

Union  
syndicale  
**Solidaires**

**Et voilà...**

*Le bulletin pour les équipes syndicales*

**Santé au travail**

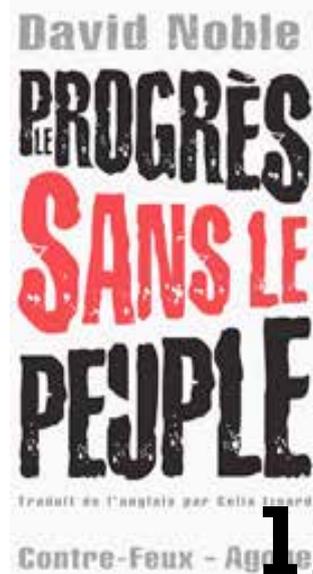
**Conditions de travail**

**N° 46**

# Inspecteurs du travail une rencontre



**Juin-Juillet 2016**



### 3 ACTUALITÉS

Nous sommes debout !

### 4 JURISPRUDENCES

Inaptitude, aptitude avec réserve, reclassement... plusieurs jugements sur des questions très sensibles

- Le refus du salarié de se présenter au deuxième examen médical
- Un avis d'aptitude assorti de réserve n'est pas un avis d'inaptitude
- De l'importance de l'avis du médecin du travail
- L'employeur qui s'affranchit des préconisations du médecin du travail s'expose à des dommages-intérêts
- Quand faut-il consulter les délégués du personnel ?

### 5 VU DU TERRAIN

- Enfin devant les juges !
- Passage à 32h au service Conduite de Penly !
- Plusieurs accords signés à SOPRA STERIA : la méfiance prédomine, en particulier sur le temps de travail
- Triskalia, la bataille continue !

### 7 ICI ET AILLEURS

Nuit Debout et la question du travail

### 9 L'INVITÉ

Webdoc sur l'inspection du travail par **Jean-Pierre Bloc**

### 11 ACTION SYNDICALE

Chocs psychologiques reconnus accidents du travail pour trois agents administratifs de la Direction Régionale de Rouen

### 12 PARUTIONS

- Le Progrès sans le peuple - Ce que les nouvelles technologies font au travail de **David Noble**
- A l'abattoir de **Stéphane Geffroy**
- Les prolos de **Louis Oury**

## NOUS SOMMES DEBOUT !

Lorsqu'au mois de janvier de cette année nous étions quelques-uns à attirer l'attention sur le projet de loi travail, après le livre *Badinter Lyon-Caen* et le rapport Combrexelle, peu imaginait qu'il pourrait être le moteur d'une mobilisation sociale. Pourtant nous savions à quel point il était porteur de risques pour les travailleuses et les travailleurs. Cette remise en perspective semble aujourd'hui nécessaire car elle est significative de la profondeur de ce mouvement social et de son irruption.

Pour autant ce texte de loi s'inscrit dans la suite des orientations mises en œuvre par les gouvernements successifs de Hollande avec par exemple le CICE, la loi « compétitivité » mais aussi et surtout les lois Macron et Rebsamen, qui s'attaquaient aussi bien à l'inspection du travail qu'au CHSCT ou à la médecine du travail, ou bien encore la nouvelle contre-réforme des retraites avec le faux nez du compte pénibilité. Ces mêmes orientations que nous avons combattues sous le quinquennat précédent de Sarkozy et dont on retrouve d'ailleurs la genèse dans le rapport Attali, dont le rapporteur n'était autre que Macron... Force est de constater qu'avec le même périmètre syndical à l'initiative, ou presque, la mobilisation fut sans équivalent et le soutien de la population bien plus large et durable.

### Un mouvement social multiforme

Le point de départ a sans aucun doute été la réunion organisée à la fin février par le journal *Fakir* à la bourse du travail de Paris qui a permis de mettre en mouvement et en lien beaucoup d'énergies conduisant à la naissance aux premières Nuit debout le 31 mars. C'est aussi dans le même temps la pétition « Loi travail non merci » et l'appel à des manifestations le 9 mars qui ont permis de manière concomitante l'irruption de ce mouvement social.

Il y eut aussi dans cette même temporalité les états généraux de la santé des travailleuses et des travailleurs les 16 et 17 mars 2016, à la bourse du travail de Paris. Le lien avec le texte de la loi travail et ses conséquences en matière de droit du travail, de temps de travail et de médecine du travail était une évidence et ce n'est pas un hasard si le slogan « ne plus perdre sa vie à la gagner » fut aussi visible ces derniers mois.

Une des forces de ce mouvement est la complémentarité des formes d'actions (grèves, occupations, blocages, etc...), des formes d'organisation, nuit debout, intersyndicales, collectifs unitaires, cortèges de tête, etc. Partout la parole surgit, l'espace public est occupé par celles et ceux qui refusent l'ordre établi, qui refusent le projet de loi travail et son monde.

C'est, par exemple, nous en parlons dans ce numéro, le groupe travail de nuit debout à Paris qui construit depuis plusieurs semaines « Debout sur les lieux de travail ». C'est aussi sur la médecine du travail une intersyndicale large

qui combat l'article 44 du projet de loi travail qui dénature l'objet même de cette médecine qui ne serait plus au service de la santé des travailleuses et travailleurs. C'est le collectif pour la santé des travailleuses et des travailleurs qui prépare déjà la rentrée et les suites des Etats généraux.

### Poursuivre

Ce mouvement social portant en profondeur la question du travail et les questions démocratiques est porteur d'espoirs et irrigue pour longtemps le corps social. Son caractère multiforme, sa volonté de s'inscrire et s'insérer au plus proche des travailleuses et des travailleurs, de permettre l'émergence d'une parole résonne avec les objectifs, depuis le début, de ce bulletin. Dans les mois qui viennent, d'autres outils surgiront, le débat se poursuivra, par-delà les 49-3 et les postures autoritaires, et, faisant fi d'une répression féroce et des manifestations corsetées, emplira de nouveau les rues avec sa force et son dynamisme pour ne plus perdre sa vie à la gagner !



© Christophe Voisin

# INAPTITUDE, APTITUDE AVEC RÉSERVE, RECLASSEMENT... PLUSIEURS JUGEMENTS SUR DES QUESTIONS TRÈS SENSIBLES

### Le refus du salarié de se présenter au deuxième examen médical

Rappel de l'article R4624-31 du code du travail : « Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé :

- 1° Une étude de ce poste ;
- 2° Une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;
- 3° Deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires ».

Si cette procédure n'est pas respectée et tout particulièrement les 2 examens médicaux, le licenciement pour inaptitude sera considéré comme nul.

C'est ainsi que la cour de cassation a jugé que le refus d'une salariée de se soumettre à la deuxième visite médicale commet une faute grave justifiant un licenciement disciplinaire, cette situation empêchant l'employeur d'appliquer les règles relatives au licenciement pour inaptitude et à la procédure de reclassement.

