

Union
syndicale
Solidaires

Et voilà...

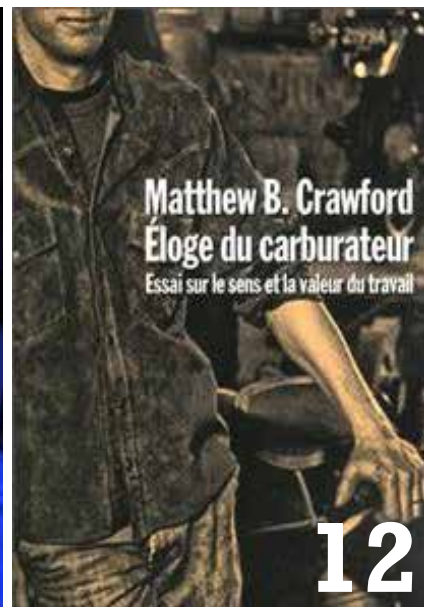
Le bulletin pour les équipes syndicales

Santé au travail

Conditions de travail

N° 40

Octobre 2015



3 ACTUALITÉS

« Tout va très bien »

4 JURISPRUDENCES

- Une maladie professionnelle peut être reconnue dans un tableau même si le métier est différent
- Une seule plaque pleurale suffit à reconnaître la maladie professionnelle
- Pour obtenir la reconnaissance d'un accident du travail, il faut des éléments probants
- Délit d'obstacle aux missions de l'inspection du travail

5 VU DU TERRAIN

- VICTOIRE POUR LES EX-SALARIE-E-S DE SOLICITES !
- Alerte Sûreté, courrier à l'ASN
- Nutréa-Triskalia : La sagesse l'a emporté !
- SNCF : Chronique d'une mort annoncée ?!
- Intoxications au Cadmium : l'affaire SAFT

7 ICI ET AILLEURS

- ET VOILA SUITE (ET FIN ?)

8 ACTION SYNDICALE

- NAJE, une compagnie de théâtre de l'opprimé

9 DANS NOS PERMANENCES

- Épanouissement personnel et professionnel ? Travailler chez Leclerc !

11 QUESTIONS/RÉPONSES

- Information du CHSCT suite à accident du travail

12 PARUTIONS

- Critique du droit du travail par Alain SUPIOT
- L'éloge du carburateur par Mathew B. Crawford
- Le chantier 2014-2015 sur le travail par la Compagnie Naje

« Tout va très bien »

Lorsque l'on écoute le gouvernement ou le patronat ce n'est que plaintes et lamentations sur la triste situation des patrons, inquiets, stressés, harcelés par des réglementations tatillonnes, des hordes d'inspectrices et d'inspecteurs du travail... Tout cela alors que selon eux, la situation de la santé au travail et des conditions de travail des salarié-es n'a jamais été aussi bonne. C'est ce qui leur a permis dans le cadre de la contre-réforme des retraites complémentaires de ponctionner sans scrupule la branche AT/MP (Accidents du Travail Maladies Professionnelles) alors même que il y a une sous-déclaration et la sous-reconnaissance des maladies professionnelles et des accidents du travail qui n'a jamais été aussi forte et que la Sécurité sociale et les pouvoirs publics ont entrepris de durcir les conditions de reconnaissance de certaines maladies professionnelles.

Et pendant ce temps là...

La dernière enquête Conditions de travail de la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques) nous apprend pourtant qu'en 2013, en France métropolitaine :

- 1 salarié sur 2 déclare risque d'être blessé ou accidenté au travail.
- 1 salarié sur 3 déclare être soumis à au moins 3 contraintes physiques au travail (parmi les suivantes : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations).
- 1 salarié sur 3 déclare être exposé à des risques infectieux au travail.
- 1 salarié sur 3 déclare risquer des accidents de la circulation au cours du travail.
- Près de 1 salarié sur 3 déclare respirer des fumées ou des poussières au travail.
- Près de 1 salarié sur 3 déclare être en contact avec des produits dangereux au travail.
- Près de 1 salarié sur 5 déclare être exposé à un bruit intense au travail.
- 9% des salariés déclarent avoir eu au moins un accident dans leur travail au cours de l'année (7% en 2005). Parmi eux, concernant le dernier accident survenu : signalement à l'entreprise : 83% (88% en 2005), reconnaissance et indemnisation au titre d'accident du travail : 46% (52% en 2005), mise en place par l'employeur de mesures pour réduire les risques suite à cet accident : 22% seulement.

La même DARES, dans l'exploitation des résultats de l'enquête Sumer 2010 nous apprend, par exemple, à propos des expositions aux produits chimiques cancérigènes que :

- Une exposition de 10 % de l'ensemble des salariés (soit près de 2,2 millions) à au moins un produit chimique cancérigène au cours de la dernière semaine travaillée.
- Une population particulièrement concernée (y compris par la multi-exposition) : les ouvriers et les salariés travaillant dans des activités de maintenance ou dans le secteur de la construction.
- Des expositions plus fréquentes chez les jeunes.
- 38 % des situations d'exposition de durée et/ou d'intensité importantes.
- Une protection collective localisée existante dans seulement 21 % des situations d'exposition.
- Et une ventilation générale des locaux dans seulement 19 % des cas.

Mais aussi...

La société Tefal poursuit en justice une inspectrice du travail pour avoir osé divulguer des informations internes de cette même société prouvant que Tefal faisait pression sur les rouages de l'État pour l'empêcher d'effectuer son travail. Pire, elle le fait avec le soutien du Procureur de la République qui dans le même temps classe les PV de la même inspectrice...

Le gouvernement hurle contre les salarié-es d'Air France pour deux chemises déchirées et ne dit rien sur les emplois supprimés, les conditions de travail dégradées, les salaires bloqués d'une société qui annonce des cossus bénéfiques...

La nouvelle ministre du travail prend comme premier dossier la préparation d'une loi qui dans la suite du rapport Combexelle aura pour principal objectif de poursuivre la déréglementation et d'affaiblir les protections collectives des travailleuses et travailleurs.

Heureusement...

Des luttes existent déterminées et nombreuses, comme à Air France ou comme pour les salarié-es du nettoyage en grève depuis plusieurs semaines à Paris, comme aussi à la Poste où les conflits se multiplient contre les réorganisations ou comme à Adrexo contre le management autoritaire. Loin du « dialogue social » c'est un véritable rapport de force social qui se construit.

