



Mutualisation à marche forcée, ça se passe comme ça à Prisma

Presse magazine, une journaliste tente de mettre fin à ses jours sur son lieu de travail

Le jeudi 27 septembre, à Prisma Média, une journaliste confirmée travaillant depuis de nombreuses années pour le magazine Prima, a voulu mettre fin à ses jours en enjambant la balustrade d'une terrasse du 4ème étage de l'immeuble de Gennevilliers. Heureusement, deux témoins de la scène, postés dans un bureau donnant sur cette terrasse, sont rapidement intervenus, ceinturant leur camarade par derrière pour la faire descendre du parapet qu'elle avait enjambé.

Comment en est-on arrivé là ?

Cet acte désespéré est malheureusement la conséquence de la politique jusqu'au-boutiste de la direction. Fin 2010, Prisma décide de mutualiser les rédactions Femme Actuelle et Prima. Le projet est présenté au CE, qui en pointe immédiatement les dangers en termes de conditions de travail et de stress. Le CHSCT demande une expertise. Et le cabinet Cedaet remet son rapport en janvier 2011. On peut y lire, notamment dans les préconisations : « Réviser l'évaluation faite de la charge de travail. Nous attirons l'attention sur les risques induits par l'adoption d'indicateurs de charge simplificateurs de cette notion car c'est bien par la variabilité du travail que s'appréhende aussi sa charge. La charge de travail se définit à travers une double dimension : ce qui est à faire ; ce qui n'est pas fait. (...) La dimension du travail « masqué » (le travail invisible) doit également être prise en compte ».

Et l'expert-comptable du CE, de compléter, dans son expertise économique sur la polyvalence et la productivité : « En données brutes, les coûts internes de rédaction diminueraient de 6,3% en valeur. En évaluant à 8 000 € l'an un ordre du grandeur du « surcout » maximal par salarié des primes de polyvalence totale (170€ + 8%), et à 35 la totalité des CDI dits concernés par les évolutions, on obtient un montant d'environ 280K€. Prenant 250K€ par prudence, il ressort alors que le budget des rédactions, hors ces primes, diminuerait de 5%. Compte tenu de la production supplémentaire de hors séries, la productivité apparente augmenterait de l'ordre de 10%. Soit un équivalent de 20 jours de travail en plus par salarié en moyenne, ou de 110 pages par an et par journaliste (y compris photo hors web) au lieu de 100 des magazines principaux Prima et Femme Actuelle ».

Mais Prisma Media ne voit qu'une chose : la rentabilité. Et de jeter le rapport aux oubliettes, de passer outre l'avis négatif du CE et du CHSCT, de menacer – encore lors du CE du 26 octobre – les 30 salariés du magazine Prima de fermer le titre pour non-rentabilité. Les IRP demandent au moins la mise en place d'une commission de suivi. Refusé ! Les journalistes des deux rédactions, mis à part les SR et les maquettistes, sont priés de travailler à la fois pour le Print et pour le Web (fem-

meactuelle.fr et prima.fr) ; des primes de polyvalence sont distribuées. Les IRP rappellent à la direction son obligation de faire signer un avenant aux salariés embauchés avant 2009 (loi Hadopi), qui voudraient travailler sur le Web. Quatre chef de service signent un tel avenant... dont la salariée qui a tenté de se suicider (pour info : les trois autres signataires de l'avenant étaient en arrêt maladie pour dépression en ce même mois de septembre)...

Une direction dans le déni

C'est le CHSCT qui a prévenu l'Inspection du Travail le surlendemain... Prisma voulait attendre 15 jours, et demandait au pôle féminin de ne pas ébruiter la chose... L'inspectrice du travail, venue rapidement sur place pour mener son enquête, recevait les confidences de salariées en larmes...

Aujourd'hui, la direction veut aller vite et notamment signer un accord RPS. Elle a pris l'initiative d'enclencher des formations au stress pour le management, d'une demi-journée. Elle a également scellé au sol chaises et tables des terrasses... Oui, Prisma préfère manier le tourne-vis plutôt que de suivre les recommandations du CHSCT, et de reconnaître qu'il y a surcharge de travail pour les salariés du pôle féminin. Le CHSCT a donc mandaté le cabinet Secafi pour effectuer une nouvelle expertise des risques psycho-sociaux sur ce pôle. Enfin, une enquête conjointe Direction/Elus est diligentée pour mettre en évidence ce qui n'a pas fonctionné... Et l'inspectrice du travail remettra les conclusions de son enquête le 18 novembre prochain à Rolf Heinz, pdg du groupe.

Ce dossier aura donc des suites. Mais on peut d'ores et déjà affirmer que vouloir mutualiser de la sorte des rédactions, à la recherche exclusive du profit immédiat, est dangereux et contre-productif.

Enfin, le SNJ souhaite dire à notre consœur journaliste, victime d'un employeur irresponsable, qu'il l'assure de tout son soutien amical et confraternel, et qu'il est prêt à se mettre à ses côtés, si elle souhaitait donner une suite judiciaire à ce dramatique événement.



Téléphone portable et maladie professionnelle : une nouvelle décision importante en Italie

Dans une décision du 12 octobre 2012, la Cour de cassation italienne a admis l'invalidité professionnelle d'un salarié exposé de manière prolongée aux ondes électromagnétiques de son téléphone portable. En l'espèce, un cadre atteint d'une tumeur soutenait que sa maladie résultait de l'emploi d'un téléphone portable dans le cadre de son activité professionnelle, et ce, près de 6 heures par jour entre 1991 et 2003. L'organisme public en charge des accidents de travail et des maladies professionnelles (INAIL) avait refusé de reconnaître le caractère professionnel de la maladie, au motif que le lien de causalité entre sa pathologie et son activité n'était pas établi.

