

**LOI
TRAVAIL 2**

ORDONNANCES

OU PAS

ON N'EN

VEUT PAS !!!

L'amiante, une lutte d'aujourd'hui

Le scandale de l'amiante continue. Les travailleurs restent exposés sans le savoir car ce matériau cancérigène, bien qu'interdit en 1997, est encore présent dans des milliers de bâtiments. Du repérage de l'amiante aux contrôles des conditions de travail sur les chantiers de désamiantage, la protection des travailleurs est très inégale. 3000 à 4000 travailleurs de l'amiante sont terrassés chaque année en France par cette fibre. Il est temps d'agir collectivement pour prévenir le risque et condamner les responsables.

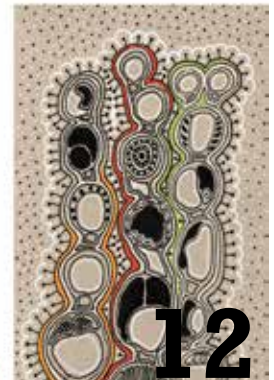


8



La puissance d'agir au travail

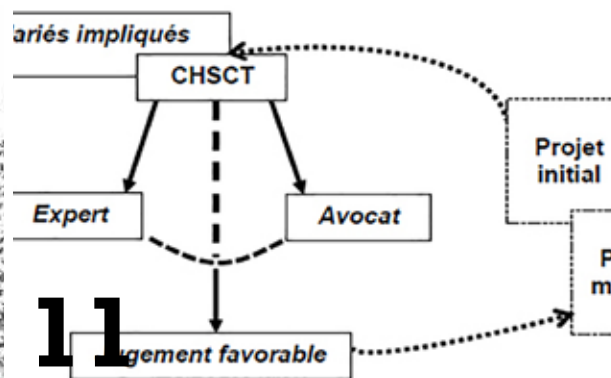
Recherches et interventions cliniques



12



5



11



7

3 ACTUALITÉS

Tout va très bien !

4 JURISPRUDENCES

- Sauf preuve contraire, le malaise survenu au cours d'un entretien est un accident du travail
- Harcèlement moral : l'absence de réaction du responsable des ressources humaines est une faute

5 VU DU TERRAIN

- Motion du congrès de Solidaires : Dénonciation des politiques managériales qui encouragent la répression antisyndicale et conduisent salarié-es et militant-es au suicide
- À notre collègue et à celles et ceux qui perdent leur vie en essayant de la gagner
- Le suicide de trop... Ras le bol d'être méprisé
- Préjudice d'anxiété des victimes de l'amiante

7 ICI ET AILLEURS

- Un nouveau chantier sur La petite Boîte À Outils : « L'amiante une lutte d'aujourd'hui »
- Maladies professionnelles : quelques modifications dans les tableaux

9 L'INVITÉE

Tessa Tcham

Ouvrir un espace de négociation institutionnel sur la santé au travail dans la Fonction publique

11 ACTION SYNDICALE

Ressources activées par un CHSCT pour réinterroger un projet de réorganisation

12 PARUTIONS

- La puissance d'agir au travail - Recherches et interventions cliniques par **Pierre ROCHE**
- Quand la pénibilité du travail s'invite à la maison Travail et emploi - 2016/3 (n° 147) coordonné par **Christelle Avril et Pascal Marichalar**
- La disparition de la chasse de **Christophe Levoux**

TOUT VA TRÈS BIEN !

L'« exemple » Normand...

Il y a quelques jours nous avons reçu un article relatant la situation des accidents du travail et des maladies professionnelles en Normandie. Ces chiffres nous semblent assez éclairants pour être partagés...

En 2015, on a compté en Normandie 32 162 accidents du travail (633 230 en France), soit 140 par jour, dont 2 217 avec incapacité permanente (10 par jour) et 25 décès. Le nombre d'accidents de trajet avec arrêt s'élève, quant à lui, à 3 691 (16 par jour et 10 décès) la même année (86 229 en France). Il s'agit de chiffres tirés d'une étude de la Carsat, représentant l'assurance maladie risques professionnels, qui a été menée auprès de 100 000 établissements normands comptabilisant 860 000 salariés.

Ces chiffres déjà inquiétants sont à mettre en relation avec ceux des années précédentes qui montrent une hausse régulière depuis trois ans avec un taux de fréquence des accidents avec arrêt en hausse de 1,9 % d'une part et d'autre part une progression de leur gravité depuis 3 ans. Sans surprise, malheureusement c'est davantage dans l'industrie, dans la filière de la chimie, du bois, papier, carton, textile, vêtement, pierres, ameublement et commerce non alimentaire que les salarié-es se blessent. Dans le BTP (Bâtiment et travaux publics), le nombre diminue mais l'indice de gravité le plus élevé avec, toujours, des chutes de hauteur.

Pour les maladies professionnelles, la Carsat en a compté en 2015 en Normandie 3 446, soit quatre maladies pour 1 000 salariés, pour les trois-quarts il s'agit de troubles musculo-squelettiques. Avec ceux-ci l'amiante fait toujours des ravages ainsi que les risques psycho-sociaux qui sont de plus en plus fréquents.

Et pourtant...

Malgré cette réalité, qui plus est largement sous-évaluée car partout les entreprises font pression sur leurs salarié-es pour qu'elles et ils ne déclarent pas leurs accidents du travail et le système de reconnaissance des maladies professionnelles est tellement complexe que beaucoup renoncent, le premier projet du gouvernement d'Edouard Philippe, ex maire d'une grande ville de Normandie, Le Havre, est de s'attaquer au code du travail.

Ces attaques sont la suite logique et l'aggravation des différentes lois adoptées sous le quinquennat d'Hollande, loi Macron (déjà lui), loi Rebsamen et loi El Khomri. Là encore, on va s'attaquer aux outils de protection de la santé et des conditions de travail des

salarié-es. Le gouvernement veut par exemple satisfaire cette vieille exigence du Medef de supprimer le CHSCT. Il n'a jamais accepté qu'une instance puisse émettre des avis sur les organisations du travail et puisse mettre en lumière leurs conséquences en matière de santé des travailleuses et des travailleurs.