Des initiatives larges et fortes porteuses de mobilisations et de propositions existent, comme celle à l'initiative de la Fondation Copernic pour défendre le Code du Travail qui va prendre de l'ampleur dans les semaines qui viennent et comme les Etats généraux de la santé des travailleuses et travailleurs qui devraient avoir lieu les 16 et 17 mars 2016 à Paris à l'initiative du collectif issu de l'appel pour ne plus perdre sa vie à la gagner. A nous de poursuivre et d'élargir ces lutes !

Une maladie professionnelle peut être reconnue dans un tableau même si le métier est différent

Dans cette affaire un salarié avait demandé à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de reconnaître la broncho-pneumopathie chronique obstructive dont il était atteint comme maladie professionnelle. La caisse avait rejeté la demande au motif qu'il n'avait pas exercé le métier de mineur, métier attaché aux deux tableaux concernés (91 et 94) par la broncho-pneumopathie chronique obstructive qui visent les mineurs de charbon et les mineurs de fer.

En 2013, la cour d'appel avait reconnu le caractère professionnel de la maladie sur l'avis du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). L'employeur et la caisse d'assurance maladie ont alors saisi la cour de cassation.

Les juges se sont appuyés sur les éléments suivants pour donner raison aux ayants droit :

- la broncho-pneumopathie chronique figure bien sur les tableaux 91 et 94,
- l'article L461-1 du code de la sécurité sociale prévoit que « *même si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies* », une « *maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles, peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail de la victime* ». Le CRRMP ayant bien établi le lien entre la maladie de la victime et ses activités professionnelles il fallait donc reconnaître la maladie d'origine professionnelle.

Cour de cassation, deuxième chambre civile. Arrêt n° 355 du 12 mars 2015 (14-12.441)

Une seule plaque pleurale suffit à reconnaître la maladie professionnelle

Le tableau de maladie professionnelle n°30 B concerne les « *lésions pleurales bénignes avec ou sans modification des explorations fonctionnelles respiratoires* » et notamment « *les plaques calcifiées ou non, ... ou pleurales* ». S'appuyant à la lettre sur la rédaction du tableau, une caisse de sécurité sociale avait refusé la prise en charge de la maladie au motif que le salarié ne présentait qu'une seule plaque pleurale.

La cour de cassation en a fait une lecture différente, elle a jugé que la victime « *a développé une plaque pleurale liée à une exposition professionnelle à l'amiante, prévue au tableau 30 B des maladies professionnelles, qui bien que mentionnant au pluriel l'existence de plaques pleurales, ne pose aucune condition de gravité de celle-ci ni qu'elle soit accompagnée d'autre pathologie parenchymateuse pulmonaire, le seul constat médical de la présence d'une plaque pleurale suffit pour permettre à M. Z... de bénéficier d'une prise en charge de la pathologie au titre de la législation professionnelle* ».

Dans son arrêt la cour de cassation a rappelé qu'en 2008 un membre du conseil de l'ordre des médecins, ancien conseiller en maladies professionnelles au ministère du travail, avait donné l'avis suivant : « *si effectivement le terme de « plaques » est au pluriel, c'est un terme général impliquant que leur dénombrement commence à une et il n'est nullement indiqué qu'il faut que la victime présente au-moins deux plaques pleurales. Dès lors, une seule plaque pleurale suffit à caractériser la maladie* ».

Cour de cassation, deuxième chambre civile. 2 avril 2015 n° 14-15165

Pour obtenir la reconnaissance d'un accident du travail, il faut des éléments probants

- **comme la survenance d'un évènement soudain aux temps et lieu de travail**

Dans cette affaire un salarié avait vu sa santé se dégrader en raison d'un contexte professionnel caractérisé par de relations difficiles avec des collègues. Il avait ensuite été placé en arrêt de travail pour dépression, le certificat du médecin faisant état d'un lien avec le travail.

La cour d'appel avait reconnu cet arrêt de travail comme un accident du travail au motif que l'intéressé appréhendait la confrontation avec ses collègues lors de la réunion de travail programmée quelques jours plus tard.

La cour de cassation a quant à elle donné raison à la caisse primaire de sécurité sociale estimant que « *lorsque les lésions sont constituées par un trouble psychologique, l'accident du travail ne peut être caractérisé que par la soudaineté de l'évènement à l'origine de la lésion* ». Or les juges de la cour d'appel n'ont pas identifié un évènement soudain le jour de l'arrêt de travail ni dans les jours précédents.

Pour qu'une dépression soit reconnue comme un accident du travail son fait générateur doit avoir un lien avec l'activité professionnelle et doit pouvoir être daté de manière certaine. Il en est ainsi d'une dépression survenue à la suite d'un entretien d'évaluation par exemple.

Cour de cassation, deuxième chambre civile. 18 juin 2015 n° 14-17691

- **ou des éléments démontrant le lien avec le travail**

Victime d'un très grave accident de trajet et en dépit de lourdes séquelles, un salarié avait réussi à reprendre son activité. Mais dix ans après cet accident il s'est suicidé. La femme de la victime a demandé la prise en charge du suicide au titre de la législation professionnelle car pour elle, il y avait un lien direct entre l'état dépressif de son conjoint et l'accident.

Mais pour les juges de la cour de cassation, les pièces et attestations produites (certificats médicaux, expertise médicale, prise régulière d'antidépresseurs, témoignages...) ne suffisent pas à établir la preuve du lien exigé entre le décès et l'accident. Faute de preuves la cour de cassation n'a pas reconnu le caractère professionnel du suicide.

Cour de cassation, deuxième chambre civile. 22 janvier 2015 n° 13-28368

Délit d'obstacle aux missions de l'inspection du travail

Ce délit est prévu par l'article L. 8114-1 du code du travail : « *Le fait de faire obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros* ».

Selon la jurisprudence, le délit d'obstacle est caractérisé en cas d'opposition frontale de l'employeur se traduisant par l'interdiction d'accès à l'entreprise ou au chantier, le refus de lui communiquer des documents ou la communication de documents falsifiés, ou lorsqu'il s'abstient volontairement et de façon répétée de communiquer un document.

Dans cette affaire la cour de cassation a jugé que l'employeur qui n'a pas procédé à l'affichage des horaires de travail, malgré plusieurs courriers de rappel de l'inspecteur du travail a commis un délit d'obstacle.

L'employeur pensait ne pas être coupable de ce délit car à aucun moment, il n'avait refusé expressément d'afficher les horaires de travail. C'est d'ailleurs ce qu'a fait valoir la Cour d'appel pour qui certes l'employeur n'a pas procédé à l'affichage mais n'a pas opposé de refus, ni produit de données fausses, il a agi par méconnaissance des règles administratives, sans aucune intention coupable !