Le 10 décembre 2009, la Cour d'appel de Brescia avait fait droit à la demande du salarié et retenu une invalidité de 80%. L'INAIL s'était pourvue en cassation contre la décision des juges du fond, au motif que le caractère pathogène du téléphone portable n'était pas démontré et que la maladie n'était pas listée comme étant une maladie professionnelle découlant de l'exposition à des ondes électromagnétiques. L'INAIL soulevait également l'absence de preuve suffisante du lien de causalité entre la tumeur du plaignant et son usage, même prolongé, du téléphone portable.

Pour rejeter le recours de l'INAIL et faire droit à la demande du salarié, la Cour de cassation s'est fondée sur plusieurs études citées par la Cour d'appel de Brescia qui mettent en avant les risques liés à l'utilisation prolongée du téléphone portable (études du groupe «Bio-initiative» ou des groupes «Interphone» et «Kundi»). Elle a considéré qu'il existe un faisceau d'indices suffisant sur le lien de causalité entre la pathologie et l'usage du téléphone portable. La preuve résulte notamment des études précitées, mais aussi des conclusions de médecins, neurochirurgien et oncologue de Brescia et Padoue. La Cour en conclut que le caractère professionnel de la maladie n'est pas une « simple possibilité » au vu de l'absence d'autres facteurs exogènes au travail qui pourraient expliquer l'origine de la maladie.

La Cour souligne également que l'INAIL n'a pas apporté la preuve de la non fiabilité des études présentées par le plaignant ou, plus largement, de l'innocuité de l'exposition à des ondes électromagnétiques. En effet, cette preuve ne pouvait résulter des études présentées par l'INAIL au motif que leur financement par l'industrie du téléphone les rendait suspects de partialité.

Cette décision, qui reconnaît formellement la maladie professionnelle liée à l'emploi du téléphone portable fera date.

Quand Séphora retiens la nuit...



Par ordonnance du 6 décembre 2012, le TGI de Paris, saisi par l'intersyndicale du commerce parisien (CLIC-P), a dit « *n'y avoir lieu à référé sur la demande tendant à voir ordonner à la société Sephora de cesser d'employer des salariés entre 21 heures et 6 heures dans son établissement des Champs Elysées* ».

Le juge a en revanche interdit à l'enseigne de parfumerie, sous astreinte de 50.000 €, « *d'employer des salariés le dimanche dans son établissement de Bercy Village situé Cour Saint Emilion à Paris (12ème)* » compte tenu de l'effet suspensif lié à la contestation, devant le Tribunal Administratif, de la dérogation dominicale accordée au dit magasin par le Préfet.

Fort de ses succès, depuis 2010, contre le travail dominical de supérettes parisiennes et conforté par les ordonnances du 25 juin 2012 rendues par ce même TGI interdisant aux grands magasins Galeries Lafayette et BHV de procéder, en violation de la convention collective, à des ouvertures retardées lors des soldes d'été, le CLIC-P avait attiré Sephora : en effet, cette entreprise repousse sans cesse l'heure de fermeture nocturne de son principal magasin et ce sans même se prévaloir des quelques garanties liées à un accord sur le travail de nuit, contrairement, par exemple, aux magasins Fnac et Virgin situés sur la même avenue.

La société, pour sa défense, arguait du fait qu'elle faisait travailler des salariés, sur la base d'un prétendu volontariat, après 21 heures et ce depuis 1996, antérieurement donc à l'entrée en vigueur de la loi relative au travail de nuit du 9 mai 2001, la justice, qui rappelle « *que cette loi d'ordre public est d'application immédiate* », a cependant considéré que « *en l'absence de violation évidente de la règle de droit, le trouble manifestement illicite n'est pas caractérisé* ».

Plus encore, alors même que l'ordonnance précise qu'un accord est nécessaire, en application de cette même loi, en cas d'extension du travail de nuit ce que Sephora admet avoir fait en repoussant successivement la fermeture de son magasin de minuit à une heure puis désormais à deux heures du matin, la juge n'en a pas tiré la conséquence qui s'impose.

C'est, entre autre, sur ces deux bases que les syndicats ont interjeté appel, appel qui devrait être examiné dès janvier 2013. La justice est également être prise au mot : des assignations vont être délivrées, pour la même date, à l'encontre des sociétés Abercrombie & Fitch, Apple et Uniqlo qui font elles aussi travailler leurs salariés la nuit, des sociétés implantées en France après la loi de 2001...



Le syndicalisme face aux ondes électromagnétiques

Au congrès de juin 2011 de Solidaires nous avons adopté le texte suivant :

« Les salariés sont de plus en plus exposés sur le lieu de travail aux rayonnements électroniques. Solidaires mettra tout en œuvre pour informer les salariés sur les études indépendantes menées sur ce risque. Solidaires fera son possible pour exiger une mesure de l'exposition des salariés aux rayonnements électromagnétiques, notamment en cas de proximité d'antennes et de radars et d'utilisation des téléphones mobiles. L'impact doit également être évalué et rendu public pour l'ensemble des personnes résidant ou travaillant à proximité des émissions. Solidaires demande que les seuils de danger fixés par des études indépendantes soient pris en compte, et non les seuls seuils officiels, largement influencés par les industriels. Solidaires demande que les personnels et les citoyens soient systématiquement informés de leur niveau d'exposition ».