Chacune et chacun sait à quel point il est compliqué d'arbitrer dans les organisations syndicales et pour les salarié-es entre les questions d'emplois, de salaires et de santé au travail. L'histoire du mouvement ouvrier est là pour nous le rappeler et des tragédies sociales comme celle de l'amiante doivent à chaque instant être en filigrane dans nos actions syndicales. La mise en autonomie des enjeux économiques dans les instances avec la création du CHSCT est un des points qui a permis dans les dernières années l'irruption dans le débat social des questions du travail. Au lieu de le faire disparaître c'est bien l'enjeu de renforcer sa place et son rôle qui devrait être au cœur d'une réelle politique de progrès social.

Parce que c'est l'action collective qui est à l'origine des avancées sociales en matière de santé au travail...

Que l'on repense à la lutte des ouvriers des manufactures d'allumettes pour la suppression du phosphore à l'origine de la nécrose de la mâchoire, à la mobilisation des ouvriers de papiers de couleurs et de fantaisie pour l'arrêt de l'emploi de l'arsenic, à celle des mineurs pour la reconnaissance de la silicose, à celle des peintres en bâtiment pour que cesse l'usage du plomb, à celle des cimentiers de la Seine pour faire reconnaître la gale du ciment comme maladie professionnelle, à la longue lutte collective pour l'interdiction de l'amiante, et l'on pourrait citer bien d'autres affrontements pour barrer la route à ces innombrables poisons industriels et faire reconnaître les maladies professionnelles qu'ils provoquent.

Sans oublier les actions collectives qui ont contribué à la promulgation de lois protectrices des plus jeunes, à l'instauration de la journée de 8h, à la mise en place des droits d'expression collective, d'alerte, de retrait, à l'inscription dans le code du travail de l'obligation pour l'employeur de combattre les risques à la source, d'adapter le travail à l'homme, d'assurer la sécurité des travailleur-se-s, et de protéger leur santé physique et mentale...

Il est l'heure pour le mouvement syndical non seulement de mieux organiser notre résistance mais surtout de reprendre l'offensive sur nos revendications. Solidaires y prendra toute sa place !

Tout pour agir sur les conditions de travail sur le site de Solidaires
<http://la-petite-boite-a-outils.org/>

SAUF PREUVE CONTRAIRE, LE MALAISE SURVENU AU COURS D'UN ENTRETIEN EST UN ACCIDENT DU TRAVAIL

C'est ce que vient de rappeler la cour de cassation dans un jugement du 4 mai 2017.

Lors d'un entretien auquel elle avait été convoquée par une responsable de l'entreprise, la salariée a été prise de malaise. Le même jour celle-ci a consulté son médecin qui lui a délivré un certificat faisant état d'un choc psychologique et prescrit un arrêt de travail. L'employeur avait sans réserve déclaré l'accident auprès de la Sécurité sociale.

Dans cette affaire ce n'est pas l'employeur qui a contesté le lien avec le travail mais la Caisse primaire d'assurance maladie qui a refusé de prendre en charge l'accident au titre des accidents du travail.

La cour d'appel a donné raison à l'employeur en estimant que « la salariée ne démontre pas en quoi l'entretien avait eu un caractère inattendu et s'était déroulé dans des conditions susceptibles d'être à l'origine d'un choc psychologique, que le ton de la supérieure hiérarchique, tout culpabilisant et directif qu'il ait pu être, ne permettait pas d'expliquer un tel choc, et que la salariée ne démontrait pas l'existence d'un lien entre le malaise dont elle avait été victime et l'entretien ».

La cour de cassation a cassé cet arrêt en considérant que la cour d'appel avait exigé des preuves supplémentaires qui ne figurent pas dans la loi.

Rappel : « **Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise** » Article L411-1 du code de la Sécurité sociale.

Au-delà de cette définition la cour de cassation a par ailleurs rappelé :

- que « la présomption d'imputabilité lorsque la matérialité de l'accident aux temps et lieu du travail est établie, ne peut être écartée qu'en apportant la preuve d'une cause totalement étrangère au travail »;

- et que « constitue un accident du travail un événement ou une série d'événements survenus soudainement, à des dates certaines, par le fait ou à l'occasion du travail dont il est résulté une lésion corporelle ».

Au vu des éléments les juges de la cour de cassation en ont conclu que la salariée « avait été victime d'un malaise survenu aux temps et lieu de travail » en s'en tenant à la définition légale de l'accident du travail.

Cet arrêt est intéressant à plus d'un titre car il confirme que tout choc ou malaise qui se produit sur le lieu du travail, dès lors qu'il est identifié de façon certaine et qu'il en résulte une lésion médicalement constatée doit être considéré comme un accident du travail sans que l'employeur ou la caisse primaire d'assurance maladie n'exige de la personne un lien certain entre ce malaise et le travail.

C'est aussi une jurisprudence sur laquelle pourront s'appuyer les fonctionnaires pour qui le législateur a enfin donné une définition légale de l'accident de service (ordonnance du 19 janvier 2017) sans pour autant l'aligner sur celle des salarié-e-s relevant du régime général de Sécurité sociale.

Article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 : « Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service ».

Cass. soc., 4 mai 2017, n°15-29411

HARCÈLEMENT MORAL : L'ABSENCE DE RÉACTION DU RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES EST UNE FAUTE

Les deux affaires tranchées le 8 mars 2017 par la cour de cassation ont comme point de départ l'enquête menée par un employeur après la démission d'un salarié dénonçant le harcèlement moral du directeur du magasin. Le rapport d'enquête s'est révélé accablant pour trois responsables du magasin qui ont donc été licenciées: le directeur du magasin pour faute grave, la responsable des ressources humaines et un contrôleur de gestion pour cause réelle et sérieuse.

La cour de cassation a eu à juger des deux litiges en contestation de la cause réelle et sérieuse pour des raisons différentes.

- Pour sa défense la responsable des ressources humaines estime qu'elle « qu'elle était tenue d'obéir à son supérieur hiérarchique direct », que l'employeur « n'avait mis en œuvre aucun moyen organisationnel permettant à la salariée de dénoncer les agissements de son Directeur ».

Mais les juges ont relevé que travaillant en très étroite collaboration avec le directeur du magasin « elle avait connaissance du comportement inacceptable de celui-ci à l'encontre de ses subordonnés ... qu'elle n'a rien fait pour mettre fin à ces pratiques alors qu'en sa qualité de responsable des ressources humaines, elle avait une mission particulière en matière de management, qu'il relevait de ses fonctions de veiller au climat social et à des conditions de travail « optimales » pour les collaborateurs ». Ils ont également retenu « qu'en cautionnant les méthodes managériales inacceptables du directeur ... la salariée avait manqué à ses obligations contractuelles et avait mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés ».

