

Union
syndicale
Solidaires

Et voilà...

Le bulletin pour les équipes syndicales

Santé au travail

Conditions de travail

N° 33

Février 2015





3 ACTUALITÉS

Dangers pour la santé des travailleuses et travailleurs

4 JURISPRUDENCES

Maladies professionnelles

- Le cancer d'un docker reconnu comme maladie professionnelle
- Le préjudice d'anxiété reconnu à 10 anciens mineurs
- Préjudice d'anxiété et point de départ de la prescription

5 VU DU TERRAIN

- Une dynamique unitaire
- Retour sur la catastrophe ferroviaire de Brétigny un rapport CHSCT accablant pour la direction SNCF
- Départ de 4 salariées, TEC se soigne par le rire

7 ICI ET AILLEURS

- La formation des équipes militantes en CHSCT : un enjeu essentiel
- Amisol : « non-lieu » pour la mort ouvrière | A quand la création d'un délit pour « crime industriel » ?
- Et voilà le travail en Aquitaine

9 L'INVITÉ

Etienne Penissat

A l'ombre du dialogue social, les stratégies patronales pour entraver les libertés syndicales

11 ACTION SYNDICALE

Un CHSCT du Ministère du travail obligé de saisir le Tribunal Administratif pour contraindre l'administration à mener l'enquête obligatoire suite à une alerte Danger Grave et Imminent

12 PARUTIONS

- La comédie humaine du travail de la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale par Danièle Linhart
- HESAMAG - La médecine du travail aux urgences
- Au carrefour de l'exploitation par Grégoire Philonenko et Véronique Guienne

Dangers pour la SANTÉ des travailleuses et travailleurs

Les coups de force à la démocratie se succèdent pour s'attaquer, entre autres, aux outils de défense de la santé des travailleuses et travailleurs.

Le projet de loi Macron

Le gouvernement a ainsi utilisé l'article 49-3 de la constitution pour imposer l'adoption du projet de loi dit « Macron » à l'assemblée nationale. Ce texte est nocif à plus d'un titre et par exemple :

- il va entraîner, pour les salarié-e-s du commerce, l'extension du travail dominical et nocturne : 12 dimanches annuels d'ouverture, création de Zones Touristiques Internationales sur Paris, la Côte d'Azur et Normandie qui pourront ouvrir 52 dimanches par an, tout comme les grandes gares, et ce jusqu'à minuit, facilitation du classement des centres commerciaux en Zones Commerciales pour ouvrir toute l'année etc. Or, le travail de nuit (et non le travail en soirée comme il est présenté de manière abusive) a des conséquences graves en matière de santé et particulièrement pour les femmes ;

- il réduit le caractère dissuasif du délit d'entrave afin de « *ne pas effrayer les investisseurs étrangers* » en supprimant les peines de prison en cas d'entrave au fonctionnement d'une instance représentative du personnel ;

- l'inspection du travail est elle aussi en danger avec les suites de la funeste réforme Sapin qui a déjà de graves conséquences à la fois pour les agents des services de l'inspection mais aussi pour les travailleuses et travailleurs ainsi que leurs représentant-e-s qui éprouvent de plus en plus de difficultés à y trouver des outils de défense ;

Si la médecine du travail a pour le moment été sorti du projet de loi, elle n'en est pas pour autant tirée d'affaire et il ne s'agit sans aucun doute que d'une reculade tactique du gouvernement tant celui-ci semble n'avoir pour objectif que de satisfaire les intérêts conjugués du patronat et de la commission Européenne qui sont à l'opposé de ceux du mouvement ouvrier.

Le « dialogue social »

Autre attaque et non des moindres, après des mois de négociation il n'y a pas eu d'accord sur le dialogue social entre le patronat et les syndicats. Pourtant, faisant fi des désaccords et des mobilisations qui se sont exprimées, le gouvernement a repris la plume du Medef et vient de présenter un projet à peine différent de celui qui a été refusé il y a quelques semaines. Dans ce projet qui ne renforce en rien la représentation réelle dans les entreprises

de moins de 50 salarié-e-s, une nouvelle attaque est mise en place contre les CHSCT qui décidément semblent poser bien des soucis au patronat, preuve supplémentaire de leur utilité.

Pourtant cette instance au contraire a besoin d'être renforcée et au contraire, nous avons un urgent besoin de démocratie et de droits nouveaux pour les salariés dans les entreprises et les fonctions publiques. Parmi les propositions renforçant les droits et les pouvoirs des CHSCT, il y a par exemple :

- des moyens supplémentaires pour les CHSCT pour enquêter et obtenir des aides d'experts, de spécialistes sur les risques pour la santé des salariés ;
- la possibilité pour les CHSCT des entreprises utilisatrices de pouvoir défendre les questions qui concernent les salarié-e-s des entreprises sous-traitantes ;

- la constitution des CHSCT dans les entreprises (et non les établissements) de plus de 20 salarié-e-s ;

- dans les entreprises en dessous de 20 salariés, donner aux délégués du personnel les mêmes prérogatives et les mêmes moyens que les CHSCT. Pour les TPE (en dessous de 11 salariés) la création de CHSCT de sites compétents sur une zone commerciale ou industrielle doit être mise en place ;

- l'élection du CHSCT doit être faite au scrutin direct, sur listes présentées par les organisations syndicales en même temps que les élections des autres représentants du personnel ;

- un droit de veto des CHSCT sur les réorganisations.

Pour faire face un collectif

Face à l'ensemble de ces attaques que nous avons à plusieurs reprises dénoncées dans ces colonnes, l'Union syndicale Solidaires s'est inscrite avec d'autres forces dans la construction d'un collectif pour la santé des travailleuses et travailleurs qui lancé au mois de janvier un appel pour ne plus perdre sa vie à la gagner porté par une pétition : <http://pournepusperdresaviealagagner.wesign.it/fr>.

Il regroupe déjà un nombre important d'associations, de syndicats, de personnalités et il devrait être rejoint par d'autres forces dans les jours qui viennent. Il a été à l'initiative d'un meeting (voir page 5) à Paris et prépare pour les mois qui viennent des états généraux de la santé des travailleuses et travailleurs. Nous vous invitons à relayer et à participer massivement ces initiatives car non, le mouvement ouvrier ne doit plus perdre sa vie à la gagner.

MALADIES PROFESSIONNELLES

Le cancer d'un docker reconnu comme maladie professionnelle

Le tribunal des affaires de sécurité Sociale de Nantes a estimé que la multi exposition aux poussières et à des produits toxiques et cancérigènes d'un salarié décédé d'un cancer du rein et de la thyroïde « a eu un rôle causal direct et essentiel dans la survenance de ses pathologies ».

Dans cette affaire et comme le prévoit les textes le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) avait été saisi puisque les maladies dont était atteint le salarié n'entraient pas dans le cadre des tableaux de maladies professionnelles (cf. article L461-1 du code de la Sécurité sociale)¹. Un premier CRRMP a refusé de reconnaître le caractère professionnel de ses maladies. Après un deuxième refus la famille avait saisi la justice.

