider à transporter des fenêtres en double vitrage pour les amener du point de livraison dans la rue, au 5^{ème} étage de l'immeuble en rénovation.

Pour ce faire, ils n'ont à leur disposition qu'un chariot de manutention de cartons, composé d'un simple manche et d'un plateau, était utilisé pour déplacer la charge : trois fenêtres à double vitrage, réunies solidairement par filmage pour la livraison, d'un poids total de 180 kg, et d'une superficie de 2m² chacune, selon les constats de l'inspection du travail. Normalement, on utilise des chariots spéciaux, avec des panneaux et des système d'attache pour les charges. Là, on fait à l'arrache !

Comme le chariot est petit, et que le fond plat n'est pas pratique, le « paquet » étaient d'une part posées sur le manche, et d'autre part transversalement sur le plateau. L'employeur et le livreur de la société-vendeuse du matériel tiraient le chariot vers l'avant à l'aide du manche. M. DIAKITE était placé en arrière, affecté par son employeur à la stabilisation de la charge, au seul moyen de ses mains et de ses jambes. Evidemment, la charge n'était pas arrimée.

Au premier bout de trottoir pour accéder au chantier, la charge

est déstabilisée, glisse vers l'arrière, directement sur le pied de Issouf. Il est transporté par les pompiers, et hospitalisé à l'hôpital. Une fracture de la cheville, importante, nécessite son opération et son hospitalisation : Issouf passera des semaines au foyer, blessé, puis sera opéré une fois, sans compter les nombreuses séances de kiné.

Il débarque un an après : il s'est fait trimballer par un syndicat, dont on taira le nom, qui lui a expliqué qu'il ne « pouvait rien faire ». Sauf qu'un sans-papiers, comme les autres travailleurs, a droit à la reconnaissance de son accident du travail. Et que tout salarié-e peut déclarer lui/elle-même son accident du travail, dans un délai de deux an.

Première étape : la reconstitution des preuves, rendu difficile par le travail au noir, police, inspection du travail sont sollicitées.

Deuxième étape : la reconnaissance de l'accident du travail. Cela se fait assez vite, le dossier étant à présent solide.

Troisième étape : la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur ! Du fait de la liquidation judiciaire, on saisit directement le TASS, avec pour adversaire la CPAM et un mandataire judiciaire qui n'a rien dans le dossier... Les conclusions sont rédigées avec l'aide d'un camarade de l'UL qui a déjà monté une procédure similaire.

Les juges ont décidé que l'obstacle du trottoir était « imprévisible »... Les trottoir, c'est pénible, ça traverse sans prévenir...

Mais on est des « lâche-rien » : en appel, on gagne !

Aujourd'hui, on attend l'expertise médicale qui permettra réparation des préjudices d'Issouf... Un peu d'argent en réparation.

Pour le patron va bien : il a esquivé les poursuites pénales par un simple « rappel à la loi » et n'a rien à payer, car il s'est protégé par la liquidation judiciaire. C'est la collectivité qui paiera pour ses manquements, mais elle assure à Issouf, manoeuvre sans-papiers, quelques réparations. Mais l'apport de l'UL a été décisif pour la défense des intérêts de Issouf, qui entretemps s'est syndiqué...

Une défenseuse syndicale de Solidaires 93

TRAVAIL ET DISCRIMINATION SYNDICALE : NE PAS LAISSER FAIRE !



Fin 2015, en région Auvergne, deux agents de la SNCF, se sont vus notifier un refus d'accès à un roulement de travail alors que leurs collègues y avaient accès. Les motifs de ce refus étaient basés sur des critères managériaux, méritocratiques ainsi que l'appartenance

syndicale.

Dans ce type de situation, il est possible d'utiliser le droit d'alerte des délégués du personnel.

L 2313-2 du Code du Travail : « Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité

de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor. »

Les délégués du personnel SUD-Rail ont donc déposé ce droit d'alerte pour faire lever cette atteinte discriminatoire en matière d'affectation à leur encounter.

L'enquête avec l'employeur à la suite à cette alerte n'ayant pas permis de lever cette discrimination, les DP SUD-Rail ont donc saisi le Conseil de Prud'hommes. Le jugement, publié le 22 décembre 2016, est sans équivoque : le juge a constaté l'atteinte discriminatoire aux droits de ces 2 agents avec le refus abusif d'accès au roulement supérieur et enjoint la direction de SNCF MOBILITES de faire cesser cette atteinte dans un délai de 15 jours à compter de la notification du jugement, sous peine d'une astreinte de 50 euros/jour de retard.

Avec les multiples restructurations, la répression est actuellement particulièrement importante et d'une grande rudesse. Les difficultés et les pressions auxquelles sont confrontés les salariés n'épargnent pas les militants syndicaux. L'utilisation du droit d'alerte DP est une piste d'initiative à développer.

VICTOIRE : RECONNAISSANCE DE L'ACCIDENT DE SERVICE DE NOTRE CAMARADE LAURA PFEIFFER !



Enfin ! Il aura fallu plus de trois ans pour qu'une évidence devienne réalité : le premier arrêt de travail (avril 2013) de notre collègue Laura Pfeiffer, inspectrice du travail, a été reconnu par le tribunal administratif comme imputable au service (accident de travail dans la fonction publique).

Notre collègue avait dû s'arrêter après avoir subi un entretien violent avec son chef de service, le directeur départemental du travail de Haute Savoie. Au cours de cet entretien, le directeur départemental lui a tenu des propos menaçants et lui a fait comprendre que son avenir professionnel était mis en cause si elle ne décidait pas d'arrêter de contrôler l'entreprise TEFAL (qui avait été reçue la veille par ce même directeur...).