Il est à souligner dans cette affaire que c'est le procureur général qui est à l'origine du pourvoi en cassation.

Cass. crim., 14 avril 2015, n°14-83267

VICTOIRE POUR LES EX-SALARIE-E-S DE SOLICITES !



Après un long silence, dû essentiellement à des batailles juridiques de pure forme, les Prud'hommes d'Evry ont rendu leurs jugements concernant les 5 salarié.e.s non-cadres, dont deux étaient protégé.e.s par des mandats représentatifs au moment de leurs licenciements.

Les juges ont invalidé, sans ambiguïté, les licenciements de ces cinq salarié.e.s et, en outre, reconnu la légitimité de leur **droit de retrait** (droit pour le salarié de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé). Les conditions de travail dégradées, dénoncées individuellement et collectivement, ont été reconnues.

Au-delà des compensations financières, c'est enfin et surtout la **reconnaissance de la souffrance au travail** des salarié.e.s, jusque-là déniée par l'employeur, qui a été reconnue. Cette première étape était primordiale pour la reconstruction des intéressé.e.s, durablement fragilisé.e.s par cette situation.

Néanmoins le combat judiciaire continue : l'employeur a fait appel pour ces jugements. Quant aux codirecteurs, également anciens salariés de l'Association, ils attendent encore l'audience de première instance.

Compte tenu de l'intérêt que cette situation avait pu susciter, et de l'accompagnement du syndicat ASSO (Solidaires), il nous semblait important de vous informer de ce **premier dénouement encourageant** et d'en profiter pour vous remercier vivement pour vos nombreux soutiens.

Notre situation fait écho avec d'autres cas de salarié.e.s du milieu associatif dont on croit parfois, à tort, qu'ils.elles seraient épargné.e.s des problèmes dénoncés couramment dans le secteur marchand. Les juges ont rappelé que le Droit du Travail s'applique à tou.te.s dans les mêmes conditions.

Cet article est la suite de l'article « Asso : le pouvoir d'agir bulletin » paru dans le bulletin Et Voilà n°15 de février 2013.

ALERTE SÛRETÉ, COURRIER À L'ASN



L'accident de Fukushima au Japon en 2011 a mis en évidence qu'un cumul d'accidents sur plusieurs installations d'un même site nucléaire était possible, que les voies d'accès au site pourraient être bloquées (ce qui n'était pas envisagé jusqu'alors).

Aujourd'hui, ces hypothèses ont été partiellement prises en compte par EDF.

Un paramètre de taille n'a quant à lui pas évolué : l'effectif des équipes de conduite sur le terrain. Agents de terrain sans qui les consignes accidentelles ne peuvent être appliquées. C'est pourtant leurs actions et celles des autres agents de l'équipe de conduite en quart qui dans les premiers instants suivant un accident nucléaire (jusqu'à plusieurs heures) se-

raient déterminantes et conditionneraient les conséquences sur les populations et l'environnement.

Depuis de nombreuses années sur la centrale nucléaire de Penly, les effectifs habilités de tous les services sont au plus bas et le service de Conduite ne déroge pas à ce constat. Pourtant, en toutes circonstances, les agents doivent être en mesure d'intervenir en moins de 10 minutes en cas d'incendie ou de blessés.

Malgré leurs différentes interventions, en Comité d'établissement, en CHSCT ou en tant que Délégué Syndical, les alertes de Sud Energie n'ont toujours pas été entendues.

C'est pourquoi, Sud Energie a envoyé un courrier d'alerte à l'autorité de sûreté. Lire le courrier à l'ASN...

NUTRÉA-TRISKALIA : LA SAGESSE L'A EMPORTÉ !



Par un jugement rendu le 3 septembre 2015 dernier, le Tribunal des affaires de Sécurité Sociale (TASS) de Saint Brieuç reconnaissait que le suicide de Gwenaël Le Goffic, salarié de l'entreprise Nutréa-Triskalia, était bien un accident du travail.

La Mutualité Sociale Agricole d'Armorique qui s'opposait à la requête de la veuve de la victime n'a pas fait appel du jugement du TASS.

L'Union Régionale Solidaires de Bretagne et le Comité de soutien des phyto-victimes de l'entreprise Nutréa-Triskalia se

félicitent que, dans cette affaire, la sagesse l'ait emporté.



La prise en charge par la Mutualité Sociale Agricole de l'accident du travail permettra à Madame Edith Le Goffic de faire face aux besoins de l'éducation de ses deux enfants.

Solidaires et le Comité de soutien tiennent à remercier tous celles et ceux qui ont soutenu Edith Le Goffic dans son combat et tout particulièrement son avocat Maître François Lafforgue, les associations Phyto-victimes, Générations Futures et les nombreux Collectifs de citoyens qui se sont constitués en Bretagne.

SNCF : CHRONIQUE D'UNE MORT ANNONCÉE ?!



Le jeudi 29 novembre 2015, la SNCF et le Directeur d'Etablissement de l'époque sont venus rendre des comptes devant le Tribunal Correctionnel de Lyon suite à l'accident mortel de Loïc Bugelli, un agent SNCF, heurté par un train lors d'un chantier de nuit à Lyon Part-Dieu

le 29 mars 2012.

Ce début d'année 2012 avait été particulièrement meurtrier à la SNCF avec 4 accidents mortels dans les premiers mois de l'année, dont deux sur la Région de Lyon. Ces accidents mettaient clairement en cause la responsabilité de la direction et de sa politique dans la diminution critique de la sécurité des cheminots sur les chantiers à l'Équipement.

C'est d'autant plus grave que la direction n'avait pas pris les mesures nécessaires alors pour garantir la sécurité des cheminots, des chantiers et des circulations, et ce malgré la multiplication des mises en garde de la part de SUD-Rail depuis plusieurs années, et ce au plus niveau de l'entreprise. Et tout particulièrement sur le secteur géographique concerné où les représentants du personnel SUD-Rail n'avaient eu de cesse d'alerter la direction suite à une série d'incidents ou d'accidents et notamment le heurt d'un TGV par une grue à Lyon St Clair en 2010. Suite à cet accident grave un rapport d'expertise avait pourtant dressé un constat alarmant sur les conditions de déroulement des chantiers à la SNCF. La direction avait alors cherché à minimiser les faits, le directeur d'établissement allant jusqu'à dire à l'époque que cet accident de 2010 n'était pas

grave car il n'y avait eu « ni blessés, ni morts » !!!