Pour forger leur décision les juges ne se sont pas appuyés uniquement sur la situation individuelle de la personne mais aussi sur le contexte de la profession et notamment :

- les comptes rendu des CHSCT qui insistaient depuis 1996 sur la nocivité des émanations de poussières dégagées au cours des activités portuaires,
- des études canadiennes sur les produits utilisés...
- et enfin une étude de juin 2014 de l'Association pour la protection de la santé au travail des métiers portuaires « retraçant

la situation des ports de Nantes-Saint Nazaire » et portant sur « les marchandises chargées et déchargées, les expositions toxiques des dockers, les pathologies relevées chez ce type de personnel ».

Il s'agit là d'une avancée importante pour une profession particulièrement touchée et exposée à de nombreux produits toxiques et cancérogènes, en raison des produits contenus dans les marchandises (comme les céréales traitées aux pesticides, les bois traités aux fongicides...) chargées et déchargées par les dockers.

Il faut également souligné que dans cette affaire les juges du TASS se sont affranchis des avis des CRRMP, ce qui n'est pas chose si fréquente.

TASS Nantes, 5 décembre 2014, n°20901129

(1) Lorsqu'une maladie ne remplit pas toutes conditions exigées du tableau elle peut être reconnue comme maladie professionnelle s'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime (article L461-1 alinéa 3 du code de la SS). Cette procédure de reconnaissance est assurée par le CRRMP et la charge de la preuve du lien de causalité entre la maladie et l'activité professionnelle incombe à la personne.

Une maladie non désignée dans un tableau peut également être reconnue d'origine professionnelle, s'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail et si elle a entraîné le décès de la victime ou une incapacité permanente d'au moins 25%(article L461-1 alinéa 4 du code de la SS). Les maladies hors tableau sont désignées sous le terme de maladie à caractère professionnel.

Préjudice d'anxiété reconnu à 10 anciens mineurs

Ce jugement des prud'hommes de février 2015 doit être signalé car il s'agit également d'une première. En effet jusqu'à présent cette reconnaissance n'avait été accordée qu'aux travailleurs de l'amiante.

Rappelons que le préjudice d'anxiété reconnu depuis 2010 par la Cour de Cassation est une réparation du trouble psychologique subi par des salariés ayant travaillé dans un établissement classé parmi ceux permettant la mise en œuvre de l'allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante.

Même si elle est susceptible d'appel, cette décision représente une première victoire pour ces anciens salariés et un encouragement pour de très nombreux autres qui ont lancé des procédures similaires. Chacun sait que le combat risque d'être encore long et difficile pour convaincre la cour d'appel puis la cour de cassation si le liquidateur des Charbonnages de France fait appel.

Préjudice d'anxiété et point de départ de la prescription

Dans un arrêt du 19 novembre 2014, la cour de cassation s'est prononcée pour la première fois sur le point de départ de la prescription applicable aux demandes d'indemnisation au titre de ce préjudice : c'est la date de l'arrêté ministériel classant l'établissement sur la liste des établissements ouvrant droit à la préretraite amiante. Pour les juges c'est en effet à cette date que les salariés ont eu connaissance du risque à l'origine de leur anxiété, de développer une maladie liée à l'amiante.

Cass.soc., 19 novembre 2014, n°13-19263

POUR NE PLUS PERDRE SA VIE À LA GAGNER !

UNE DYNAMIQUE UNITAIRE

Le mercredi 11 février 2015 à 18 h 30, le collectif pour la santé des travailleuses et des travailleurs a tenu son premier meeting unitaire à l'espace Jean Dame à Paris.

Ce collectif pour la santé des travailleuses et travailleurs est à l'origine de l'appel pour ne plus perdre sa vie à la gagner qui a réuni Annie Thebaud-Mony, Directrice de recherches honoraire à l'INSERM, Daniele Linhart, Sociologue, Directrice de recherches émérite au CNRS, Eric Beynel, porte-parole de l'union syndicale Solidaires, Christophe Godard, Secrétaire national de l'UGFF-CGT (responsable Santé-Travail), Jean-Michel Sterdyniak président du SNPST, Dominique Huez pour l'Association Santé Médecine du Travail, Alain Carré pour le SMTIEG-CGT, Gilles SEITZ pour le collectif CGT et UGICT-CGT médecins du travail, Arnaud de Broca pour la FNATH, Secrétaire général de la FNATH, Julien Lusson pour Attac, Louis-Marie Barnier pour la Fondation Copernic, les syndicats CGT, FSU et Sud de l'inspection du travail, un Collectif de 27 cabinets, experts CHSCT ou intervenants en santé au travail et les associations Henri Pezerat, Ban Asbestos et Robin des toits.

Des interventions d'une grande richesse

Le meeting, animé par Nolwen Weiler de *Basta !*, François Desrioux de la revue *Santé et Travail*, a été l'occasion pour l'ensemble des composantes du collectif de faire le point sur les différentes attaques auxquelles nous sommes confrontés et de démontrer, si il en était besoin, l'utilité des outils de défense de la santé des travailleuses et travailleurs que sont les CHSCT, les services de l'inspection du travail ou les Services de Santé au Travail, les associations engagées dans la défense et la lutte, les cabinets d'expertise CHSCT et bien d'autres encore.

En complément de ces interventions de nombreux actrices et acteurs de luttes pour la défense de la santé du mouvement ouvrier sont venus témoigner de leurs batailles : Michel Capron pour la plateforme RSE sur l'importance d'avoir une action internationaliste sur ces enjeux, Pascal Vitte pour l'observatoire du stress et des mobilités forcées de France Télécom sur l'enjeu d'une appropriation collective des termes du débat santé travail, Philippe Billard sur la sous-traitance dans le secteur du nucléaire et l'urgence à agir pour avoir de réels outils de défense, Christine Poupin sur les CHSCT en zone Seveso, Gerald Le Corre pour l'intersyndicale inspection du travail de Seine Maritime et ses luttes à la fois pour donner des droits nouveaux aux CHSCT de la fonction publique et défendre l'utilité sociale de l'inspection du travail, Olivier Le Saec du syndicat Sud BPCE à l'origine d'une action juridique contre le Benchmark et Maud Beckers avocate du Syndicat des Avocats de France sur les actions devant les prud'hommes, instance elle aussi attaquée par le projet de loi Macron.

Faire face à une logique globale

Ce meeting a été l'occasion de réaffirmer notre dynamique unitaire, indispensable pour ne plus être isolés face à des attaques qui ont une logique globale.

Depuis les lois Auroux de 1982, le Medef contre-attaque et s'attache à réduire le principe de la loi comme filet de protection via les possibilités d'accords dérogatoires sur certains sujets qu'il a réussi à obtenir au fil des Accords Nationaux Interprofessionnels et

des lois qui les transposent dans le code du travail. Ces attaques font également suite aux atteintes successives ces dernières années à la médecine du travail, que les employeurs tentent d'instrumentaliser pour adapter les salariés au travail et faciliter l'exclusion des travailleurs, à l'inspection du travail, à travers la remise en cause de son indépendance et la réduction de ses moyens et aux Conseils de Prud'hommes entravé par le manque de moyens.

Construire ensemble

L'objectif du collectif n'est pas seulement de dénoncer les attaques du patronat et du gouvernement contre les droits collectifs des travailleurs en matière de santé au travail mais aussi de lever les obstacles qui entravent encore trop souvent l'exercice de ces droits collectifs, notamment du fait de la taille de l'entreprise, de la précarité des salariés, de la pénurie de médecins du travail et du manque d'indépendance des services de santé au travail.