La direction régionale du travail (DIRECCTE) qui n'a jamais soutenu notre collègue dans cette affaire, a toujours refusé de voir reconnaître ses arrêts maladie en accident de service, alors même qu'elle l'a fait pour d'autres agents de la région, certes, moins contestataires...

Les différentes commissions de réforme* qui se sont succédées ont toutes balayé la reconnaissance de l'accident de service. Les médecins ont eu des comportements odieux, méprisants, en interdisant aux organisations syndicales y siégeant de parler des conditions de travail, se sont assis sur les jurisprudences existantes, et ont été dans le déni total de la réalité.

Cette mascarade a enfin cessé, il a fallu que le tribunal administratif de Grenoble rappelle la jurisprudence et le droit.

Dans sa décision, le tribunal administratif écrit :

« *Considérant que Mme PFEIFFER soutient que le choc psychologique qu'elle a subi le vendredi 19 avril 2013, au cours de l'entre-*

tien, qui l'a exposée pendant une durée de deux heures et demie à la violence verbale de son responsable présente bien les caractéristiques d'un accident de service ; que les arrêts maladie qui ont suivi sont donc imputables au service ; que dès lors la décision attaquée est entachée d'erreur de qualification juridique des faits ;

Considérant qu'il résulte de l'instruction que les troubles dont souffre la requérante sont intervenus

ensuite d'un entretien houleux au cours duquel son supérieur hiérarchique l'a vivement pris à partie et a remis en cause ses compétences ; que, dans les circonstances de l'espèce, la violence verbale subie par la requérante, dont la réalité n'est pas discutée, et la soudaineté de celle-ci, permettent de considérer que les troubles présentés par la requérante sont dus à un accident ; qu'il n'est pas contesté que cet accident a eu lieu dans le temps, le lieu et à l'occasion du service ; que la réalité de la pathologie et le lien direct entre ses arrêts maladie et le service ont été notamment constatés par le docteur Fanjas, médecin du travail, le 8 novembre 2013, ainsi que par le docteur Yannisse, expert choisi par la commission de réforme le 5 février 2014 ; que l'administration ne produit aucun élément de nature à remettre en cause l'appréciation faite par ces praticiens »

La décision du DIRECCTE est annulée et le tribunal lui ordonne de prendre la décision inverse, à savoir, la reconnaissance de l'imputabilité au service dans les 2 mois.

Cette décision n'aurait jamais vu le jour sans la détermination de notre collègue et camarade, soutenue par les organisations syndicales résolues dans la défense des missions de l'inspection du travail.

* dans la Fonction Publique, la commission de réforme départementale est saisie, entre autre, par l'administration quand celle-ci souhaite connaître son avis sur l'imputabilité au service d'un arrêt maladie d'un agent. Composé du comité médical, de 2 représentants du personnel, du représentant de l'administration et de la DGFIP.

LYCÉE URUGUAY D'AVON : ON DÉNONCE LE HARCÈLEMENT MORAL



A l'appel de SUD Education 94 et 77, environ 80 personnes se sont rassemblées devant le Lycée Uruguay d'Avon (77) pour dénoncer le harcèlement moral, la souffrance au travail et les violences psychologiques.

Si e phénomène touche l'éducation nationale, et surtout l'académie de Créteil, nous avons choisi le Lycée uruguay car 5 de nos collègues administratives y sont en souffrance du fait de méthodes managériales brutales et inadaptées.

Le Rectorat, alors qu'il possède tous les moyens légaux et juridiques pour régler ces problèmes, se déclare impuissant.

Nous y voyons surtout de la mauvaise volonté ou plutôt la volonté de ne pas désavouer la hiérarchie.

Ainsi, une collègue s'est vue reconnaître 15 jours d'ITT par la justice et le rectorat refuse de reconnaître son accident de service ;

Pour cette même collègue, son harceleur présumé sera jugé devant le TGI de Melun, mais le rectorat refuse de lui accorder une protection fonctionnelle, sans qu'aucune enquête n'ait été menée au préalable.

La vérité est que les personnels qui se plaignent de violences psychologiques, de harcèlement moral, se voient me-

nacés, contraints de quitter leur affectation pour une autre, alors que les textes prévoient que ce sont les harceleurs qui doivent partir.

Le rectorat, avec la complicité des commissions de réforme et de soi-disant médecins, inféodés à l'employeur, refuse systématiquement tout accident de service pour choc émotionnel ou toute maladie professionnelle pour harcèlement, violence psychologique, etc.

Nous avons obtenu un accident de service pour un personnel contractuel, après un entretien au rectorat de Créteil : **la différence est que les contractuels dépendent de la CPAM.**

Tant que le rectorat de Créteil cautionnement ces agissements, les personnels seront en souffrance. Car comme souvent, les harceleurs, les pervers narcissiques sont les plus soucieux de respecter l'ordre hiérarchique, donc les plus obéissants.

Enfin, un cas d'école : l'exemple de ce personnel encadrant, qui a fait l'objet de signalements de la part d'une vingtaine de personnes (agents, administratifs), soutenu par une autre organisation syndicale, quand l'accident de service et la demande de protection fonctionnelle ont été refusés à la collègue harcelée, se voit infligée la sanction suivante : passe de gestionnaire à faisant fonction de proviseure ?