Cette politique du « risque calculé » a directement conduit à cet accident tragique mais les responsabilités sont aussi à chercher au plus haut de l'entreprise et de l'état, chez ceux qui organisent la casse programmée de l'Équipement depuis des années avec en premier lieu les suppressions massives d'emplois.

L'accident de Brétigny est aussi la conséquence de cette politique de réduction des coûts à tous prix qui ne permet plus aux cheminots de l'Équipement de travailler en sécurité et de garantir la sécurité du Réseau Ferré National.

La direction SNCF doit aujourd'hui rendre des comptes et assumer ses responsabilités autrement qu'en cherchant à faire porter la responsabilité aux équipes de terrain ou à l'encadrement de proximité en cas d'accident. Il est notamment urgent aujourd'hui d'interdire le cumul de fonctions de sécurité incompatibles sur les chantiers et d'intercepter systématiquement les circulations sur les voies contiguës lors de chantiers de ballastage.

Lors de l'audience, la SNCF a rejeté l'ensemble des responsabilités sur les agents du chantier... c'est proprement scandaleux. Le procureur de la République a lui réclamé une amende de 80.000 euros devant le tribunal correctionnel de Lyon pour « homicide involontaire ».

Aujourd'hui la situation reste extrêmement préoccupante et SUD-Rail demande que l'Etat et la SNCF donne enfin les moyens humains et matériels aux cheminots pour assurer la sécurité du Réseau ferroviaire national sans craindre pour leur santé et leur vie.

INTOXICATIONS AU CADMIUM : L'AFFAIRE SAFT



À l'instar de l'amiante, le cadmium est un scandale sanitaire sans précédent. Le 10 novembre, le groupe SAFT et un certain nombre de ses dirigeants comparaitront devant le Tribunal correctionnel d'Angoulême pour répondre

du délit de mise en danger de la vie d'autrui. Or autrui, ce sont ses salariés qu'elle a exposés au cad-mium durant des décennies pour accroître ses profits.

Le cadmium est une substance cancérigène à l'origine de lésions irréversibles sur le foie, les poumons et les reins. Une fois ingérée ou inhalée, cette substance se fixe et s'accumule dans l'organisme sans pouvoir s'éliminer et peut engendrer des pathologies lourdes de type cancer broncho-pulmonaire, lesquelles peuvent apparaître à l'échelle de 10, 20 ou 30 ans.

Les pouvoirs publics ont pris des mesures drastiques pour interdire le cadmium ou limiter son utilisation à des cas très restreints. Ainsi, le Code du travail interdit à l'employeur de recruter des salariés en contrat précaire pour l'exécution de travaux impliquant toute manipulation de cadmium et la sécurité sociale reconnaît l'origine professionnelle du cancer broncho-pulmonaire contracté au contact du cadmium, (tableau T 61 et T 61 bis).

Le groupe SAFT SAS, dont le chiffre d'affaires s'élève à 263 millions d'euros, exerce l'activité de concepteur et constructeur de batteries de hautes technologies. Ses deux établissements de Bordeaux et Nersac produisent des accumulateurs à partir du Cadmium. Pendant de nombreuses années, les organismes des salariés ont accumulé des taux de cadmium à un niveau dangereux pour la santé avec la coopération très active du médecin du travail alors en poste et d'un spécialiste du cadmium mondialement connu : le Professeur Alfred Bernard.

Des seuils maximaux d'exposition au cadmium ont été fixés mais de manière diffé-rentielle sur les sites de Nersac et Bordeaux. En effet, sur le site de Bordeaux les seuils maximaux d'exposition au cadmium étaient fixés à 5µg/g (dans le sang

et l'urine), alors que sur le site de Nersac, c'était le double, soit 10µg/g (dans le sang et l'urine). Autre facteur pour le moins surprenant, dans un article publié en 1992, dans l'encyclopédie médicale, le professeur Alfred Bernard préconisait des taux maximaux d'exposition à 5µg/g (dans le sang et l'urine).

Au demeurant, pendant de nombreuses années, les salariés de Bordeaux et Nersac étaient soumis à des analyses urinaires et sanguines envoyés par SAFT au laboratoire tenu par Alfred Bernard en Belgique, ce qui permet de supposer qu'il pouvait exister une forme d'expérimentation médicale sur les salariés au regard de la différence des taux sur les deux sites.

Arrivé en 2010 sur le site de Nersac, le nouveau médecin du travail, le Docteur Jo-seph TUMBA a lui dénoncé ces manquements graves et établit de nouveaux taux maximaux, mais la direction n'a eu de cesse d'exercer sur lui des pressions qu'il a expressément dénoncées.

La direction admettait même à l'époque que, si elle devait appliquer les mêmes taux à Bordeaux et Nersac, elle serait contrainte de fermer l'usine tant les organismes des salariés étaient imprégnés de cadmium.

Consciente de sa responsabilité, le groupe SAFT a cédé une partie du personnel de Nersac intoxiqué au cadmium pour tenter d'éviter sa responsabilité.

Aujourd'hui, deux salariés atteints de cancer se sont vu reconnaître le caractère pro-fessionnel de leur maladie ; l'un d'eux est décédé. Dans la société, 90 salariés (sur 532) sont en inaptitude car ils ont des taux de cadmium dans le corps supérieurs à la normale et dangereux pour la santé.

C'est pourquoi le syndicat CGT ainsi qu'un grand nombre de salariés ont décidé de poursuivre la société et certains de ses dirigeants devant le Tribunal correctionnel d'Angoulême en mise en danger de la vie d'autrui.

L'Union Syndicale Solidaires Industrie, membre de l'Union Syndicale Solidaires et récemment implantée sur le site de Nersac, soutient évidemment cette action. Aucun salarié ne doit perdre sa vie à la gagner !

ET VOILA SUITE (ET FIN ?)

L'OSAT (Observatoire de la Souffrance Au Travail), qui est une commission de Solidaires 59/62, avait décidé de rééditer les journées « et voilà le travail » de l'année dernière sous un format plus court.

C'est donc une journée « Et Voilà » qui était proposée à nos adhérents et militants le mardi 13 octobre à la Bourse du travail de Lille.

Les objectifs étaient de poursuivre notre réflexion sur le travail, et plus spécialement sur les nouvelles formes de management, afin d'armer militants et équipes syndicales face à ces pratiques plus insidieuses mais pas moins aliénantes.

Deux intervenantes étaient invitées à nous parler de leurs travaux : Bénédicte Vidaillet et Danièle Linhart. Pascal Vitte avait également été sollicité pour faire le point sur les activités de la Commission nationale Santé et Travail.