La commission santé et conditions de travail et la commission écologie ont organisé le 17 octobre à la bourse du travail de Paris une journée de travail sur les actions syndicales face aux expositions aux ondes électromagnétiques. Cette journée faisait suite à un travail de réflexions et d'analyses entamé par la commission santé et conditions de travail entamé suite à notre résolution de congrès en juin 2011.

Cette journée s'est déroulée en deux temps :

- le matin, les interventions/conférences de trois associations suivies d'un temps d'échanges et de débats. Ils s'agissaient de « Robin des Toits », une association nationale qui milite pour la sécurité sanitaire dans les technologies du sans-fil, de « PRIARTÉM », qui a pour objet, notamment, d'exiger une réglementation sur les implantations des antennes-relais de téléphonie mobile et de « Le collectif des électro sensibles », qui a notamment pour objectif la reconnaissance de cette maladie environnementale émergente

- l'après midi, nous avons eu la présentation par plusieurs équipes syndicales de leurs actions sur le sujet et des échanges/débats sur les pistes et outils à définir et construire ainsi que les campagnes à mener. Parmi ces présentations, SUD Renault Trucks a présenté sa lutte contre l'installation de bornes Wifi sur l'usine via une enquête CHSCT, la FSU Paris Bibliothèque sa lutte victorieuse contre la mise en place du Wifi par des actions de retrait, SUD Recherche EPST son action pour faire reconnaître comme une maladie professionnelle l'électro sensibilité d'un salarié, le SNABF la bataille engagée contre l'installation d'antennes relais sur un bâtiment de la banque de France et une électro sensible son combat victorieux pour faire cesser les expositions sur son lieu de travail.

A l'issue de cette riche journée nous avons décidé de rédiger un livret à destination des équipes syndicales retraçant les acquis de cette journée en termes d'informations et de pistes d'actions syndicales. A côté de ce document nous proposerons aussi la trame d'un tract qui permette aux salariés d'appréhender les enjeux des expositions aux ondes électromagnétiques sur leurs lieux de travail.



Robin des Toits est une association nationale qui milite pour la sécurité sanitaire dans les technologies du sans-fil: portables, antennes-relais, wifi, wimax, baby phones, bluetooth etc. L'objectif de l'association est une réelle réglementation abaissant les normes d'exposition du public, obligeant les industriels à des études d'impact sanitaire avant tout lancement de nouvelle technologie et reconnaissant le handicap que représente l'électrohypersensibilité.
www.robindestoits.org



PRIARTÉM a été créée, en octobre 2000 avec pour objet de veiller à une implantation des antennes-relais de téléphonie mobile respectueuse des conditions de vie et de santé de tous. Elle a été la première association, au niveau national, à faire émerger ce problème (<http://www.priartem.fr/>).

Elle a élargi son champ de préoccupation en 2004 à l'ensemble des technologies de télécommunications sans fil, téléphones portables, WiFi, Wimax...



Le collectif des électrosensibles (<http://www.electrosensible.org>) de France, créé en 2008, a notamment pour objectif la reconnaissance de cette maladie environnementale émergente et de la situation de handicap lié à la pollution de l'environnement, la prise en charge médicale, sociale, administrative, résidentielle et professionnelle adéquate et individualisée et la prévention pour éviter les nouveaux cas.

Pour en savoir plus :

Sur le site de l'Institut National du Cancer :

<http://www.e-cancer.fr/prevention/environnement-et-cancers/ondes-electromagnetiques/>

Sur le site de l'Agence Européenne de l'Environnement (en anglais) :

<http://www.eea.europa.eu/highlights/radiation-risk-from-everyday-devices-assessed>

Sur le site de l'OMS :

http://www.who.int/peh-emf/publications/facts/fs296_fr/en/



Lors des groupes de travail sur les conditions de travail instaurés à la DGFIP, Solidaires Finances Publiques a régulièrement mis en avant que les agents n'étaient ni entendus ni écoutés sur leurs conditions de travail, le contenu et l'organisation de leur travail.

Il y a quelques années encore, les réunions de service donnaient la possibilité aux agents d'échanger, de s'exprimer mais cette époque est bien révolue, aujourd'hui le temps est de plus en plus contraint, il n'y a qu'à observer comment est organisée l'information et comment se fait la communication.

Quasiment tout transite via les messageries intranet ou les sites locaux, ce qui fait que les agents sont abreuvés, submergés de messages, de notes dont ils ne savent plus que faire, et se trouvent dans l'incapacité de déceler ce qui est important, ce qui l'est moins. L'usage sans limite de l'informatique génère une certaine déshumanisation des rapports sociaux, tend à isoler les agents face à leur écran, à réduire les échanges collectifs sur le travail entre collègues et avec la hiérarchie.

En définitive les occasions d'échanges informels n'existent quasiment plus...



La création d'espaces de dialogue : un début de réponse ?

C'est dans ce contexte que la direction générale après avoir expérimenté dans 6 départements, des lieux d'échange informels – appelés espaces de dialogue (EDD) – sur l'organisation du travail a décidé de les généraliser sur l'ensemble du territoire.

La restitution des premiers espaces de dialogue a montré l'écart important – voire le fossé – qui existe entre ce que vivent les agents au quotidien et la perception qu'en ont les responsables administratifs.

