





3 ACTUALITÉS

Solidaires met en place une carte des suicides au travail

4 JURISPRUDENCES

Des jurisprudences autour du CHSCT

- Pour avoir un représentant syndical au CHSCT il faut être représentatif
- En l'absence de CHSCT le délégué du personnel désigné secrétaire du CHSCT doit être un titulaire
- Qui peut définir le périmètre des CHSCT ?
- Prise en charge des frais de justice en cas de contestation du recours à une expertise
- Le CHSCT ne peut pas imposer à l'employeur une dépense supplémentaire
- Désignation du CHSCT : il peut y avoir des votes distincts mais un dépouillement unique

5 VU DU TERRAIN

- Alors que les suicides dans l'entreprise SNCF continuent, SUD-Rail interpelle la présidence de la République !!
- Justice pour les salarié-e-s de SAFT / Arts Energy !
- Harcèlement moral au Lycée Uruguay d'Avon
- Le dialogue social renouvelé selon Radio France

7 ICI ET AILLEURS

- Agir syndicalement dans la Fonction publique contre

- les atteintes à la santé du fait du travail
- Journée d'études « Accidents du travail/maladies professionnelles : Comment faire condamner l'employeur pour faute inexcusable

8 INTERNATIONAL

- Le devoir de vigilance : la loi est passée à nous de transformer l'essai
- Mourir en travaillant pour payer ses études

9 LES INVITÉES

corps et âmes affectés par **Fanny Jedlicki et Emilie Legrand**

11 ACTION SYNDICALE

Exposition aux rayonnements électromagnétiques l'action du CHSCT Finances 35

12 PARUTIONS

- Corporate un film réalisé par **Nicolas Silhol**
- Pratiques N°76 : Travail et santé, passer de la plainte à l'offensive dans **Les cahiers de la médecine utopique**
- Au coeur de la dimension culturelle du management sous la direction de **Pierre Dupriez et Blandine Vanderlinden**

Solidaires met en place une carte des suicides au travail

Solidaires lutte depuis toujours pour rendre visible les atteintes à la santé des travailleuses et travailleurs.

Partout les directions d'entreprises cherchent, au contraire, à rendre invisibles les suicides liés au travail. C'est le cas à la SNCF, à l'APHP, à La Poste, dans de trop nombreuses entreprises, petites et grandes avec parfois aucune équipe syndicale.

Après les suicides le 7 mars d'une infirmière à l'hôpital Cochin et d'un cheminot le 10 mars à la gare St Lazare, Solidaires a décidé de les recenser et de les rendre public sur une carte. Nous allons procéder à cette mise en visibilité avec vous !

Nous invitons les équipes syndicales, les salarié-e-s et militant-e-s qui ont connaissance d'un suicide lié au travail à nous en informer en remplissant un court formulaire en ligne sur notre site des conditions de travail, la-petite-boite-a-outils.org. Le formulaire est en ligne, simple et rapide à remplir, il est accessible sur cette page : <http://la-petite-boite-a-outils.org/chantiers/informer-dun-suicide-lie-au-travail/>

Il suffit de nous communiquer les informations sur le lieu, la date avec un lien, une source l'ayant rendu public (communiqué ou tract syndical, articles de presse, etc.) et nous les mettrons en ligne sur une carte : <http://la-petite-boite-a-outils.org/chantiers/carte-suicides/>.

Sur notre site, nous avons aussi élaboré et construit des outils qui sont à disposition des équipes syndicales, des salarié-e-s et des militant-e-s:

Agir syndicalement lorsqu'un-e collègue se suicide ou tente de se suicider : <http://la-petite-boite-a-outils.org/fiche-n8-agir-syndicalement-lorsquun-e-colle%c%80gue-se-suicide-ou-tente-de-se-suicider/>

Pressions et répressions sur les militant-e-s syndicaux : <http://la-petite-boite-a-outils.org/fiche-n-12-pressions-et-repressions-sur-les-militant-es-syndicaux/>

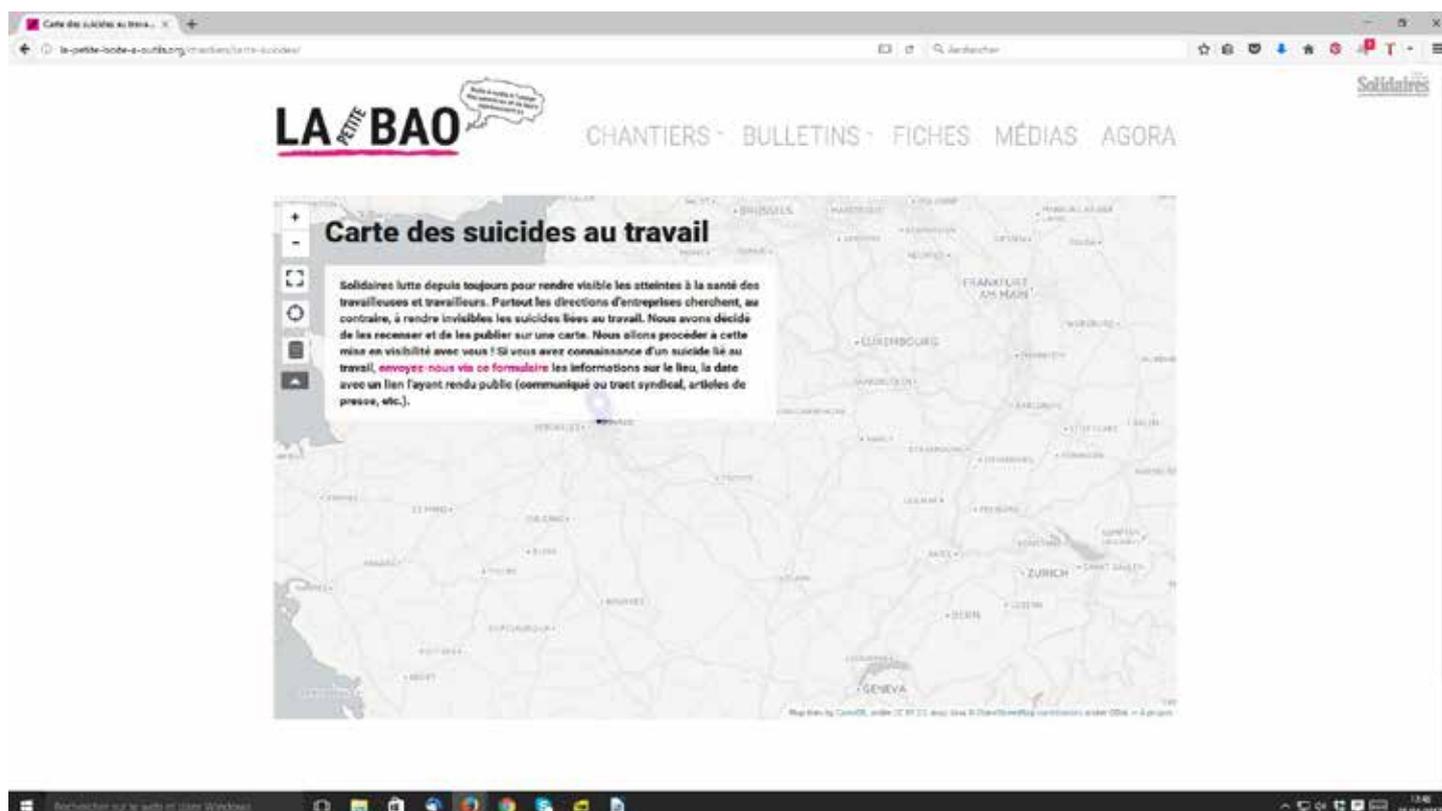
Pressions au travail : quand des collègues "pètent les plombs" : <http://la-petite-boite-a-outils.org/fiche-n1-pressions-au-travail-quand-des-collegues-petent-les-plombs/>

Ainsi que des fiches comme par exemple :
 - le harcèlement moral individuel <https://www.solidaires.org/La-fiche-le-harcelement-moral-individuel>
 - Réaliser un arbre des causes : <http://la-petite-boite-a-outils.org/fiche-pratique-realiser-un-arbre-des-causes/>

Il est indispensable aujourd'hui de rendre visible les suicides liés au travail, il est temps pour nous toutes et tous d'agir pour ne plus perdre sa vie à la gagner.