Dans cette affaire le médecin du travail avait à l'issue de la première visite de reprise de la salariée rendu un avis d'aptitude avec aménagement de poste. Mais l'intéressée a contesté cet avis devant l'inspection du travail qui l'a annulé pour le remplacer par un avis d'inaptitude. Forte de cette décision la salariée a jugé que la convocation de l'employeur au deuxième examen médical n'était pas nécessaire. La cour de cassation en a jugé autrement : si l'avis de l'inspection du travail se substitue à celui du médecin du travail, le constat d'inaptitude reste conditionné aux deux examens médicaux réalisés par le médecin du travail comme le prévoit l'article R 4624-31.

*Cass.soc., 16 mars 2016, n°14-21304*

### Un avis d'aptitude assorti de réserve n'est pas un avis d'inaptitude

Après un accident du travail et à l'issue des 2 examens médicaux prévus au moment de la reprise, le médecin du travail avait déclaré le salarié « inapte à son poste mais apte à un poste sans manutention ».

L'employeur avait alors en lien avec le médecin du travail recherché les possibilités de reclassement et proposé un aménagement du poste de travail (embauche d'un apprenti et investissement en matériel). Un mois plus tard après un nouvel examen médical le médecin du travail estime le salarié « apte au poste de conducteur offset avec l'aménagement proposé, sans manutention ni position prolongée en flexion antérieure du tronc ».

Le salarié refuse de réintégrer son poste estimant qu'il doit bénéficier du dispositif prévu en cas d'inaptitude et qui oblige l'employeur :

- à rechercher un reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail,
- à reprendre le paiement des salaires dans le délai d'un mois,
- et en cas d'impossibilité de reclassement de procéder au licenciement pour inaptitude.

Devant l'attitude de l'employeur qui l'avait maintenu dans les effectifs, le salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail, la cour d'appel lui a donné raison considérant que l'employeur n'avait pas respecté la procédure relative à l'inaptitude.

Mais la cour de cassation a annulé cette décision, considérant que le dernier avis du médecin du travail s'imposait aux deux parties en l'absence de recours devant l'inspection du travail. Les juges ont conclu que « l'employeur qui proposait la réintégration du salarié sur son poste réaménagé, conformément aux préconisations du médecin du travail, n'avait pas commis de manquement en ne procédant par à un licenciement pour inaptitude ni à .... »

Cet arrêt rappelle qu'un avis d'aptitude même assorti de réserves ou encore qu'un avis d'inaptitude partielle doit être considéré comme un avis d'aptitude.

*Cass.soc., 13 avril 2016, n°15-10400*

### De l'importance de l'avis du médecin du travail

Dans ce dossier le médecin du travail avait établi pour une salariée un avis d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise. Comme le prévoit la réglementation l'employeur avait recherché les possibilités de reclassement tant au sein de l'entreprise que du groupe « et compatibles avec les préconisations du médecin du travail, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail ».

Entre-temps l'employeur a sollicité le médecin du travail pour obtenir des précisions sur les possibilités éventuelles de reclassement de la salariée. Celui-ci a indiqué « qu'aucun poste ne pouvait convenir au sein de la société en raison de l'inaptitude qui est relationnelle envers toute la hiérarchie au sein de l'entreprise ».

La cour de cassation a jugé que l'employeur avait bien justifié de son impossibilité de reclasser la salariée au sein de la société et des établissements situés à l'étranger, étant donné leur lien hiérarchique avec la société française.

*Cass.soc., 15 décembre 2015, n°14-11858*

### L'employeur qui s'affranchit des préconisations du médecin du travail s'expose à des dommages-intérêts

Dans cette affaire à l'issue d'un arrêt maladie consécutif à un AVC survenu sur le lieu de travail, le médecin du travail avait préconisé « une mutation dès que possible de l'intéressée dans un centre plus proche de son domicile ». Bien que cette préconisation ait été renouvelée à plusieurs reprises, l'employeur n'a fait aucune démarche effective pour rechercher pour la salariée, un autre poste plus près de son domicile.

En conséquence la cour de cassation a considéré que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat. Il aurait du prendre en considération les propositions du médecin du travail et en cas de refus faire connaître ses motifs ce qu'il n'a pas fait, il n'a pas non plus effectué de démarches pour muter la salariée : il est donc redevable de dommages-intérêts au titre du préjudice subi par l'intéressée.

*Cass.soc., 2 mars 2016, n°14-19639*

### Quand faut-il consulter les délégués du personnel ?

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle les propositions de reclassement de l'employeur sont soumises à l'avis préalable des DP (article L1226-10 du code du travail).

Dans cette affaire, après une première proposition de reclassement sans consultation des DP et refusée par le salarié, l'employeur fait une nouvelle proposition après avoir consulté cette fois là les DP qui émettent un avis favorable mais qui est de nouveau refusée par le salarié. En conséquence de quoi il est licencié pour inaptitude, le reclassement étant impossible pour l'employeur.

La cour d'appel avait donné raison au salarié qui exigeait une indemnité de douze mois de salaires ainsi que le prévoit l'article L. 1226-15 du code du travail

La cour de cassation a annulé cette décision faisant valoir que l'avis des délégués du personnel a bien été sollicité « antérieurement à une proposition effective au salarié d'un poste de reclassement ».

En conséquence, l'avis des élus peut être recueilli avant une proposition de reclassement et pas seulement lors de la première à condition bien entendu de respecter la procédure.

Mais ne pas consulter les DP dès la première offre de reclassement peut se révéler hasardeux pour l'employeur si le salarié accepte le reclassement ou s'il n'y avait pas d'autres propositions. Dans ce cas il y aurait délit d'entrave !

*Cass.soc., 16 mars 2016, n°14-13986*

## ENFIN DEVANT LES JUGES !



Le 14 septembre 2009, le syndicat Sud PTT déposait plainte auprès du parquet de Paris contre Didier Lombard -PDG de France Telecom/ Orange- Louis Pierre Wenes et Olivier Barberot dont nous dénonçons « les méthodes de gestion d'une extraordinaire brutalité pour accélérer le départ d'un grand nombre d'agents de l'entreprise ».

L'instruction judiciaire commencée en 2010 s'est appuyée sur un rapport très complet de l'inspectrice du travail. Le parquet vient d'adresser ses réquisitions au juge.

Les trois dirigeants de l'époque et l'entreprise devront s'expliquer en correctionnelle pour harcèlement moral. Après l'enquête, quatre cadres supérieur-e-s dont l'instruction a établi des faits de complicité devraient également comparaître.