Il s'agira aussi d'améliorer ces droits en favorisant notamment les nécessaires collaborations entre tous les acteurs de la chaîne de la prévention de la santé au travail, notamment entre syndicats, représentants du personnel, médecins et autres acteurs des services de santé au travail, experts auprès des représentants du personnel au CHSCT, agents de l'inspection du travail et des caisses régionales d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) et en construisant ensemble des droits nouveaux. **Dans cet objectif nous construisons dans les mois qui viennent les états généraux de la santé des travailleuses et travailleurs** ●



RETOUR SUR LA CATASTROPHE FERROVIAIRE DE BRÉTIGNY UN RAPPORT CHSCT ACCABLANT POUR LA DIRECTION SNCF



Le CHSCT de l'établissement Equipement de Juvisy/Brétigny a été réuni le 12 novembre 2014 pour rendre son avis sur le rapport d'expertise commandé par l'instance en juillet 2013 sur les causes de la catastrophe de Brétigny - qui avait causé la mort de sept personnes et fait de nombreux blessés. A l'unanimité, les représentants du personnel au CHSCT ont adopté une résolution du CHSCT reprenant dans son intégralité les recommandations contenues dans ce rapport. Le cabinet APEIS pointe de graves défaillances dans la sécurité ferroviaire et la responsabilité de la direction.

Un constat alarmant pour la sécurité ferroviaire

L'expertise CHSCT de 272 pages analyse de manière très précise l'organisation du travail des cheminots de l'Equipement qui assurent au quotidien l'entretien des voies, leurs contraintes et les choix faits par la direction SNCF au niveau national sur fond de « gains de productivité » et de coupes budgétaires. Ont ainsi été mises en relief :

- la baisse drastique des effectifs pour l'entretien du réseau ferré depuis 2000, puisque les effectifs de la branche Infrastructure (Equipement) ont diminué de plus de 6 000 agents, soit une réduction moyenne de 1,5% par an. Avec une baisse plus accentuée à la voie, soit 20% d'effectifs en moins sur 10 ans. Cette baisse se traduit sur l'établissement concerné par un passage de 150 à 43 agents entre 1985 et 2013 sur le secteur Brétigny-Etampes ; il en est de même pour le seul secteur de Brétigny qui a vu fondre ses effectifs de 48 à 22 agents sur la même période.
- une maintenance des voies qui n'est plus suivie correctement, puisque la mission des agents de la Voie s'est décentrée vers une maintenance dans l'urgence au fur et à mesure de la dégradation de l'état du réseau. Cette dégradation avait pourtant été mise en avant en 2005 par le rapport Rivier, mais la direction SNCF ne l'a pas suivi.
- une dégradation accélérée du réseau ferré dans la mesure où le renouvellement des voies est passé de 1000 km de voies par an jusqu'à 2005, à 500 km par an depuis cette date. C'est donc l'inverse de ce que prévoyait l'audit de l'école polytechnique de Lausanne.
- une organisation du travail détériorée par une réduction des

effectifs, en dépit d'une augmentation des circulations. Cette politique du chiffre de la direction Nationale de la SNCF est directement mise en cause dans ce rapport.

La catastrophe de Brétigny : le résultat d'une politique nationale de maintenance

Le rapport d'expertise pointe que les causes de la catastrophe de Brétigny ne sont pas une exception, ni du point de vue de l'organisation du travail et de ses contraintes, ni du point de vue du quotidien des situations de travail à la Voie, ni même du point de vue de l'appréhension des agents quant à la survenue prochaine d'un accident.

Cet accident a créé un traumatisme profond dans l'esprit des cheminot-es de tous les services de la SNCF, laissant planer une appréhension forte quant au risque de la survenue d'une nouvelle catastrophe comme cela a pu se produire en juillet 2014 à Denguin dans les Pyrénées-Atlantiques, un an après Brétigny.

La contre-offensive de la direction SNCF

La direction SNCF a essayé de botter en touche, jugeant les chiffres donnés dans le rapport d'expertise comme « très parcellaires » alors que ce sont ceux qu'elle a elle-même fournis aux experts. Le président de la SNCF, Guillaume Pépy, - mercenaire d'Etat - a prétendu qu'il s'agissait d'un « rapport des syndicats » pour décrédibiliser les conclusions accablantes du rapport.

La fédération SUD-Rail rappelle qu'il faut tirer les conclusions de ce drame : ce ne sont pas les cheminot-es qui travaillent quotidiennement dans des conditions de plus en plus difficiles qui doivent être pointés-es du doigt, mais les directions de la SNCF et de RFF.

C'est désormais à la justice, donc au tribunal d'Evry, de demander des comptes aux dirigeants de la SNCF et de RFF afin qu'ils assument la pleine responsabilité de leurs politiques mortifères de casse sociale.

Il faut redonner les moyens au service public ferroviaire et stopper la politique d'éclatement du système ferroviaire au risque de voir dans les années à venir une surenchère concurrentielle se faisant sur le dos de la sécurité des cheminot-es et des usager-es. C'est un choix politique, qui doit donc inverser cette politique de casse du service public ferroviaire ●

DÉPART DE 4 SALARIÉES, TEC SE SOIGNE PAR LE RIRE



Ce Vendredi 13 février 2015 a lieu une soirée sur «LE RIRE AU TRAVAIL» organisée par l'association Travail et Culture. Cette structure en connaît un rayon en matière de rire et ne badine pas avec l'humour !

La situation de l'association Travail et Culture prête en effet à rire. En moins de 6 mois, 4 des 5 salariées (si l'on excepte le directeur) ont quitté l'association.

En matière de management, la direction aurait-elle donc réussi à faire MOURIR DE RIRE la majorité de ses salariées ?

- La Direction a d'abord refusé d'entendre les problèmes de surcharge, conflit et mal-être au travail malgré les interpellations des salariés auprès de la direction, du CA, de la Médecine et de l'Inspection du Travail. (J'entends déjà QUELQUES RIRES isolés).
- La Direction a ensuite refusé de mettre en place des élections de Délégués du Personnel dans les délais légaux malgré le rappel à l'ordre de l'inspection du travail (Tiens, autant l'ambiance était un peu austère que là, on commence enfin à SE MARRER).
- La Direction a organisé une soirée publique sur le thème des risques au travail alors même qu'une enquête de la CARSAT était en cours et que deux salariées étaient en arrêt de travail depuis plusieurs mois car celui-ci les rendait malade (C'est une vague d'HILARITE GENERALE qui gagne la totalité de l'assistance).

- Au cours de ces événements, deux administrateurs ont démissionné de leur mandat ; et au moins un tiers des membres du CA soulève depuis plusieurs mois des interrogations sur la succession d'événements et les prises de décisions de la direction sans qu'aucune réponse ne leur soit faite. (là, on doit évacuer sur des civières les spectateurs qui s'étranglent de rire et s'évanouissent les ZYGOMATIQUES contractés).

L'association organise aujourd'hui une soirée cabaret sur LE RIRE AU TRAVAIL moins d'un mois après les licenciements de deux salariées suite à la déclaration par la médecine du travail « d'inaptitude à l'environnement de travail »

La direction se serait-elle saisi du créneau burlesque pour se sortir de la crise qui minait le collectif de travail ? La direction semble avoir géré et résolu avec LE SOURIRE et UN HUMOUR AIGUISE les problèmes de surcharge, conflit et mal-être au travail énoncés par 4 salariées ayant aujourd'hui perdu leur emploi.

