

L'Union syndicale Solidaires et La petite Boîte à Outils présentent

29 MAI
dès 18h30
29 BD DU TEMPLE
75003 PARIS

Union
syndicale
Solidaires

SOCIAL CLUB

LES TRIBULATIONS DU CODE DU TRAVAIL EN MACRONIE

Lundi 29 mai à partir de 18h30 dans la salle Eugene Henaff, annexe Varlin de la Bourse du travail de Paris, au 29 bd du Temple



Inspecteurs du travail
une rencontre

PROJECTION

D'UN EXTRAIT DU WEB DOCUMENTAIRE
DE JEAN-PIERRE BLOC « INSPECTEURS
DU TRAVAIL, UNE RENCONTRE »

PROPOSITION DE
CODE
DU
TRAVAIL

DÉBAT

ENTRE 3 RÉDACTEURS
DU GROUPE DE RECHERCHE POUR
UN AUTRE CODE DU TRAVAIL (GR PACT)
ET DES MILITANTS DE SUD TRAVAIL

BUFFET OU FILM POUR GARDER L'HUMOUR EN MACRONIE

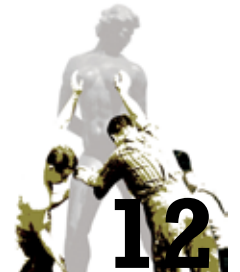


6

Renaud Crespin,
Dominique Lhuillier,
Gladys Lutz

Se doper
pour travailler

érès



12



11



5



7

3 ACTUALITÉS

Loi travail 2, ils reviennent...

4 JURISPRUDENCES

Des jurisprudences autour du CHSCT

- Le PV de réunion du CHSCT peut servir de preuve
- Le CHSCT est compétent pour agir contre un prestataire extérieur
- L'absence de consultation sur un projet de fermeture et de regroupement d'activités est une entrave au CHSCT

5 VU DU TERRAIN

- Dialogue social piétiné sur fond d'austérité : EDF, une entreprise comme les autres ? Journal de 70 jours de lutte à EDF à la DTG
- Cas d'école SUD SDIS 33
- Ils n'auront pas notre faim - épilogue d'un mouvement social inédit dans le monde de la santé en France
- Nouvel accident mortel d'un salarié sous-traitant d'Orange !!!

7 LA PETITE PAGE DE L'HISTOIRE DES GRANDES LUTTES

Élisa AUGIE

8 INTERNATIONAL

- Grèce : attaques inacceptables contre les droits des travailleurs
- La CSI alerte : l'inégalité et l'insécurité au travail peuvent tuer !
- Alerte Amiante
- Adresse de la CSI appelle aux sociétés de l'habillement

9 DANS NOS PERMANENCES

Quand éducation populaire rime avec précaire... le cas des salarié-e-s de la MJC d'Oullins

11 TROIS LECTURES D'UN ACCIDENT

ou à quoi sert le droit « protecteur » de la santé des travailleurs...

12 PARUTIONS

- Les politiques de santé au travail - Ignorance scientifique et inaction publique par *Emmanuel Henry*
- Se doper pour travailler par *Renaud CRESPIN, Dominique LHUILIER, Gladys LUTZ*
- Le chronométré par *Pär Thörn*

Loi travail 2, ils reviennent...

Le résultat des élections présidentielles n'a pas donné lieu à des « surprises ». Le scrutin marque la défiance profonde d'une large partie de la population envers les partis politiques. Et rien n'indique à ce stade sur quelle majorité pourra s'appuyer le nouveau président pour dérouler son programme. Autre fait important et significatif de cette crise profonde, le second tour aura vu, malgré la présence du FN, une abstention importante et en hausse, couplée à un nombre très important de votes blancs ou nuls.

Deux autres points sont à souligner : le score très important de l'extrême droite, derrière Le Pen, avec le mouvement Debout la France que, pour notre part, nous avons déjà classé de ce côté de l'échiquier politique. Ce score est important tant en pourcentage qu'en nombre de voix. L'ancrage géographique de ce vote suit en partie les zones d'industrialisation pour la plupart en grande difficultés et souligne, si c'était nécessaire, l'importance d'une réponse syndicale. Le second est que, contrairement au précédent scrutin, les forces politiques portant des idées de progrès social, écologiques et anti-austéritaires ont pris l'ascendant à gauche, prenant appui, notamment, sur les aspirations et la dynamique des mobilisations contre la loi travail. À la stricte condition que le mouvement social conserve son autonomie cela pourrait modifier le contexte des mobilisations à venir.

Ce morcellement du paysage politique, on le retrouve aussi dans le paysage syndical et dans le mouvement social en général et il a eu des conséquences dans la séquence pour construire un appel unitaire le plus large possible autour du premier mai. Il est pourtant indispensable de préparer dès aujourd'hui la riposte sociale, quelle que soit la situation politique car le programme du nouveau président est déjà connu et s'inscrit dans l'accélération des politiques de dérégulation des protections des travailleuses et travailleurs.