À Édouard et à celles et ceux qui perdent leur vie en essayant de la gagner.

<http://la-petite-boite-a-outils.org/a-edouard-et-a-elles-et-ceux-qui-perdent-leur-vie-en-essayant-de-la-gagner/>



Pour avoir un représentant syndical au CHSCT il faut être représentatif

La possibilité de désigner dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salarié-es un représentant syndical pour assister avec voix consultative au CHSCT résulte de l'article 23 de l'accord cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail. Cette disposition qui ne relève pas de la loi mais d'un accord collectif, n'impose aucune condition de représentativité.

La cour de cassation a repris le principe posé dans l'arrêt 07-43578 du 29 octobre 2008 et rappelé « *que les organisations syndicales ne peuvent procéder à la désignation d'un représentant au CHSCT, conventionnellement prévue, que si elles sont représentatives dans l'entreprise ou l'établissement dans lesquels cette désignation doit prendre effet* ».

Cass. soc., 22 février 2017, n°15-25591

En l'absence de CHSCT le délégué du personnel désigné secrétaire du CHSCT doit être un titulaire

En l'absence de CHSCT dans les établissements d'au moins cinquante salariés (pour défaut de candidats par exemple), les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens et les mêmes obligations que celui-ci. L'article L. 2313-16 du code du travail ne prévoit aucune distinction entre les délégués du personnel titulaires et suppléants lorsqu'ils exercent les missions attribuées au CHSCT.

Dans cette affaire l'absence de candidats pour renouveler le CHSCT avait conduit les délégués du personnel à désigner un représentant suppléant en qualité de secrétaire. Il faut rappeler que dans les CHSCT du secteur privé il n'y a pas de représentant suppléant contrairement aux CHSCT de la fonction publique.

La cour de cassation a donné raison à l'employeur qui demandait l'annulation de cette désignation : « *le secrétaire du CHSCT est choisi parmi les représentants du personnel au sein de ce comité qu'il en résulte qu'en cas d'absence du CHSCT, seul un délégué du personnel titulaire peut exercer les missions dévolues au secrétaire de l'institution* ».

Cass. soc., 22 février 2017, n°15-23571

Qui peut définir le périmètre des CHSCT ?

Dans les établissements d'au moins 500 salarié-es, c'est le comité d'entreprise en accord avec l'employeur qui détermine le nombre de CHSCT à constituer au regard de plusieurs éléments comme la fréquence et la gravité des risques, les dimensions et la répartition des locaux, le nombre des travailleurs, les modes d'organisation du travail. En cas de désaccord de l'employeur le nombre des CHSCT ainsi que les mesures de coordination sont arrêtés par l'inspecteur du travail. Article L 4613-4 du code du travail

Toute modification ultérieure du périmètre d'implantation des CHSCT en cas de pluralité, doit suivre la même voie.

C'est ce que vient de confirmer la cour de cassation qui a jugé irrégulière la désignation des représentants au CHSCT dont le périmètre avait été modifié sans saisir les comités d'établissement concernés et l'employeur. Dans cette affaire c'est par un vote unanime des deux CHSCT concernés que le transfert d'un site du périmètre d'un CHSCT à un autre avait été acté.

Cass. soc., 22 février 2017, n° 16-10770

Prise en charge des frais de justice en cas de contestation du recours à une expertise

D'une façon constante les frais de justice et en particulier les frais d'avocat engagés par le CHSCT en cas de contestation du recours à un expert sont pris en charge par l'employeur dès lors qu'aucun abus n'est constaté.

Dans cette affaire le CHSCT contestait l'arrêt de la cour d'appel d'avoir fixé à 7 000 €, les frais d'avocat dus pour l'expertise, alors que les frais engagés s'élevaient à près de 16 000 €.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi du CHSCT « rap-

pelant qu'en cas de contestation, il incombe au juge de fixer le montant des frais et honoraires d'avocat, exposés par le CHSCT, qui seront mis à la charge de l'employeur en application de l'article L. 4614-13 du code du travail, au regard des diligences accomplies. »

Les juges disposent donc d'un total pouvoir souverain d'appréciation pour évaluer les sommes mises à la charge de l'employeur.

Cet arrêt risque de limiter les possibilités de recours du CHSCT si ses frais pour se défendre en justice ne sont pris que partiellement en charge.

Cass. soc., 22 février 2017, n° 15-10548

Le CHSCT ne peut pas imposer à l'employeur une dépense supplémentaire

En s'appuyant sur l'article L. 4614-9 du code du travail, qui prévoit que le CHSCT « *reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ces missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections* », le comité avait décidé par deux délibérations de faire appel à un prestataire extérieur pour rédiger les 92 procès-verbaux de réunion en attente ! Le CHSCT était passé outre l'opposition de la direction.

La cour de cassation a confirmé l'arrêt de la cour d'appel et annulé les deux délibérations du CHSCT. En s'appuyant sur ce même article du code du travail à savoir « *le CHSCT reçoit de l'employeur les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions* » la cour de cassation a considéré que le CHSCT « *n'est pas fondé à décider unilatéralement de l'octroi de moyens supplémentaires* ».

En outre, considérant d'une part que le CHSCT ne démontre pas l'insuffisance des moyens supplémentaires alloués par l'employeur pour faire face au retard, et que d'autre part il n'a pas tenu compte de l'opposition écrite de l'employeur à signer une convention avec le prestataire, la cour de cassation a conclu « *à l'existence d'un abus du CHSCT dans l'exercice de son droit à agir* ». Les frais d'avocat du CHSCT ne seront pas pris en charge par l'employeur.

Les enseignements que l'on peut tirer de cette jurisprudence : le CHSCT ne peut s'octroyer unilatéralement des moyens supplémentaires. Le choix des moyens nécessaires appartient à l'employeur, toutefois en cas de désaccord le CHSCT peut contester le choix opéré par l'entreprise, en faisant la démonstration de son insuffisance.

Cass. soc., 22 février 2017, n° 15-22392

Désignation du CHSCT : il peut y avoir des votes distincts mais un dépouillement unique

En fonction de l'effectif de l'établissement un certain nombre de sièges sont réservés au personnel de maîtrise et d'encadrement. Dans ces situations lors de l'élection des représentants-es au CHSCT et il est admis qu'il puisse y avoir des votes distincts entre ces deux catégories de personnel.

Dans cette affaire lors du renouvellement d'un CHSCT, deux scrutins sont organisés, le dépouillement se fait séparément par collège, mais le résultat d'un des collèges est communiqué avant le vote de l'autre.

Pour ce motif une organisation syndicale a réclamé l'annulation de l'élection.

La cour de cassation lui a donné raison. Les juges considèrent que dans le cas de deux scrutins séparés : « *il doit être procédé à un vote concomitant pour chacun des scrutins et le dépouillement ne peut intervenir qu'après la fin de tous les votes, la connaissance par les membres du collège désignatif des résultats du scrutin précédent étant de nature à influencer sur le choix fait lors du second scrutin et donc à fausser la sincérité de l'élection* ».