« Le rire au travail peut être un acte de subversion et de résistance, de reconnaissance de soi et des autres, de nécessaire prise de distance avec la dureté du réel. Bref un moyen de revendiquer son humanité. » (flyer du cabaret rire au travail)

... A croire que dans le contexte actuel, il est plus facile de « promouvoir » que de mettre en œuvre « une alternative militante face à la dégradation de la condition salariale et de sa représentation (source - Site internet TEC) »

Contact : coordination5962@sud-culture.org

LA FORMATION DES ÉQUIPES MILITANTES EN CHSCT UN ENJEU ESSENTIEL



Des équipes CHSCT renouvelées

La représentativité de chaque organisation syndicale dans les CHSCT est calculée à partir des résultats aux élections professionnelles du 4 décembre 2014, élections intervenues dans les trois versants de la fonction publique. Les équipes de Solidaires vont donc être amenées à désigner leurs représentant-e-s dans cette instance qui est un lieu essentiel pour parler du travail, des conditions et de l'organisation du travail, des rapports hiérarchiques, des conséquences des réformes, de la santé et de la sécurité des personnels. Il est donc important d'y désigner des militants et des militantes qui s'impliqueront et partageront avec les équipes syndicales les problématiques posées pour décider ensemble des réponses collectives possibles à apporter, créer entre les instances de véritables synergies. Par ailleurs les CHS de la FP territoriale vont devenir des CHSCT de plein exercice en 2015 avec un fonctionnement très proche de ceux de la FPE.

Même s'il existe des différences selon la taille des entreprises et leur statut, et si le droit des CHSCT dans la Fonction publique d'Etat et Territoriale n'est pas exactement le même que celui du secteur privé, la logique de prise en charge des questions concernant le travail est la même pour tous. C'est ce qui a conduit l'Union Syndicale Solidaires à privilégier et à développer des formations interprofessionnelles sur la question des conditions de travail depuis quelques années déjà.

Les formations organisées et proposées par les Solidaires locaux dans le cadre du CEFI

- **Une formation de base de 3 jours** pour les représentants dans les CHSCT : dans la continuité de ce qui se fait depuis 2012, les Solidaires locaux proposent une formation de base d'une durée de 3 jours (à prendre sur le contingent de formation syndicale). Cette formation s'inscrit dans un cadre interprofessionnel associant des militants du privé et du public ce qui permet un brassage des expériences. Le contenu de la formation a été revu pour tenir compte de la réécriture du cahier stagiaire qui sera disponible début 2015 ;

- **Une formation de 2 jours** : *Prise en charge syndicale des risques organisationnels, des pressions et violences au travail* ;

- **Une formation de 3 jours** : *sur les pratiques d'enquêtes syndicales* (cette formation va démarrer en 2015).

Par ailleurs, certains Solidaires locaux organisent des formations utiles pour les membres de CHSCT (journées « Et voilà le travail », formation de perfectionnement, formations thématiques)...

La formation des militants est un enjeu d'autant plus important que les prérogatives et le fonctionnement des CHSCT de la Fonction publique d'Etat depuis 2012, puis ceux de la Territoriale en 2015, se sont rapprochés de celles du secteur privé. Toutefois, les résistances du côté employeur, que ce soit du côté des administrations de l'Etat ou des collectivités locales à reconnaître et à admettre les nouvelles compétences des CHSCT, vont persister. Elles perdureront d'autant plus si nous laissons faire, si nous n'intervenons pas avec vigueur pour exiger des employeurs au minimum le respect des textes par

des actions syndicales et/ou juridiques. Et dans certains cas, des initiatives juridiques doivent être envisagées pour obtenir des interprétations conformes au droit applicable pour tous les agents.

Les CHSCT mis en place offrent d'importants points d'appui pour les équipes syndicales pour intervenir et agir sur les conditions de travail des agents. Si nous voulons véritablement obtenir les mêmes droits pour les membres des CHSCT de la FPE et la FPT que ceux reconnus au secteur privé, nous devons nous appuyer sur les pratiques des militant-e-s, être plus offensifs sur la question des conditions de travail, mais aussi créer des liens et des synergies entre militants de différents secteurs.

Exiger des droits nouveaux pour les CHSCT passe par des actions collectives et coordonnées en prenant appui sur cette formation interprofessionnelle qu'il convient dans un premier temps de privilégier plutôt que de s'en remettre à des formations propres à chaque syndicat. Cette formation de base pourra bien entendu être complétée ultérieurement par des sessions sectorielles et organisées par les syndicats en interne, pour développer des problématiques particulières au sein des CHSCT, utiliser le plus efficacement possible les outils du CHSCT ou encore décider de stratégies pour les équipes syndicales.

Il est donc essentiel que les syndicats s'inscrivent dans la démarche interprofessionnelle de Solidaires, en invitant leurs militant-es à se rapprocher des solidaires locaux pour élaborer ensemble le calendrier de la formation.

Le calendrier des formations est sur le site de Solidaires : <http://www.solidaires.org/article981.html>

En cas de difficultés et si le Solidaires local n'a pas assez (ou pas encore) de formateurs, les équipes syndicales peuvent contacter pour trouver des solutions locales ou régionales le CEFI-Solidaires ou/et les militant-e-s qui suivent ces questions. *mail : etvoilaletravail@solidaires.org*



Les changements qui interviendront en 2015 dans la FPE et la FPT

Jusqu'à présent les administrations proposaient leur propre dispositif de formation aux membres des CHSCT (titulaire et suppléant) qui ont droit à une formation de 5 jours renouvelable à chaque mandat (de 4 ans).

A compter de 2015 les représentants du personnel pourront choisir leur institut de formation pour l'organisation de deux jours (sur les cinq) au titre de la formation syndicale mais sans que ces 2 jours soient imputés sur le contingent de 12 jours annuels de formation syndicale. La prise en charge par l'employeur du coût de cette formation inclut les frais d'hébergement et de déplacement, la rémunération de l'organisme de formation, dans la limite d'un montant qui ne peut dépasser par jour et par stagiaire 36 fois le montant horaire du SMIC (soit 339€ en 2014).

Il faudra attendre un texte de la FP pour traduire concrètement cette nouvelle disposition ●

Amisol : « non-lieu » pour la mort ouvrière

A quand la création d'un délit pour « crime industriel »?



Le 5 février 2015, dans le cadre du procès pénal engagé à l'initiative des victimes ouvrières de l'usine d'amiante AMISOL, la chambre d'instruction de la cour d'appel de Paris a statué par un « non-lieu », qui met Claude Chopin, dernier PDG de cette entreprise, à l'abri des poursuites pour homicide involontaire.

« En l'absence de lien de causalité certain, de faute délibérée et de faute caractérisée, il ne résulte pas de charges suffisantes contre Claude Chopin d'avoir commis des blessures et un homicide involontaire », a estimé la chambre de l'instruction dans son arrêt.