Afin de satisfaire des objectifs financiers très ambitieux, la direction de France Telecom/ Orange entendait faire payer celles et ceux qui font la richesse de l'entreprise. Entre 2006 et 2008, le PDG voulait « sortir par les portes et les fenêtres » 22 000 salarié-e-s en trois ans. Des milliers de mobilités contraintes étaient également imposées, alors que seulement 6 000 recrutements étaient programmés. La brutalité de la gestion des ressources humaines s'était accompagnée de 58 suicides de salarié-e-s de 2008 à 2010.

Sud n'avait pas seulement participé aux réactions collectives pour dénoncer ces drames. Après avoir co-créé l'observa-

toire du stress et des mobilités forcées, notre fédération avait déposé plainte. Depuis, toutes les fédérations syndicales se sont portées parties civiles pour le procès qui s'annoncent.

Les entreprises du CAC 40, sont d'abord soucieuses de payer les dividendes. La qualité des services rendus au public et le sort de celles et ceux qui font la richesse des entreprises passent après les objectifs financiers. Avec 20 000 départs annoncés et seulement 6 000 recrutements pour les années 2016 à 2018, la satisfaction des actionnaires reste une priorité à Orange même si la violence est moindre puisque les départs concernent des salarié-es accompagnées vers la retraite.

### Les trois dirigeants de l'époque et l'entreprise devront s'expliquer en correctionnelle pour harcèlement moral

Sud continue de combattre cette logique financière qui, poussée à son extrême au plus fort de la crise sociale, avait conduit nos collègues à perdre leur vie à la gagner.

Sud va s'adresser aux autres fédérations syndicales parties civiles pour coordonner nos efforts afin que les employeurs soient rendus pleinement responsables de leur gestion au mépris de la santé des salarié-e-s.

Par ailleurs, l'Union syndicale Solidaires se portera partie civile dans ce dossier.



## PASSAGE À 32H AU SERVICE CONDUITE DE PENLY !



Au CNPE de Penly, centrale EDF, suite à un mouvement de grève local lors de l'arrêt de la tranche 1 d'avril 2016, les agents du service Conduite ont obtenu une réduction de leur durée de travail hebdomadaire à 32h sans perte de rémunération, accompagnée de la création de 17 emplois. Et ce dans le contexte actuel, où le patronat au travers des gouvernements successifs, tente de remettre en cause nos acquis sociaux et notamment les 35h hebdomadaires.

SUD Energie revendique une réelle diminution du temps de travail pour toutes et tous, sans perte de rémunération, par une plus juste répartition des richesses produites.

« Le travail ne libère que celui ou celle qui n'est pas soumis à la nécessité de travailler pour couvrir ses besoins » ... A.NONYME

Ce passage a été entériné le 16 juin 2016 suite au dépouillement de la consultation qui s'est déroulée du 6 au 16 juin au cours de laquelle 172 agents sur 174, se sont exprimé-e-s. Ils furent 134 à dire OUI au passage à 32h hebdomadaires/ 7 équipes, soit 77% et seulement ont répondu NON. C'est donc un

résultat sans appel avec un taux de participation très important.

Dès le début de la démarche, les organisations à l'initiative (CGT et SUD Energie) s'étaient engagées à consulter tous les agents individuellement, avant de signer un quelconque avenant à l'accord local sur la réduction du temps de travail de 1999.

C'est la détermination et la mobilisation d'une grande majorité des agents concernés qui a permis d'aboutir à cet avenant et ce résultat. Résultat d'autant plus important dans un contexte général dans lequel les patrons avec l'appui des gouvernements successifs tentent de remettre en cause les 35 heures de travail hebdomadaires !

Ont ainsi été obtenu la mise en place de 32h hebdomadaires (soit un mois de travail en moins par an), la création de 17 emplois, des semaines de travail allégées, 3 à 4 week-ends supplémentaires par an non travaillés, des Indemnités de service continu (ISC) mensualisées et un lissage équitable entre équipe et un cadrage temporel qui diminuera l'impact sur la vie extra-professionnelle.

C'est la preuve que la lutte paie encore !

# PLUSIEURS ACCORDS SIGNÉS À SOPRA STERIA : LA MÉFIANCE PRÉDOMINE, EN PARTICULIER SUR LE TEMPS DE TRAVAIL



### Le contexte

À Sopra Steria, la direction nous serine que « les cadres n'ont pas d'horaire ». Ce n'est vrai que pour les cadres dirigeants, au forfait jours. Pour les autres cadres, c'est-à-dire l'immense majorité, c'est 35 heures par semaine.

Mais le flou systématiquement entretenu à Sopra a permis de faire faire d'innombrables heures supplémentaires aux salarié-e-s... sans les payer !

### Les négociations

Suite à plusieurs PV dressés par l'Inspection du Travail, une très longue négociation sur le temps de travail, entamée en 2012, vient de s'achever.

L'enjeu pour la direction était colossal : se mettre en conformité avec la loi, et éviter les amendes que le non-contrôle des horaires pourrait apporter. Pour mémoire, Steria traîne une casserole pour le même motif, pouvant coûter la bagatelle de 240 millions d'euros !

Pourtant, l'accord a finalement été signé en janvier dernier par la CFDT et la CFE-CGC. Il est donc désormais applicable et Sopra Steria se voit libéré d'une grosse menace...

À bien y regarder, cet accord est un cadeau fait à la direction de Sopra Steria, qui va éviter les amendes, mais il est loin d'être une avancée sociale. Rien ne garantit que le temps de travail des salarié-e-s soit réellement pris en compte... et payé.

En effet, cet accord n'est nullement contraignant pour le management qui y sera seulement « sensibilisé ». Que pèsera cette vague sensibilisation face aux contraintes budgétaires ? Les pressions pour « oublier » de saisir les heures supplémentaires risquent fort de se faire sentir. Même saisies, les heures supplémentaires seront soumises à la censure du manager, qui restera libre de ne pas les valider.

### Les raisons de notre opposition à cet accord ?

La catégorie de personnel équivalente à la modalité « réalisation de missions », dite « modalité 2 » (accord SYNTEC du 22 juin 1999) n'existe pas dans cet accord.

En compensation d'une durée hebdomadaire de travail de 36h50 (au lieu de 35h), le nombre de jours de RTT n'est que de 10, au lieu de 12 normalement.

Un contingent annuel d'heures supplémentaires de 180 heures, contre 90 heures normalement.

Jusqu'à 15 dimanches travaillés par an, Les horaires individuels spécifiques demandés par les clients (sur les TMA par exemple) s'imposeront aux salarié-e-s concerné-e-s.

Un compteur de débit-crédit de plus ou moins 4 heures sera insuffisant pour véritablement parler de souplesse dans les horaires de travail.

Des plages fixes plus contraignantes que les usages actuels, qui ne permettront pas aux salarié-e-s de bénéficier d'une souplesse suffisante, il ne sera même pas possible de partir plus tôt en fin de semaine pour diminuer le compteur de débit-crédit.