Bénédicte Vidaillet, psychanalyste, enseignante et chercheuse qui travaille sur les organisations du travail nous parle de la clinique du travail et des travaux récents de Christophe Dejours ou d'Yves Clot pour amener les questions qu'elle entend traiter : comment créer un cadre de travail émancipateur pour conserver le désir de travailler, à quelles conditions organisationnelles cela est-il possible ? Le travail est à la fois facteur de santé et facteur de souffrance et cela tient essentiellement à l'écart de plus en plus important entre le travail prescrit et le travail réel, ce réel qui nous met en échec. « Travailler, c'est combler l'écart entre le prescrit et le réel », dit Christophe Dejours, soit ce que le sujet doit ajouter aux prescriptions. Le travail nous engage subjectivement et affectivement. Les règles de métier comme les collectifs de travail constituaient des ressources sur quoi s'appuyer mais les nouvelles organisations viennent parasiter le travail réel par les normes, les procédures et le contrôle sur fond d'in-



dividualisation, de concurrence entre salariés et de baisse des effectifs. Qu'est-ce qui a changé dans le travail ? Pourquoi le travail prescrit s'est de plus en plus éloigné du réel ? C'est sur ces questions qu'un débat s'engage avec la salle où les expériences de chacun viennent vérifier les thèses défendues par Bénédicte.

Pascal Vitte nous parle des campagnes menées par la Commission nationale Santé et travail autour des lois Macron et Rebsamen qui détricotent le Code du travail. Il renvoie à l'appel contre les lois Macron et met en garde contre la réforme des IRP à travers la Délégation Unique du Personnel (DUP). Pascal est aussi animateur de l'Observatoire du stress et des mobilités forcées (Orange), et il évoque à ce titre la crise sociale à France Télécom et les moyens que se sont donnés des syndicalistes pour en sortir à travers le travail des CHS-CT et la médiatisation.

Pour **Danièle Linhart**, directrice de recherche au CNRS et sociologue du travail, Taylor et Ford ne sont pas morts et on peut facilement retrouver leur trace dans les nouvelles formes de management. C'est la théorie de son dernier livre « La Comédie Humaine Du Travail ».

Le taylorisme a été un long processus de dépossession du savoir des travailleurs et Taylor a parcellisé ces savoirs pour mettre en œuvre une organisation scientifique du travail en s'emparant des savoirs et des métiers. Ford a fait passer cette dépossession en augmentant les salaires et Danièle fait remarquer que le problème du syndicalisme est d'avoir longtemps fermé les yeux sur les questions des conditions de travail contre des augmentations de sa-

laire et des primes. S'en est suivi un discours idéologique adapté (travailler pour le bien de la société) et une intrusion dans la vie privée des salariés (mode de vie, hygiène...).

Quoi de commun avec ce qui se passe aujourd'hui ? Même si mai 68 est passé par là avec sa dénonciation du taylorisme, le patronat a profité des aspirations à l'individualisme, à la personnalisation en atomisant les collectifs et en déprofessionnalisant les salariés. Contre une certaine autonomie laissée aux salariés, on rationalise les coûts, les moyens et les temps : c'est le lean management. La concurrence s'instaure entre les salariés et c'est le règne des normes, des protocoles, des procédures et des méthodologies. En même temps s'exerce une séduction du salarié en flattant ses tendances les plus narcissiques et s'installe un management déstabilisateur (mobilité et organisations fluctuantes, lutte contre la « sur qualité ») qui consiste à « produire de l'amnésie ».

On le voit, les discours de Bénédicte et de Danièle convergent et il n'est pas surprenant que les débats soient de même nature (plaisir possible dans le travail, souffrance au travail, perversité des nouveaux discours managériaux, rôle des médias, servitude volontaire, abandon des histoires collectives pour une individualisation des destins, relais syndicaux complaisants...).

Des questionnements intéressants et des contenus riches qui alimenteront nos réflexions et nos actions, même si plusieurs participants auraient souhaité que soient plus clairement tracées des pistes pour l'action. Eternel problème ! ●

NAJE, une compagnie de théâtre de l'opprimé

Pourriez-vous en quelques mots nous présenter la compagnie Naje, ses origines, son mode d'intervention, ses membres ?

« Nous n'abandonnerons Jamais l'Espoir » (le nom vient d'une citation de la philosophe Hanna Arendt) est une compagnie professionnelle pour la transformation sociale et politique. Elle pratique la méthode du Théâtre de l'Opprimé, inventée au Brésil dans les années 1960 comme outil de mobilisation et de résistance face à la dictature. Naje a été créée en 1997 par Fabienne Brugel et Jean-Paul Ramat, qui ont été membres de la compagnie française d'Augusto Boal pendant plus de dix ans. D'autres comédiens-militants les ont rejoints au fil des ans. Elle est aujourd'hui composée d'une quinzaine de professionnels, issus de divers horizons mais qui ont tous reçu une solide formation.

La compagnie intervient dans les champs de la culture, du social, du politique, de la santé, de l'éducation, de la formation professionnelle, de l'environnement, de la justice, de l'habitat, de la citoyenneté, du développement social.

Nous donnons des représentations de spectacles de théâtre-forum figurant à notre répertoire, en créons de nouveaux à la demande, animons des ateliers locaux... Naje est aussi organisme de formation professionnelle.

En quoi le théâtre-forum est-il un outil pour agir ?

Le théâtre-forum est le principal outil de la méthode du Théâtre de l'Opprimé. Les différentes scènes d'un spectacle de théâtre-forum sont tirées d'histoires réelles, illustrant des situations d'oppression et de domination, que celles et ceux qui les ont vécues sont venus nous raconter. Ces séquences disent des réalités qui ne nous conviennent pas et en dévoilent les enjeux. Elles sont construites comme des questions : comment faire pour changer cela ? Nous jouons chaque séquence une première fois, telle qu'elle s'est passée dans la réalité. Et puis, nous la rejouons une seconde fois. Et là, tout spectateur qui le souhaite peut venir sur scène pour jouer son point de vue et tenter de faire bouger les choses. Aucune intervention ne peut se faire de la salle : pour intervenir, il faut remplacer le personnage avec lequel on se sent solidaire, parce qu'alors, l'intervention prend le poids de l'action tentée. Faire forum, c'est s'essayer ensemble à l'action transformatrice et en peser les conséquences. Pour que demain, les choses ne soient plus tout à fait comme avant.

Chaque année, vous lancez un travail mêlant amateurs et professionnels, le « chantier » : pouvez-vous nous en dire un peu plus ?