Ainsi subsisterait-il un doute sur le lien de causalité entre le mésothéliome des victimes d'Amisol et l'amiante manipulé à mains nues par les ouvrières et ouvriers de cette entreprise ? Ainsi les infractions caractérisées au Code du travail, sanctionnées par un procès-verbal de l'inspecteur du travail, ne constitueraient pas pour la chambre d'instruction, une « faute caractérisée » pour celui qui, en 1973, a assumé l'héritage industriel de sa famille, lorsqu'il en est devenu le PDG. Pouvait-il ignorer l'existence du PV de l'inspecteur du travail ? Non. Peut-il décliner toute responsabilité dans la mort ouvrière chez Amisol ? Non. Jean-Paul Teissonnière, avocat des victimes d'Amisol, a précisé l'intention des victimes de se pourvoir en cassation. La lutte continue pour que l'institution judiciaire se prononce enfin sur les crimes industriels.

Depuis plus d'un siècle, industriels, actionnaires et employeurs ont acquis un « permis de tuer » au nom du profit, avec la complicité du pouvoir politique. Comme le souligne Jean-Paul Teissonnière : « ce "permis de tuer" est d'autant plus toléré que cette forme moderne de criminalité démultipliée par la puis-

sance de l'industrie ne suppose chez ses auteurs au sens propre du terme aucune intention de nuire à l'égard d'aucune victime en particulier. L'élément intentionnel dans sa forme classique y disparaît au profit du simple consentement. Ignoré des lois pénales, ce "consentement meurtrier" doit enfin être énoncé comme un interdit majeur ».

En 2012, à l'occasion du refus de la légion d'honneur par Annie Thébaud-Mony, nous avons porté à la connaissance de Cécile Duflot, alors ministre, une proposition de loi pouvant s'inscrire dans le livre V du Code pénal, qui, au lieu de s'intituler « Les autres crimes et délits », deviendrait « Les crimes et délits mettant en cause l'éthique biomédicale, la santé publique et l'environnement » (www.asso-henri-pezerat.org/proposition-12-pour-la-condamnation-penale-des-crimes-industriels/). Nous l'avons également porté à la connaissance de parlementaires. Cette proposition a été totalement ignorée.

Face à l'obstination judiciaire de déni de justice pour les victimes ouvrières d'Amisol, les associations Henri-Pézerat et Ban Asbestos France en appellent aux élus européens et français pour que ces crimes et délits soient enfin inscrits dans la loi. Nous sommes prêts à travailler avec tous les parlementaires qui accepteraient enfin de considérer l'urgence de briser l'impunité patronale et actionariale face à la mort ouvrière.



Association de soutien aux luttes pour la santé en rapport avec le travail et l'environnement

Et voilà le travail en Aquitaine

De la souffrance à la lutte collective & syndicale



Au travers des journées régionales "Et voilà le travail", Solidaires Aquitaine propose d'échanger et de débattre de la question des conditions de vie au travail des salariés dans nos différents secteurs.

Longtemps délaissées au profit des seules revendications salariales et de l'emploi dans le cadre du faux compromis "donnant-donnant" des Trente Glorieuses, les questions de la santé, des conditions de travail et de l'organisation du travail, sont d'autant plus une priorité pour Solidaires qu'elles touchent tous les salariés et que nous pouvons peser pour obtenir, sur ce champ syndical des avancées substantielles.

Depuis 2008, Solidaires interpro s'est saisi nationalement de ce thème via notamment sa commission nationale Santé & Conditions de travail, thème dont l'importance est, chaque jour, avérée.

Les situations de mal-être, de burn-out, de maladies et

suicides professionnels, plus que des faits d'actualité, sont la réalité quotidienne des salarié-es.

Les travaux et études des ergonomes, médecins, psychologues, sociologues du travail... ajoutés aux expériences accumulées par nos équipes, doivent nourrir notre réflexion et nous permettre de construire collectivement un outil revendicatif et syndical pour imposer partout une réflexion et gagner des batailles pour l'amélioration des organisations et conditions de travail.

C'est l'objectif de ces deux journées !

Pour s'inscrire à ces deux journées ouvertes à tous syndiqués et non syndiqués, couvertes par une absence syndicale et déclarées sur catalogue de formation CEFI (CFS/CTS pour fonction publique, CFESS pour secteur privé) :

Les formulaires d'inscriptions joints sont à envoyer par mail avant le 13 mars 2015 à : formsyns33@ml.free.fr

Les journées se dérouleront à Maison de la Promotion Sociale AQUITAINE, 24, avenue de Virecourt, 33370 Artigues près Bordeaux.

A l'ombre du dialogue social, les stratégies patronales pour entraver les libertés syndicales

Etienne Penissat

La révocation de Yann Le Merrer, fonctionnaire et syndicaliste Sud-Ptt, illustre une nouvelle fois, avec une violence particulièrement prononcée, la détermination du patronat à mettre au pas les syndicalistes, surtout lorsqu'ils animent des luttes. Quitte, s'il faut, à violer les droits et les libertés syndicales.

Depuis les années 1980, les chercheurs en sciences sociales se sont régulièrement penchés sur « la crise du syndicalisme », qui s'est traduite par la baisse des effectifs syndiqués et le recul des grèves. Ils ont analysé les changements économiques (chômage de masse, précarisation, désindustrialisation, etc.) qui limitent les capacités de mobilisation syndicale et les transformations internes aux organisations syndicales qui peuvent les « couper » des salariés (bureaucratisation, professionnalisation, etc.). Toutefois, se limiter à ces questionnements, pertinents au demeurant, contribue à occulter le poids des pratiques patronales de domestication de l'action syndicale. Depuis les années 1970, le patronat s'est réorganisé et s'est donné de nouveaux moyens pour combattre l'organisation et les luttes des salariés.

Ces dernières années, un travail de documentation entamé par la Fondation Copernic¹ prolongé par des travaux de sociologues et de politistes² ont mis au jour l'étendue des stratégies patronales pour discriminer et entraver l'action syndicale. Le récent rapport de l'Observatoire de la discrimination et de la répression syndicales³ est venu utilement compléter ce tableau. Il fournit des premières propositions pour garantir le respect des droits syndicaux.

La discrimination syndicale : un fait réel et massif

La répression et la discrimination des syndicalistes ne sont pas réservées aux pays autoritaires, elles existent dans nos démocraties représentatives. Peu commentés par les journalistes, les cas de discrimination sont fréquents. Mesurer et prouver l'existence de ces discriminations n'est pas chose aisée : elles sont souvent cachées, à la frontière de la légalité et de l'illégalité, et il faut pouvoir démontrer qu'un syndicaliste a été lésé par rapport à ses collègues non syndiqués qui ont les mêmes caractéristiques que lui (niveau de qualification, ancienneté, etc.). Au milieu des années 1990, des syndicalistes de la CGT chez Peugeot ont apporté des preuves irréfutables de leur discrimination en comparant leurs trajectoires professionnelles et salariales avec celles de salariés non syndiqués. Peugeot a été condamné et ces syndicalistes ont obtenu une réparation financière. Depuis, leur méthode, dite « méthode Clerc » du nom d'un militant cégétiste, a permis à d'autres syndicalistes de mener des procédures et de faire

condamner leurs patrons devant les tribunaux⁴. Ces cas restent minoritaires et sont dépendants de la capacité des organisations syndicales à monter ces actions juridiques. Pourtant, on sait que ces discriminations peuvent être massives. Des travaux statistiques sur un échantillon représentatif d'établissements français (enquête REPNONSE du ministère du Travail) ont montré qu'en moyenne les délégués syndicaux étaient payés 10% de moins que leurs collègues non syndiqués⁵. Ces discriminations sont fortement ressenties par les syndicalistes. Un tiers des élus syndiqués et des délégués syndicaux, interrogés dans le cadre de l'enquête REPNONSE, déclare que l'exercice d'un mandat de représentant du personnel constitue un frein à leur carrière professionnelle contre seulement 4 % des élus non syndiqués⁶. De même, les représentants du personnels syndiqués estiment avoir moins souvent accès à une promotion et se disent moins reconnus dans leur travail que les autres salariés. Au-delà de ces effets sur les carrières et les revenus des syndicalistes, ces répressions individuelles prennent des formes multiples et parfois violentes : sanctions, harcèlement, menaces, mises au placard, discrimination à l'embauche, etc. L'engagement syndical a donc un coût financier, professionnel et humain pour un certain nombre de militants.