Beaucoup de responsables sont dans le déni des difficultés inhérentes à une organisation du travail qui fait l'impasse sur le caractère humain, sur ce qu'un individu y met de lui lorsqu'il travaille (l'humain n'est pas une machine).

Affirmer qu'il faut « s'adapter à la réalité des moyens mis à disposition, ne pas se référer à une notion de qualité du travail qui appartient au passé » c'est ignorer les contraintes (pressions temporelles, exigences du travail ...) des personnes pour mener leur activité.

Les objectifs donnés aux espaces de dialogue sont multiples : parler du travail, expertiser la nature des difficultés rencontrées au travail, rechercher et proposer des solutions pour améliorer l'organisation du travail.

EDD : mode d'emploi

Les EDD reposent sur une démarche participative et volontaire. Ce sont des lieux d'échanges associant les agents d'une part et les cadres d'autre part. Ils font l'objet de comptes rendus écrits et d'un suivi régulier.

Les EDD ne sont pas des réunions hiérarchiques, ils reposent sur le volontariat des agents et de l'encadrement.

Les EDD sont animés par des « facilitateurs » : ce sont des agents de la DGFIP qui ont été formés et leur rôle est de faciliter les échanges et de retranscrire par écrit ce qui a été dit, les besoins et les attentes. Pour garantir leur indépendance et leur neutralité, les facilitateurs ne doivent pas appartenir à la direction où ils interviennent.

La tenue d'un EDD relève de l'initiative locale et sa mise en œuvre peut être demandée par les agents, les cadres, la direction locale, un collectif de travail ou une organisation syndicale.

Les EDD sont pour les agents et les cadres des espaces de débat pour parler du travail, des dysfonctionnements (moyens, formation, outils informatiques, soutien technique...) et débattre de leurs propositions. Les paroles restituées dans le compte rendu sont anonymes.

Pour les chefs de service et les directions c'est un outil d'information directe et une interpellation donnant lieu à des réponses et un suivi dans le temps.

Pour les syndicats, destinataires des comptes rendus, c'est un point d'appui supplémentaire pour débattre des difficultés locales à partir de la parole et du vécu des agents et pour mettre en question l'organisation du travail.



Quelle analyse en tirer?

La mise en place de lieux d'échange sur le travail est une nécessité et leur formalisation (comptes rendus écrits et suivi régulier) indispensable. Si le terme « *espaces de délibération* » concept développé par Christophe Dejours¹, nous semble plus approprié et conforme à notre conception, ces lieux d'échanges et de discussions ne se développeront, que si la délibération, la confrontation des points de vue sur le travail existent véritablement, et si les directions ainsi que la centrale (lorsque cela relève de sa compétence) en acceptent le principe et apportent en retour des réponses adaptées aux demandes des agents et des cadres.

Pour Solidaires Finances Publiques, les EDD constitueront une avancée si l'expression des agents est non seulement écoutée mais entendue et conduit à des évolutions et des changements, même modestes au départ, l'essentiel étant que cela commence à bouger. Il faudra pour cela que les directions disposent de véritables marges de manœuvre et modifient leur comportement. La direction générale porte la responsabilité de restaurer la confiance largement entamée de l'ensemble des personnels.

Selon l'IRES (Institut de recherches économiques et sociales) qui a conduit les expérimentations avec un regard extérieur, les espaces de dialogue répondent à un réel besoin, et leur « *réussite dé-*

pend de ce que les directions et la DG seront en mesure de proposer sur le court terme et le moyen terme » en matière de management, de pilotage, de formation, de soutien, de conduite du changement....

Rappelons également qu'au-delà de ces lieux d'expression, la mise à jour du document unique est également l'occasion d'aborder les questions autour de l'organisation du travail.

Les possibilités ainsi données aux agents de s'exprimer peuvent être l'occasion pour les agents de sortir de l'isolement et du silence et de reprendre la main sur leur travail. Le fait de donner la parole à chacun sur son travail, permettra de se rendre compte que bien d'autres collègues sont confrontés aux mêmes difficultés, se posent les mêmes questions..., et vivent très mal de ne plus pouvoir faire un travail de qualité par exemple.

Des espaces de dialogue ou de délibération dans chaque service, à la condition toutefois de respecter un certain nombre de règles, sont le moyen de faire entrer dans les faits, le droit d'expression collective des agents sur leurs conditions de travail.

Donner la parole aux agents sur leur travail c'est leur donner à terme du pouvoir d'agir sur leur environnement.

Le droit à l'expression des salariés

Article L2281-1 du code du travail

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

Article L2281-2

L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

¹ Christophe Dejours est psychiatre et professeur de psychologie au Conservatoire national des Arts et métiers. Il est l'auteur de nombreux ouvrages comme « La souffrance en France », « Travail, usure mentale »



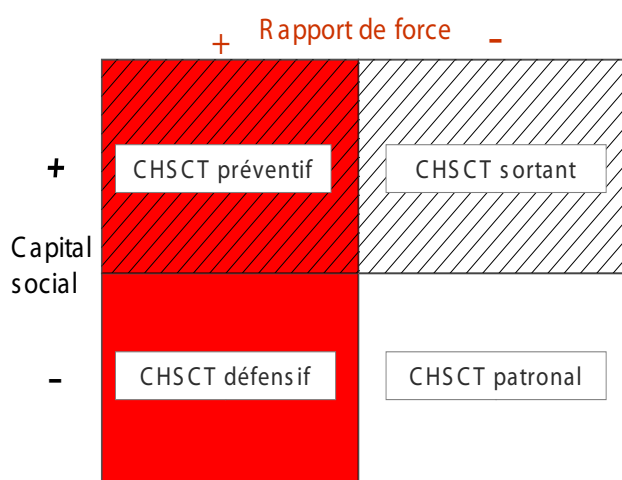
Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ont 30 ans