Les juges de la cour de cassation ne sont pas allés rechercher si la connaissance du résultat d'un des deux collèges avait pu influencer le vote de l'autre collège.

Cass. soc., 18 janvier 2017, n° 15-27730

ALORS QUE LES SUICIDES DANS L'ENTREPRISE SNCF CONTINUENT, SUD-RAIL INTERPELLE LA PRÉSIDENTE DE LA RÉPUBLIQUE !



Un Mois de mars meurtrier !

Après que le suicide de notre camarade Edouard ait profondément ému l'ensemble des cheminots et bien au-delà, la situation sanitaire et sociale

dans l'entreprise SNCF continue à se dégrader jour après jour. Pour le seul mois de Mars, la Fédération SUD-Rail dénombre pas moins de 6 suicides d'agents dont on peut établir un lien avec le travail, et c'est sans compter ceux dont le lien ne paraît pas clairement établi.

Des dirigeants qui cachent la vérité, font pression pour étouffer le scandale et ne prennent aucune mesure pour stopper l'hécatombe !

Aujourd'hui, les dirigeants impliqués dans le suicide d'Edouard sont toujours en place, continuent à convoquer les délégués syndicaux en conseil de discipline et ne font l'objet d'aucune enquête administrative... Sûr de leur impunité, ils ont même refusé de constituer une cellule psychologique pour les salariés qui étaient au quotidien en contact avec notre camarade. Mais, plutôt que de prendre les mesures qui stopperaient la spirale infernale subie par les agents SNCF, la direction nationale a au contraire déclaré l'omerta en interne et fait pression sur les médias pour tenter de minimiser les faits, allant jusqu'à faire pression sur la chaîne radio France Inter pour retirer une chronique peu flatteuse pour les patrons de l'entreprise publique...

La Fédération SUD-Rail a interpellé le Président de la République et décidé de ne plus siéger dans

l'ensemble des réunions prévues depuis le 15 Mars !

Dans une république où le combat contre tous les extrémismes, même patronaux, est plus que jamais d'actualité, la Fédération SUD-Rail a saisi, pour qu'ils fassent cesser cette politique de violence sociale, le Président de la République et les principaux ministres en charge. Il est urgent de faire la lumière et d'enquêter sur ces drames, et comme pour d'autres tragédies qui ont touché le groupe Orange, de remplacer les dirigeants responsables de cette situation.

En hommage à nos camarades et collègues qui sont morts au travail et du travail, dans l'attente de mesures fortes décidées, à l'Élysée ou ailleurs, la Fédération SUD-Rail a décidé de quitter l'ensemble des réunions convoquées par l'entreprise, en commençant par le Comité Central du Groupe Public Ferroviaire du 22 Mars.



JUSTICE POUR LES SALARIÉ-E-S DE SAFT / ARTS ENERGY !



Plusieurs dizaines de salariés de production du site SAFT à Nersac (16) ainsi que de Arts Energy, société issue de la cession de juin 2013 et physiquement présente sur ce même site, poursuivent

la société SAFT devant la Cour d'appel de Bordeaux.

L'audience aura lieu le 6 avril 2017 à 14 heures. Au total, 65 parties civiles seront présentes au procès.

Le 10 novembre 2015, la société SAFT et l'un de ses dirigeants ont déjà été condamnés pour mise en danger d'autrui (risque immédiat de mort ou d'infirmité). Effectivement, SAFT a sciemment surexposé les ouvriers du site de Nersac au cadmium. Ce métal blanc extrêmement toxique et cancérigène, à l'origine de lésions irréversibles sur le foie, les poumons et les reins, peut causer des pathologies lourdes et mortelles telles que des cancers broncho-pulmonaires qui se déclarent dix, vingt ou trente ans après l'exposition. Un salarié est d'ailleurs décédé en septembre 2015, trois mois avant son départ à la retraite. Un deuxième, atteint par un cancer broncho-pulmonaire reconnu maladie professionnelle par la Sécurité sociale, se bat aujourd'hui pour que la faute inexcusable de l'employeur reconnue par le Tribunal des affaires de Sécurité sociale soit

confirmée en appel.

Les parties civiles, qui seront présentes à l'audience, attendent de la justice qu'elle confirme et alourdisse la condamnation de l'entreprise SAFT et des dirigeants responsables de ce véritable scandale sanitaire.

Les affaires récentes chez Air France et GoodYear ont montré que de lourdes sanctions pénales pouvaient frapper des salarié-e-s et des représentant-e-s syndicaux-cales qui n'ont pourtant pas porté atteinte à la vie de leurs dirigeants. Refusant le deux poids deux mesures, les salariés de SAFT réclament des sanctions exemplaires et conformes à cette faute aux conséquences dramatiques.

Par ailleurs, les salarié-e-s exposé-e-s à ce produit cancérigène doivent pouvoir cesser plus tôt leur activité professionnelle et être indemnisé-e-s en conséquence, d'autant que l'âge de la retraite a reculé et qu'un grand nombre d'entre eux auront des difficultés à faire face et à survivre.

Solidaires Industrie et SUD-Industrie 16, récemment implantées sur le site de Nersac, Solidaires 16 et Solidaires 33 apportent un soutien sans faille au combat des salarié-e-s de SAFT et ont appelé à un rassemblement devant le tribunal le 6 avril à 13 h 30, place de la République.

Nous reviendrons sur les suites de ce procès.

HARCÈLEMENT MORAL AU LYCÉE URUGUAY D'AVON



Le vendredi 17 mars dernier, le tribunal administratif de Melun a reconnu les faits de harcèlement moral au service de gestion du Lycée Uruguay-France d'Avon.

Depuis plusieurs mois, 5 personnels de ce Lycée et SUD Education prévenaient le rectorat de Créteil de faits de harcèlement au service gestion. Les faits sont contenus dans le bulletin 49 de « Et Voilà le Travail ». Face à l'inaction du Rectorat, une procédure en référé liberté a été déposée auprès du tribunal administratif de Melun. Le Conseil d'état, dans son ordonnance du 19 juin 2014, avait précisé : « que le droit de ne pas être soumis à un harcèlement moral constitue pour un agent une liberté fondamentale au sens des dispositions de l'article L. 521-2 du code de justice administrative ».

Le rectorat a été prévenu de la décision le même jour à 12h48. Actuellement, rien ne semble fait pour faire cesser le harcèlement dont sont victimes nos 5 collègues. **Car le tribunal ne s'est pas limité à la seule requérante.**

Voici les deux derniers considérants :

4 - Considérant qu'au regard des circonstances particulières de la gravité des conséquences en résultant pour Mme L. et même pour d'autres fonctionnaire des services gestionnaires du Lycée Uruguay-France des agissements commis, il y a lieu de considérer qu'il a été porté une atteinte grave et manifestement illégale au droit dont bénéficie tout agent public de ne pas être soumis à un harcèlement moral et que la condition particulière d'urgence requise par les dispositions de l'article L.521-2 du code de justice administrative est remplie :

5 - Considérant qu'il y a lieu d'enjoindre aux autorités académiques de prendre toutes les mesures pour mettre fin à la situation contestée ;

Le tribunal administratif de Melun a donc enjoint le rectorat de faire cesser les comportements assimilables à un harcèlement moral au service gestionnaire du Lycée.

SUD Education ne peut qu'être étonné qu'il ait fallu en arriver à une procédure d'urgence pour en arriver là, alors que le rectorat avait toutes les données en main pour faire cesser ces troubles.