UNE BELLE RENCONTRE

Inspecteurs du Travail, une rencontre. Tel est le titre sobre du web documentaire proposé par Jean-Pierre Bloc et que l'OSAT avait décidé de promouvoir dans le cadre des élections TPE.

C'était aussi l'occasion d'accueillir deux inspecteurs (inspectrices) du travail de la région : Martine De Villers, d'Amiens et – bien connu du Solidaire local et de l'OSAT – Pierre Joanny.

Ces deux inspecteurs du travail sont mis à contribution dans ce documentaire où, avec d'autres (dont la figure sympathique de Marie-Pierre Maupoint qui a longtemps été dans la région), ils expliquent leur métier, leur éthique, les limites que les pouvoirs de tous ordres veulent leur imposer, leur lutte incessante pour une inspection du travail indépendante des pouvoirs qui pourrait se recentrer sur ses missions premières : faire respecter le Code du travail dans tous les établissements.

Jean-Pierre Bloc, monteur, passe ici à sa première réalisation et, sensibilisé aux questions relatives au travail, il a monté 5 heures d'entretiens sur toutes les thématiques actuelles dans le contexte de la déconstruction systématique du droit du travail (Lois Sapin, Rebsamen, Macron, El Khomri mais aussi remises en question du Code du travail et des collectifs de travail, et nouvelles formes de salariat comme la sous-traitance, l'ubérisation ou l'auto-entreprenariat par exemple).

La version proposée ici dure 40 minutes et constitue un avant-goût, une mise en bouche



ils expliquent leur métier, leur éthique... : faire respecter le Code du travail dans tous les établissements...

avant d'aller fureter sur chaque onglet de ce documentaire de 5 heures (il suffit de taper le titre du documentaire sur un moteur de recherche ou d'accéder par le truchement du site Solidaires).

Environ 70 personnes dans la salle et, après la projection, les questions fusent : sur les missions empêchées, sur le Code du travail devenu objet-fétiche de la haine de classe des dominants, sur les limites de l'inspection du travail, sur les dégradations successives qu'elle a à subir dans le contexte d'une classe salariée malmenée, mais

aussi sur ses capacités d'intervention qui ne sont pas négligeables, même si le nombre de ces professionnels (moins de 2 000) peut sembler dérisoire face à l'arrogance patronale conjuguée à l'éclatement du salariat.

On quitte la salle avec le désir d'en voir plus et aussi une certaine admiration pour un corps professionnel uni et à l'éthique rigoureuse. On salue leur courage au quotidien dans un monde du travail qui leur conteste de plus en plus leur place et leurs prérogatives.

Ils et elles sont quelque chose comme les derniers chevaliers qui ne dévient pas de leurs missions sur fond de guerre économique visant à briser toutes les protections difficilement mises en place depuis les débuts de l'ère industrielle. Chapeau et respect, pour ces femmes et ces hommes qui se battent pour sauvegarder un peu de justice et de dignité dans un univers de plus en plus chaotique.

L'EXPOSITION DES SALARIÉS AUX MALADIES PROFESSIONNELLES EN 2012

DARES résultats



En 2012, 56 000 maladies professionnelles ont été reconnues par les régimes général et agricole de la sécurité sociale. 4 maladies sur 5 sont des troubles musculo-squelettiques (TMS).

Les TMS sont particulièrement fréquents dans les activités de l'industrie de la viande, l'habillement, les équipements du foyer, la blanchisserie et, dans une moindre mesure, le secteur de la construction. Les ouvriers et les femmes, tout particulièrement les ouvrières, sont les plus exposés.

Les maladies provoquées par l'amiante représentent 8 % des maladies professionnelles reconnues, et constituent la

grande majorité des cancers professionnels reconnus. Elles touchent presque exclusivement des hommes.

Depuis 2005, les maladies professionnelles reconnues ont augmenté de 4 % par an, portées par l'augmentation de la reconnaissance des TMS (7 % par an). Les cancers professionnels reconnus sont également en hausse entre 2005 et 2012 (4 % par an).

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/l-exposition-des-salaries-aux-maladies-professionnelles-en-2012>

CONSTRUIRE UN MOUVEMENT COLLECTIF POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL !

Dans notre appel « Pour ne plus perdre sa vie à la gagner » (janvier 2015), nous exprimons notre volonté de résister à l'offensive visant à l'affaiblissement des droits collectifs des salariés et les attaques contre les CHSCT et la médecine du travail. Les Etats généraux de la santé des travailleurs (mars 2016), rassemblant plus de 500 personnes, ont concrétisé notre projet de rassembler largement syndicalistes, experts, associations et syndicats, militants de la santé des travailleurs.

Nous avons proposé de franchir encore une étape en construisant sur le long terme un mouvement large, pluraliste, pour les droits collectifs des salariés à défendre leur santé et organisé une journée d'étude et de mobilisation, le 24 janvier 2017, à la Bourse du travail de Paris.

Cette rencontre a été l'occasion d'élargir notre projet à toutes les organisations et militants qui le souhaitent. Elle s'est organisée autour de propositions concrètes à décider et bâtir ensemble. Parmi les idées qui ont été débattues et validées, il y a eu :

- Poursuivre et amplifier les journées régionales ou départe-

mentales 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, Rennes, Nantes et Grenoble.

- Agir autour de propositions concrètes émanant des différents ateliers des Etats Généraux et à débattre. 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 petits livres courts et synthétiques 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 ont présenté la mise en place depuis début janvier, tous les premiers vendredi du mois à la bourse du travail de Paris, d'une permanence pluridisciplinaire autour du travail.