Des salarié-e-s flexibles, avec des droits a minima... et la réduction du fait syndical

Le projet de continuer sur la voie du détricotage du code de travail ne date pas d'hier et était prévu même avant l'adoption de la loi travail. Mais il prend clairement un tour d'accélération avec l'arrivée au pouvoir de Macron. Lui et son équipe de campagne l'ont répété à l'envie à quelques jours du scrutin, il faut aller vite et plus loin que la loi travail !

Alors que des millions de personnes étaient dans la rue pendant 6 mois pour lutter contre le projet de loi travail, le nouveau président prévoit des mesures qui vont plus loin dans la régression de leurs droits... et le tout en contournant le processus parlementaire « classique » en voulant procéder par voie d'ordonnances et en allant encore plus loin dans l'absence de réel dialogue social.

Le nouveau mantra du président : « Simplifier le droit du travail et décentraliser la négociation »

2 textes déclinant cette vision libérale sans originalité devraient passer par voie d'ordonnances avant la fin de l'été. Ils prévoient :

- La généralisation de l'inversion de la hiérarchie des normes

Le fait de pouvoir revenir par accord d'entreprise sur un accord de branche deviendra possible désormais sur bien d'autres sujets que le temps de travail ou les heures supplémentaires : il pourra intervenir également sur les salaires et aussi...sur les conditions de travail... Dans son programme figurait également la possibilité pour l'employeur d'organiser un référendum auprès des salarié-e-s si l'accord n'était signé que par 30 % des syndicats (actuellement possibilité de provoquer un référendum uniquement par les syndicats).

- Une délégation unique du personnel généralisée

La fusion des instances représentatives du personnel (DP, CE et CHSCT...) telle qu'elle est déjà prévue actuellement pour les entreprises de 50 à 300 salarié-e-s par la loi Rebsamen serait tout simplement généralisée. La défense des salarié-e-s, les négociations pour leurs droits et leurs conditions de travail, c'est tout cela qui en fera les frais comme c'est déjà le cas avec l'arrivée de la DUP !

Rien de neuf dans cette logique libérale selon laquelle il suffirait de rendre les travailleur-euses ultra flexibles pour que l'emploi progresse... mais quel emploi ? Celui où aucun droit n'est fixe, celui qui ne garantit qu'un niveau ridicule de droits (voire pas du tout), celui où la logique du profit des patrons et employeurs prévaut sur la qualité des conditions de travail, sur le niveau de vie des salarié-e-s. On pense au travailleur-euses des plateformes telles que Deliveroo, Uber et autres... et à toutes celles ou ceux qui n'arrivent pas à vivre décemment de leur travail, en particulier les plus fragilisé-e-s ou précarisé-e-s que sont les femmes ou les immigré-e-s.

Pour Solidaires, cette voie est une impasse, qui enferme la société bien loin des évolutions indispensables pour sortir de l'impasse de la désespérance sociale, de l'extrême droite et d'un monde qui court à la catastrophe écologique irréversible. Pour faire face il est urgent de construire la mobilisation !

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

LE PV DE RÉUNION DU CHSCT PEUT SERVIR DE PREUVE

Dans cette affaire à la demande de l'employeur le juge des référés avait imposé la tenue d'une réunion du CHSCT d'un établissement de la Poste avec comme ordre du jour la consultation « sur le projet de modification de l'organisation de services ainsi que sur le projet d'accord relatif au régime de travail et avis du CHSCT ».

Deux semaines plus tard c'est au tour du CHSCT de saisir le juge pour que l'employeur mette en œuvre l'expertise votée lors de cette réunion et qu'il convoque une autre réunion du CHSCT pour interdire à La Poste « de mettre en œuvre le projet dans l'attente de la restitution de l'expertise et de l'avis régulier du CHSCT ».

Or l'employeur conteste :

- non seulement le fait qu'une telle délibération du CHSCT ait eu lieu : il s'était opposé au vote de cette délibération et avait fait appel à un huissier de justice afin de faire constater le refus des représentants du personnel de donner un avis.

- mais également le PV qui « établi unilatéralement par le secrétaire » ne peut avoir « une force probante particulière, en cas de contestation judiciaire relative au contenu des débats et des délibérations adoptées au cours de cette réunion ».

A l'appui de ses affirmations l'employeur cite les témoignages de deux cadres ayant participé à l'ensemble de la réunion ainsi que celui de l'huissier mais seulement présent durant quelques minutes.

Les juges ont donné raison au CHSCT en s'appuyant sur les arguments suivants :

- le président du CHSCT n'avait pas contesté les termes du procès-verbal de la réunion dont le projet lui a été notifié deux jours après la réunion ;

- les témoignages qu'il apportait n'étaient pas de nature à rapporter la preuve contraire aux mentions du procès-verbal établi par la secrétaire du CHSCT.