- Le contrôleur de gestion mis en disponibilité par l'employeur (le temps pour lui de mener son enquête), a considéré que cette mise en disponibilité était en fait une sanction ce qui épuisait le pouvoir disciplinaire de l'employeur, rendant ainsi le licenciement ultérieur sans cause réelle et sérieuse. Les juges ont rappelé « que l'employeur peut prendre, préalablement à la procédure de licenciement, des mesures provisoires adaptées destinées à garantir les intérêts de l'entreprise pourvu qu'il n'en résulte pas, sans accord du salarié, une modification durable du contrat de travail ».

Selon la cour d'appel et la cour de cassation, ses conditions étant réunies, la décision de l'employeur s'analyse donc comme une mesure conservatoire et non comme une décision disciplinaire.

Comme on le voit dans cette affaire, l'auteur direct du harcèlement moral n'est pas le seul à pouvoir être sanctionné. D'autres responsables de l'entreprise peuvent l'être pour n'avoir rien tenté pour y mettre fin au regard notamment de leurs obligations contractuelles en matière de santé et sécurité au travail.

Cass. soc., 8 mars 2017, n°15-24406 et Cass. soc., 8 mars 2017, n°15-23503



AUTOUR DES SUICIDES

Motion du congrès de Solidaires : Dénonciation des politiques managériales qui encouragent la répression antisyndicale et conduisent salarié-es et militant-es au suicide

Pas une journée sans l'annonce d'un suicide de salarié-e, en particulier dans des professions au service de la population (Rail, Education, Poste, Santé...)

Au-delà des propos compassionnels des dirigeants, leur principale activité consiste à se dédouaner de situations qu'ils ont pourtant provoquées, quitte à fixer, quand ils se sentent merdeux, le prix du dédommagement de la vie d'un-e travailleur/euse [...]

Pour lire cette motion en intégralité : <https://solidaires.org/IMG/pdf/motionpolitiquesmanagerialesok.pdf>

À notre collègue et à celles et ceux qui perdent leur vie en essayant de la gagner



Après les suicides le 7 mars 2017 d'une infirmière à l'hôpital Côchin et d'un cheminot le 10 mars 2017 à la gare St Lazare, c'est une collègue-stagiaire de l'Education Nationale qui a mis fin à ses jours le 22 mai 2017. Le syndicat Sud Education 93 présente ses condoléances à la famille, aux proches de notre collègue.

Depuis plusieurs années, nous dénonçons la dégradation de nos conditions de travail : ça suffit ! Notre collègue (EFS) était en grande souffrance ; celle-ci avait coupée tous liens avec ses collègues-stagiaires depuis une visite d'inspection, qui s'était très mal passée, sans que sa hiérarchie ou ses formateurs ne s'en inquiètent. Le drame survenu le 22 mai rappelle que les conditions de titularisation et de formation des stagiaires sont déplorables.

Pour SUD éducation, le recrutement doit s'effectuer à Bac + 3; les stagiaires devenus alors des fonctionnaires doivent bénéficier de 2 années de formation rémunérées ; ces conditions seules permettront qu'un réel soutien soit apporté aux nouveaux et nouvelles enseignant-e-s.

La formation à mi-temps remise en place sous la mandature Hollande est une formation au rabais. Force est de constater que la pression des contrôles, les ordres contradictoires, le manque de bienveillance et la surcharge de travail sont malheureusement monnaie courante, alors que les conditions

d'enseignements continuent de se dégrader dans le 93.

Notre administration refuse toujours de nous communiquer le nombre de démissions ce qui donnerait un état des lieux de la situation. Pour tous les collègues en souffrance, nous exigeons d'urgence les moyens à la hauteur des besoins de nos écoles.

La maltraitance, ça suffit !

Le syndicat Sud Education 93 ne cesse de dénoncer la casse du service public, les politiques managériales, les pressions hiérarchiques qui portent atteinte à la santé des travailleur-euse-s. Partout, les directions cherchent à rendre invisibles les suicides liés aux conditions de travail. C'est le cas à la SNCF, à l'APHP, à La Poste, dans l'Education nationale, dans de trop nombreuses entreprises publiques et privées, petites et grandes avec parfois aucune équipe syndicale pour témoigner. Après la mort de notre collègue-stagiaire, l'ESPE parle d'un «décès soudain» et non d'un suicide, or il est urgent de briser le silence et de dénoncer les conditions de travail dans l'Education Nationale qui conduisent au «burnout», à la dépression ou encore au suicide.

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

Le suicide de trop... Ras le bol d'être méprisé



Vendredi 9 juin 2017 au soir, au bloc opératoire, une fois encore une des nôtres s'est donnée la mort.

Elle avait travaillé la nuit puis terminé, fini, Elizabeth, infirmière de bloc opératoire, nous a quitté rejoignant alors la longue liste de nos collègues qui n'ont pu trouver dans le travail, la reconnaissance, le respect, l'émancipation, l'accomplissement de soi.

Toutes nos pensées vont à la famille, à ses amis, à ses collègues, dans ce moment douloureux qu'est la perte d'un être cher.

SUD Santé déplore une fois encore l'incapacité de notre institution à mettre un terme à cette « épidémie ».

SUD Santé dénonce l'inertie de la Direction Générale qui à trop vouloir

« psychologiser » en oublie sa responsabilité, son obligation de résultat s'agissant de la santé tant physique que mentale de

ses salariés.

Quand le nombre de nos morts augmente inexorablement, la Direction Générale en est toujours à analyser pour comprendre, comprendre pour partager, partager... Niant en cela l'évidence, la dénonçant même parce que trop simpliste et pourtant le travail et ses conditions tuent aujourd'hui à l'AP-HP.

Pour SUD Santé, il faut réfléchir le travail dans nos hôpitaux, renégocier ces conditions, son organisation, son cycle, ne pas ignorer, mépriser les travailleurs dans cette négociation mais tenir compte de l'amélioration de leur qualité de vie.

C'est la meilleure façon d'assurer le bien-être des hospitaliers, bien être nécessaire à la bonne prise en charge de nos patients.

SUD Santé ne peut plus accepter qu'à l'AP-HP nous perdions notre vie à la gagner.

Si cet état de fait n'est pas une fatalité, il est le résultat d'une politique managériale assumée et, en cela, la direction est responsable.