Mais, comme le rectorat l'écrit dans son mémoire en défense : Le droit à la santé ne fait pas partie des droits fondamentaux. Ce droit est pourtant inscrit dans la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne (article 31). Ce qui en

dit long sur la façon dont le rectorat de Créteil, et le ministère, considèrent les personnels.

Malgré un avis à jugement, des témoignages de 5 collègues, 14 relevés d'observation (fiches RSST toutes transmises au rectorat), etc., etc., l'administration n'a rien fait pour protéger les personnels. Comme le signale le considérant 3, « *qu'elle a à plusieurs reprises appelé l'attention de sa hiérarchie, sans réaction de la part de celle-ci, qu'elle a été reçue par la directrice des ressources humaines etc.* »

Aujourd'hui que le harcèlement moral est reconnu par les autorités judiciaires, le rectorat traîne des pieds pour faire appliquer une décision de justice.

De plus, le tribunal administratif évoque également la demande du médecin de prévention de diligenter une enquête de manière urgente. Ce que le rectorat n'a pas fait, bien entendu.

Nous pouvons considérer que la légèreté du rectorat dans cette affaire, que l'on peut assimiler à une forme de complicité ou de soutien des personnels harceleurs est coupable.

Il est utile du coup de rappeler l'article 121-3 du code pénal :

Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre.

Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui.

Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait. Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

Mais ceci est une autre affaire ! Toujours est-il que le rectorat de Créteil est le deuxième à être condamné suite à un référé liberté pour harcèlement moral, après la Guyane.

LE DIALOGUE SOCIAL RENOUVELÉ SELON RADIO FRANCE



Tract intersyndical dont SNJ et SUD

Au rayon « dialogue social », Radio France a visiblement décidé que son meilleur argument était désormais l'intimidation.

Six élus du Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de Rhône Alpes Bourgogne sont assignés en justice le 12 avril prochain par Radio France. Chacun de ces six élus a reçu vendredi dernier la visite d'un huissier à son domicile, chargé de remettre l'assignation.

Qu'avaient-ils fait, ces élus ? Ils avaient osé demander une expertise sur les conséquences du NAC, le nouveau texte conventionnel des personnel techniques et administratifs de Radio France. Depuis, le NAC a été signé. Cela n'a aucunement empêché le DRH de les assigner.

La direction leur a proposé ensuite de lever l'assignation en échange du renoncement « officiel » à l'expertise.

Pourquoi cet acte démesuré ?

Parce que, au-delà de ce CHSCT, Radio France a voulu envoyer un message à tous les élus qui pourraient être à nouveau tentés de demander une expertise sur un sujet qui gênerait la direction ou tout acte la mettant en difficulté. Le message est simple : si vous faites quelque chose qui nous déplaît, nous vous emmènerons au tribunal et votre syndicat devra payer, au minimum, les frais de justice.

Celui qui s'est livré à cette manœuvre inqualifiable est le même qui, il y a encore peu, se vantait d'avoir renouvelé le dialogue social à Radio France.

Aujourd'hui nous avons honte que notre entreprise puisse se livrer à de telles intimidations sur ses salariés, nous attendons que la DRH s'excuse auprès des six élus de Rhône-Alpes Bourgogne et s'engage à changer de « stratégie sociale ».

AGIR SYNDICALEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE CONTRE LES ATTEINTES A LA SANTE DU FAIT DU TRAVAIL

Du 17 au 19 octobre 2016, une session de formation de formateurs-trices s'est déroulée à Paris sur le thème : « Agir syndicalement dans la Fonction publiques contre les atteintes à la santé du fait du travail ».

En effet, dans leur quotidien, les militant-es de la Fonction publique doivent situer leur action en prenant en compte les connaissances des chercheur-ses, médecins du travail, sociologues, qui démontrent le lien entre organisations du travail délétères et atteintes à la santé des salarié-es. Une partie de l'action des équipes de la Fonction publique a ainsi pour objet d'agir sur la reconnaissance des accidents et maladies qui sont liées au travail. Mais le syndicalisme de transformation sociale développé par l'Union Syndicale Solidaires nécessite que les équipes syndicales (les membres des CHSCT, les représentants du personnel dans les CT, les CAP, et d'une manière générale les militant-es) contribuent à agir sur les causes pour peser sur les origines des dégradations de la santé que nous observons.

Il s'agit donc par exemple d'inciter les adhérent-es à devenir actrices et acteurs en faisant connaître aux équipes syndicales les situations dé-



Une partie de l'action des équipes de la Fonction publique a ainsi pour objet d'agir sur la reconnaissance des accidents et maladies qui sont liées au travail.

létères, les méthodes hiérarchiques autoritaires, les moyens insuffisants (moyens humains, matériels, de formation etc...), les risques observés ou les doutes et questions que l'on peut se poser (amiante, organisations du travail...). Chaque accident de service ou maladie que l'on fait reconnaître comme étant en lien avec l'activité doit nous interroger sur l'action syndicale à

développer pour une prévention et des mesures qui empêchent que cela se reproduise. Cela nécessite par exemple de s'interroger sur l'évaluation des risques (donc la pertinence du document unique d'évaluation des risques) et les mesures prises pour supprimer ces risques.

Cette nouvelle formation est donc désormais inscrite au catalogue du CEFI disponible en ligne : <https://www.solidaires.org/-La-formation-syndicale->

Elle vient donc utilement compléter les formations CHSCT, Prise en charge syndicale des risques organisationnels, des pressions et violences au travail, Risques physiques au travail, et Enquêtes et pratiques syndicales. Les Solidaires départementaux ont d'ailleurs commencé à la programmer.

JOURNÉE D'ÉTUDES « ACCIDENTS DU TRAVAIL/MALADIES PROFESSIONNELLES : COMMENT FAIRE CONDAMNER L'EMPLOYEUR POUR FAUTE INEXCUSABLE



Dans le cadre du collectif pour la santé des travailleuses et des travailleurs, une journée d'étude consacrée à la faute inexcusable s'est tenue à Rouen le 7 février dernier, journée organisée par la CGT 76, Solidaires HN, le SAF (syndicat des avocats de France) et l'association Henri Pézerat.

Une cinquantaine de militants du public et du privé a participé à cette journée.

Cette journée est le prolongement des états généraux et de la journée Maladies Professionnelles qui s'est tenue en juin 2016 à Rouen.

Parce que la responsabilité des employeurs est peu reconnue dans la survenue des accidents du travail ou des maladies professionnelles, alors que les manquements des patrons sur les questions de sécurité restent cruellement d'actualité, la reconnaissance de la faute inexcusable est un enjeu majeur pour les victimes et les équipes militantes.

L'intérêt de cette journée d'étude était de sensibiliser l'ensemble des participants à cette problématique complexe et méconnue, de mettre en commun les expériences et d'activer un réseau à destination des victimes, des salariés et équipes syndicales.

Les avocats du SAF sont intervenus sur les aspects tech-

niques de la faute inexcusable, la réglementation, les évolutions législatives, sur les différences en fonction du statut des travailleurs (public ou privé), et ont présenté des jugements de faute inexcusable.

En complément, le préjudice d'anxiété aura été aussi abordé, un militant de SUD Ptt est intervenu sur ce thème suite à de nombreux braquages de bureau de poste sur la région du Havre, il a présenté les actions du personnel à l'occasion de droit de retrait, mouvements et de luttes syndicales sur cette question.

Cette action a permis de faire le lien avec l'implication des équipes militantes, du début de l'action jusqu'au jugement pour faute inexcusable et à la modification des situations ou postes de travail dangereux.