Des sanctions explicitement prévues à partir de 2 remarques pour non-respect des plages fixes de l'horaire individualisé.

Même si les heures de travail de nuit, du samedi, du dimanche et des jours fériés peuvent faire l'objet d'une récupération, la hiérarchie peut refuser de les octroyer. Il n'y a pas de dispositif sécurisant la prise de récupérations de manière à préserver la santé des salarié-e-s.

L'annualisation du temps de travail (la référence à 1607 heures annuelles) reste la règle, concept auquel Solidaires Informatique s'est toujours opposé.

Nous verrons vite si nos craintes étaient fondées.

## TRISKALIA, LA BATAILLE CONTINUE !



Le jeudi 9 juin 2016 devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de Saint Briec avait lieu une audience et le collectif des victimes des pesticides de l'ouest était là pour soutenir Laurent Guillou et Stéphane

Rouxel qui demandent leur indemnisation devant le tribunal de Saint-Briec. Ils ont été intoxiqués au travail par des pesticides.

Laurent Guillou et Stéphane Rouxel ont été les deux premiers ex-salariés de Nutréa (groupe LNA Triskalia) à Plouisy à obtenir la reconnaissance de leur maladie professionnelle. En 2009 puis en 2010, ils ont été victimes d'intoxications aux pesticides dans l'usine d'aliment pour bétail où ils travaillaient, à Plouisy. Ils mènent depuis maintenant plus de six ans un combat sans relâche pour faire reconnaître leur maladie, exiger réparation et dénoncer ce scandale sanitaire et environnemental.

Ils ont développé une hypersensibilité chimique multiple qui les handicape et les empêche de retrouver du travail. Âgés

de 45 et 50 ans, ils vivent des minima sociaux.

Maître François Lafforgue, leur avocat, a demandé leur indemnisation pour les préjudices physiques et moraux subis devant le tribunal des affaires de la sécurité sociale de Saint-Briec, contesté par celui de l'entreprise qui déni le lien d'imputabilité. Or aucun des deux salariés n'avaient d'autres pathologies avant leur intoxication par des céréales pourries traitées avec des pesticides en surdose. De plus, trois autres ex-salariés de leur usine ont de plus développé la même maladie.

Le collectif des victimes des pesticides de l'Ouest, le syndicat Solidaires et l'association nationale phytovictimes ont manifesté devant le tribunal pour soutenir les deux hommes qui n'ont toujours pas retrouvé d'emplois et ont épuisé leurs droits aux chômage. Ils ne perçoivent plus aujourd'hui qu'une faible rente d'incapacité permanente partielle.

La décision du tribunal sera rendue le 22 septembre.



## NUIT DEBOUT ET LA QUESTION DU TRAVAIL



« Debout sur les lieux de travail ! »... Telle est la devise du « Groupe travail » qui a décidé de porter la question sur la place (de la Ré-) publique, à Paris, dans le cadre de Nuit Debout. Car si la « loi travail » porte aussi mal

son nom, c'est bien parce qu'elle nie fondamentalement la vérité du travail et de ses conditions de réalisation effectives. Il était donc central que puisse se faire entendre la réalité quotidienne des questions du travail. Pour cela l'idée, portée de manière opiniâtre par Selma Reggui, a été de prendre contact avec la Commission économie politique : en gros, à elle de discuter des contre-feux aux politiques néolibérales et de ses conséquences sur l'emploi, par exemple, et au Groupe travail d'en traduire les répercussions dans les différents secteurs d'activité, mais aussi de débattre des possibilités de riposte dans les entreprises et les administrations...

Tout a commencé le 30 avril par une journée de conférence-débat. Il s'agissait de commencer par faire entendre les points de vue du travail et de la santé au travail. Invité-e-s : Julien Boeldieu (inspecteur du travail), Annie Thébaud-Mony, Danièle Linhart et Serge Volkoff (sociologues), Rachel Saada (avocate), Marie Pascual (médecin du travail).

Suite à la richesse des échanges qui ont eu lieu le 30 avril, à l'importance des questions soulevées et à l'intérêt suscité par cette initiative (malgré des conditions météo qui étaient pourtant loin d'être idéales), un petit groupe s'est proposé de prolonger l'expérience à travers des ateliers thématiques : travail et santé au travail ; résister au discours managérial ; les fonctionnaires au travail ; la médecine du travail ; le piège des risques dits psychosociaux ; CHSCT et contre-pouvoir ; discriminations ; femmes et travail ; les enseignants et le travail ; l'inspection du travail ; syndicalisme et transformation sociale ; accidents du travail et maladies professionnelles..., tels sont les thèmes qui ont été traités ou le seront. Depuis le 21 mai, le Groupe travail a pris ses quartiers non loin d'un kiosque rouge de la Place qui lui sert de point de ralliement tous les jeudis, de 18h30 à 20h30, et tous les samedis de 17h00 à 19h00.

La mémoire de cette parole sur le travail est un enjeu précieux dont nous ne mesurons pas encore forcément l'importance, mais qui tient à un décloisonnement inédit des questions du travail. Car même les « spécialistes » attirés par l'annonce de tel ou tel thème d'atelier se voient contraints de prendre des risques, c'est-à-dire d'adapter leur « savoir » ou leur « expertise » au caractère public du lieu, hors des



réunions programmées d'avance entre professionnels et des colloques autorisés. C'est en cela qu'il s'agit d'une expérience que l'on pourrait qualifier de « grandeur nature », inédite en tant que telle : tel inspecteur-trice du travail, tel syndicaliste ou médecin sait que sa parole doit tenir compte des curieux qui s'arrêtent pour livrer sur le vif leur point de vue ou leur expérience de travail. Et c'est également pour cette raison que les organisateurs-trices du groupe travail attachent un soin tout particulier aux comptes rendus des différents ateliers. Ils se sont même mis d'accord sur un protocole afin de les rédiger...

Le travail, donc, « ça parle » ! Et le pari est que la diffusion et la vulgarisation de cette parole, hautement politique, est à même de contribuer à faire vaciller « la loi El Khomri et son monde » :

- Est-ce que la santé au travail est (et n'a jamais cessé d'être) le terrain de la lutte des classes, ou est-ce qu'elle est ce que martèle le discours dominant : l'affaire de tous, et tellement l'affaire de tous qu'il faudrait travailler en CHSCT main dans la main, dans le même sens, sans « étiquettes », sans clivages, sans conflits ? En un mot : sans politique...

- Pourquoi on nous inonde de « qualité de vie au travail », de « bonheur au travail », et de tant d'autres vocables si positifs ou si creux ? Pour dédouaner l'organisation du travail ? Pour faire abstraction de l'obligation de sécurité de résultat ? Pour nous faire oublier que le lien de subordination caractérise le contrat de travail ?