PRÉJUDICE D'ANXIÉTÉ DES VICTIMES DE L'AMIANTE



Le Conseil des Prud'hommes de Paris en conseil de départage a examiné, mercredi 21 juin 2017, le recours de près de 160 cheminots exposés à l'amiante durant leur carrière, qui réclame la reconnaissance de leur «pré-

judice d'anxiété».

Ces cheminots, en poste ou retraités, ont rallié cette procédure lancée par le syndicat SUD-Rail en juin 2013, juste avant la réduction du délai de prescription. Tous ont côtoyé à un moment la substance hautement cancérigène au travail, entre les années 1970 à 2000, et subissent régulièrement des examens médicaux pour vérifier si un cancer lié à l'amiante n'apparaît pas.

Au total, chaque plaignant réclame 12.000 euros de dommages et intérêts.

La Fédération SUD-Rail a appelé à un rassemblement devant la juridiction prud'homale pour soutenir ces salariés.

Sur l'ensemble des travailleurs concernés, les plus exposés ont été les agents des services électriques qui travaillaient dans des guérites en amiante, ainsi que les agents chargés de la maintenance du matériel roulant, mais aussi de nombreux conducteurs de train, en raison de la présence d'amiante dans les patins de freinage. Certains ont été exposés dès leur début de carrière dans les ateliers du Matériel de la SNCF.

En 2013, plus de 7.500 cheminots en activité faisaient l'objet d'une «surveillance médicale renforcée amiante», en raison de risques d'exposition passés ou présents. Avec les retraités, plus de 13.500 personnes sont médicalement suivies. **Depuis une quinzaine d'années, entre 30 à 50 agents ou ex-agents décèdent en moyenne chaque année d'un des cancers de l'amiante.**

En octobre 2014, la SNCF a été condamnée pour la première fois au titre de ce préjudice d'anxiété dans une affaire engagée parallèlement à celle examinée ce mercredi. Mais, depuis cette décision, un arrêt de la Cour de Cassation tente de limiter le champ d'application du préjudice d'anxiété, comme si l'amiante était moins dangereuse dans certaines activités que dans d'autres.

Le danger que fait courir l'amiante, ce fléau du 20ème siècle, responsable du décès de dizaines de milliers de travailleurs et parfois même de membres de leur famille, est nié depuis toujours par le patronat et des gouvernements successifs qui ne pensent qu'à leur profits. Les jugements en cours dont celui du 21 juin sont, au-delà des indemnités attendues par les salariés, des étapes importantes de la reconnaissance de la mise en danger volontaire de millions de travailleurs et de milliers de cheminot- e-s et de la «faute inexcusable» des employeurs.

En principe, le jugement sera rendu le 26 octobre. Affaire à suivre...



UN NOUVEAU CHANTIER SUR LA PETITE BOÎTE À OUTILS : « L'AMIANTE UNE LUTTE D'AUJOURD'HUI »



Union syndicale
Solidaires

Depuis le 30 novembre 2016, l'Union syndicale Solidaires a mis en ligne le site internet « *La petite boîte à outils* » <http://la-petite-boite-a-outils.org/>,

un site dédié à la santé et aux conditions de travail à l'intention de l'ensemble des salarié-es et de leurs représentant-es.

Ce site propose plusieurs types d'outils, l'intégralité des bulletins « Et voilà », un outil pour l'action syndicale en matière de santé et de conditions de travail, les fiches outils pour l'action syndicale et aussi des chantiers où nous donnons à voir des histoires au long cours, proposons des ressources historiques ou mettons en lumière des professions au service des travailleuses et travailleurs ou approfondissons des sujets d'actualité.



Un nouveau chantier arrive aujourd'hui sur La petite BAO : « L'amiante une lutte d'aujourd'hui »

Le scandale de l'amiante continue. Les travailleuses/eurs restent exposés sans le savoir car ce matériau cancérigène est encore présent dans des milliers de bâtiments, disséminé des sols aux plafonds. De nouvelles victimes risquent de s'ajouter aux 3000 à 4000 terrassés chaque année en France. Il est temps d'agir collectivement pour prévenir le risque et condamner les responsables, ce chantier est là pour donner des pistes pour agir.

Ce web documentaire contient environ 60 vidéos pour un total d'environ 4 heures de films avec l'objectif de donner à chacune et chacun l'ensemble des outils et ressources disponibles pour agir contre l'amiante. Il est vision-nable ici : <http://la-petite-boite-a-outils.org/chantiers/amiante/amiante.html>

Nous avons regroupé ces outils dans différents chapitres permettant à toutes et tous de rapide-



ment trouver les ressources et informations nécessaires en fonction des situations vécues.

Vous pourrez ainsi y découvrir à la fois l'histoire et les origines de l'amiante, là où encore aujourd'hui vous pouvez y être exposé, les maladies professionnelles provoquées par l'amiante, les procédures pour les faire reconnaître et indemnisées, comment faire engager la responsabilité des employeurs, les outils réglementaires et syndicaux à votre disposition et les luttes collectives à mener contre l'amiante. Il y a aussi de nombreux liens vers des ressources disponibles sur la toile et ailleurs pour combattre ce fléau d'hier mais aussi d'aujourd'hui.

Ont participé à ce web documentaire, notamment :

Annie Thébaud-Mony, sociologue, Association Henri Pézerat, Giscop 93 ; le Professeur Sherpereel, CHRU de Lille ; Alain Bobbio, ANDEVA ; Marie-Pierre Maupoint, Sud Travail ; Kevin Goutelle, Sud Travail ; Jean-Paul Teissonnière, cabinet d'avocats TTLA ; Claude Joie, Sud Rail ; Le collectif des ouvriers ZF Masson regroupés dans l'ADDEVA de l'Yonne ; les Professeurs, CPE, agents d'entretien, parents du collège Jean Moulin d'Aubervilliers ; Gérard Voide, Association des victimes et des riverains de l'usine CMPP d'Aulnay ; Francis Judas, Ban Asbestos France ; Emmanuel Grondein, conducteur RER, Sud Rail ; Flora Pideil, Sud protection sociale Rhône-Alpes et Djamila Garzon, fonctionnaire à Bobigny.



MALADIES PROFESSIONNELLES : QUELQUES MODIFICATIONS DANS LES TABLEAUX

Deux nouveaux tableaux sont créés

52 bis : « *Carcinome hépatocellulaire provoqué par l'exposition au chlorure de vinyle de monomère* ».

Le chlorure de vinyle de monomère est un composé chimique utilisé dans la production de plastique notamment le PVC. Responsable de provoquer des cancers du foie, il est classé « cancérogène avéré » depuis 1987 par le Centre international de recherche sur le cancer.