Cette journée organisée autour de moments courts et dynamiques a permis de valider les propositions dans chacun des domaines et nous les présenteront en détail dans un prochain numéro.

LE CONGRÈS 2016 DU SYNDICAT DE LA MÉDECINE GÉNÉRALE TOURNÉ VERS LE TRAVAIL



Le SMG tenait son congrès à Nantes en fin d'année 2016. Ce lui-ci avait pour objet de faire

un lien entre la santé et le travail. « Santé et travail arrêtons les dégâts » = Quel rôle des généralistes pour faire le lien entre l'état de santé et le travail. Bien entendu, il y a eu une bonne part des débats réservés à la mise en cause de certains écrits de médecin par le conseil de l'ordre, nous pensons par exemple aux attaques scandaleuses subies par Dominique Huez aujourd'hui poursuivi par des huissiers.

Les médecins présents ont pour objectif de développer en leur sein une approche faisant le lien entre santé et travail en mettant des affiches « Et si c'était le travail ? » dans leurs cabinets.

Un élu CGT des dockers atteint d'un cancer a présenté une enquête sur le lien entre son travail et le cancer. Un travail de recherches sur l'exposition des dockers à tout un tas de facteurs de risques de par leur métier aux nombreuses expositions subies. D'où l'importance pour les faire émerger d'avoir un travail en réseau y compris avec les médecins de ville. Dans cet objectif, les membres du SMG veulent faire un travail en réseau avec des syndicalistes. Par exemple, ils souhaitent initier une consultation souffrance au travail militante sur Nantes.

Dans la foulée de ce congrès, le SMG a proposé à la signature un manifeste, auquel Solidaires s'est associé, intitulé « Pour la santé, la sécurité au travail et la justice sociale : passons à l'offensive ! »

Ce texte propose notamment de reprendre la main sur nos vies en :

« 1) Jouer notre rôle de lanceur d'alerte. La fonction de lanceur d'alerte doit être protégée des attaques d'employeurs auprès de l'Ordre des médecins et des sanctions qui s'ensuivent. Nous revendiquons la pleine indépendance de tous les médecins, notamment du travail, alors que celle-ci est menacée (1).

2) Nous former pour être capables de mieux repérer le travail comme cause des pathologies.

3) Passer du soupçon à la connaissance en rédigeant plus souvent les certificats d'accidents du travail et de maladies professionnelles, même hors tableaux, afin de soustraire les patients à des risques inconsidérés, ce qui signifie étendre la formation en santé au travail des étudiants au sein de l'Université (médecine, sociologie, droit, etc.).

4) Accompagner les patients et patientes, les orienter vers les lieux ressources : permanences pluridisciplinaires sur le travail, associations, collectifs de travail ou d'organisations syndicales, comités d'entreprise ou Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Nous, citoyens, citoyennes, affirmons qu'il est de notre responsabilité politique de dénoncer ces violences actuelles et toujours plus graves des organisations du travail, nous soutenons et nous nous associons à celles et ceux qui luttent pour que les fautes inexcusables des employeurs soient portées au pénal. Il faut en finir avec l'impunité des donneurs d'ordre qui est la règle. Nous appelons à rejoindre le collectif pour la santé des travailleuses et travailleurs (neplusperdresaviealagagner.org). »

L'ensemble de cet appel est lisible ici : <http://www.smg-pratiques.info/Communique-intersyndical-MANIFESTE.html>

LES SOUFFRANCES INVISIBLES : POURQUOI UNE APPROCHE DES CONDITIONS DE TRAVAIL PAR LE GENRE REND VISIBLES CERTAINS RISQUES POUR LA SANTÉ

N

Nés des préoccupations d'égalité et de revendications syndicales des années 1970, des partenariats université-syndicats ont pu conduire des formations et des recherches sur la santé des travailleuses québécoises. Différentes thématiques ont émergé, dont la reconnaissance du caractère pénible et exigeant de certaines tâches effectuées surtout par des femmes, la conciliation entre les besoins économiques des femmes et leur rôle dans la reproduction biologique, les obstacles à l'intégration et le maintien des femmes dans l'ensemble des emplois, ainsi que le droit à l'indemnisation des travailleuses atteintes de lésions professionnelles. L'étude de ces thématiques a dévoilé des failles dans les dispositifs de reconnaissance des risques et dans les méthodes scientifiques. Ici on trouvera quelques constats émanant des recherches, qui montrent qu'il est important de diriger notre attention vers certaines conditions de travail, identifiées dans des postes de femmes, et qui posent un risque pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

Le contexte : quelques différences dans les conditions de travail selon le genre

Le genre influence l'insertion des hommes et des femmes dans le marché du travail, les tâches qui leur sont assignées et la manière dont leur entourage réagit à leur performance, entre autres. En France comme au Canada, les femmes et les hommes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs ni les mêmes industries et ils n'occupent pas les mêmes emplois. Quelques chiffres canadiens peuvent illustrer ces différences. Bien que les femmes représentent aujourd'hui 48 % de la population active au Canada, la division du marché du travail y persiste. Elle est à la fois « verticale » et « horizontale ». Par « division verticale », on entend que les femmes se retrouvent généralement plutôt « en bas de l'échelle ». Une travailleuse canadienne gagne en moyenne 15 % de moins qu'un homme occupant le même poste et les femmes ne représentent au Canada que 32 % des cadres supérieurs. La « division horizontale », elle, répond à la répartition de la population active par secteur industriel et par profession, selon le genre. Au Canada, les femmes représentent seulement 6 % des employés du secteur de la construction, 20 % des employés du secteur primaire (foresterie, agriculture etc.), 30 % des employés du secteur de la transformation et manufacturier ; elles représentent en revanche 76 % des employés du secteur du travail de bureau et d'administration. Au sein