Un coût élevé pour les organisations syndicales

La mise en lumière des discriminations individuelles ne doit pas masquer un problème plus large et collectif : les pratiques patronales visent, au-delà des individus, à entraver et dévitaliser l'action collective des syndicats et des salariés. Ces pratiques peuvent prendre des formes et une intensité variable : infractions aux droits syndicaux les plus élémentaires (accès à un local, à des panneaux d'affichage, etc.), « mauvaise volonté » dans l'application de ces droits (modifier le périmètre de l'entreprise pour éviter d'avoir à instaurer un DP ou un CHSCT par exemple), restriction de l'exercice du droit de grève, surveillance et flicage des militants, assignations en justice à répétition des organisations syndicales, non respect du secret du vote aux élections professionnelles, etc. La palette est vaste et joue sur les frontières de la légalité.

Elles ont un coût élevé pour les organisations syndicales. En premier lieu, elles nécessitent de déployer une énergie considérable pour défendre les militants qui les subissent, le plus souvent au détriment d'une action syndicale tournée vers la défense des salariés et l'obtention de nouvelles ressources ou de nouveaux droits. Dans certains cas, ce sont des militants et des syndiqués en moins pour les sec-



Etienne Penissat est chercheur au CNRS et membre de l'Observatoire de la discrimination et de la répression syndicales. Il a coordonné **Répri-mer et domestiquer : stratégies patronales** aux éditions Agone en 2013

tions. Les enquêtes menées dans le cadre de l'Observatoire de la discrimination et de la répression syndicales montrent également que l'impact est financier : les procédures sont coûteuses et longues, tant et si bien qu'il n'est pas toujours possible de les initier. L'asymétrie est grande entre les directions patronales qui peuvent puiser dans les fonds de leur entreprise pour recourir à des huissiers et multiplier les procédures juridiques d'une part, et les syndicats qui disposent de moins de moyens financiers d'autre part. En revanche, les sanctions sont trop faibles, aussi bien pénalement que financièrement, pour dissuader les directions d'entreprise d'utiliser de telles pratiques⁷.

Dissuader la syndicalisation ; faire taire les syndicats « combattifs »

La répression et la discrimination syndicales n'ont pas pour unique effet de pénaliser les syndicalistes, elles constituent un moyen redoutable pour dissuader la syndicalisation et l'action collective des salariés. Entre 36 et 42% des salariés déclarent ne pas se syndiquer par « peur des représailles »⁸. Dans certains secteurs, comme ceux du commerce, de la grande distribution ou de la restauration rapide, plusieurs enquêtes monographiques ont souligné que ces pratiques étaient presque systématiques avec pour objectif de limiter au minimum les implantations syndicales. Ces pratiques constituent un préjudice pour les organisations syndicales mais également pour l'ensemble des salariés. En effet, la présence syndicale est bénéfique pour garantir les droits des salariés, mais aussi pour améliorer les conditions de travail ou la santé au travail. Des études récentes montrent d'ailleurs que dans les entreprises dotées d'une présence syndicale réelle, les accidents du travail sont moins nombreux que dans les entreprises où ce n'est pas le cas⁹.

Le patronat n'agit pas toujours en usant de la répression : dans certains cas, les directions d'entreprise cherchent à « acheter » les syndicalistes pour qu'ils quittent l'entreprise ou stoppent leur activité syndicale. Les pratiques d'entrave ne visent d'ailleurs pas nécessairement tous les syndicats et tous les syndicalistes. La loi de 2008 sur la représentativité syndicale donne aux patrons de nombreuses bonnes raisons d'avoir des syndicats chez eux, notamment pour signer des accords de plus en plus souvent décentralisés au niveau de l'entreprise. Il s'agit alors de cibler les syndicalistes les plus revendicatifs, par exemple ceux qui animent et participent aux grèves. *A contrario*, les directions patronales peuvent soutenir des syndicats plus « dociles » voire carrément susciter la création de « syndicats maisons ». La domestication de l'action syndicale passe donc également par des stratégies de valorisation et de légitimation de pratiques syndicales collaboratives – voir par exemple les propositions du patronat pour valoriser les carrières syndicales d'élus du personnel – et de disqualification et de répression de pratiques plus militantes et combattives¹⁰. Dans la même entreprise, tous les syndicalistes ne sont pas forcément logés à la même enseigne.

Des patrons et des DRH qui se forment... à la « gestion » des syndicalistes

Les rares commentaires journalistiques sur ces pratiques patronales peuvent laisser croire qu'elles ne concernent que quelques « patrons voyous ». C'est oublier que ces pratiques s'inscrivent dans le cadre d'une professionnalisation accrue des techniques de répression et d'entrave à l'action syndicale. Aux Etats-Unis, la formation des cadres d'entreprise aux techniques de l'*union-busting* (littéralement « extermination » des syndicats) constitue depuis longtemps un secteur économique prospère¹¹. En Allemagne, ces « experts » sont également de plus en plus présents, tant et si bien que des syndicalistes se sont récemment rassemblés devant un grand séminaire destinés aux DRH des grandes entreprises pour dénoncer l'existence de formations aux pratiques antisyndicales. Bien que moins répandus, ces cabinets d'experts et de consultants se développent également en France¹². Ils fournissent toute une série de ressources managériales aux directions d'entreprise : recettes pour contourner les syndicats, repérer et cibler les « militants gréviculteurs » ; dispositifs d'« observation sociale » (« audit social », enquête de satisfaction, tableaux de bord sociaux) ; conseils juridiques pour limiter le recours aux institutions représentatives du personnel ;

tactiques pour limiter l'impact des grèves (décentralisation des lieux de production, recours aux huissiers, gestion de la communication interne et externe), etc. Ces cabinets sont encore peu étudiés et peu connus. Mais leur existence laisse penser que ces pratiques ne sont pas des « anomalies », mais s'inscrivent dans les stratégies patronales pour démobiliser les salariés.

« Dialogue social » ou véritable garantie des libertés syndicales ?