Parmi les travaux susceptibles de provoquer la maladie on peut citer ceux effectués dans les ateliers de polymérisation y compris les travaux de maintenance, les travaux de production de chlorure de vinyle monomère, le conditionnement et l'utilisation de bombes aérosols utilisant le chlorure de vinyle comme gaz propulseur...

99 : « *Hémopathies provoquées par le 1.3 butadène et tous les produites en renfermant* ».

Le 1.3 butadène est un gaz toxique incolore utilisé dans la fabrication de caoutchouc synthétique, de latex ou néoprène. Il est à l'origine de la leucémie myéloïde chronique qui est un cancer du sang.

Parmi les travaux susceptibles de provoquer la maladie on peut citer ceux effectués dans production et transformation d'élastomères ... pour l'industrie des caoutchoucs synthétiques, la production, le conditionnement, et le transport de gaz de pétrole liquéfié (GPL), propane, butanes techniques ; l'entretien et la maintenance des équipements fonctionnant au GPL ou butane.

Deux tableaux sont révisés

57 : « *Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail* »

La désignation des maladies, la liste des travaux et les délais de prise en charge relatifs revus à la hausse) aux paragraphes D - genou et E - cheville et pied sont modifiés.

79 : « *Lésions chroniques du ménisque à caractère dégénératif* » le titre du tableau ainsi que la désignation de la maladie ont été actualisés

Pour plus de précisions se reporter au décret du 5 mai 2017 : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/5/5/AFSS1633987D/jo/texte>

Les nouvelles règles de contestation des avis du médecin du travail sont fixées

Modifiées par la loi travail du 8 août 2016, les modalités de contestation des avis et écrits du médecin du travail viennent d'être précisées par le décret 2017-1008 du 10 mai 2017.

Depuis le 1er janvier 2017 le recours devant l'inspection du travail est remplacé par un recours en référé devant le conseil de Prud'hommes pour que ce dernier désigne un médecin expert inscrit près de la Cour d'Appel.

Il revient au président de la formation en référé du conseil de prud'hommes de fixer le montant de la rémunération du médecin expert qu'il aura désigné. Cette somme sera consignée à la Caisse des Dépôts et Consignations, et versée au médecin expert si le président en donne l'autorisation. Rappelons que le Conseil de prud'hommes peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante (salarié ou employeur), dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive. **Article R4624-45 à 57.**

Le médecin expert peut décider d'entendre le médecin du travail et demander communication du dossier médical en santé au travail du ou de la salarié-e sans que le secret médical ne puisse lui être opposé.

Le conseil de prud'hommes peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation mais celle-ci n'interviendra que si un médecin expert est désigné et que s'il s'agit d'une question purement technique.

La décision du CPH se substitue aux avis, propositions et conclusions écrites du médecin du travail mais pas à l'avis d'inaptitude.

Toutefois le décret reste muet sur le délai de désignation du médecin expert et sur celui dont ce dernier va disposer pour prendre sa décision.

Au-delà du risque d'engorger davantage les CPH, il paraît évident que compte tenu des effectifs actuels des médecins experts spécialistes en médecine du travail, les délais pour obtenir une décision risquent fort de s'allonger pour les salarié-es.

Voir également les commentaires de Solidaires dans *la fiche Outils n°21 « Le maintien dans l'emploi et les modifications apportées à la procédure d'inaptitude »*.

Tableaux des maladies professionnelles : Liste des tableaux

Sur le site de l'INRS : <http://www.inrs.fr/publications/bdd/mp/listeTableaux.html>



OUVRIR UN ESPACE DE NÉGOCIATION INSTITUTIONNEL SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Tessa Tcham

Comme le soulignent Fanny Jedlicki et Emilie Legrand dans le précédent numéro de la revue, la santé au travail connaît, ces dernières années, un regain d'intérêt certain et un investissement croissant sur différentes scènes sociales. Ce constat d'ensemble ne renvoie pas, pour autant, à un traitement général, synchrone et établi, qui conférerait un caractère homogène et unifié à sa prise en charge dans le monde du travail. La diffusion du sujet et ses traductions en actions relèvent alors de dynamiques d'interactions diverses entre des acteurs, des sphères et des niveaux plus ou moins enchevêtrés. Dans ce cadre, certains acteurs des relations professionnelles se saisissent, ou sont contraints de se saisir, de la question. S'ouvrent ainsi, dans le secteur privé, des espaces de négociations institutionnalisés qui suscitent la signature d'accords nationaux. Ainsi, les dispositions législatives et les thématiques s'étoffent, comme les réflexions et les actions ou les acteurs chargés de les mettre en œuvre. On pourrait, dès lors, s'étonner qu'il ait fallu attendre 2009 pour que, dans la fonction publique, soit proposée une véritable politique d'ambition transversale de prise en compte des questions de santé et de sécurité au travail. Cette politique, formalisée par l'accord santé et sécurité au travail (SST) dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009, est le fruit de 18 mois de négociation formelle qui réunit, sous l'égide de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), le gouvernement et les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires. Partant, se pose la question des conditions qui président à la mise à l'agenda de ce thème. Pourquoi négocier sur ce sujet à ce moment-là ?

son nom tend à l'indiquer, d'une part, le respect d'un certain nombre de devoirs (obéissance hiérarchique, réserve et discrétion, obligation de service) et, d'autre part, des droits comme, entre autres, la liberté d'opinion, le droit syndical, le droit de grève et le droit de participation. Les règles relatives aux relations professionnelles dans la fonction publique, en tant qu'elles dépendent de ce régime dérogatoire au droit commun dont l'existence est légitimée par l'objectif de veiller à la réalisation des missions d'intérêt général en toute impartialité, diffèrent de l'encadrement des activités du secteur privé.

Ainsi, bien que des pratiques de négociation se développent à partir de la fin des années 1960¹, les décisions finales reviennent exclusivement aux employeurs publics. La participation des autres acteurs ne relèverait alors, dans ce cadre, que de la consultation permettant une « décision éclairée » (Saglio, 2003). Les relations professionnelles dans la fonction publique sont donc, en théorie, arrimées à une conception du rôle de l'administration comme opératrice d'un service d'intérêt général. Dans cet esprit, les syndicats, ne doivent pas représenter d'intérêts particuliers. La relation entre les différents protagonistes se fonde alors sur un objectif commun de garantie d'un service public de qualité et non sur un rapport d'antagonisme entre capital et travail. Le principe de participation tel qu'il est qualifié dans le statut général renvoie ainsi à une notion d'association à la gestion et au fonctionnement de l'administration par le biais d'instances consultatives.