Karen Messing

d'un même secteur d'activité économique, les hommes sont plus souvent classés comme travailleurs manuels : 38 % des hommes et 14 % des femmes sont engagés dans ce type de profession. Le travail manuel des femmes disparaît souvent derrière d'autres appellations qui insistent plutôt sur l'aspect émotionnel et social de ces métiers, camouflant du même coup leurs exigences physiques. Par exemple, on oublie bien souvent qu'en Amérique du Nord et souvent en Europe, les réceptionnistes d'hôtels, les vendeuses et les caissières doivent rester des heures debout, que les aides-soignantes soulèvent des patients obèses, que les couturières passent une bonne partie de leurs journées dans des positions malcommodes, à travailler sans jamais poser les avant-bras et en tirant sur des morceaux de tissu. Mais les exigences physiques de leur travail sont moins visibles que celles d'un manoeuvre ou d'un menuisier.

En France, la situation est similaire ; les femmes représentent 47,5 % de la main-d'œuvre globale, 55 % dans le secteur des services, seulement 10 % dans celui de la construction, 28 % dans le secteur manufacturier, et 29 % en agriculture. Elles représentent 19 % des ouvriers mais 77 % des employés. La moitié de la main-d'œuvre féminine française est cantonnée dans dix-huit métiers sur les deux cent vingt-six recensés. Vingt de ces métiers sont féminins à plus de 80 % alors que quatre-vingt-quatre métiers sont masculins à plus de 80 %.

Enfin, le genre influence aussi la nature des contrats de travail. En France, les femmes représentent 49 % des salariés embauchés en contrats de durée illimitée (CDI), mais 60 % des salariés en contrats de durée déterminée. Leurs CDI, en outre, sont surtout à temps partiel. Au Québec, les femmes souffrent plus souvent que les hommes d'insécurité d'emploi.

Ce qui est le plus surprenant, est que l'activité de travail des hommes et des femmes varie à l'intérieur d'un même poste de travail. Nous avons trouvé d'énormes différences, par exemple, entre l'activité de serveurs et serveuses d'un même restaurant, de nettoyeurs et nettoyeuses d'un même train ou d'un même hôpital. Les serveuses marchent plus vite, font plus d'opérations hors-prescription comme remplir des salières, font plus d'allers-retours. Les nettoyeuses font plus souvent les toilettes alors que les hommes s'occupent de laver les planchers, souvent avec des machines. En usine, les hommes se retrouvent en début et en fin de chaîne, les femmes vers le milieu.

Mais ces différences ne sont pas absolues.

>>>



Karen Messing

Professeure émérite
Département des sciences
biologiques Université
du Québec à Montréal Et
chercheuse, CINBIOSE

Ce texte résume plusieurs
chapitres du livre :

*Les souffrances invisibles :
Pour une science du
travail à l'écoute des gens*
(Écosociété, Montréal,
2016, 230 pp).

Des hommes font aussi des mouvements répétitifs, ont des postures statiques, sont forcés à concilier leurs activités hors-travail avec leur présence en emploi. Voici trois exemples où l'étude spécifique des emplois des femmes a permis de focaliser l'attention des instances syndicales sur des risques importants pour la santé de tous et toutes.

Mouvements répétitifs à faible force

Plusieurs études scientifiques ont relevé le fait que les emplois de femmes comportent plus souvent une exposition à des mouvements répétitifs à faible force. Déjà en 1983, une étude effectuée en France par l'ergonome Catherine Cailloux-Teiger a décrit la difficulté éprouvée par des opératrices de machine à coudre. Ces employées se plaignaient de surmenage et de fatigue nerveuse, alors que personne ne voyait d'inconvénient dans leur travail. Elles travaillaient assises, elles n'avaient pas à soulever de charges lourdes, à transpirer dans un environnement surchauffé ni à respirer d'émanations toxiques, comme les hommes que les experts en santé au travail aidaient habituellement. En règle générale, ces employées qui intégraient l'usine à dix-sept ou dix-huit ans n'arrivaient plus à accomplir leur travail au bout de quelques années, et devaient alors partir : aucune d'elles n'était âgée de plus de vingt-cinq ans.

Des observations ont permis de comprendre la lourdeur de ce travail « léger ». Le processus commençait avec les coupeurs, tous des hommes, qui taillaient soigneusement le contour des gants. Ils en empilaient l'endroit et l'envers, et ces moitiés passaient ensuite aux mains des femmes qui les assemblaient à la machine. Payées à la pièce, les couturières travaillaient très vite, produisant un gant toutes les quarante secondes environ. C'est court, même quand tout se déroule à la perfection. Mais un problème survenait pour plus d'un gant sur deux. Les coupeurs aussi avaient l'obligation d'aller très vite. Souvent, leurs ciseaux glissaient et les deux moitiés du gant n'étaient finalement pas tout à fait identiques. Il revenait aux opératrices de compenser les erreurs des hommes à la coupe. Elles devaient jouer avec les deux morceaux de tissu tout en s'efforçant de les coudre pour les ajuster au mieux l'un à l'autre. Tout cela en quarante secondes. Il arrivait aussi que le fil soit défectueux et qu'il casse, ou que le tissu soit froissé à cause d'une qualité médiocre. Dans ce cas, les femmes devaient reprendre la couture au début, toujours en quarante secondes. Corriger ces problèmes encore et encore, sans manquer de produire jusqu'à neuf cents gants par jour, dans une position inconfortable, c'était cela qui stressait les ouvrières. Au début, lorsqu'elles étaient jeunes et qu'elles apprenaient le métier, elles résistaient à la pression, mais au fil du temps, les effets de ces exigences physiques et mentales finissaient par leur peser. Ainsi, un examen des problèmes des couseuses a permis aussi de relever des problèmes au niveau du poste de tailleur.