Sonia Granaux, sociologue

La dernière des lois Auroux, du 23 décembre 1982, devait remédier à une situation dans laquelle les anciens comités d'hygiène et de sécurité (CHS) ne s'étaient pas développés. Elle n'eut pas les effets attendus. Au début des années 2000, moins d'1% des CHSCT mène une enquête suite à la déclaration d'une maladie professionnelle, fait appel à un expert agréé ou procède à l'analyse à priori des risques aux postes de travail pourtant obligatoire depuis 1979.

Les comités ont évolué de 1947 à nos jours en dehors du contexte juridique. Leur activité est en effet davantage dépendante du contexte socio-historique dans lequel ils s'inscrivent, que de la législation en vigueur. Le modèle d'analyse présenté ci-dessous est issu d'une étude menée dans le secteur de la chimie, il appréhende les CHSCT à travers les déterminants réels de leur fonctionnement et permet d'effectuer une périodisation.

Le CHSCT est une institution représentative du personnel particulière, à la fois in et out, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Il s'inscrit dans le jeu des rapports sociaux de production et fait partie du système de prévention des risques professionnels. Son action est déterminée par le rapport de force employeur/salariés à un moment donné et par le capital social externe des élus.



- Le rapport de force ou « *worker power* » est relatif à la conflictualité et à la cohésion sociale au sein de l'établissement. Il se mesure par le taux de syndicalisation, la présence de relais d'information dans les ateliers, ou encore par la capacité des syndicats à agir ensemble au sein du comité. Un maillage serré des relations entre élus et travailleurs favorise leur « *pouvoir d'agir* » mutuels.

- Le capital social est la capacité des élus à mobiliser leurs réseaux d'interconnaissances. La fréquence des rencontres avec les professionnels de prévention mais aussi l'inscription dans des réseaux d'entraide en santé au travail permettent de le mesurer. Les élus sont mieux armés face aux experts du patronat lorsqu'ils sont formés et ouverts à l'apport de savoirs et expériences extérieurs.

- Le CHSCT préventif (capital social +, rapport de force +)

C'est le cas du comité ouvert à d'autres syndicats et attentif aux alertes émanant des réseaux de santé. Il bénéficie de la notoriété des IRP et de connaissances extérieures dans le rapport de force.

- Le CHSCT patronal (capital social -, rapport de force -)

Isolés dans l'établissement et isolés de l'extérieur, les élus de ce type de comité suivent les directives d'une présidence qui prend toutes les initiatives. Les discussions sont consensuelles ou formelles.

- Le CHSCT défensif (capital social -, rapport de force+)

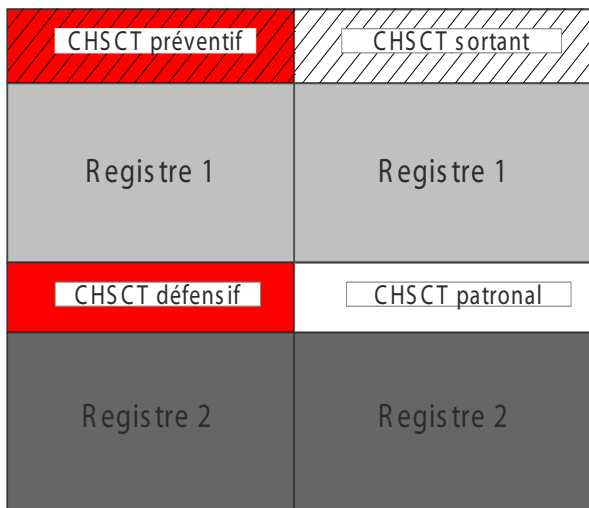
L'affrontement exclusif entre la direction et les élus du personnel dans ce type de comité, ne débouche pas sur la construction de contre-propositions de la part des élus.

- Le CHSCT sortant (capital social +, rapport de force -)

Les élus armés de connaissances et entourés de personnes-ressources, ne rencontrent pas le soutien des autres élus et/ou des salariés et s'éloignent progressivement du comité ou de l'entreprise.

Les activités du comité mettent en jeu différentes visions de la prévention. En fonction de leur positionnement sociologique, les CHSCT sont associés à deux registres de pratiques que l'on peut situer sur un continuum allant d'une prévention axée sur les facteurs individuels à une prévention incluant le rôle des rapports sociaux.





Registre 1 : Les décisions prennent en compte la connaissance du travail réel qu'expérimentent les salariés. Ceci permet que l'organisation du travail soit intégrée à l'analyse des risques. Les situations de travail dangereuses sont étudiées. Le comité participe à l'amélioration de la reconnaissance des accidents et maladies du travail invisibles.

Registre 2 : L'erreur ou la faute humaine est mise en avant dans l'analyse des risques. Les documents produits ou validés au sein du comité reposent sur la modification du comportement individuel à travers les consignes, les procédures, la formation et la technique. La logique associée est celle d'une rationalisation des coûts induits par l'obligation de protection des travailleurs.