- Les dirigeants ne connaissent pas le travail réel ? Ils ne s'intéressent pas aux connaissances produites sur la santé au travail ? Pas sûr... C'est peut-être même le contraire, et c'est peut-être précisément cette connaissance qui leur permet de mieux savoir comment dominer...

- Des « risques psychosociaux » tellement compliqués, tellement particuliers, tellement... qu'il vaut mieux faire appel à des spécialistes ? Délégation pertinente ou qui fait aller le syndicalisme dans le mur ?

- Et ce rapport de force si nécessaire, comment on le fabrique ? Est-ce que l'enquête syndicale sur le travail réel n'en serait pas la clé ?...

Voilà quelques-uns des sujets que font émerger les échanges sur le thème du CHSCT qui ont eu lieu jeudi 9 juin pendant l'atelier du groupe Travail Nuit Debout Paris République.

Mais c'est aussi parfois l'occasion de découvertes qui prennent à contre-pied et sont source de réflexion. Par exemple, lors de l'atelier « Résister au langage managérial », alors que la consigne était de passer en revue certaines phrases tirées du langage managérial afin de lui opposer des répliques possibles, face à ce lieu commun du management : « Nous avons dans l'entreprise des salariés fragiles que nous nous engageons à accompagner », un participant fit la remarque suivante : « Dans la tête de la direction, cette phrase signifie : « Nous avons dans l'entreprise des gens qui refusent d'être des esclaves, qui réfléchissent à ce qui se passe autour, et nous nous engageons à les fragiliser et à les conduire vers Pôle emploi. » Voilà une réflexion éminemment politique qui excéda la critique, faite jusqu'alors, de l'organisation du travail responsable de la « fragilisation » des salariés, et qui la replace à un niveau plus global, d'ordre idéologique, dénonçant l'ordre social établi. Du coup, être « debout sur les lieux de travail », cela implique très étroitement et en même temps de devoir être « debout dans la cité ». Mais on pourrait prendre aussi cette réflexion d'une syndicaliste de la fonction publique lors de l'atelier « Les fonctionnaires au travail » : « (...) « agents publics » est maintenant le terme consacré pour désigner aussi bien les fonctionnaires que les contractuels. Cela ne m'étonne pas vraiment. Ce glissement n'est pas neutre. C'est une manière de niveler le statut de fonctionnaire et ses prérogatives spécifiques, une manière de laisser entendre qu'ils n'y a pas de spécificités, que les missions de service public peuvent être assurées par tout le monde, que cela ne relève plus spécifiquement des fonctionnaires. » Etc.

**Mais nous savons également qu'aussi salubre que soit cette expérience elle ne durera qu'un temps dans son déploiement actuel. La question qui se pose est celle des suites à lui donner, à partir du matériau collecté. On y travaille, et quelques pistes ont déjà émergé. Sans trop les ébruiter, disons qu'elles se tournent résolument vers des modes d'action et d'appréciation de leurs effets. À suivre donc...**



# WEBDOC

## SUR L'INSPECTION DU TRAVAIL

### Jean-Pierre Bloc

#### Jean-Pierre Bloc, quel est votre parcours?

J'ai été photographe de presse pendant plusieurs années, avant de fonder une petite agence d'images avec quelques collègues. C'était au début de l'arrivée de la vidéo, dans les années 80, nous faisons essentiellement des films pour les institutions ou les entreprises. Comme nos moyens étaient limités, nous devions être à la fois réalisateurs, preneurs de son, cadres... et monteurs. C'est donc par la pratique que j'ai découvert les infinies possibilités du montage, sa puissance d'écriture. Jusqu'alors, ce n'était pour moi qu'un collage

de plans les uns à la suite des autres, une simple exécution d'un schéma préétabli. Pourtant, j'avais une sœur monteuse, mais j'étais davantage attiré par l'image et je ne comprenais pas bien ce qu'elle fabriquait. Grâce à elle, quand mon agence a battu de l'aile et qu'il m'a fallu trouver du travail à l'extérieur, j'ai pu entrer en contact avec des employeurs. C'était une époque où l'audiovisuel était en plein développement et où on pouvait trouver assez facilement du travail en contrat « intermittent » (contrats à durée déterminée dits « d'usage »). De fil en aiguille, j'ai connu de nombreux réalisateurs. Depuis une trentaine d'années,

j'ai monté environ une centaine de films, documentaires et fictions, essentiellement pour la télévision. Entrer dans ce métier de cette manière serait impossible aujourd'hui.

#### Pourquoi ce sujet pour votre webdocumentaire et pourquoi avoir choisi ce support?

Il y a plusieurs raisons qui m'ont amené à m'intéresser aux inspecteurs du travail. La première, et la plus importante, vient d'une amitié avec une inspectrice du travail. Je la connaissais depuis longtemps, mais elle ne me parlait presque pas de ce qu'elle faisait, il y avait donc une curiosité pour ce métier un peu mystérieux, mal connu, comme l'est celui de monteur. La

manière dont elle vivait me semblait à mille lieux de toute l'imagerie et de tous les clichés attachés aux métiers de contrôle. Je voulais en savoir plus sur ce décalage. D'autre part, les questions de la place du travail et des conditions de travail m'ont toujours parues primordiales dans le fonctionnement de la société. Je suis frappé que la création de l'Organisation internationale du travail (OIT) soit directement liée à la première guerre mondiale et que ses principes fondateurs aient été réaffirmés vers la fin de la deuxième guerre mondiale, dans la déclaration de Philadelphie : « une paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale ». Quand on voit aujourd'hui à quel point le droit du travail est attaqué systématiquement, vilipendé comme une survivance archaïque, et enjoint de devoir s'adapter aux « réalités » économiques, on peut être très inquiet des conséquences. Or, pour être effectif, le droit du travail doit pouvoir être contrôlé, c'est le rôle de l'inspection du travail. Je voulais voir de plus près comment cela fonctionnait. J'ai choisi de le faire sous forme de web-documentaire car ce support me permettait de découper et de déployer le film dans une durée totale (près de 5 heures) qui aurait été impossible à regarder d'un seul tenant. Et aussi pour des raisons pratiques. Je savais que le sujet, tel que j'avais envie de le traiter, n'intéresserait aucune télévision. Trouver un diffuseur, un « hôte » pour un web-documentaire me semblait plus à ma portée, et j'ai eu la chance d'en trouver deux, une combinaison idéale : Médiapart, connu pour le sérieux de ses enquêtes, et le site internet de l'Union syndicale Solidaires, cohérent avec le sujet et l'appartenance syndicale des intervenants et offrant un large réseau de diffusion.