Enfin en application, la moitié des participants assistait à une audience pour faute inexcusable au TASS de Rouen, pendant que l'autre moitié poursuivait le travail en échangeant sur les problématiques plus générales de la détérioration des conditions de travail et les procédures à mettre en œuvre pour les contrer, comme notamment la procédure de référé.

Cette journée d'étude et d'échange a été particulièrement appréciée par l'ensemble des participants. Certains d'entre eux ont d'ailleurs réclamé l'organisation d'une nouvelle journée sur le même modèle mais orientée plus particulièrement sur les particularités de la fonction publique, ces derniers regrettant l'isolement des militants sur ces questions.

LE DEVOIR DE VIGILANCE LA LOI EST PASSÉE À NOUS DE TRANSFORMER L'ESSAI



Il aura fallu attendre la dernière séance parlementaire du quinquennat pour que la loi sur le devoir de vigilance des entreprises soit adoptée. Sans l'acharnement d'une petite poignée de parlementaires, à l'assemblée, au Sénat mais aussi à Strasbourg, cette loi à l'initiative des ONG après de nombreuses catastrophes de Bhopal au Rana Plaza n'aurait jamais vu le jour.

Le MEDEF n'aura pas lésiné sur les moyens pour s'y opposer, notamment avec ses nombreux appuis du Sénat, qui a rejeté le projet à chaque session. Validée sur le fond par le conseil constitutionnel (excepté cependant l'amende initialement prévue en cas de non-respect), elle est applicable à minima sans la nécessité du moindre décret ! Cependant telle que formulée, elle n'impose aucune réelle contrainte économiques aux entreprises : elle se limite à saisir le pouvoir privé pour en faire le support de sa propre régulation.

Le devoir de vigilance s'appliquera aux 150 plus grosses entreprises françaises, allant de Auchan, mise en cause dans le drame du Rana Plaza, à PSA, Airbus, sans oublier Bouygues et tous les donneurs d'ordre de l'économie dont les banques, et même certaines sociétés prestataires de services, et aussi La poste.

Ces sociétés devront établir des « ...mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques, et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elles contrôlent [...] directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs ... » (article 1er).

C'est donc à elles-mêmes qu'incombera la responsabilité du respect de règles d'éthiques sur la conception et fabrication de leurs produits quel que soit le lieu concerné. Des procédures d'évaluations devront être mise en place, incluant « des actions adaptés d'atténuation des risques ». Un mécanisme d'alerte et de recueil des risques devra être « établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives ».

Et c'est là que pointent les limites même de ce texte. Aujourd'hui toutes ces sociétés se parent de vertu : pour la plupart sponsors de la COP21. Pourtant EDF, Areva, Renault, Sanofi, Total et les autres n'ont pas à se flatter de leurs bilans

sociétaux ou environnementaux à l'échelle de la planète. Certes le texte « *oblige à réparer le préjudice que l'exécution de ces obligations aurait permis d'éviter* », encore faudrait-il que soient identifiés les préjudices, car si il est facile de mettre en évidence l'effondrement d'un château de carte, comment quantifier les conséquences de conditions de travail insalubres, ou les absences de droit syndicaux dans des pays répressifs ?

Un autre travail auprès des institutions international doit se poursuivre, un projet de texte est dans les tuyaux en Europe, soutenu par quelques états, mais ardemment repoussé par la représentante du patronat allemand Angela Merkel. Mais dans les entreprises, les parlementaires ou ONG n'auront aucun pouvoir si nous ne nous emparons pas de ce texte pour exiger de nos entreprises de dépasser le simple social-Washing. Et au-delà de l'implication dans les documents des plans de vigilance, c'est aussi sur le terrain en relation avec nos sous-traitants que nous serons à même de vérifier la réelle mise en œuvre de ces plans.

Vu le peu de confiance que nous avons envers nos patrons, le vrai devoir de vigilance s'impose de fait à nous. C'est sur les épaules des syndicats dans chaque entreprise que reposera le succès ou l'échec de cette loi.

Solidaires est membre du collectif éthique-étiquette : <http://ethique-sur-etiquette.org/>



Photo : Axelle de Russé/Hans Lucas

MOURIR EN TRAVAILLANT POUR PAYER SES ÉTUDES

Le 3 février 2017, un étudiant kurde de 22 ans qui était venu à Istanbul pour travailler dans le bâtiment durant l'inter-semestre afin de financer ses études est mort au travail après qu'un bloc de béton lui soit tombé dessus. Il est l'une des dernières victimes mortelles de la course au profit dans le royaume du capitalisme autoritaire et anti syndical de l'AKP.

En 2016, 1 970 ouvrier.e.s sont décédé.e.s dans des accidents du travail, ce qui représente un record dans l'histoire de la Turquie. Le chiffre des morts au travail en 2014 était de

1886, en comptant l'accident provoqué par les négligences des patrons dans la mine de Soma qui avait provoqué la mort de plus de 300 mineurs en 2014.

Les accidents mortels du travail ne cessent donc d'augmenter, avec une hausse brutale (+9%) suite à l'instauration de l'état d'urgence. Parmi les personnes décédées au travail en 2016, 1 682 étaient ouvrier.e.s ou fonctionnaires, 288 paysan.ne.s ou commerçant.e.s, 56 sont des enfants, 99 des femmes et 96 des migrant.e.s, catégories les moins protégées par le droit du travail et le plus exposées aux risques.

Présentation du numéro 19 de la revue *PISTES, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* :
« Mal aux pattes à en pleurer » : penser les articulations entre santé physique et santé mentale au travail,
paru en janvier 2017 – en ligne

Fanny Jedlicki Emilie Legrand

Depuis une quinzaine d'années, la santé au travail connaît un destin public ascendant, dans diverses arènes. Par le prisme des conditions de travail et des risques professionnels, elle intéresse d'abord les acteurs du monde du travail, ainsi que les sphères législatives et institutionnelles. Sous l'action de rapports de force et avec l'impulsion de l'Union Européenne, la législation française autour de la santé au travail se structure, particulièrement depuis les années 1970, de façon croissante ; des institutions centrales ont vu le jour comme l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) en 1973 ou encore les CHSCT consécutifs des lois Auroux de 1982, sans parler de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) qui succède en 1968 à l'INS (Institut National de Sécurité, créé en 1947) ; plus récemment, des plans nationaux « santé travail » ont été élaborés (2005-2009 ; 2010-2014 ; 2016-2020) et un cadre législatif a été défini, donnant obligation à l'employeur en matière de préservation de la sécurité et de la santé des travailleurs (faute inexcusable de l'employeur).

La santé au travail intéresse en outre le milieu académique qui multiplie les publications sur cet objet souvent au départ pour dénoncer l'opacité des liens entre santé et travail. Cette dynamique de recherche est favorisée par des financements fléchés (en particulier ceux de l'Anses (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail)) et la structuration de réseaux de recherche, à l'exemple du Dim Gestes en Ile-de-France ou encore du laboratoire d'ergonomie puis de psychologie du travail et de l'action au Cnam (Conservatoire national des arts et métiers).

Le monde syndical aussi se préoccupe des enjeux de santé au travail. Sans délaisser les problématiques classiques portant sur les enjeux d'emploi, certaines branches syndicales s'engagent activement en faveur de la santé au travail, ce dont le bulletin « Et voilà » témoigne.