Chaque année, un « grand chantier national » regroupe 40 à 50 citoyens (dont un tiers à un quart venu de milieux populaires) pour un travail participatif d'éducation populaire sur un sujet de société. Ce chantier suit trois phases successives. La première, dite « de formation », dure cinq week-ends pendant lesquels le groupe auditionne des experts et improvise les situations qu'ils apportent. Il croise ces apports avec ses propres situations et pose les bases de l'écriture du spectacle. La deuxième phase est celle de la création : le groupe met en scène et répète le spectacle et se prépare au débat public. La troisième, c'est celle du spectacle lui-même : deux représentations qui permettent de mettre les fruits de ce travail collectif en débat public avec plusieurs centaines de spectateurs.

L'an passé, le thème du chantier était la question du travail : comment l'avez-vous abordé et comment avez-vous construit le spectacle ?

Nous avons suivi le processus habituel. Et donc commencé par accueillir une demi-douzaine d'experts et de militants, dont Bernard Bouché, de Solidaires. Nous avons cherché à élargir au maximum le spectre des sujets traités. Aussi bien ceux qui ont trait au bonheur au travail (ce qui fait sens pour nous, en quoi notre travail nous construit...) que ceux qui illustrent le malheur (ce qui nous fait souffrir, perdre le sens, être soumis à des objectifs intenable...). Nous avons abordé les questions des conditions

de travail, de l'organisation, du management, de la santé... mais avons aussi accordé une large place au « non travail », que ce soit sous la forme du chômage subi que sous celle du choix que fait certain-e-s de vivre autrement que centré-e-s sur le travail. Sans oublier, bien sûr, la question des luttes collectives et des actes de résistances individuels.

Quelques années après avoir construit, avec notamment Sud PTT, « Les Impactés », voyez-vous des évolutions dans le monde du travail ?

Nous ne sommes pas des « experts », et il faut se méfier des généralisations. Mais une chose nous frappe, notamment à travers ces « grands chantiers » qui rassemblent des gens travaillant dans des métiers et secteurs très divers. Partout, le même discours managérial tente d'imposer sa loi. Partout, les dispositifs d'évaluation systématique détruisent le sens du métier, les valeurs et la qualité du travail. Partout, les pressions quotidiennes se font de plus en plus fortes. C'est la face noire, implacable, des évolutions dans le travail : ce néo-management qui renforce les contraintes. En même temps, nous avons le sentiment que la prise de conscience de ce système – et des dégâts qu'il provoque, individuels et collectifs – se renforce, s'accélère, se généralise... Les gens se rendent compte qu'ils ne sont plus seuls, que leur souffrance ne vient pas de problèmes individuels, mais bien de la confrontation à un système. Et cela porte en germe bien des résistances.

Comment souhaiteriez-vous et pourriez-vous aller plus loin avec les syndicats pour construire des outils pour agir ?

Deux formes d'intervention pourraient être développées, élargies, généralisées... La première, c'est de travailler avec des groupes de salariés sur leurs conditions de travail, mais aussi leurs modes de résistance, individuels et collectifs : un peu ce que nous avons fait à France Telecom avec « Les Impactés ». La seconde, que nous n'avons pas encore assez expérimentée, serait de développer des formations et des actions communes avec les militants syndicaux, les délégués, pour que le Théâtre de l'Opprimé devienne un outil supplémentaire de débat, de mobilisation et de lutte, pour les syndicalistes et pour les travailleurs.

Quels sont vos projets pour ces prochains mois ?

En ce moment, à proximité de la COP 21, nous sommes mobilisés sur la question du dérèglement climatique. En 2009, lors du Sommet de Copenhague, nous avions créé un spectacle, « Ça va chauffer », pour sensibiliser les citoyens à ces enjeux. Six ans plus tard, ce spectacle est – hélas ! – toujours d'une brûlante actualité ! Grâce au soutien de collectivités territoriales et de l'ARENE, nous le jouons une douzaine de fois, en Île-de-France et en Rhône-Alpes, dans le cadre des mobilisations citoyennes destinées à faire pression sur les décideurs. Notre souhait est de le présenter le plus possible devant des publics populaires, a priori moins sensibilisés. Mais ce n'est pas toujours simple.

Et puis nous continuons à travailler sur les questions d'égalité entre les hommes et les femmes, sur les discriminations, sur le travail et le chômage, sur notre système de santé et sur l'hôpital, sur la bientraitance et maltraitance des personnes âgées, sur la précarité, sur ce que citoyenneté veut dire...

Et enfin, nous allons engager à la fin de l'année notre nouveau « grand chantier ». Le thème sera, cette fois, la famille : celle-ci est aujourd'hui l'objet de nombreux bouleversements (augmentation du nombre de divorces et de familles monoparentales, changement dans les rapports parents-enfants...), elle est au cœur de nombreux débats (sur la procréation médicalement assistée, le mariage pour tous, l'adoption par des couples homosexuels...), en même temps qu'elle manifeste une étonnante stabilité. Elle est un lieu de construction mais aussi de violences et de domination. Comment peut-elle évoluer pour participer à la construction d'une société plus juste, égalitaire et autonome ? C'est un grand moment d'éducation populaire qui nous attend. Et nous nous en réjouissons : ces chantiers annuels, c'est l'âme de notre compagnie.



Épanouissement personnel et professionnel ?

Travailler chez Leclerc !

La « vision originale de la distribution [à Leclerc] crée un cadre de travail unique. Relations conviviales, large autonomie, proximité de la hiérarchie, qualité de vie respectée : autant d'engagements qui garantissent aux collaborateurs un épanouissement personnel et professionnel. 94 % [des] collaborateurs considèrent l'ambiance de travail chez E. Leclerc comme un critère positif. (Résultat d'une étude interne WGS RH et SCP Communication RH) [...] Dans des structures indépendantes où la responsabilité et la prise d'initiative sont réelles, [les salariés peuvent] choisir d'augmenter [leur] pouvoir d'agir ». « L'Homme sera toujours au cœur du système, il en est la finalité ».

Edouard Leclerc

Voici quelques lignes qui se trouvent sur les différents sites internet de Leclerc... Ça donne envie de travailler dans cette entreprise !

Leclerc est la première enseigne de distribution des biens de consommation française avec un chiffre d'affaires de 45,7 milliards d'euros en 2014. Elle compte 105 000 salariés, répartis sur 640 magasins en France et compte 88 magasins dans d'autres pays européens. Michel-Edouard Leclerc, président directeur général, prône des valeurs humanistes de « solidarité, d'engagement pour l'environnement, du respect de l'individualité »... et bien sûr mène un « combat révolutionnaire » : « défendre le consommateur et garantir les prix les plus bas à chaque fois que c'est possible » en appliquant la vente au détail au prix de gros !