Les gouvernements de droite puis de gauche insistent tout particulièrement sur la nécessité de moderniser et de renforcer le « dialogue social » dans les entreprises. Au-delà des « bienfaits » supposés pour la croissance économique, il s'agirait par ce biais de re-légitimer des syndicats en crise, du fait des faibles taux de syndicalisation, en leur donnant plus de représentativité et plus de responsabilité. Mais ce discours gouvernemental sur la nécessité de faire collaborer les « partenaires sociaux » fait comme si l'action et la présence syndicales étaient des faits reconnus et admis dans les entreprises. Nous l'avons montré, ce n'est pas le cas. Et pourtant l'appareil administratif et judiciaire est défaillant pour contrôler l'effectivité des droits et des libertés syndicales. L'Inspection du travail n'a guère les moyens d'intervenir en ce sens. Les juges sont peu formés à ces questions et les consignes du parquet sont « laxistes » concernant cette délinquance en col blanc. De ce fait, les syndicalistes sont peu protégés et les droits syndicaux pas assez respectés. Les dispositifs législatifs (notamment la loi Macron) et normatifs récents ou en discussion limitent encore le pouvoir syndical : restriction du droit de grève dans les entreprises publiques et la fonction publique, déréglementation des seuils sociaux, réduction du pouvoir des conseillers prudhommaux, dépenalisation du délit d'entrave, etc. L'encadrement des pratiques militantes se fait plus serré et participe d'une redéfinition des conditions de possibilité et de reconnaissance de l'action syndicale. Pour y faire face, il est urgent que les organisations syndicales, en lien avec des avocats et des chercheurs, se donnent les moyens d'imposer la question des libertés et des droits syndicaux comme enjeu démocratique prioritaire ●

1 Fondation Copernic, *Répression et discrimination syndicales*, Syllepse, 2011.

2 Lire par exemple Etienne Penissat (coord.), *Réprimer et domestiquer : stratégies patronales*, Agone, n°50, 2013.

3 Observatoire de la discrimination et de la répression syndicale, « *De la discrimination individuelle à l'action collective. Propositions pour garantir le respect des droits syndicaux des salariés* », novembre 2014. L'Observatoire a été fondé par la CFTC, CGT, FO, FSU, Solidaires, le Syndicat des Avocats de France (SAF), le Syndicat de la Magistrature (SM) sous l'égide de la Fondation Copernic. Il réunit également des chercheurs en sciences sociales et des juristes.

4 Fondation Copernic, op. cit., p. 49-53.

5 Thomas Bréda, « *Are Union Representatives Badly Paid ? Evidence from France* », Paris School of Economics, Working paper n° 26, 2010.

6 Maria-Theresa Pignoni et Emilie Raynaud, « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », *Dares Analyses* N°26, avril 2013.

7 Dans 15% des établissements de plus de 100 salariés (environ 2780 établissements en France), un élu du personnel déclare avoir fait constater un délit d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel par l'Inspection du travail ou le tribunal d'instance (source : enquête REPONSE). Dans l'écrasante majorité des cas, ces constats ne débouchent pas sur des procès-verbaux de l'Inspection du travail et quand c'est le cas, les PV ne donnent pas lieu à des poursuites judiciaires. D'un point de vue pénal, le nombre de condamnations est passé de 138 en 2001 à 39 en 2010.

8 Source : L'image des syndicats et la démocratie sociale, baromètre 2013, TNS-Sofres.

9 Thomas Amosse et Loup Wolff, « Forme d'organisation et santé au travail en entreprise », colloque de la DARES, *Les relations professionnelles à l'épreuve des pratiques, des lois et du contexte économique*, 9 décembre 2014.

10 Karel Yon et Sophie Bérout, « Réforme de la représentativité, pouvoir syndical et répression. Quelques éléments de réflexion », *Agone*, n°50, 2013, p. 159-173.

11 Emilian Julliard, « Les syndicats américains face aux stratégies managériales d'entrave du syndicalisme », *Agone*, n°50, 2013, p. 89-114.

12 Baptiste Giraud, « Derrière la vitrine du « dialogue social » : les techniques managériales de domestication des conflits du travail », *Agone*, n°50, 2013, p. 33-63

Un CHSCT du Ministère du travail obligé de saisir le Tribunal Administratif pour contraindre l'administration à mener l'enquête obligatoire suite à une alerte Danger Grave et Imminent



Les services de l'inspection du travail sont en pleine restructuration. En Haute Normandie, les conditions de mises en œuvre de la réforme le 15 septembre 2014 ont eu des effets directs sur la santé des agents dont certains ont été retrouvés en pleurs tandis que d'autres étaient arrêtés par leurs médecins. Compte tenu de la situation de risque, ayant déjà entraîné des dommages pour certains agents, cinq membres du CHSCT ont rédigé un avis d'alerte de Danger Grave et Imminent (DGI) sur la base de leurs constats circonstanciés et ont exigé la tenue de l'enquête réglementaire prévue par l'article 5-7 du décret 82-453¹ applicable pour la fonction publique d'Etat.

Moins de 48h après, le président du CHSCT faisait état du refus de l'administration de diligenter l'enquête au motif que les risques psycho-sociaux seraient hors champs de compétence de la procédure d'alerte. En outre il apparaît qu'il n'entendait pas réunir le CHSCT, ce qui doit être le cas lors de divergence sur la réalité du Danger.

Soutenus par les syndicats CGT et Sud Travail, les cinq membres du CHSCT ont décidé de saisir le Tribunal Administratif en référé en vue d'imposer la réalisation de l'enquête. Considérant que le refus du président ne pouvait pas s'analyser en une décision administrative, l'enquête devant être automatique selon le décret, ils ont saisi le TA sous la forme d'un référé mesures utiles². Tel n'a pas été le point de vue de l'Administration et du tribunal qui a rejeté la demande au motif que le refus du DIRECCTE s'analysait en une décision administrative³.

Cette décision n'a pas découragé les membres du CHSCT qui ont déposé quelques jours après deux requêtes distinctes, l'une en référé et l'autre au fond en vue d'obtenir la suspension de la décision administrative de refus d'enquête et une injonction pour que l'enquête soit réalisée. Dans la procédure, l'Administration défendait qu'elle n'était pas tenue de réaliser l'enquête compte tenu qu'elle disposait d'un pouvoir d'appréciation sur la réalité du DGI. En outre, elle défendait l'idée que les auteurs de l'alerte devaient apporter la preuve de l'existence d'une situation de Danger Grave et Imminent, ce qui revient à dire que les auteurs de l'alerte devraient faire l'enquête approfondie avant d'agir, enquête qui selon les textes en vigueur, ne peut se faire qu'avec un représentant de l'Administration... Un tel raisonnement était voué à l'échec, raison pour laquelle le TA de Rouen a, dans sa décision du 4 décembre 2014⁴, suspendu la décision de refus d'enquête et ordonné la réalisation de celle-ci sous un délai de 8 jours.

Cette décision, rapidement diffusée par les équipes syndicales du Ministère du Travail, aura déjà été utile dans d'autres régions où des présidents de CHSCT s'apprêtaient eux aussi à ne pas respecter la réglementation sur ce point.

Pour le Ministère du travail, cette décision, qui pourtant ne correspond qu'à l'obligation réglementaire, apparaît comme insupportable. Ainsi, le 23 décembre 2014, le Ministère déposait un recours au Conseil d'Etat pour faire annuler la décision du 4 décembre 2014. L'affaire n'est donc pas terminée sur le plan juridictionnel d'autant qu'elle doit aussi donner lieu à un jugement au fond.

Si les conclusions de l'enquête ne sont pas encore connues, on peut s'attendre à de nouvelles difficultés. En effet, dans le

passé, la DIRECCTE a refusé de saisir l'inspection du travail comme l'oblige le décret en cas de défaut d'accord sur les mesures à prendre suite à l'enquête.