Cet intérêt contemporain grandissant, alors que les problèmes de santé au travail sont très anciens, a incontestablement partie liée avec certains scandales sanitaires (amiante, suicides...) de la fin des années 1990 et 2000, tandis que les dernières données épidémiologiques (accidents du travail et maladies professionnelles) et les résultats de grandes enquêtes (Dares ; Fondation Dublin) suggèrent une dégradation globale des conditions de travail et d'emploi en France. Ce, sans être exhaustives, en raison d'une intensification du travail, de la prédominance d'objectifs de rentabilité plutôt que de qualité dans un marché mondialisé, du

développement de mesures gestionnaires et de nouveaux modes de management favorisant la concurrence et l'individualité...

Les effets du travail sur la santé se manifestent aussi bien au niveau physique (incarnés par les troubles musculo-squelettiques (TMS)) que psychique (conséquence de ce que l'on regroupe souvent sous le terme des risques psychosociaux). Mais les liens entre santé physique et santé mentale restent largement ignorés, dans les sphères législatives, académiques, syndicales, voire médicales, en dépit d'une tendance à lier de façon évidente et naturelle corps et esprit au motif que l'ensemble formerait un tout, ne nécessitant donc pas de s'y pencher... Plus encore, à regarder de près la littérature sur la santé au travail ou encore les actes de prévention sur le terrain (voir par exemple le DU (Document Unique) des entreprises), troubles et risques, physiques et mentaux, ont tendance à être rigoureusement segmentés. Et cette partition du corps et de l'âme, semble, dans les représentations, y compris des travailleurs eux-mêmes, suivre la division sociale du travail : aux activités manuelles, socialement considérées comme les moins nobles, les risques et troubles physiques ; aux activités intellectuelles, envisagées comme les plus prestigieuses, les troubles psychiques.

En proposant un [numéro spécial de Pistes](#) – Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé – (intitulé « Mal aux pattes à en pleurer » : penser les articulations entre santé physique et santé mentale au travail) consacré à cette question, nous souhaitons autant que faire se peut interroger cette évidence et s'affranchir de cette approche dichotomique de l'homo faber, en questionnant les articulations comme les césures entre santé mentale et santé physique au travail. D'emblée nous avons opté pour une approche mêlant les milieux académique et institutionnel pour tenter de saisir théoriquement comme pratiquement la question des liens et de leurs impensés entre corps et esprit, le tout dans une approche pluridisciplinaire nécessaire pour agir dessus favorablement, ainsi qu'en témoignent les entretiens menés avec Catherine Teiger (ergonomie) et Mickaël Prieux (inspecteur du travail). Ainsi chacun des articles qui composent ce numéro 19 de Pistes apporte un point de vue complémentaire, permettant de mieux saisir l'imbrication des enjeux physiques et mentaux au travail et les logiques conduisant à les lier ou les délier.

Outres les deux grands entretiens rappe-

>>>



Fanny Jedlicki

enseignante-chercheure
en sociologie
Université du Havre



Emilie Legrand

enseignante-chercheure
en sociologie
Université du Havre

lant l'importance des connexions interdisciplinaires et interprofessionnelles, auxquelles nous avons souhaité faire la part belle dans cette publication, le numéro est composé de cinq articles académiques d'horizons disciplinaires divers (médecine, sociologie et psychologie).

Après une introduction (Jedlicki & Legrand) dressant un bref état des lieux de la santé au travail en France sur les plans scientifique comme législatif, puis explicitant la problématique de ce numéro, celui-ci s'ouvre sur un article de Philippe Davezies (enseignant-chercheur en médecine et santé au travail) intitulé « Souffrance au travail et enjeux de santé : le rôle charnière de l'inflammation et du stress antioxydant ». A partir de l'étude de cas d'une salariée exposée au stress psychosocial et à de fortes contraintes posturales, l'auteur met en évidence leurs implications dans le développement de troubles physiques (hypertension artérielle et TMS) et psychiques. Il établit alors un lien (biologique), généralement ignoré, entre stress oxydant et inflammation, à l'origine de ces deux types de troubles, faisant du corps le lieu où s'exprime physiquement une souffrance éprouvée également moralement. L'analyse qui est proposée parvient à tenir ensemble à la fois les caractéristiques sociales de la salariée, ses conditions de travail et d'emploi et les éléments proprement biologiques et médicaux de ses souffrances, en montrant les interconnexions : elle est profondément novatrice et éclairante sur le sujet qui nous intéresse.

C'est ensuite le cas des ingénieurs de grandes entreprises des secteurs automobile, aéronautique et de l'énergie qui est examiné par Lucie Goussard (sociologue), dont le titre de l'article est évocateur de la démonstration de l'auteure : « Travailler au péril de sa santé. Censure et autocensure des ingénieurs à l'égard des pénibilités de leur travail ». Elle montre en effet que ces travailleurs hautement qualifiés, au nom de leur engagement, voire de leur dévouement dans leur métier, et de la nécessité qu'ils éprouvent à toujours être à la hauteur afin d'éviter tout déclassement (réel ou symbolique), ignorent (ou feignent de le faire) les effets du travail sur leur santé, qui se manifestent pourtant aux plans physique comme mental. Ces contraintes ne sont visibles que lorsque leurs limites sont atteintes et que les maux empêchent le maintien en activité. L'auteure montre que cette endurance à tout prix dont les ingénieurs font preuve et cette invisibilité des pénibilités de leur travail résulte d'une part de leur socialisation scolaire et professionnelle à un univers hautement compétitif et d'autre part de la qualité perçue de leurs conditions d'emploi, redoublée par un discours hiérarchique culpabilisant. Par ailleurs, ces travailleurs tendent à mettre leur corps et ses manifestations physiques à distance, car celui-ci leur sert de support à des performances vécues et valorisées sur un mode strictement intellectuel.

La proposition de Fanny Vincent (sociologue), « Penser sa santé en travaillant en 12 heures. Les soignantes de l'hôpital public entre acceptation et refus », invite à prendre en compte un autre élément favorisant l'acceptation des contraintes du travail sur la santé : la famille. En étudiant des aides-soignantes et infirmières de l'hôpital public travaillant en 12 heures, l'auteure révèle que l'acceptabilité des effets négatifs du travail qu'une telle organisation peut avoir sur la santé sera d'autant plus grande qu'elle permet d'allouer davantage de temps à sa vie familiale. Les contraintes du travail peuvent ainsi être compensées par des bénéfices dans la sphère privée. A contrario, ces mêmes conditions de travail sont refusées et jugées insoutenables quand les soignantes ne voient plus de bénéfices pour leur vie privée ou que les effets sur la santé sont tels qu'ils entravent aussi le temps hors travail. L'auteure montre par ailleurs que les atteintes physiques et mentales ne peuvent être envisagées de façon disjointe, les deux s'entremêlant en permanence. Pourtant se manifeste une certaine tendance à sous-évaluer la charge mentale de la profession et ses effets sur la santé (au nom, comme les ingénieurs, de la vocation), là encore par les travailleuses elles-mêmes, même si dans ce type de métier, la charge physique est davantage perçue.