Prenons l'exemple de la survenue d'un accident du travail dans une entreprise X

Le CHSCT est de type préventif ou sortant

Les élus mènent une enquête indépendante immédiatement après l'accident, ils réclament une réunion extraordinaire du comité, voire créent une commission d'enquête qui informera les médias dans certains cas graves. Ils ont développé une méthode permettant de réaliser une analyse plurifactorielle de l'accident : rôle du statut, de la formation du salarié, des cadences du poste, de l'intensité du travail, des relations avec les collègues, la hiérarchie, les clients, rôle de la sous-traitance... Ils font éventuellement appel à un expert agréé, à un avocat, sollicitent l'aide de l'inspection du travail, du médecin du travail, de chercheurs spécialisés. Si c'est un CHSCT sortant, cette démarche ne débouche pas sur une mobilisation des élus et des salariés suffisante pour amener la direction à intégrer l'organisation du travail dans sa propre analyse et à transformer durablement les pratiques du comité.



Le CHSCT est de type défensif ou patronal

L'accident du travail fait l'objet d'une enquête par arbre des causes (ADC) organisée par le service sécurité à laquelle les élus pourront participer ou non. Elle débouche comme dans 60% des cas dans la chimie, par une mise en cause de la responsabilité individuelle du salarié. Les recommandations portent sur le renforcement des consignes de sécurité, de nouvelles campagnes de sensibilisation au port des équipements de protection individuelle (EPI), l'attribution de primes ou de sanctions en fonction des « résultats sécurité ». Dans le cas d'un suicide, un groupe de travail associant direction et représentants du personnel est créé, il décide de la mise en place d'une « cellule d'écoute et d'accompagnement » ou d'une ligne d'appel téléphonique d'urgence, un questionnaire est soumis à chaque salarié. Si le CHSCT est de type défensif, les élus s'opposent à cette conception psychologisante de la prévention mais n'apportent pas de proposition alternative.

Cette grille d'analyse peut être utilisée pour comparer des CHSCT entre eux à une même époque. Elle permet aussi d'effectuer une comparaison sur le long terme. On peut distinguer cinq périodes dans l'évolution des comités depuis leur création en 1947.



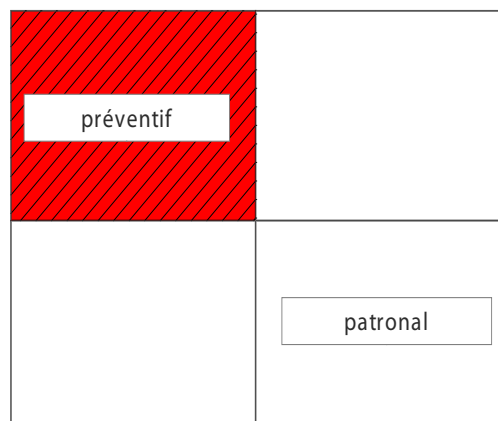
Les années 50-60

On ne trouve pas de traces de procès-verbaux de CHS datant de cette époque dans les établissements de la chimie. Les CHS connaissent un faible développement dans les entreprises françaises. D'après l'inspection du travail, moins d'une entreprise sur deux en dispose et son activité est souvent formelle. Il en est de même des comités d'entreprise dont l'action réside principalement dans la gestion des œuvres sociales et « l'arbre de Noël ». Les CHS patronaux ou « fantômes » sont dominants. L'analyse des accidents et des maladies professionnelles est axée sur les prédispositions individuelles et l'hygiène personnelle. Engagés dans la « bataille de la production » et le « compromis social fordiste », les représentants du personnel sont annihilés par les contraintes productives. Ils sont peu informés, et sont, par ailleurs, dissuadés de s'investir dans leur mandat par un patronat qui n'a jamais accepté aucun droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail, que ce soit en 1906 lorsqu'il s'agit d'étendre l'institution des délégués ouvriers mineurs à la sécurité à toutes les entreprises, ou en 1928 lorsque l'IUMM¹ s'alarme des projets de création de comités de sécurité recommandés par l'organisation internationale du travail.



Les longues années 70 (1968-1975)

Les premiers comptes rendus de CHS de la chimie datent de la fin des années 60. Ils marquent l'entrée des syndicats dans les entreprises et une période de haute intensité législative autour des questions de conditions de travail (création de l'ANACT² et des CACT³ en 1973, accord interprofessionnel de 1975). L'ensemble des entreprises françaises est gagné par un mouvement de révolte qui dénonce les conditions de travail brutales et les « cadences infernales ». Dans ces années, les élus de Rhône-Poulenc, de British Pétrole, ou encore de Shell, se réapproprient ou investissent l'institution CHS avec l'appui des syndicats qui font des conditions de travail une priorité. Des sections d'hygiène et de sécurité (SHS) sont créées dans tous les ateliers à un moment qui coïncide avec d'autres avancées sociales gagnées au prix de longues grèves comme à BP Lavera où au bout de trois semaines, les syndicats obtiennent que 14 élus les représentent en CHS. A Rhône-Poulenc Roussillon, le secrétaire du CHS est permanent, avec les autres élus, il mène des enquêtes après accident du travail indépendantes et ce sont plus de 20 personnes qui se réunissent après chaque accident même bénin. Les élus réalisent des inspections d'établissement non programmées à tout moment dans les ateliers. A BP Lavera, les syndicats obtiennent la mission permanente des élus CHS qui leur permet de se rendre dans les services à tout moment. Les représentants ouvriers de secteurs comme la chimie, la métallurgie ou la construction l'automobile, s'associent à des professions comme l'inspection du travail et la médecine du travail, ainsi qu'à des laboratoires de recherche. Le groupe produits toxiques (« G.P-Tox ») est créé auprès de la FUC-CFDT⁴ afin de promouvoir une industrie plus respectueuse des hommes et de l'environnement. Les syndicats dénoncent les dangers de produits comme le chlorure de vinyle monomère (CVM). L'ergonomie d'intervention se développe. Des études regroupant syndicalistes et chercheurs sont réalisées afin d'apporter aux élus des CHS, une information scientifique rigoureuse opposable aux directions d'entreprises. Ces années constituent un peu l'âge d'or des CHS.