#### Comment avez-vous travaillé le contenu du web documentaire?

Il y a d'abord eu une longue étape préparatoire, qui a duré environ deux ans. Mon amie inspectrice du travail m'a présenté une dizaine de ses collègues, syndiqués à Sud-Travail Af-



Jean-Pierre Bloc  
monteur

&gt;&gt;&gt;

fares sociales. Dans un premier temps, je ne pensais pas me limiter à ces personnes, mais la richesse des échanges que nous avons eues lors des 17 séances de groupe m'a convaincu que je tenais le bon « casting ». C'est au cours de cette période que j'ai décidé de traiter l'ensemble du documentaire sous forme d'entretiens et de renoncer à aller filmer des contrôles en entreprise. J'échappais ainsi à toute demande d'autorisation, que ce soit celle du ministère du travail ou celle des entreprises. J'avais trouvé un terrain de liberté qui, à ma connaissance, n'avait jamais été exploré. La phase de tournage des entretiens individuels a commencé en 2014 sur la base du contenu des séances préparatoires qui avaient été enregistrées et transcrites. C'était pour moi assez excitant de faire plus ample connaissance avec les intervenants en allant chez eux, à travers la France. Je tenais à ce qu'ils s'expriment dans un cadre familial, leur lieu de vie, pour casser l'imagerie liée à l'inspection du travail, impersonnelle et anonyme. Je voulais aussi éviter de tomber dans un discours tout fait et trouver un ton naturel, comme lorsqu'on vous raconte une histoire. Chaque tournage durait une demi-journée ou une journée, ce qui était beaucoup trop court pour pouvoir aborder avec chacun l'ensemble des thèmes. Il m'a fallu retourner plusieurs fois chez les uns et les autres afin de compléter. Les entretiens individuels ont été achevés à la fin de l'été 2015. En parallèle, je montais la matière recueillie lors de ces tournages. Le montage s'est étalé sur trois ans, pendant mes périodes d'inactivité professionnelle. Le matériel était considérable, varié, complexe, et malgré les presque 5 heures de durée totale, il a fallu faire des choix drastiques. Et puis, il restait à concrétiser ce qui allait devenir le chapitre 1 (La guerre du droit du travail). Je tenais à ce qu'il y ait un entretien en groupe sur l'état du droit du travail et son actualité. Là aussi, nous avons fait une séance préparatoire, le 1er juillet 2015. Le tournage a eu lieu quasiment un an plus tard, en mai 2016, en pleine lutte contre la loi « travail », immédiatement suivi par trois semaines de montage intenses. Médiapart m'avait demandé d'être prêt début juin.

### Qu'y trouve-t-on ?

Rencontrer des inspecteurs du travail, c'est raconter leur(s) histoire(s) à travers un double regard. Un regard porté sur eux-mêmes, leurs parcours, leurs choix ou non choix de ce métier, les conséquences dans leurs vies quotidiennes, et un regard sur le monde du travail tel qu'ils le perçoivent, l'observent. C'est aussi découvrir leurs moyens d'action, leurs limites, et les dilemmes dans lesquels ils sont souvent plongés.

Le web-doc chemine entre 7 thématiques regroupées en chapitres :

- La guerre du droit du travail
- Portrait de groupe
- Mais, c'est quoi ce métier ?
- Le monde du travail dans les yeux
- Du contrôle à la sanction
- Étranges fonctionnaires
- Questions de droit

Chaque thématique est constituée de plusieurs séquences. Il y en a 33 en tout, balayant un large spectre, ce qui me fait dire qu'il s'agit d'une sorte de fresque. La plupart des séquences sont construites autour d'une succession d'intervenants, la parole y tient donc une part prépondérante. C'est un choix assumé, même s'il va à l'encontre de ce que les diffuseurs (chaînes de télévision) demandent. Selon eux, des intervenants qui parlent

face à la caméra ne peuvent générer que de l'ennui. Les premières réactions après la diffusion du web-documentaire m'ont prouvé le contraire. Mais outre la parole, il y a aussi des photos de situations de travail prises par les inspecteurs du travail eux-mêmes, et dont ils font le récit, en particulier sur les accidents du travail. Il y a aussi la lecture de certaines lettres reçues dans les services de l'inspection qui prétendent dénoncer du travail « au noir ». Et deux séquences en voiture nous font visiter les territoires de contrôle d'une inspectrice et d'un inspecteur, à Nancy et à Tourcoing.

### Quels sont les témoignages qui vont ont le plus marqué ?

Je ne pensais pas au départ que le monde du travail était encore aussi violent. Lors des premières séances de groupe, je trouvais que la vision des inspecteurs était peut-être un peu déformée, ils reconnaissent eux-mêmes qu'ils doivent agir en priorité là où ça va mal. Depuis les années 80 tout un discours médiatique s'est peu à peu imposé, décrivant les entreprises comme un monde apaisé, où salariés et employeurs oeuvrent en bonne intelligence. Ce discours est extrêmement bien construit, s'appuyant sur des exemples concrets qui existent certainement, mais ne sont qu'une toute petite partie de la réalité. Les rapports sociaux décrits par les inspecteurs du travail sont bien différents, à pros, et soumis au lien de subordination. J'ai pris conscience du rôle primordial de ce lien de subordination et de ses effets délétères, y compris sur les relations entre salariés. Les nouvelles organisations du travail, l'externalisation de pans entiers des activités des entreprises, dont les inspecteurs parlent dans la séquence « évolution du métier » sont un exemple éloquent de la transformation graduelle du lien de subordination juridique vers un lien de subordination économique, pour le faire échapper au droit du travail, construit pour tenter de réajuster partiellement un déséquilibre fondamental. J'ai aussi été surpris du poids étouffant du silence et du secret dans les entreprises (séquence « le monde du silence ») et frappé par les récits des accidents du travail, dont certains mortels, qui auraient pu facilement être évités. Au final, ce qui m'a le plus marqué est l'esprit de résistance et d'engagement des inspecteurs du travail, qu'on retrouve dans certaines séquences : « Code maudit », « La dernière tribu marxiste-léniniste », « Convictions », « Indépendance », « Généraliste ». C'est peut-être le point positif, la marque d'espoir, dans un documentaire à la tonalité un peu sombre, même si les personnalités diverses des intervenants l'éclairent de leur humanité.

### Pensez vous avoir fait le tour du sujet et si non lequel souhaiteriez vous aborder ?

Non, bien sûr, c'est impossible de faire le tour du sujet, il est tellement vaste qu'il faudrait encore y consacrer des heures. S'il y avait une suite à réaliser, j'aimerais faire le lien entre les inspecteurs du travail et les métiers connexes : médecins du travail, DRH, avocats, magistrats... C'était d'ailleurs dans le projet d'origine, mais j'ai dû provisoirement y renoncer. Et je voudrais également croiser leurs regards avec celui de certains sociologues et philosophes sur l'avenir du salariat. Le monde du travail, la place du travail dans les rapports sociaux sont en pleine période de transition. Personne ne peut dire vers où on se dirige, mais les transformations seront probablement plus rapides qu'on ne l'imagine. Il va devenir urgent de les questionner.