Le quatrième papier, co-écrit par Jean-Yves Blum (sociologue) et Marie Pascual (médecin du travail), s'intitule « La difficile reconnaissance du caractère professionnel des atteintes à la santé mentale. Retour sur une action d'accompagnement des salariés dans les démarches de déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles ». Cet article apporte un éclairage sur la portée d'une avancée législative récente : celle de la prise en compte des risques psychosociaux dans la jurisprudence, qui

peuvent désormais être reconnus en maladies professionnelles ou en accidents du travail. En dressant un bilan de l'action menée auprès de salariés dans le cadre d'une consultation « Souffrance au travail » en Ile-de-France, les auteurs montrent qu'en dépit de cette législation plus favorable, les risques et troubles relevant de la santé mentale restent beaucoup moins déclarés que ceux relevant de la santé physique et qu'ils peinent, de surcroît, à être reconnus. Cela tient premièrement aux spécificités de ces risques, qui, plus que tout autre tendent à être renvoyés à des « fragilités personnelles » et non aux effets du travail ; elle s'explique deuxièmement par la complexité des démarches administratives particulièrement décourageantes ; et enfin au manque de ressources compétentes sur lesquelles pourraient s'appuyer les salariés « en souffrance », pour s'y engager. Sans oublier que se lancer dans une telle procédure, si elle échoue ou n'arrive pas à son terme, amplifie la souffrance morale de ces salariés qui peuvent donc d'une certaine manière se protéger en ne le faisant pas.

Le dernier article est écrit par Dominique Lhuillier (psychologue du travail), et s'intitule : « Quelle reconnaissance des vulnérabilités au travail ? Synthèse de travaux empiriques ». L'auteure s'y intéresse à ceux qui sont, physiquement comme psychiquement, éprouvés, donc vulnérables : les travailleurs atteints de maladie chronique. C'est dans cet interstice que l'auteure met en exergue les limites d'une organisation néolibérale du travail et d'une société toute entière vouant un culte à la performance individuelle, à l'autonomie personnelle et à la compétitivité qui s'appuient de facto sur la bonne santé des individus. En prenant appui sur ses travaux auprès de travailleurs malades, la chercheuse montre que ceux-ci engagent des rapports au travail soulignant encore plus l'inadaptation des normes contemporaines dominantes, tout en les amenant à puiser d'autres ressources utiles et compatibles à un meilleur rapport au travail. Elle nous invite finalement à prendre exemple sur ces travailleurs fragiles pour repenser nos dangereux rapports au travail et à ses évolutions.

Le dossier s'achève sur les deux entretiens déjà évoqués. C'est d'abord Catherine Teiger, l'une des pionnières de l'ergonomie française, qui a répondu à nos questions pour nous raconter de l'intérieur, à partir de son vécu et de son expérience, souvent engagée, l'histoire de sa discipline en France et celle de son parcours. Par-delà les précieux détails et anecdotes qu'elle nous livre, on retient l'importance d'approches interdisciplinaires, voire interprofessionnelles, en santé au travail malgré les difficultés à les mettre en pratique. C'est ensuite Mickael Prieux, inspecteur du travail, qui s'est livré à l'interview. Il explique comment l'évolution de la jurisprudence depuis les années 2000 favorise les actions de l'inspection du travail tant sur le plan de la santé mentale que de la santé physique, tout en soulignant la persistance de certains obstacles législatifs (tels que les accords Qualité de vie au travail), les réticences de certains employeurs voire parfois de responsables syndicaux ou encore la complexité à engager des actions en synergie avec d'autres acteurs institutionnels, pourtant nécessaires.

Avec ce numéro de Pistes, nous avons pour objectif de discuter des liens, de leur articulation, superposition, perméabilité, entre corps et esprit, autrement dit ici entre santé psychique et santé physique au travail. Si l'objectif nous semble atteint, nous avons retenu une conclusion principale, au-delà de l'apport en connaissances lié à chacune des contributions qui transcende cet objectif transversal, que nous reprenons dans cette présentation : tout se passe comme si, lorsque le travail vient mettre en danger la santé, le corps venait parfois exprimer ce que l'esprit ne pouvait concevoir, voir ou dire, comme si la mise en visibilité des maux du travail passait toujours par leur manifestation physique. Ou pour dire les choses plus trivialement, il faut sans doute attendre que « le corps trinque » pour prendre la mesure des dilemmes irresolubles rencontrés dans le travail, selon l'expression d'Y. Clot. La question centrale n'est certainement pas celle de la responsabilité première des troubles, entre corps et esprit, à la manière du « paradoxe de l'œuf et de la poule », mais plutôt la nécessité de faire reconnaître les effets, conjugués parfois ou non, du travail dans la globalité de l'être humain.

Pour consulter ce numéro de la revue Pistes : <http://pistes.revues.org/4913>

EXPOSITION AUX RAYONNEMENTS ÉLECTROMAGNÉTIQUES

L'ACTION DU CHSCT FINANCES 35



En fin d'année 2014 un registre santé et sécurité au travail était transmis au CHSCT Finances d'Ille et Vilaine pour l'informer d'une problématique liée aux rayonnements électromagnétiques. L'agent à l'origine du signalement s'inquiétait de l'apparition de maux de tête coïncidant avec la mise en place de la 4G à Rennes et de l'installation d'antennes relais à proximité des bâtiments de la direction des finances publiques d'Ille et Vilaine (Drfip35).

Pour répondre à cette interpellation, le CHSCT décidait de faire réaliser une expertise par un organisme indépendant, le CRIIREM (Centre de Recherche et d'information Indépendant sur les Rayonnements Électromagnétiques), afin de mesurer le niveau des émissions et de procéder à l'évaluation du risque auquel étaient exposés les agents des services concernés.

Présentée au CHSCT l'expertise réalisée en juillet 2015 fait état d'une exposition atypique aux rayonnements non ionisants sur la façade Nord-Est des bâtiments de la Drfip35 et pointe les risques pour les agents y travaillant :

- Risques d'effets physiopathologiques pour les personnes qui stationnent de façon prolongée dans un nombre élevé des bureaux expertisés.
- Des risques d'incompatibilité électromagnétique avec des équipements électroniques ou électriques (appareils d'assistance médicale, stimulateurs et défibrillateurs cardiaques, dispositifs auditifs) dans certains bureaux.

À l'issue du CHSCT et pour tenir compte des recommandations exprimées dans le rapport d'expertise, les représentants du personnel demandaient à la DRFIP 35 d'adresser un courrier :

- à la mairie de Rennes afin de l'alerter de cette situation préoccupante,
- et au responsable des opérations de TDF, afin qu'il intervienne auprès des opérateurs pour faire abaisser le seuil des émissions d'ondes électromagnétiques.

La maire de Rennes et le président de TDF, plutôt que de tenir compte de ces avertissements et d'appliquer le principe de prévention ont préféré se retrancher derrière le protocole de l'Agence Nationale des Fréquences. Un protocole mis en place par le ministère de l'écologie et du développement durable qui prévoit que, pour être valables, les expertises doivent recevoir le visa du Comité Français d'Accréditation, institution constituée des représentants des opérateurs de téléphonie mobile... Le cabinet EXEM a donc mené une contre-expertise en début d'année 2016 qui a conclu au respect des valeurs limites d'exposition défini par le protocole ANFR.

L'alerte pour risque sanitaire et environnemental du CHSCT

Aussi lorsque la ville de Rennes a annoncé courant 2016 l'expérimentation d'un réseau 5G de téléphonie mobile et la mise en place de la 3G/4G dans le métro, les représentants de Solidaires Finances 35 au CHSCT ont décidé d'exercer un droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement (article L 4133-1 à L 4133-4), le 20 juillet 2016, pour saisir le préfet de région et l'interpeller sur ce problème de santé publique.

L'objet de ce droit d'alerte était de mettre en évidence les désaccords entre les différents protagonistes mais surtout d'attirer l'attention sur leur incapacité à mettre en œuvre des mesures préventives et collectives susceptibles de soustraire les agents et les riverains à l'émission de ces ondes électromagnétiques.

Pour les représentants de Solidaires Finances, les risques liés aux champs électromagnétiques sont bien réels même si l'apparition de pathologies « post exposition » est difficile à appréhender. En outre une approche méthodologique qui se satisfait du respect des valeurs limites d'exposition fixées par la loi est irresponsable.