1 Union des industries métallurgiques et minières.

2 Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

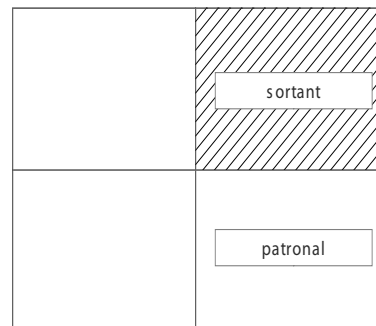
3 Commission d'amélioration des conditions de travail.

4 Fédération unifiée des industries chimiques de la CFDT



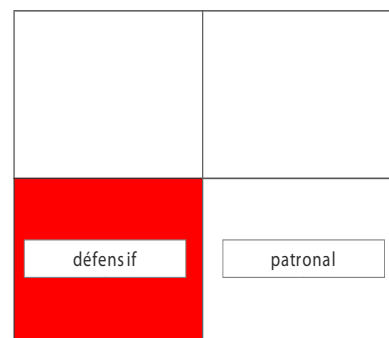
La reconquête patronale (1975-1984)

Dans la chimie et la métallurgie, les directions d'entreprises préparent dès 1974 avec l'appui des groupements patronaux comme l'IUMM et l'UIC⁵, la reprise en main des CHS. Elles les attaquent sur plusieurs fronts : refus d'appliquer la législation, harcèlement de délégués, main mise sur la médecine du travail, contrôle et isolement des victimes d'accidents du travail pour qu'ils ne déclarent pas leurs accidents ou qu'ils n'interpellent pas les syndicats, redéploiement des services sécurité. Ce « retour de bâton » de mai 68 se traduit dans les entreprises par une confiscation du pouvoir des élus qui perdent progressivement l'initiative des inspections d'établissement et des enquêtes après accidents du travail ainsi que le soutien des salariés. La promulgation des lois Auroux permet aux directions de revenir à une stricte interprétation de la loi en supprimant les usages en cours qui accordaient des droits supplémentaires aux représentants du personnel.



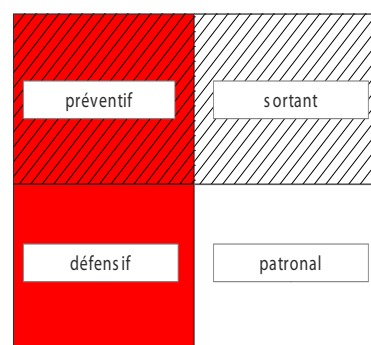
La période muette (1984-2005)

Ces années marquent à la fois l'apogée et le déclin du mouvement ouvrier pour l'amélioration des conditions de travail, tel qu'on peut parler d'un paradoxe des lois Auroux. Avec l'intensification de la négociation collective mise en place par ces lois, les nouvelles formes de participation salariales détournées par les directions dans leurs principes, les élus des IRP et les directions se rencontrent de plus en plus fréquemment, ce qui tend à les rapprocher. Les directions usent de toutes les armes de la séduction pour déposséder les syndicats de leur substance et les éloigner des travailleurs (promotion de certains délégués, avantages en nature...). Dans le même temps, le syndicalisme décroît. Les militants, qui cumulent les mandats, se détachent progressivement de leur base. La sous-traitance et l'augmentation des contrats précaires finissent de déliter le socle sur lequel s'étaient bâties les IRP. Affaiblis, les syndicats entrent dans une période de compétition plus vive entre eux. Que ce soit dans la chimie comme dans d'autres secteurs, les CHSCT sont « sous-utilisés » et fonctionnent comme une « coquille vide ». Les conditions de travail sont très en retrait derrière les questions de sécurité. La présidence oriente l'action des CHSCT dans la plupart des secteurs. Le CHSCT devient une « chambre d'enregistrement » des décisions de la direction ou une « annexe » des services sécurité. Les élus remplissent un rôle très fonctionnel de « contrôleurs technique ». Ils s'éloignent également des partenaires de prévention avec lesquels ils avaient tissés des liens comme la médecine du travail ou l'inspection du travail. Les tensions se crispent dans un tête à tête entre représentants issus de certains syndicats qui ne représentent plus qu'eux-mêmes et des dirigeants qui ont pris l'institution en main et l'ont verrouillée. Les CHSCT patronaux et défensifs sont dominants.