Dès lors, l'action collective dans le public ne repose, historiquement, pas sur une pratique institutionnalisée de négociations. Le répertoire d'actions syndicales qui lui est couramment associé relève plutôt de la mobilisation par la grève tandis que « la négociation collective – que l'on peut définir comme le processus aboutissant à une convention ou un accord s'imposant au moins à leurs signataires – n'a pas de place dans la fonction publique française où les fonctionnaires sont dans une " situation statutaire et réglementaire " vis-à-vis de leur employeur et non pas contractuelle comme dans le secteur privé » (Rehfeldt et Vincent, 2004). L'ouverture d'un temps et d'un espace national de négociation institutionnels dans la fonction publique ne va donc pas de soi

>>>



Tessa Tcham

Doctorante en sociologie au sein du laboratoire IRISSO (Institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales) à l'Université Paris Dauphine. Allocataire Dim Gestes pour la période 2014-2017

La puissance publique ne négocie pas avec elle-même

Depuis 1946, les fonctionnaires dépendent d'un régime législatif qui leur est propre, celui du statut. L'esprit qui a prévalu à la construction de ce régime spécifique a été celui d'une garantie d'indépendance de l'administration vis-à-vis du pouvoir politique, et ce pour assurer la pérennité d'une mission au service de l'intérêt général. La loi du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique, définit les dispositions du statut général avec, comme

et son instauration relève d'un « inédit » tant dans la pratique et le champ - concerne les trois versants de la fonction publique - que dans le sujet.

Politique de « modernisation » des ressources humaines et renouveau de méthode

L'arrivée de Nicolas Sarkozy au pouvoir marque le point de départ d'une vague d'intenses réformes de l'administration portées par la Révision Générale des Politiques Publiques. La gestion des ressources humaines dans la fonction publique apparaît au cœur de cette politique de modernisation et la volonté d'assouplir un système dit « archaïque, très bureaucratique et fossilisé »² est clairement affichée par le gouvernement. A l'automne 2007, en sus du lancement de la RGPP, s'ouvre, à l'instar de ce qui existe dans le privé mais pour la première fois dans la fonction publique, un ensemble de conférences sociales qui lui sont dédiées et dont la vocation est d'établir avec les organisations syndicales les différentes thématiques à investir sur les prochaines années. Le gouvernement affiche, à cette occasion, la volonté manifeste de moderniser le système de relations professionnelles au sein de l'administration. Cette ambition prend corps en juin 2008 avec la conclusion des accords de Bercy sur la rénovation du dialogue social. Ces derniers élargissent les thématiques ouvertes à la négociation en les inscrivant dans le statut général, sans toutefois aller jusqu'à conférer une dimension contraignante à ces accords. Les conditions de validité des accords sont néanmoins clarifiées, là où l'administration était jusqu'à présent seule juge, la règle de l'accord majoritaire est instaurée : les signataires doivent représenter au moins 50 % des voix aux dernières élections professionnelles pour que celui-ci soit considéré comme valide. L'objectif affiché alors est de promouvoir des pratiques de négociations à différentes échelles et selon des règles plus précises de nomination des acteurs habilités à négocier. Si les transpositions des accords dans le droit restent nécessaires, leur « portée politique », soit l'engagement à agir, est revendiqué comme structurant par l'administration.

Dans un contexte de réformes particulièrement intense, cette volonté répond, entre autres, à une stratégie d'anticipation de leur acceptabilité. En effet, comme le livre blanc sur le dialogue social dans la fonction publique l'explique : « l'efficacité du dialogue social n'est pas seulement l'un des objets possibles de la réforme de l'État. C'est aussi l'une des conditions nécessaires à sa réalisation d'ensemble »³. L'association des différents acteurs à la réforme permettrait alors de légitimer les décisions prises, de se prémunir face aux conflits et de fixer un cadre politique d'action, ce qui tendrait à considérer ce temps de négociation comme une méthode de gestion du changement. Ainsi, comme l'ont souligné Udo Rehfeldt et Catherine Vincent (2004) « pour l'ensemble des responsables publics, il est évident que cette modernisation [de l'administration] ne peut se faire qu'au travers du dialogue social car tous reconnaissent que les agents doivent adhérer aux nouvelles missions et réformes de l'État ». Le « dialogue social » apparaît ainsi comme un cadre référentiel général qui porte en lui une vision du changement et de l'action réformatrice : il incarne une image de modernité et un outil de modernisation. La signature en 2009 de l'accord SST s'inscrit alors dans une dynamique soutenue de restructurations et de négociations initiées dès l'entrée en fonction du nouveau gouvernement.

De la mobilité à la santé au travail

La question de la mobilité apparaît comme un des éléments centraux permettant l'émergence d'une construction collective d'un intérêt commun porté à l'ouverture d'une négociation sur la santé au travail. Au niveau politique, dans une perspective d'économie budgétaire, les velléités de réduction des effectifs, les prévisions de réorganisations de l'administration et les projets d'allongement des carrières donnent lieu à un ensemble de réflexions visant à repenser les modalités de gestion du per-

sonnel de la fonction publique. Ces réflexions sont notamment inspirées du livre blanc sur « l'avenir de la Fonction Publique » qui promeut l'évolution d'une fonction publique de corps, jugée rigide et coûteuse, vers une fonction publique de métiers dite plus flexible. Cette politique, passant notamment par la fusion des corps, est pensée pour faciliter la mobilité des agents, tant entre les différentes fonctions publiques qu'avec le secteur privé. Loin de répondre à une logique de rupture, cette ambition est le résultat d'un processus de long terme qui s'inscrit, tant dans une continuité historique de réformes de l'administration française, que dans un référentiel plus large de politiques de l'emploi érigeant la mobilité comme nouvelle norme nécessaire à la régulation du marché du travail.