Au Québec, des études similaires ont permis de montrer que les douleurs associées aux mouvements répétitifs de faible force étaient sous-reconnues et sous-indemnisées, souvent mais pas toujours chez les femmes. Les syndicats ont alloué des ressources à l'éducation en matière de mouvements répétitifs auprès de leurs membres et le nombre de cas indemnisés a augmenté.

Posture debout prolongée

Récemment, dans les milieux scientifiques, il y a un engouement pour la posture debout au travail. On lit « sitting is the new smoking » (« s'asseoir, c'est comme fumer ») en voulant dire que de travailler assis serait mauvais pour la santé. Pourtant, toute personne qui a déjà été forcée de travailler debout en position statique, sans la possibilité de s'asseoir à volonté, peut témoigner d'une myriade de troubles divers : fatigue, maux de dos et de jambes, varices, pour n'en nommer que quelques-uns. Pourquoi les scientifiques ne peuvent-ils pas voir ce problème ?

Une partie d'explication vient du fait qu'en Amérique du nord, les postes de travail debout statique sans relâche sont surtout occupés par des femmes. Au Canada et aux États-Unis, les caissières, vendeuses, réceptionnistes, serveuses au comptoir, et cuisinières n'ont pas la possibilité de s'asseoir au travail. Or, les scientifiques qui étudient les douleurs associées aux postures constatent que les travailleuses ont beaucoup plus mal que les travailleurs, et attribuent cette différence... à leur sexe !

N'ayant généralement pas travaillé à ces postes eux-mêmes, ils confondent une posture debout active (course, marche rapide, patin) qui favorise la santé musculaire et cardiovasculaire, avec la posture debout au travail, généralement beaucoup plus statique, surtout chez les travailleuses.

Horaires irréguliers et imprévisibles

C'est aussi chez les travailleuses qu'on a pu identifier une condition de travail de plus en plus courante qui nuit à la vie personnelle. Pendant les années 1990, nous avons étudié les arrangements de garde d'enfants effectués par des téléphonistes dont l'horaire était géré par des logiciels. Le logiciel, novateur à l'époque, tenait compte du volume d'appels anticipé, et proposait des horaires n'ayant pour but que d'assurer la présence du nombre exact de téléphonistes requis – ni plus ni moins. Celles-ci pouvaient être assignées à travailler n'importe quand entre six heures du matin et minuit. Par exemple, une agente pouvait être inscrite à l'horaire le lundi de six à quatorze heures, le mardi de seize heures à minuit, le mercredi de huit à seize heures, etc. Leurs deux jours de congé hebdomadaire tombaient ou non la fin de semaine sans forcément être consécutifs. Leurs pauses survenaient à tout moment, même quarante-cinq minutes après le début du quart et sept heures avant sa fin. Cette méthode de planification d'horaires est aujourd'hui utilisée par un grand nombre de sociétés, dont beaucoup de commerces de détail.

En scrutant un journal de bord tenu par 30 téléphonistes parents de jeunes enfants, nous avons constaté que les changements constants d'horaire les obligeaient à des prouesses de ré-arrangements. Pendant une période de deux semaines, ces téléphonistes ont effectué 156 tentatives d'échanges d'horaire et 212 réarrangements d'horaire de gardienne afin d'assurer une présence auprès de leurs enfants. Il va sans dire que la gardienne, dont l'horaire était bouleversé par ricochet, ne demeurait pas longtemps au poste, obligeant au recrutement de plusieurs ressources. Les enfants étaient surveillés par une panoplie de personnes différentes, au détriment de leurs travaux scolaires, et l'état de stress des employées était inimaginable. Ainsi, une pratique de gestion ne concernant en principe que le sphère du travail empoisonnait la vie domestique, sans que cette énorme activité de conciliation soit visible dans le milieu de travail. Les superviseurs ne comprenaient pas pourquoi les employées avaient si souvent des mentions au dossier pour des absences ou retards « injustifiés ».

Nous n'avons pas réussi à changer la méthode d'affectation employée par l'entreprise. Et nous avons vu, par des études ultérieures menées dans d'autres secteurs, que le problème de conciliation entre les horaires imprévisibles et variables n'est pas confiné aux seules travailleuses. Au contraire, avec la fragilité croissante des unions conjugales et, au Québec, la politique favorisant la garde partagée des enfants, les hommes aussi se retrouvent souvent à concilier une période de garde exclusive avec un horaire irrégulier.