Rappelons que dans le secteur privé, le président de CHSCT qui s'oppose à la mise en œuvre de l'enquête s'expose à une sanction pénale pour délit d'entrave, ce qui explique que les enquêtes sont en générales réalisées, même si les directions font tout pour freiner l'activité des membres de CHSCT. Dans la fonction publique, il n'existe pas de sanction pénale, ce qui explique en grande partie que des pans entiers de la réglementation, notamment sur le fonctionnement des CHSCT, ne sont pas respectés.

A l'heure où le Medef, voir le gouvernement, souhaite supprimer les CHSCT de droit privé, de nombreux combats restent à mener pour que les CHSCT de la fonction publique puissent obtenir le pouvoir qui doit être le leur pour la défense des conditions de travail des agents. A ce jour, l'administration continue à défendre le fait que le CHSCT de la fonction publique n'aurait pas la capacité juridique lui permettant d'agir en justice.

La bataille menée actuellement par le CHSCT de la DIRECCTE, la CGT et Sud Travail repose sur des objectifs qui intéressent toute la fonction publique. Il s'agit :

➤ **De faire reconnaître l'obligation de consulter le CHSCT avant toute réorganisation ayant des conséquences sur les conditions de travail.**

➤ **De faire juger qu'il y a toujours URGENCE à agir lorsque la santé des agents est en jeu, et que l'action en référé est justifiée.**

➤ **D'obtenir la reconnaissance de la personnalité juridique du CHSCT à agir devant les tribunaux**

➤ **D'obtenir, à défaut de budget, le paiement des honoraires de l'avocat du CHSCT par l'administration,**

➤ **De forcer l'administration à produire les documents obligatoires (bilan annuel - programme de prévention, document unique...), à répondre aux questions des élus sur les risques identifiés...**

➤ **Et enfin d'obtenir la suspension par le TA en référé des réorganisations pathogènes comme cela est possible dans le privé depuis l'arrêt SNECMA ●**

Des militants Sud et CGT du CHSCT de la DIRECCTE Haute Normandie

¹ Article 5-7 du décret 82-453 modifié

Le Représentant du Personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement le Chef de Service ou son Représentant, selon la procédure prévue au 1^{er} Alinéa de l'article 5-5 et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-8.

Le Chef de Service procède immédiatement à une enquête avec le représentant du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

Il informe le Comité des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail compétent est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures.

L'Inspecteur du Travail est informé de cette réunion et peut y assister

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre.

A défaut d'accord entre l'autorité administrative et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

² Article L. 521-3 du Code de Justice Administrative

³ TA Rouen, Ordonnance n° 1403304 du 13/10/2014

⁴ TA Rouen, Ordonnance n° 1404013 du 4/12/2014 consultable sur <http://cgt-tefp.fr/category/regions-departements/Haute-Normandie/>

LA COMÉDIE HUMAINE DU TRAVAIL

DE LA DÉSHUMANISATION TAYLORIENNE À LA SUR-HUMANISATION MANAGÉRIALE

DANIELE LINHART

Avec Taylor, le « père » de l'organisation scientifique du travail, les ouvriers devenaient un rouage passif, astreint à une stricte conformité aux consignes et modes opératoires. Leur travail devait se dérouler indépendamment de leur état d'esprit, de leurs états d'âme et de leurs savoirs.

Le management moderne semble aux antipodes d'une telle orientation. Il clame sa volonté de reconnaître la dimension humaine des salariés, mise sur leur subjectivité, leur personnalité et tend à « psychologiser » les rapports de travail.

Pourtant Danièle Linhart soutient que la logique reste la même : dans les deux cas, s'organise en réalité une disqualification des métiers, de la pro-

fessionnalité, de l'expérience qui tend à renforcer la domination et le contrôle exercés par les dirigeants. Le résultat est le même : un travail qui perd son sens, qui épuise. Pire encore, le travail moderne précarise subjectivement les salariés, qui, constamment mis à l'épreuve, sont conduits à douter de leur propre valeur et légitimité.

En rapprochant Taylor des managers modernes, l'auteur questionne cette idéologie qui prend de plus en plus de place dans la réalité du travail telle qu'elle se dégage à travers ses propres enquêtes et celles des spécialistes en sciences sociales du travail.



LA MÉDECINE DU TRAVAIL AUX URGENCES

HESAMAG

Dans la plupart des pays européens, le médecin du travail est un acteur central de la prévention des risques professionnels. Médecin au service des salariés, il doit veiller à ce que le travail ne nuise pas à leur santé. De par sa connaissance de leur environnement professionnel, il intervient également auprès des employeurs afin qu'ils l'améliorent. La dégradation depuis plusieurs années des conditions d'exercice de ce métier représente donc une véritable menace pour la santé et la sécurité au travail.

Dans ce dossier, l'Institut syndical européen a tenté d'identifier les principaux facteurs d'affaiblissement de la médecine du travail en Europe : pénurie de spécialistes, surcharge de travail qui nuit à la qualité des prestations, perte de contact direct avec les conditions réelles de travail, sentiment d'abandon, dérive commerciale des services externes de santé au travail, etc.

Sommaire partiel

Actualité syndicale : Les dockers de Nantes/Saint-Nazaire en lutte pour leur santé

Actualité internationale : Rana Plaza : la communauté internationale doit maintenir la pression
Dossier spécial - La médecine du travail aux urgences

- La santé au travail face aux dérives commerciales des services de prévention
- Médecine du travail dans l'Union européenne : tentative de cartographie
- La médecine du travail à la française, un patrimoine en péril
- « L'indépendance de la médecine du travail remise en question »
- « Les gens meurent de solitude ». Une journée dans la vie d'un médecin du travail
- Le soutien apporté à la médecine du travail en République tchèque est six fois moindre qu'en Allemagne
- Les soins infirmiers au travail au Royaume-Uni : prévenir la maladie, promouvoir la santé et réduire l'absentéisme

<http://www.etui.org/fr/Publications2/Periodiques/HesaMag>



AU CARREFOUR DE L'EXPLOITATION

GRÉGOIRE PHILONENKO - VÉRONIQUE GUIENNE

Quand lutte des classes rime avec « lutte des places¹ »

S'il s'inscrit dans la droite ligne de *L'Établi* de Robert Linhart et de *Salaire aux pièces* de Miklos Harszti, *Au carrefour de l'exploitation* de Grégoire Philonenko et Véronique Guienne ne constitue pas un énième témoignage sur la notion d'exploitation.

Pris dans la tourmente d'un système auquel il s'aliène, Grégoire Philonenko y décrit son ascension au sein d'un groupe de grande distribution, puis sa descente aux enfers. L'intérêt de ce témoignage réside notamment dans la seconde partie de l'ouvrage : Véronique Guienne, sociologue et maître de conférences à l'Université Paris X Nanterre, y analyse les effets délétères des nouvelles formes d'organisation du travail : « *L'exploitation aujourd'hui est la même qu'hier : elle suppose un travail pénible, répétitif et inachevé, dont le professionnalisme est nié. La surveillance constante est un gage de la soumission. Son univers est celui de la violence, et non du droit : le droit du travail y est bafoué et les hommes méprisés.* » Là où l'engagement syndical prend tout son sens...

¹ Vincent de Gaulejac « Préface » *Au carrefour de l'exploitation*