Dans ce contexte, l'attitude de la ville de Rennes est inacceptable : elle est restée sourde aux injonctions du CHSCT. Elle a préféré favoriser les querelles d'experts et utiliser la « stratégie du doute » pour s'exonérer de la prise en charge du risque.

Aussi, sans attendre la réponse de la préfecture, les représentants du personnel ont décidé de rendre publiques les démarches entreprises par le CHSCT en contactant la presse locale et la maison de la consommation et de l'environnement (MCE) le 27 octobre 2016.

À cette occasion, le CHSCT apprenait l'existence d'une charte des antennes relais mise en place par la ville de Rennes et visant à respecter une démarche de transparence vis-à-vis des Rennais dans le cadre du déploiement des antennes relais. Dans l'esprit de cette charte, le chargé de mission de la MCE s'est proposé d'interpeller les élus de la ville de Rennes lors d'une réunion « antenne relais » à laquelle assistaient les représentants de la Direction Régionale de l'Environnement de l'Aménagement et du Logement et de l'Agence Régionale de Santé.

C'est dans ce contexte que les membres du CHSCT Finances ont appris fin novembre, par la DREAL, que le préfet avait décidé de mettre en application les directives de la loi dite « Abeille » du 29 janvier 2015. Le 23 novembre le courrier, du préfet, au président du CHSCT précise que « la loi dite Abeille permet la création d'instances de concertation départementales lorsque le préfet estime qu'une médiation est requise concernant une installation existante ou projetée. Au vu de la situation actuelle, la mise en place de cette instance apparaît opportune ».

C'est une première satisfaction, qui est loin de répondre aux attentes des représentants du CHSCT. Nous avons demandé au président du CHSCT de faire préciser par le préfet la composition de l'instance de concertation et de lui demander d'y intégrer, le cas échéant, des représentants du personnel du CHSCT.

Dans le même temps et pour travailler efficacement à l'abaissement des niveaux d'émission d'ondes électromagnétiques, les représentants de Solidaires Finances ont demandé, lors du dernier CHSCT de l'année 2016, d'entendre le responsable de TDF en application de l'article 54 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 qui prévoit que « Le CHSCT peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières ».

Cette confrontation se fera en présence d'un expert du cabinet CRIIREM, afin d'aborder les points qui font débat entre les différents acteurs :

- les mesures relevées dans les locaux de la cité administrative,
- les effets de l'exposition aux rayonnements électromagnétiques sur la santé des agents,
- les actions à mettre en œuvre pour y remédier.

S'il y a aujourd'hui une plus grande visibilité au sujet des rayonnements, d'autres actions devront être menées pour exiger le respect de la santé et de la sécurité au travail des personnels.

CORPORATE

UN FILM RÉALISÉ PAR NICOLAS SILHOL



Brillante responsable des ressources humaines dans un groupe agroalimentaire, Emilie Tesson-Hansen n'a pas d'état d'âme. Dalmat, un cadre d'une quarantaine d'années, veut la rencontrer mais la jeune femme ne cesse de repousser le rendez-vous. Il finit par se suicider dans l'enceinte de l'entreprise. Emilie est tout de suite pointée du doigt. L'inspectrice du travail l'a dans sa ligne de mire. Ses supérieurs ne sont pas plus tendres, notamment Stéphane, le directeur des ressources humaines. Alors qu'elle tente de s'éviter la prison, elle donne des informations à l'inspectrice sur les méthodes de la société...

Voilà un premier film qui tombe à pic. Alors que les thèmes du burn-out et du stress au travail s'invitent dans le débat public, ce thriller psychologique décortique les mécanismes du « management par la terreur », de plus en plus en vigueur. Dans un décor sans âme où le stress et l'intimidation sont palpables, Nicolas Silhol privilégie le facteur humain en la personne de l'inspectrice du travail en lutte contre une rentabilité inhumaine...

PRATIQUES N°76

TRAVAIL ET SANTÉ, PASSER DE LA PLAINTE À L'OFFENSIVE

LES CAHIERS DE LA MÉDECINE UTOPIQUE

Conserver sa santé tout en travaillant, prendre du plaisir en exerçant correctement son métier passe par un repositionnement des travailleurs et de tous ceux qui peuvent les aider à passer de la plainte à l'offensive. Alors que la médecine du travail est régulièrement attaquée par les employeurs, comment s'appuyer sur les principes et les lois qui régissent la sécurité au travail, qui garantissent la santé des personnes ? Les professionnels du soin sont confrontés à une véritable épidémie de problèmes de santé physiques et psychiques manifestement liés au travail et aux conditions dans lesquelles les travailleurs sont amenés à l'effectuer. Les soignants eux-mêmes rencontrent des difficultés inédites dans leur exercice, contraints par des dispositifs inadaptés qui, en les obligeant à bâcler leur travail, les démotivent, voire les rendent malades. En effet, les injonctions paradoxales ne manquent pas qui empêchent de faire ce qu'elles prescrivent comme, par exemple, écouter la plainte des patients tout en réduisant au maximum le temps que les soignants peuvent leur accorder. Il

apparaît donc comme une urgence, pour les personnes, pour la santé publique, pour la qualité et l'efficacité des lieux de soins, pour l'intérêt du travail et pour qu'il bénéficie à la société, de reprendre en main nos destins de travailleurs. Il est devenu indispensable de réaffirmer les contenus de nos métiers, de défendre les valeurs qui les sous-tendent, de redéfinir la qualité du travail bien fait. Pour cela, il faut revendiquer des conditions d'exercice qui laissent un peu de place à la créativité, qui soient respectueuses de la santé et de l'équilibre des personnes afin qu'elles retrouvent le plaisir d'un travail qui contribue à fonder leur identité de citoyens responsables. Comment défendre ce qu'il reste de notre Code du travail contre le marché qui ne cesse de vouloir le contraindre pour réduire les droits ? Comment nous appuyer sur nos compétences et le sens de nos missions pour nous défendre du management dépersonnalisant qui prétend redéfinir des tâches qu'il ne connaît pas ? Comment redessiner un monde du travail constructif et revendiquer le rétablissement de conditions qui le permettent ?



AU CŒUR DE LA DIMENSION CULTURELLE DU MANAGEMENT

SOUS LA DIRECTION DE PIERRE DUPRIEZ ET BLANDINE VANDERLINDEN



L'ouvrage renouvelle la manière d'aborder la dimension culturelle. On retiendra que la culture est essentiellement construction de sens, que l'entreprise doit se lire comme un système ouvert sur son environnement, que seul un regard attentif permet d'interroger les représentations différentes, que la recherche dans ce domaine doit adopter ses propres règles méthodologiques et qu'au final, la démarche interculturelle est avant tout reconnaissance de l'autre.

Ces fondements permettent d'évoquer de nombreux défis posés au management dans des situations bien concrètes comme la gestion et la composition des équipes, la RSE, l'innovation responsable, la qualité, l'apprentissage organisation-

nel, la GRH renouvelée dans des contextes culturels différents, le leadership, la transition culturelle ou encore le développement des communautés rurales. C'est également transcender le quotidien de l'entreprise et voir comment la prise en compte de la dimension culturelle peut contribuer à la construction du futur. En cela, cet ouvrage peut être considéré comme unique et original. Il va bien au-delà de ce qui est généralement enseigné dans les Business Schools et dans plusieurs universités sous le nom de Management interculturel.

Une trentaine de collaborateurs, parmi les plus avertis dans les domaines concernés, ont contribué à sa rédaction.