Besoin de solidarité syndicale

Récemment, en France, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a effectué une étude ergonomique dans une imprimerie. L'entreprise avait adopté une politique d'engagement préférentiel d'hommes à cause d'un taux de maladie élevé chez les travailleuses d'un certain âge. L'étude a démontré que ce qui paraissait comme un problème de femmes, soit des absences pour troubles musculo-squelettiques, était en réalité le fruit d'un rythme de production de plus en plus rapide dans un département exigeant, surtout occupé par des travailleuses. Malheureusement, la simple démonstration n'a pas réussi à changer le comportement de l'employeur et, en l'absence d'une réelle solidarité entre les employés, la situation n'a que peu évolué. Espérons que des syndicats éveillés sauront utiliser la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » pour améliorer l'accès des Françaises, et des Français, à une meilleure santé au travail.

UNE RICHE JOURNÉE D'ÉCHANGES ET DE PARTAGES

Le mardi 10 janvier 2017 la commission santé et conditions de travail de Solidaires a organisé une journée de débats et de réflexions sur les questions de digitalisation, économie numérique quel impact sur la société et sur le travail ? Quelles actions pour les équipes syndicales de Solidaires ?

Digitalisation de l'économie, économie numérique, économie collaborative, économie du partage, robotisation de la société, ubérisation... : ces évolutions en cours recouvrent de nombreux concepts qui méritent d'être clarifiés et précisés. En effet pour notre syndicalisme de nombreuses questions se posent.

Nouveaux secteurs, nouveaux services, développement des plates formes numériques de commercialisation dans plusieurs secteurs (déplacement, hébergement, restauration, banque etc.) sont-ils le signe de l'émergence d'une nouvelle économie, certains parlant même de la 3ème révolution industrielle ?

Quels sont les enjeux sur la société, l'économie, le type d'emplois, la protection sociale, la nature du travail, le statut lié au salariat, les conditions de travail, la formation etc.

Implications sur la société

Les nouvelles technologies vont-elles favoriser les échanges au sein de la société, répondre aux aspirations à plus d'autonomie dans le travail, à plus de liberté dans la gestion de son temps, ou sommes nous en présence d'une extension de la sphère marchande s'accompagnant d'une transformation des salarié-es en travailleur-euses indépendant-es, auto-entrepreneur ...avec à la clef une plus grande précarité.

Répercussions sur l'économie

- Quel avenir pour les emplois actuels avec l'automatisation d'une (grande ?) partie des activités assurée par des machines, éventuellement assistées par des opérateurs qualifiés.

- l'emploi risque -t-il de devenir plus rare ou d'exiger de nouvelles qualifications ?

- Des pans entiers de l'économie du numérique ne créent ni savoirs ni valeurs mais seulement des banques de données personnelles, des informations ou de l'optimisation, voire de la fraude fiscale ou sociale ce qui risque de modifier nos rapports sociaux, fragmenter la société, et produire des distorsions de concurrence.

Quelle régulation imposer ?

- Comment éviter les distorsions de concurrence, définir le statut des personnes et leur protection sociale ? Quelle place pour la formation, et l'adaptation des salariés à ces transformations rapides ?

- peut-on développer une économie du partage préférée à l'usage de la propriété, pour à la fois réduire la consommation, préserver l'environnement et les ressources. Mais aussi développer les emplois utiles à la transition énergétique, réduire le temps de travail ...

Quels impacts sur le travail et les Conditions de travail ?

- Quels sont les transformations du contenu du travail, des modes de travail et de management ?

- les nouvelles formes de travail et les nouveaux lieux de travail: à distance, télétravail, espaces de travail collaboratifs, télécentres, ... Ces nouveaux lieux permettent-ils de réinventer des collectifs de travail différents Quelles conséquences sur les relations sociales ?

- les conséquences sur les conditions de travail : autonomie, pressions temporelles, intensification... flexibilisation, individua-

lisation

- les conséquences possibles sur le droit du travail

Cette première journée d'échanges et de travail a permis de poser les bases de l'analyse nécessaire que nous devons en avoir pour construire et déployer l'action syndicale.

La journée s'est déroulée en deux temps, tout d'abord une matinée de rencontre débats et échanges avec des chercheurs sur ce sujet :

- **Patrick Cingolani** : « Capitalisme de plate-forme et érosion des résistances », professeur de sociologie (Directeur du Laboratoire de Changement Social et Politique)

- **Guillaume Tiffon** : « De la digitalisation : travail, emploi, société », maître de conférences en Sociologie, Directeur du département de Sociologie (UFR SHS / Université d'Evry)

Dans leurs interventions seront abordées notamment les évolutions du capitalisme et du travail, les conséquences pour l'emploi, le contenu du travail et les implications dans la société.

L'intervention de Patrick Cingolani a permis d'avoir une approche macro des enjeux et de remettre en perspective historique ces nouveaux défis dans ce qui a toujours été le fonctionnement du capitalisme. C'est ainsi que le capitalisme de plate-forme peut être compris comme une nouvelle tentative d'externalisation de fonctions, après celles déjà connues : délocalisations, franchises, filialisations, sous-traitances. Il décrit le capitalisme comme fonctionnant en « asymétrie » permanente entre diverses polarisations : capitalisme rentier contre manufacturier, tendance actuelle à vouloir « externaliser les usines » du capital (le rêve de l'entreprise « sans usine » de Serge Tchuruk, PDG Alcatel). On en revient en fait à la vieille époque (19ème) du « marchandage » du travail.

Celle de Guillaume Tiffon, plus axée sur des études de terrain, auprès des caissiers-es d'une grande surface de bricolage et d'un centre de recherches d'ingénieurs a permis de mettre en lumière certaines contre-vérités. Par exemple les caisses automatiques sont souvent présentées comme un moyen de rendre moins pénible le métier de caissiers-es. C'est en fait tout le contraire tant la pression est forte sur celles et ceux qui contrôlent les clients-es aux caisses automatiques. La digitalisation/numérisation loin d'améliorer les conditions de travail renforce au contraire la pénibilité.