Le retour du CHSCT préventif (2005-2012)

La période récente est marquée par un retour perceptible des CHSCT préventifs et par la montée en puissance de l'institution, notamment dans certains secteurs touchés par des problèmes graves (suicides, cancers professionnels, risques industriels majeurs). Les ouvrages de Marie-France Hirigoyen (1998) et Christophe Dejourn (1998) font remonter les souffrances des travailleurs et le besoin d'intervention du CHSCT. Le contexte législatif devient plus favorable aux CHSCT ; les jurisprudences tranchent en faveur des élus et le droit européen renforce leur pouvoir dans de nombreux domaines. Le nombre de formations auxquelles participent les élus augmente ainsi que le recours aux expertises (+300%), si bien que le CHSCT tend à devenir la « bête noire » des employeurs. Ce retour des CHSCT préventifs est malgré tout, timide, car même si des formes de solidarités en réseau dépassant le cadre de l'entreprise se mettent en place (Association Henri Pézerat, GISCOPE⁶, APCME⁷), le problème de l'action collective dans l'entreprise reste posé. L'amélioration des conditions de travail constitue un levier de remobilisation mais le contexte y est peu propice. Néanmoins, par un phénomène de contagion des bonnes pratiques, les comités préventifs peuvent se développer, un renversement du pouvoir au sein de l'instance est possible comme le montre les expériences passées. L'histoire des CHSCT n'est pas linéaire, ainsi on ne peut préjuger de leur avenir.



⁵ Union des industries chimiques.

⁶ Groupement d'intérêt scientifique sur les cancers d'origine professionnelle (93).

⁷ Association médicale pour la prise en charge des maladies éliminables (13).

« VULNÉRABILITÉS AU TRAVAIL » Naissance et actualité de la psychopathologie du travail

Claude Veil

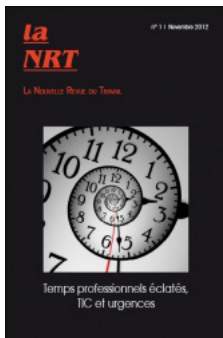


L'ouvrage présente des textes essentiels d'un des fondateurs de la psychopathologie du travail : il éclaire, dans un langage accessible à tous, les débats contemporains sur les processus de dégradation de la santé au travail et d'exclusion des dits « vulnérables ».

Cet ouvrage s'inscrit dans la lignée des rééditions de textes des fondateurs de la psychopathologie du travail initiées chez érès avec Le Guillant et Tosquelles. En s'attachant à la question de la fabrication des « inaptés », « handicapés », « vulnérables », du statut assigné et du traitement différentieliste qui leur est réservé et qui les installent dans l'exclusion, Claude Veil donne des outils pour comprendre les processus à l'origine de la souffrance au travail et agir dans le but de les transformer. Des textes d'une grande actualité.

Claude Veil (1920-1999), psychiatre, médecin du travail, directeur de recherche à l'École des hautes études, a été l'un des fondateurs de la psychopathologie du travail dès les années 1945. Son oeuvre est présentée par Dominique Lhuillier, professeure émérite de psychologie du travail au Centre de recherche sur le travail et le développement du CNAM. Elle a travaillé avec lui, dans les années 1990, lors de recherches et interventions sur l'exclusion.

« LA NOUVELLE REVUE DU TRAVAIL »



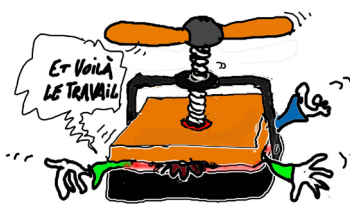
Le Premier numéro de *La Nouvelle Revue du Travail* (automne 2012) a paru. Vous pouvez le consulter et lire les articles à l'adresse suivante : <http://nrt.revues.org>.

La Nouvelle Revue du Travail est une revue scientifique dont les auteurs, chercheurs ou praticiens, s'adressent au public académique et à celui des entreprises et des administrations publiques, à un moment où l'enseignement supérieur forme plus d'intervenants que de chercheurs. Le travail est pensé comme une notion transversale au carrefour des différents courants de la sociologie. La revue est ouverte à toutes les disciplines dès lors que les auteurs traitent du travail (au sens large). La nouvelle revue du travail s'intéresse au travail à l'échelle internationale ; elle encourage le bilinguisme en diffusant des articles publiés dans une des grandes langues internationales et en français.

C'est aussi l'émergence d'un nouveau support de publication scientifique pour les sociologues du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, etc.

Au sommaire de ce premier numéro, entre autres, des articles d'Yves Clot, Michael Burawoy, Jens Thoemmes, Ludovic Jamet, Philippe Brunet, etc.

Les journées « Et voilà le travail » en Ile de France



outils syndicaux pour appréhender et intervenir sur les conditions de travail.

Ces deux jours, en dégagement pour formation syndicale, nous permettrons d'avoir des échanges militants en vue de construire des perspectives revendicatives et des dynamiques de mobilisation.

Cinq ateliers sont proposées :

- 1 - La prise en charge syndicale de la souffrance individuelle
- 2 - L'évaluation du travail

Solidaires Ile-de-France organise les 31 janvier et 1er février 2013 à la bourse du travail de Paris (annexe Varlin, bd du temple M° République) une rencontre militante autour du travail et des

3 - Le CHS-CT, lieu de contre-pouvoir ou simple débat d'expert ?

4 - Débattre du travail, (re)construire des collectifs de travail

5 - Les outils syndicaux Solidaires (formations, infos, fiches pratiques...)

Vous trouverez le détail du programme dans le flyer d'annonce joint.

L'inscription se fait par mail avant le 30 décembre 2012 à etvoilaetravailenidf@orange.fr

Nous visons un public avant tout militant, mais celui-ci ne doit pas se limiter aux seuls membres des CHS-CT. Comme pour les formations Solidaires, nous demandons aux syndicats/sections de rassembler les inscriptions et de les faire remonter.

Plus d'infos :

<http://solidairesparis.org/IMG/pdf/EtvoilaIdF2.pdf>