Comment sont traduites ces valeurs dans le quotidien des salarié.e s ? Quelles sont les conditions de travail ? Qu'en est-il du respect du droit dans les magasins ? Quelles sont les pressions imposées aux caissières ?

Un mardi d'avril une jeune étudiante salariée de Leclerc arrive au local syndical de Solidaires Rhône. Des choses ne vont pas dans son contrat de travail, ses fiches de paye, ses horaires. Elle raconte comment ça se passe dans son travail et explique « qu'il y a beaucoup de choses qui ne vont pas mais les personnes n'osent pas le dire » Le travail est prescrit par une « procédure de travail en caisses » ayant pour but de « définir les modalités de travail ». Les anomalies sautent aux yeux...

La tenue : « L'hôte-sse de caisse doit pendant ses heures de travail porter la tenue fournie par l'entreprise (TEE-SHIRTS BLEUS « MANCHES COURTES,

MANCHES LONGUES, COLS ROULES », VESTE BLEUE, DOUDOUNE, FOULARD BLEU) CHEMISE NOIRE pour les hôtes, pantalon noir et chaussures de ville sont obligatoires et non fournis par l'entreprise, avoir son badge et une présentation irréprochable » « L'hôte-sse de caisse doit entretenir les vêtements fournis par l'entreprise ». Non seulement l'entreprise ne fournit pas la tenue complète, alors qu'elle est dans l'obligation de le faire, mais elle oblige les salarié.e-s à prendre en charge leur nettoyage. Une pratique courante dans les entreprises où une tenue s'impose.

Que dit la Loi ? Selon les articles R. 4321-4 et R. 4323-95 du code du travail, l'employeur doit mettre à disposition des salariés gratuitement, « les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés. Il veille à leur utilisation effective ». En outre, il est contraint de s'assurer du maintien « dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires ». Les tenues obligatoires ne doivent pas constituer des charges financières supplémentaires pour les salariés et leur entretien doit être pris en charge par l'employeur ! La salariée peut demander un rappel de la prime de nettoyage et une compensation pour absence de fourniture du pantalon et des chaussures.

Le temps de travail non payé : « chaque salarié doit être à son poste en tenue de travail à l'heure fixée pour le début et la fin du travail. Ceci suppose un passage au vestiaire avant l'opération de pointage à l'entrée. » C'est à dire que les salarié.e.s arrivent dans le magasin, vont se changer pour mettre la tenue non fournie par l'entreprise et imposée par l'employeur, une fois en tenue de travail, ils indiquent qu'ils sont

>>>

sur leur lieu de travail avec leur pointage... Il y a quelque chose qui ne va pas dans cette démarche.

Pour le Code du Travail, « lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillement et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillement et de déshabillage fait l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières ». Le temps pour se changer doit être pris en compte dans le temps de travail. Il pourra donc avoir un rappel du temps d'habillement et déshabillage dans une procédure Prud'homale.

Les pressions auxquelles sont soumises les caissières...

Bip,bip,bip... « Bonjour Madame, bonjour Monsieur ». Quand vous êtes dans un magasin en tant que client et que vous passez en caisse pour payer vos produits, bip,bip,bip,bip... la caissière non seulement doit répéter toute la journée les mêmes phrases « Avez-vous la carte du magasin ? vous payez par carte bleue ? Espèces ? » Mais aussi est contrainte de respecter un nombre de produits par minute. Bip,bip,bip,bip,bip,bip,bip... « Afin d'assurer une meilleure fluidité de la clientèle en caisse, qui est facteur décisif de fidélisation, des objectifs de rentabilité à l'heure travaillée sont fixés et demandés aux hôtes-sse-s de caisse, à savoir un taux d'articles à la minute égal ou supérieur à 24 » dit la procédure. Un taux d'articles à la minute égal ou supérieur à 24, c'est-à-dire au minimum un article tous les 2.5 secondes !

Comme l'explique la salariée ce taux de produits par minute constitue une forte pression et n'est pas atteignable. Mais il y a des concours pour les plus rapides qui se rapprochent le plus de l'objectif. Celles qui « gagnent » sont affichées sur un panneau pour que les autres puissent suivre l'exemple et fassent tout pour être les plus rapides et les meilleures ! Ces démarches généralisées ont pour but de mettre en concurrence les salariées. Elles mettent non seulement une pression psychologique sur les employées mais encore contribuent à l'apparition de troubles musculo-squelettiques (TMS) causés par des gestes répétitifs associés à la pression. Mais bon, il faut bien des méthodes pour améliorer l'efficacité dans l'entreprise !

Ces injonctions et ces méthodes vont à l'encontre de l'obligation de sécurité de résultat pour l'employeur. L'employeur a en effet une obligation générale de sécurité édictée au L.4121-1 du code du travail : « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». C'est-à-dire que l'employeur est obligé de tout mettre en œuvre pour protéger la santé des salariés et a l'obligation de ne pas les mettre en danger.

Des actions aux Prud'hommes permettent de poser les questions de légalité. Ces actions restent forcément individuelles et limitées puisque les magasins Leclerc sont franchisés et qu'il est difficile de poser les problèmes collectivement. La question de l'implantation syndicale dans ce secteur est primordiale pour passer à un cran supplémentaire de prise en charge. ●



Questions d'une équipe syndicale :

« Il y a eu 2 accidents du travail ce mois et je n'ai pas été informé par la Direction alors que je suis secrétaire du CHSCT. Est-ce que je dois être prévenu automatiquement par la Direction ? » « Si oui, quand doit-elle le faire ? Comment doit-elle me prévenir ? »



Une remarque préalable... Le code du travail parle toujours du CHSCT (et non du « secrétaire » du CHSCT).

La question des informations à communiquer ne concerne donc pas un membre du CHSCT (son ou sa secrétaire) mais l'ensemble des membres. C'est très important car le secrétaire n'a pas pour fonction de transmettre aux autres membres des informations que lui confie la Direction. Sa seule fonction concerne l'ordre du jour que l'employeur est tenu d'élaborer avec lui et le projet de procès-verbal qu'il doit rédiger.

Trois articles du code du travail fixent les règles imposées à l'employeur.

- Le CHSCT reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, article L.4614-9
- Le CHSCT réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Article L4612-5
- Le CHSCT détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.