Fort d'une volonté de combiner renouveau de méthode et réforme de fond, le gouvernement dédie, en 2007, une conférence sociale spécifique à la question des parcours professionnels⁴ dont l'objectif affiché est d'en discuter la déclinaison avec les « partenaires sociaux ». À cette occasion, le gouvernement, passe « commande » à la DGAFP afin de déterminer les grandes thématiques qui pourraient faire l'objet de discussions. Une multitude de thèmes émergent à cette occasion et, dans ce cadre, une ligne est dédiée à l'« hygiène et sécurité ». Bien que faisant l'objet d'une « petite fiche » le sujet va se voir saisi par les organisations syndicales qui se disent prêtes à négocier sur ce thème. L'ensemble des acteurs s'accordent alors sur le fait de faire de cet élément un sujet de négociation. La DGAFP, au regard de « l'état de l'hygiène et de la sécurité dans la fonction publique », y voit la possibilité évidente de faire des propositions qui pourraient présenter des avancées. Le politique désireux de signer un accord estampillé « dialogue social » décèle également un sujet augurant la possibilité d'obtenir l'adhésion des organisations syndicales. En effet, les dispositions issues des Accords de Bercy transformant les modalités du dialogue dans la fonction publique, il ressort pour le gouvernement une valeur symbolique à signer un accord, celle de pouvoir afficher un exemple fructueux d'un renouveau de la méthode du dialogue social, qui, de plus, porte sur un thème d'actualité. On pourrait, en outre, penser qu'il se joue, au-delà de cette volonté, tout au moins une ambition stratégique⁵ : le souhait d'associer les différentes parties-prenantes à la réforme.

Le propos tenu ici vise à appréhender la décision de négocier sur la santé au travail comme résultant d'une définition progressive d'intérêts communs qui ouvre une fenêtre d'opportunité politique propice à une discussion institutionnalisée. Au carrefour d'intérêts de forme et de fond, la conjoncture favorise le traitement politique de la question à l'aune d'un système de relations professionnelles renouvelé.

Références

Saglio, J., 2003. Les spécificités de la négociation collective dans le système français de relations professionnelles. In : Barreau, J., Quelle démocratie sociale dans le monde du travail ?, PUR, Rennes, pp. 39-50.

Rehfeld, U., Vincent, C., 2004. Négocier dans les services publics : dimensions procédurales et stratégiques. La revue de l'ires 45 (2). Numéro spécial : Les relations professionnelles dans le secteur public, 10-31.

1 Des négociations annuelles sur les rémunérations apparaissent au début des années 1970.

2 Jean-Ludovic Silicani, rapporteur du livre blanc sur l'avenir de la fonction publique, lors du lancement du « Comité des DRH » le 8 février 2008.

3 Jacques Fournier, Le dialogue social dans la fonction publique : livre blanc, 2002.

4 Le projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique est adopté le 29 avril 2008 en première lecture après déclaration d'urgence. La loi a été promulguée le 3 août 2009.

5 Il est à noter que d'autres éléments rentrent en ligne de compte ici notamment la présidence française de l'Union Européenne qui modifie les priorités quant à la nécessité de se mettre en conformité avec les règles communautaires sur la santé au travail.

RESSOURCES ACTIVÉES PAR UN CHSCT POUR RÉINTERROGER UN PROJET DE RÉORGANISATION



En exploitant à bon escient la démonstration d'un rapport d'expertise et en mobilisant leur avocat pour construire un argumentaire et convaincre le juge, les représentants du personnel au CHSCT ont transformé le contexte d'un projet de réorganisation au point de conduire la direction de La Poste à le modifier. Par sa demande devant le TGI d'une information complète, le CHSCT a obtenu la suspension du projet de réorganisation pendant plus d'un an, puis une modification substantielle de ce dernier.

Ce projet a concerné la réorganisation d'une plateforme de distribution du courrier (PDC) de La Poste d'Ile-de-France.

Les objectifs des représentants du personnel à l'initiative au sein du CHSCT :

- . Impliquer les salariés dans l'analyse du projet ;
- . Recevoir une information complète nécessaire à la compréhension du projet ;
- . Améliorer les conditions de travail et protéger la santé des salariés.

Les moyens mobilisés par les représentants du personnel pour atteindre ces objectifs sont constitués par 4 ressources complémentaires :

1/ *L'implication des salariés* dans une analyse collective du projet nourrissant l'activité des représentants du personnel au CHSCT. Par exemple, l'intervention collective a permis d'obtenir une consultation des salariés sur le régime de travail souhaité. La direction n'a pas tenu compte du résultat de cette consultation.

2/ *L'expert CHSCT* produisant un diagnostic des risques pour la santé qui résulteraient du projet. L'expertise demandée a permis :

Une quantification de plusieurs points clés de la problématique préalablement approfondis par une analyse qualitative ;
L'objectivation :

- Des informations manquantes sur la construction de l'évaluation de la durée du travail par l'outil Metod (logiciel de calcul, intégrant des paramètres de la préparation / distribution du courrier, basé sur des moyennes statistiques) ;
- De la sous-estimation de la durée du travail par l'outil Metod, donc du caractère contestable de cette évaluation et, par conséquent, du projet sur laquelle il repose ;
- D'une situation d'alerte sanitaire qui serait aggravée par la mise en oeuvre du projet.

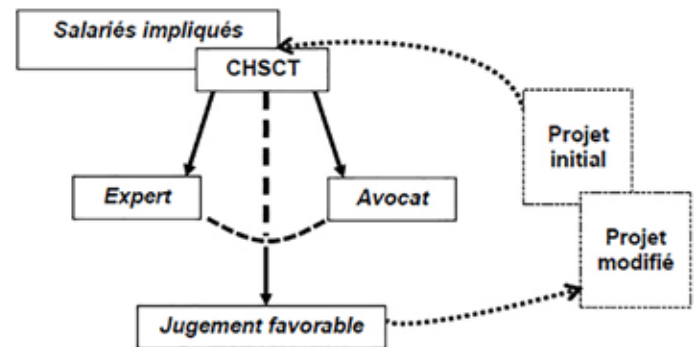
3/ *L'avocat du CHSCT* (Cabinet d'avocats Dellien associés) exploitant le contenu de l'expertise pour construire un argumentaire propre à convaincre le juge et agissant devant le TGI pour obtenir :

- . Une information complète nécessaire à la compréhension du projet ;
- . Une suspension du projet dans l'attente de cette information et de l'avis régulier du CHSCT.

4/ *La mobilisation*, d'une part, de l'expert et, d'autre part, de l'avocat, dans une stratégie globale d'action en justice menée par le CHSCT. En saisissant le juge, les représentants du personnel accèdent à une ressource supplémentaire : un jugement favorable émis par le juge qui dispose d'un pouvoir de contrainte, exercé ici vis-à-vis de l'employeur¹, en :

- . Validant la demande d'information émise par le CHSCT ;
- . Suspendant la mise en oeuvre du projet dans l'attente de la transmission des informations par la direction et de l'avis du CHSCT.