<https://solidaires.org/Webdoc-Inspecteurs-du-travail-une-rencontre>

## CHOC PSYCHOLOGIQUES RECONNUS ACCIDENTS DU TRAVAIL POUR TROIS AGENTS ADMINISTRATIFS DE LA DIRECTION RÉGIONALE DE ROUEN



Arrêt du 24 novembre 2015 :  
« Statuant publiquement par décision contradictoire et en dernier ressort, la Cour d'Appel de Rouen infirme le jugement du Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale de Rouen du 3 juin 2014 ; statuant à nouveau : dit que l'accident dont chaque salariée a été victime le 17 janvier 2011 doit être pris en charge au titre de la législation sur les risques professionnels ; condamne la Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel de la SNCF à leur payer une somme de 1500 euros par application de l'article 700 du code de procédure civile. »

En Avril 2005, la SNCF a décidé de créer des « Agences Famille » chargées de la gestion des prestations familiales destinées aux cheminots et des titres de circulation attribués aux agents et à leur famille.

Fin 2009, la Responsable de l'Agence de Rouen est remplacée par une Cadre issue du Service Voyageurs. Pas de « mise en double », le travail administratif est à la portée du 1er venu ; la Direction interpellée à ce sujet nous indique qu'elle n'a pas besoin de connaître le travail et qu'elle a été choisie pour ses qualités de Management.

Mais petit à petit, son ignorance et son manque d'intérêt pour notre travail ont commencé à poser de gros problèmes dans l'organisation du travail ; « plus de pilote dans l'avion », ordres, contrordres, décisions en dépit du bon sens sans tenir compte des conseils ou avis des agents prêts à partager leur connaissance du travail et leurs compétences. Sa seule préoccupation : les statistiques !!!

La situation se dégrade au fil des mois, engendrant un retard dans le traitement des dossiers, un mal être au travail, des arrêts maladie, des départs, etc.

A partir de Février 2010, une Demande de Concertation Immédiate est déposée et s'ensuivent demandes d'audiences, réunions avec l'ensemble du personnel et droit d'alerte du CHSCT le 30 mars. En réponse, la Direction et le CHSCT décident de lancer une enquête « *Risques Facteurs Humains* » et les conclusions ne font que confirmer ce que l'on savait déjà : problèmes de management et d'organisation du travail.

La Direction décide de retirer fin Novembre 2010 la gestion d'une partie des dossiers et de les répartir sur 3 autres Agences en attendant que la situation revienne à la normale. Le 13 Janvier 2011, la dirigeante réunit le personnel présent pour leur présenter l'ordre du jour du CHSCT extraordinaire concernant l'Agence Famille (suite au droit d'alerte) qui devait se tenir le lendemain 14 Janvier et où devaient être présentées les conclusions des différents groupes de travail. Elle distribue également un « *Plan de la proposition de mise en place des personnes de l'agence famille* ». Lors de cette réunion, il est bien précisé qu'il s'agit d'un projet, qu'aucune date de mise en place n'est arrêtée, qu'on attend l'avis du CHSCT et que l'on pourra en rediscuter. La direction s'étant engagée à ce que tout soit fait dans la concertation...

Le lundi 17 Janvier 2011, quelle ne fut pas la surprise (le mot est très faible) de constater que durant le week-end, le déménagement avait été fait et les changements de branchements téléphoniques et informatiques réalisés. L'intervention des services techniques un samedi avait été forcement programmée bien en amont. La Direction avait bien roulé les agents dans la farine !

Plusieurs collègues sont tellement choquées qu'elles vont voir le Médecin du Travail qui, voyant leur état, leur délivre un certificat médical d'accident du travail pour « *choc psychologique suite à réorganisation du travail* ». Quatre agents ont été arrêtés, sous traitement et suivis par un psychiatre.

Concernant les accidents du travail, trois sont déclarés à la Caisse de Prévoyance SNCF et les arrêts de travail envoyés. Mi-avril, refus de la Caisse de prendre en compte ces accidents, motif : « *Les circonstances dans lesquelles les faits se sont déroulés s'inscrivent dans un contexte managérial et les faits invoqués ne sont pas de nature à constituer le fait accidentel*

*exigé par la jurisprudence des tribunaux* »

Une procédure d'appel est engagée. La Commission Spéciale des Accidents du Travail (CSAT) se tient le 26 janvier 2012 et les recours rejetés. Les trois salariées font appel au Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale (TASS) avec l'aide d'un avocat. Elles sont déboutées le 3 juin 2014.

Enfin, elles sont entendues à la Cour d'Appel de Rouen le 13 octobre 2015.

Statuant publiquement par décision contradictoire et en dernier ressort, la Cour d'Appel de Rouen dira que l'accident dont chaque salariée a été victime le 17 janvier 2011 doit être pris en charge au titre de la législation sur les risques professionnels.

L'avocat de la CPRP de la SNCF de son côté ne sera que méprisant, rappelant que la réorganisation du travail dont il est question n'était constituée que d'un simple déplacement de bureaux ... ; considérant que le fait que les trois salariées aient engagé la même démarche de déclaration d'accident du travail traduisait une action concertée et réfléchie bien éloignée de la notion d'accident du travail ... ; il indiquera par ailleurs que les problèmes psychologiques dont les salariées font état sont étrangers à la découverte de la réorganisation des bureaux puisqu'elles invoquaient dans un courrier du 2 avril 2011 le fait d'être victime de harcèlement moral depuis plusieurs mois, le contexte professionnel dégradé s'avérant le réel motif de l'arrêt de travail. Il contestera enfin la partialité alléguée du tribunal des affaires de sécurité sociale qui n'a fait que rappeler le rôle du médecin, qui doit se borner à faire état des lésions constatées et ne pas émettre d'hypothèse sur l'origine des troubles.

C'est une véritable victoire, qui fera jurisprudence, au nom de tou-te-s les salarié-e-s de la SNCF, de ses filiales et des entreprises sous-traitantes, qui ne sont pas plus privilégié-e-s, pas plus protégé-e-s qu'ailleurs.

Guillaume PEPY, le président, a pris « France Telecom » comme modèle notamment en ce qui concerne le management d'accompagnement de toutes ces mutations. Comme tout service public, la SNCF est désormais contrainte à l'obligation de rentabilité. Le démantèlement lié à la séparation par activités, la création de RFF, et l'abandon du Fret, ont bouleversé l'organisation de l'entreprise et les conditions de travail de tous les cheminots. Depuis le vote de la loi ferroviaire du 04 août 2014 c'est aujourd'hui l'harmonisation du cadre social envisagé par les dirigeants de tous poils (groupe ferroviaire SNCF, organisation patronale UTP et gouvernement)

Le contexte économique conduit au management actuel, management qui débouche sur la souffrance des salarié-e-s avec comme conséquence les maladies, les atteintes à la santé physique et psychique et comme conséquence extrême, les suicides au travail.