Les décisions du CHSCT portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents. Article L. 4614-2

Ces dispositions du code du travail permettent aux représentants dans les CHSCT d'imposer systématiquement la communication par l'employeur de toute accident ou maladie professionnelle dès que celui-ci en a connaissance.

Si le CHSCT doit réaliser des enquêtes, il faut évidemment qu'il soit informé, en temps réel, des accidents et maladies professionnelles. Une enquête commence le plus tôt possible après un accidents puisqu'il s'agit de recueillir des témoignages et d'éviter que d'autres accidents se produisent.

L'employeur devrait donc mettre en œuvre une organisation qui permet en cas d'accident d'abord de protéger les personnes et dans le même temps d'informer tous les membres du CHSCT.

Pour renforcer cette obligation et la mettre en œuvre, le CHSCT doit intégrer dans son règlement intérieur (désormais obligatoire), des dispositions précises. (voir encadré). ●

EXEMPLES DE DÉLIBÉRATION À ADOPTER EN CHSCT

Le code du travail impose à l'employeur de communiquer au CHSCT les informations nécessaires à ses missions (L.4614-9 du code du travail).

Le CHSCT doit enquêter à la suite de tout accident du travail ou maladie professionnelle (L.4612-5 du code du travail).

Dans le cadre des modalités de fonctionnement du CHSCT (L. 4614-2 du code du travail), les dispositions suivantes sont adoptées :

- l'employeur ou son représentant informe systématiquement tous les membres du CHSCT dès qu'il a connaissance d'un accident ou d'une maladie professionnelle ;
- cette information sera communiquée par SMS, mail et message téléphonique ;
- ces dispositions sont également valables en cas d'incident ou dysfonctionnement qui peuvent générer un accident du travail ;

- les membres représentants du personnel au CHSCT se concerteront pour mener les enquêtes nécessaires à l'analyse des causes des accidents du travail et maladies professionnelles ainsi que la recherche de toutes mesures préventives.

Ces dispositions sont intégrées au règlement intérieur du CHSCT.

Ce texte doit être soumis au vote majoritaire du CHSCT (dans ce cas précis, l'employeur participe au vote). Il doit donc être préparé avec les autres membres du CHSCT et adapté aux réalités de chaque entreprise.



Pour alimenter cette nouvelle rubrique...

La commission Santé Conditions de travail de Solidaires est preneuse de tous les problèmes rencontrés sur le terrain. N'hésitez pas :

etvoilaletravail@solidaires.org

CRITIQUE DU DROIT DU TRAVAIL

ALAIN SUPIOT

« La montée apparemment inexorable du chômage en Europe conduit à traiter le travail comme un bien rare, dont il conviendrait d'envisager le partage. Or le travail ne peut être défini comme un bien, et il n'est pas plus rare que les hommes et les femmes valides. Son partage n'a de sens que si l'on envisage le travail abstrait, celui qui s'objective en un salaire. En revanche on voit mal comment partager le travail concret, celui qui exprime la personne du travailleur, et qui l'exprime dans ses

oeuvres. Car, vu sous cet angle, le travail n'est pas réductible à une quantité de temps ou d'argent, il a la nature juridique d'une liberté fondamentale de la personne ».

Alain SUPIOT est professeur au Collège de France. Il est notamment l'auteur du *Droit du travail*, de *l'Esprit de Philadelphie. La justice sociale face au Marché total*, et de *la Gouvernance par les nombres*.



L'ÉLOGE DU CARBURATEUR

MATHEW B. CRAWFORD

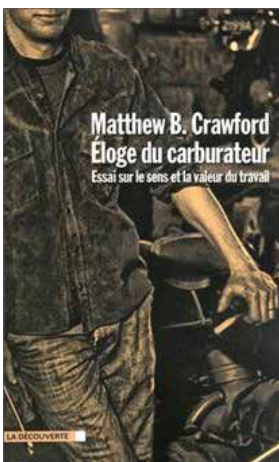
« La génération actuelle de révolutionnaires du management s'emploie à inculquer de force la flexibilité aux salariés et considère l'éthos artisanal comme un obstacle à éliminer. On lui préfère de loin l'exemple du consultant en gestion, vibronnant d'une tâche à l'autre et fier de ne posséder aucune expertise spécifique. Tout comme le consommateur idéal, le consultant en gestion projette une image de liberté triomphante au regard de laquelle les métiers manuels passent volontiers pour misérables et étriqués. Imaginez à côté le plombier accroupi sous l'évier, la raie des fesses à l'air. »

Matthew B. Crawford était un brillant universitaire, bien payé pour travailler dans un think-tank à Washington. Au bout de quelques mois, déprimé, il démissionne pour ouvrir... un atelier de réparation de motos. À partir du récit de son étonnante reconversion professionnelle, il livre dans cet ouvrage intelligent et drôle l'une des réflexions les plus fines sur le sens et la valeur du travail dans les sociétés occidentales.

Mêlant anecdotes, récit, et réflexions philosophiques et sociologiques, il montre que ce « travail intellectuel », dont on nous rebat les oreilles depuis que nous sommes entrés dans l'« économie du savoir », se révèle pauvre et déresponsabilisant. De manière très fine, à l'inverse, il restitue l'expérience de ceux qui, comme lui, s'emploient à fabriquer ou à réparer des objets - ce qu'on ne fait plus guère dans un monde où l'on ne sait plus rien faire d'autre qu'acheter, jeter et remplacer. Il montre que le travail manuel peut même se révéler beaucoup plus captivant d'un point de vue intellectuel que tous les nouveaux emplois de l'« économie du savoir ».

« Retour aux fondamentaux, donc. La caisse du moteur est fêlée, on voit le carburateur. Il est temps de tout démonter et de mettre les mains dans le cambouis... »

Mathew B. Crawford est philosophe et réparateur de motos (ou réparateur de motos et philosophe). Il vit à Richmond, en Virginie.



[LE CHANTIER 2014-2015 SUR LE TRAVAIL] LA VIDÉO DU SPECTACLE

COMPAGNIE NAJE

Les 5 et 6 juin 2015, Naje a joué à La Parole Errante (Montreuil) « Le Chantier », fruit de plusieurs mois d'éducation populaire et de création collective sur le thème du travail. Jean-Paul Miotto a réalisé une captation vidéo de ce spectacle, avec plus de 60 comédiens, amateurs et professionnels de la compagnie.

Pour visionner la vidéo de ce spectacle :

La première partie : http://www.dailymotion.com/video/x2xi0op_le-chantier-1ere-partie_news

La deuxième partie : http://www.dailymotion.com/video/x2xibvx_le-chantier-2e-partie_news