La mobilisation de 4 ressources complémentaires par les représentants du personnel au CHSCT



Les représentants du personnel au CHSCT sont à l'initiative d'une discussion collective sur le projet, du recours à l'expert et à l'avocat pour obtenir : un jugement favorable, puis une modification du projet.

Une combinaison efficace dans la durée entre l'implication des salariés, l'expertise CHSCT et une action en justice a permis de suspendre la mise en oeuvre du projet pendant plus d'un an et d'obtenir sa modification :

. Mars 2015 : Présentation du projet / Désignation de l'expert CHSCT

. Juillet 2015 : Présentation au CHSCT du rapport d'expertise / délibération du CHSCT constatant le manque d'information du CHSCT sur la base du rapport d'expertise

. Octobre 2015 : Première ordonnance de référé par le juge du TGI suspendant la mise en oeuvre du projet de réorganisation

. Mai 2016 : Deuxième ordonnance du juge du TGI suspendant la mise en oeuvre du projet dans l'attente de l'avis du CHSCT

. Juin 2016 : La direction annonce des modifications substantielles du projet initial de réorganisation

Les résultats

En activant la combinaison de ces 4 ressources dans la durée, les représentants du personnel ont transformé le contexte d'une réorganisation dangereuse pour la santé des salariés au point de conduire la direction à modifier le projet sur des points substantiels. Notamment sur deux points qui concernent la pénibilité largement reconnue du métier de la distribution du courrier :

- . Une réduction du nombre de positions de travail supprimées (4 au lieu de 7 comme prévu initialement) ;
- . Le maintien du régime de travail et du nombre de jours de repos qui lui est associé.

L'évolution de la loi, en augmentant les contraintes appliquées aux droits des CHSCT (délai préfix pour la consultation du CHSCT, etc.), nécessite pour les CHSCT et leurs partenaires de concevoir des méthodes (organisationnelles, méthodologiques) mobilisant de nouvelles combinaisons de ressources.

¹ Tribunal de Grande Instance de Paris. Ordonnances de référé rendues le 6 octobre 2015 et le 19 mai 2016 : CHSCT de la PDC Paris Invalides contre S.A. La Poste.

Pour toute information au sujet de cette expérience instructive, vous pouvez contacter :
Sud PTT postaux Paris : <http://www.sudposte75.fr/> - Contacter David.
ALTEP (cabinet d'expertise CHSCT) : jfperraud@altep.pro

LA PUISSANCE D'AGIR AU TRAVAIL RECHERCHES ET INTERVENTIONS CLINIQUES

PIERRE ROCHE

Cet ouvrage présente une clinique sociologique qui a une double ambition, celle de transformer les situations de travail elles-mêmes en augmentant la puissance d'agir des hommes et des femmes qui l'exercent mais aussi celle d'indiquer la voie qui permet la promotion, au cœur même de sa pratique, d'un régime démocratique de production des savoirs.

En effet, pour qu'il y ait changement, l'intervenant-chercheur ne peut se contenter de porter à la connaissance des salariés les savoirs acquis au cours des recherches sociologiques. Il doit les confronter à ceux des acteurs et surtout construire avec eux des savoirs inédits à partir de l'expression de leurs ressentis et de l'expérience collective de penser ensemble. C'est en se mettant eux-mêmes en travail qu'ils peuvent transformer leur travail.

En prenant appui sur des situations de travail concrètes relevant de différents champs professionnels, Pierre Roche décrit et fonde cette fonction de tiers-aidant dans une éthique démocratique.

Destiné aux chercheurs et aux consultants qui s'intéressent à la clinique du travail, cet ouvrage sera utile aux étudiants qui veulent s'y former, aux militants de l'éducation populaire qui défendent le principe de la co-construction des savoirs qui la sous-tend et, enfin, aux professionnels soucieux de réfléchir sur leur pratique et leurs positionnements et de les transformer afin de gagner en puissance d'agir.

Pierre Roche est sociologue, chercheur-intervenant au Céreq (Marseille), membre fondateur du Réseau international de sociologie clinique (RISC), membre du Comité de rédaction de la Nouvelle revue de psychosociologie.



QUAND LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL S'INVITE À LA MAISON TRAVAIL ET EMPLOI - 2016/3 (N° 147)

COORDONNÉ PAR CHRISTELLE AVRIL ET PASCAL MARICHALAR

Quand la pénibilité du travail s'invite à la maison. Perspectives féministes en santé au travail
Christelle Avril, Pascal Marichalar

Quand le travail déborde... La pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique
Lucie Goussard, Guillaume Tiffon

Quand la pénibilité du travail débarque. Les temps des pêcheurs et de leurs conjointes
Marie Charvet, Fabienne Laurieux, Gilles Lazuech

De l'exploitation familiale à la mobilisation collective. La place des conjointes dans un mouvement d'agriculteurs victimes des pesticides
Jean-Noël Jouzel, Giovanni Prete

L'impossible confinement du travail nucléaire. Expérience professionnelle et familiale de salariés sous-traitants exposés à la radioactivité
Marie Ghis Malfilatre

Ce numéro est disponible en version électronique sur Cairn à l'adresse <http://www.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2016-3.htm>



LA DISPARITION DE LA CHASSE CHRISTOPHE LEVAUX

Jean-Pierre contemple le petit empire qu'il s'est construit à force de manigances. Laurence regarde son ventre tomber toujours plus bas. Virginie rêve de la petite graine qui viendrait « meubler » son intérieur. Toi, Thierry, tu éructes et trépignes dans le vide jusqu'à te perdre. La médiocrité est partout, le marché de dupes a de beaux jours devant lui et, sous les masques de façade, le délitement est à l'oeuvre.

La Disparition de la chasse est à l'image de ses personnages avides, bouffons ou pathétiques : comique et grotesque, désespérément.

Christophe Levaux est né à Bruxelles en 1982. Il se passionne pour les lettres pendant son adolescence puis les abandonne pour se diriger vers la musique à l'université. Il travaille comme musicien pendant quelques années et entreprend ensuite une thèse en musicologie. Il commence à écrire sur la musique dès le début des années 2010. À ses heures perdues, il s'essaye à l'écriture fictionnelle, ce qui six ans plus tard donne La Disparition de la chasse, son premier roman.