De plus la loi travail, sur-mesure pour le patronat, le code du travail à la broyeuse et plus d'un siècle de protection sociale collective des droits des salarié-e-s quasiment à néant annoncent des remises en causes fondamentales.

*Ainsi une médecine du travail obsolète ? Car la médecine du travail est aussi attaquée via une réforme de l'aptitude. La visite médicale d'embauche serait remplacée par une visite de prévention et la visite obligatoire tous les deux ans sauterait aussi. Ainsi une bonne part des salarié-e-s ne verrait plus de médecin du travail et, surtout, ceux-ci ne pourraient plus faire lien entre le travail et les affections subies de son fait. De plus, le rôle du médecin du travail reviendrait à faire une sélection selon l'aptitude, ou non, du-de la salarié-e à endosser tel ou tel risque...*

Pour lire les extraits des motifs retenus dans les attendus, pensez à visiter le site de Sud Rail Normandie : <http://www.sudrailnormandie.fr/articles.php?lng=fr&pg=1916&mnuid=1643&tconfig=0>

## PARUTIONS

# LE PROGRÈS SANS LE PEUPLE

## CE QUE LES NOUVELLES TECHNOLOGIES FONT AU TRAVAIL

DAVID NOBLE

« Avant toute chose, les nouvelles technologies ont servi aux patrons à licencier leurs employés, à réduire leurs coûts de main-d'œuvre, à délocaliser. De l'usine à l'exploitation agricole, de la raffinerie aux bureaux, aucune profession n'a échappé à l'offensive. Pourtant, toujours pas de révolte, d'exigence de protection, de résistance.

Quel contraste avec la première révolution industrielle, qui a terrassé un nombre incalculable de personnes mais suscita une résistance farouche et finit par déboucher sur le mouvement ouvrier et son corollaire, la législation sociale progressiste.

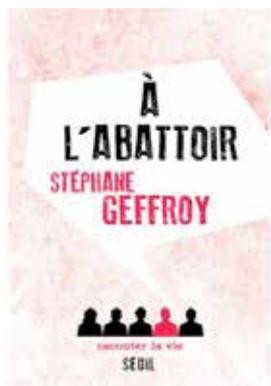
Aujourd'hui, ces acquis ne cessent de s'éroder à mesure que les syndicats s'affaiblissent et que les programmes sociaux destinés à nous protéger des violences du marché sont démantelés. Pourquoi une telle passivité ? Pourquoi une telle déférence pour le marché, une telle révérence pour la technologie ?

Ce qui nous paralyse, ce sont notamment les concepts dont nous avons hérité, comme celui d'un progrès technologique nécessaire et bénéfique ; et l'idée que la compétitivité, fondée sur ces technologies, serait la voie la plus sûre vers la prospérité et le bien-être. »

Rassemblant des conférences tenues par David

Noble sur les conséquences sociales des technologies, en particulier sur la façon dont elles ont servi au patronat pour saper le savoir-faire technique et la capacité d'action des travailleurs, ce livre mène ce que l'auteur appelle une « analyse de classe des technologies » en reliant la première révolution industrielle et la première vague d'informatisation.

Historien des sciences et des technologies, David F. Noble (1945-2010) travaille d'abord comme biochimiste, puis enseigne au Massachusetts Institute of Technology, dont il fut renvoyé à cause de ses positions politiques. Il s'associe à Ralph Nader pour créer la National Coalition for the Universities in the Public Interest (1983), destinée à faire pression sur les administrations des universités nouant des partenariats avec l'industrie. Employé par la Smithsonian Institution (Washington), il est licencié après avoir organisé une exposition sur le « délire robotique ». Il émigre alors au Canada. En 1998, David Noble reçoit le prix Joe A. Callaway pour le courage civique, hommage à la lutte qu'il a menée pendant des décennies pour l'indépendance intellectuelle et contre la marchandisation de l'éducation.



## A L'ABATTOIR STÉPHANE GEFFROY

Stéphane Geffroy est employé depuis 25 ans dans un abattoir breton, à la tuerie. C'est à cet endroit de la chaîne que le travail est le plus dur : il casse les hommes et, à cinquante ans, leur donne le sentiment d'être déjà vieux. Dans l'industrie agro-alimentaire, des dizaines de milliers

d'hommes et de femmes vivent encore aujourd'hui cette condition ouvrière d'autrefois, loin des projecteurs médiatiques. L'histoire de Stéphane est aussi celle d'un engagement syndical qui le fait tenir debout et d'une expérience de juré qui l'a profondément transformé.

## LES PROLOS

LOUIS OURY

« Le jeudi 5 mai, par une matinée de printemps, nous nous retrouvons à quinze mille métallos regroupés sur la terre-plein de Penhoët. Juché sur la plate-forme d'un wagon, je reste sidéré pendant quelques instants par l'impression de puissance que donnent quinze mille hommes rassemblés pour un motif commun, pour un combat vital. Ce potentiel de violence m'effraie un peu, bien que je me sente solidaire de mes camarades. Quinze mille mâles qui domptent la matière à longueur d'année, et se déclarent ouvertement prêts à pendre par les couilles le directeur et ses adjoints si ces derniers ne leur donnent pas les moyens de vivre décemment, cela me fait l'effet d'une douche glacée. D'autant plus que mes leçons de catéchisme sont toujours aussi vives dans ma mémoire, notamment "panem nostrum quotidianum de nobis hodie". Le pain quotidien ? À vrai dire les ouvriers ne tiennent pas à ce qu'on le leur donne, ils veulent l'arracher, l'obtenir par la force, pour une simple question de dignité, pour "ne pas avoir à baisser leur froc devant le patron". »

Les prolos est un témoignage d'apprentissage comme il en existe des romans. On y suit un très

jeune apprenti, issu du monde agricole des régions rurales de la Loire, pour qui le passage par la condition ouvrière est une étape dans un parcours de promotion sociale. C'est à Saint-Nazaire, dans les chantiers navals, que le chaudronnier se rapproche d'une classe ouvrière nullement enchantée, dans une progression dramatique qui culmine avec la grande grève de 1955. Le monde des Prolos, immédiatement postérieur à la reconstruction, est celui de la guerre froide, d'écarts et d'affrontements sociaux qu'on peine aujourd'hui à se représenter. C'est un monde presque entièrement disparu, qui a inspiré à Louis Oury un des classiques majeurs du témoignage ouvrier.

Né en 1933, Louis Oury est un des écrivains prolétariens de langue française majeurs de ces quarante dernières années. Après avoir été ouvrier puis ingénieur, il est devenu historien et romancier. Les prolos (1973, réédité aujourd'hui pour la cinquième fois) est son premier ouvrage publié.