L'après-midi de nombreuses équipes syndicales confrontées à l'arrivée dans leurs entreprises de la digitalisation, de la numérisation sous leurs différentes formes nous ont expliqué leurs stratégies syndicales pour y faire face. Nous avons eu une après-midi d'une grande richesse avec des interventions d'un grand nombre de secteurs : Crédit agricole, BPCE, enseignement agricole, Poste, télécoms, commerces et services, pôle emploi, Banque de France, finances publiques, rail, éducation, etc.

Nous reviendrons plus en détail sur cette riche journée dans un numéro spécial d'« Et Voilà » comme cela a été fait pour la journée sur le Lean. Un chantier sera aussi mis en ligne sur le site de la Petite Boîte A Outils. Ensuite nous organiserons une deuxième journée pour travailler plus précisément en atelier sur les pistes d'actions possibles comme: les évolutions de l'économie (collaborative et de partage), ses conséquences sur le modèle social (services publics et protection sociale), le déterminisme du progrès l'action syndicale à mener avec les salarié-es et avec les usagers/ public, le statut du salariat et du travailleur indépendant, les modifications apportées au contenu du travail et au sens du travail, les modes de travail (télétravail, travail à distance ...).

LA SILICONISATION DU MONDE

L'IRRÉSISTIBLE EXPANSION DU LIBÉRALISME NUMÉRIQUE

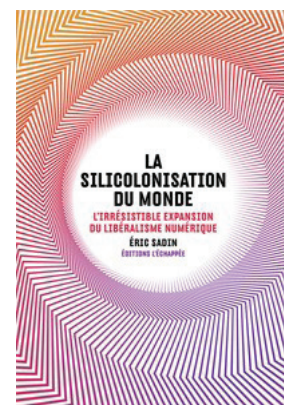
ERIC SADIN

Berceau des technologies numériques (Google, Apple, Facebook, Uber, Netflix, etc.), la Silicon Valley incarne l'insolente réussite industrielle de notre époque. Cette terre des chercheurs d'or, devenue après-guerre le cœur du développement de l'appareil militaire et de l'informatique, est aujourd'hui le lieu d'une frénésie innovatrice qui entend redéfinir de part en part nos existences à des fins privées, tout en déclarant oeuvrer au bien de l'humanité.

Mais la Silicon Valley ne renvoie plus seulement à un territoire, c'est aussi et avant tout un esprit, en passe de coloniser le monde. Une colonisation d'un nouveau genre, portée par de nombreux missionnaires (industriels, universités, think tanks...), et par une classe politique qui encourage l'édification de vallées sur les cinq continents, sous la forme d'écosystèmes numériques et d'incubateurs de start-up.

Après avoir retracé un historique de la Silicon Valley, ce livre, à la langue précise et élégante, montre comment un capitalisme d'un nouveau type est en train de s'instituer, un technolibéralisme qui, via les objets connectés et l'intelligence artificielle, entend tirer profit du moindre de nos gestes, inaugurant l'ère d'une « industrie de la vie ».

Au-delà d'un modèle économique, c'est un modèle civilisationnel qui s'instaure, fondé sur l'organisation algorithmique de la société, entraînant le dessaisissement de notre pouvoir de décision. C'est pour cela qu'il est urgent d'opposer à ce mouvement prétendument inexorable d'autres modalités d'existence, pleinement soucieuses du respect de l'intégrité et de la dignité humaines.



CHANTIER INTERDIT AU PUBLIC

SCÉNARIO : NICOLAS JOUNIN, CLAIRE BRAUD

DESSIN : CLAIRE BRAUD



Quand auteurs de BD et sociologues de terrain s'allient pour décrypter les dessous de notre société.

Que se passe-t-il derrière les palissades d'un chantier de construction ? Avec Hassane, ferrailleur novice et maladroit, et Soleymane, coffreur expérimenté sans papiers, découvrez les coulisses du

bâtiment. Ou comment faire son trou dans l'intérim et la sous-traitance quand on est sans papiers, affronter la benne à béton qui arrive maintenant tout de suite alors qu'est-ce que vous foutez !!, encaisser les plaisanteries racistes à moins que ce ne soient pas des plaisanteries, tenir les cadences tout en faisant semblant de respecter la sécurité... Une BD sans garde-fou !

QUATRE PETITS FILMS CONTRE LE GRAND CAPITAL

NINA FAURE

C-P PRODUCTIONS

Ce sont quatre films. Quatre petits films, courts (moins de vingt minutes chacun). Ils ont comme point commun de parcourir les mêmes questions sociales avec des moyens différents : le film photographique d'inspiration journalistique d'un côté et de l'autre l'immersion par la réalisatrice elle-même dans le monde du travail et ses mécanismes implacables. Profession domestique, Glasgow contre Glasgow, Rien à foutre et **Dans la boîte** ont été rassemblés sur un même DVD, qui prolonge la série de C-P Productions des petits films contre le grand capital.

Tout particulièrement : Dans la boîte, un documentaire - 18' - France - 2014 de Nina Faure

Une plongée tout en malice dans l'univers impitoyable de la distribution de prospectus publicitaires.

Pour commander le DVD : <http://www.cp-productions.fr/quatre-petits-films-contre-le-grand-capital/>