Cette jurisprudence rappelle que le PV est un document essentiel pour retranscrire les échanges, les prises de position tant des représentants du personnel que de la direction, les propos tenus, les décisions adoptées au cours d'une réunion. C'est la seule trace écrite et officielle des réunions du CHSCT et parfois il y a nécessité à le rédiger rapidement.

Faisant foi jusqu'à preuve du contraire, le PV peut donc être un élément décisif en cas de désaccord avec l'employeur.

Cass. soc., 8 mars 2017, n°15-26956

LE CHSCT EST COMPÉTENT POUR AGIR CONTRE UN PRESTATAIRE EXTÉRIEUR

Une société de services en ingénierie informatique exerce une activité d'assistance téléphonique et technique confiée en majeure partie à un prestataire extérieur (seuls 8 salariés sur les 50 présents sont employés par l'entreprise utilisatrice).

A la suite d'une expertise conduite dans ce centre d'appel sur les conditions de travail des salariés (un salarié du prestataire s'était suicidé) le CHSCT de l'entreprise utilisatrice a fait assigner en justice les deux sociétés – l'entreprise utilisatrice et le prestataire- pour obtenir « la suspension des objectifs fixés aux salariés en termes de taux de décroché, de résolution et d'intervention ainsi que la modification des espaces de travail ».

L'entreprise prestataire conteste le droit au CHSCT d'intervenir pour des salariés qui ne sont pas placés sous l'autorité la société donneuse d'ordre et qui n'ont donc pas de lien de subordination avec elle.

La cour de cassation a conclu que « le CHSCT est compétent pour exercer ses prérogatives, à l'égard de toute personne placée

à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur ».

Pour reconnaître la recevabilité de l'action du CHSCT la cour de cassation s'est appuyée sur plusieurs articles du code du travail et notamment :

- l'article L 4612-1 du code du travail qui indique que le périmètre de compétence du CHSCT inclut les travailleurs de l'établissement ainsi que ceux mis à disposition par une entreprise extérieure.

- l'article L4111-5 qui précise « que les travailleurs sont les salariés, y compris temporaires, et les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur ».

Concernant le lien d'autorité les juges ont relevé que les objectifs des salariés du centre d'appel étaient définis par l'entreprise utilisatrice, que les salariés exerçaient largement sous le contrôle du personnel de l'entreprise utilisatrice présent sur le site.

Concernant le deuxième point de l'action du CHSCT la cour de Cassation a retenu que « les salariés travaillaient sous le contrôle permanent de leur activité au moyen de la gestion informatisée du centre d'appels, un bandeau d'affichage placé en hauteur diffusant l'état du flux des appels et la disponibilité des salariés présents, que si le fait de ne pas atteindre les objectifs n'était pas sanctionné sur le plan du salaire ou de l'emploi, il donnait lieu à des rappels à l'ordre individuels, dans un contexte d'exigence élevée des utilisateurs, à l'origine de conditions de travail mettant en péril la santé des salariés ».

Voilà une jurisprudence qui devrait ouvrir aux CHSCT d'entreprises qui ont recours à la sous-traitance de nouvelles possibilités d'actions.

Cass. soc., 7 décembre 2016, n°15-16769

L'ABSENCE DE CONSULTATION SUR UN PROJET DE FERMETURE ET DE GROUPEMENT D'ACTIVITÉS EST UNE ENTRAVE AU CHSCT

Dans cette affaire deux unités de travail (dont l'une devait être fermée) relevant de deux CHSCT différents devaient être regroupées sur un même site d'une autre ville. En dépit des demandes répétées de représentants du CHSCT et d'un courrier de l'inspection du travail les présidents des CHSCT concernés par cette réorganisation avaient refusé de consulter les instances concernées estimant que la consultation du CHSCT dont dépendait le site fermé suffisait. Mais pour les représentants du personnel il y avait bel et bien un problème de compétence du CHSCT à consulter.

Les juges ont rappelé l'article L 4612-8 du code du travail qui prescrit à tout employeur de consulter le CHSCT « avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail... ». Ils ont également souligné que la réorganisation envisagée impliquait pour les salarié-es de profonds changements, que ce soit sur le plan géographique ou sur le plan de la nature des fonctions ou de l'organisation du temps de travail.

Considérant que les présidents des CHSCT avaient agi de façon délibérée et volontaire engageant ainsi tant leur responsabilité personnelle (organe décisionnel en qualité de présidents du CHSCT) que celle de France Telecom, personne morale, la cour de cassation les a condamnés à des amendes et des peines de prison avec sursis.

Cass. crim., 28 février 2017, n°14-87729

DIALOGUE SOCIAL PIÉTINÉ SUR FOND D'AUSTÉRITÉ : EDF, UNE ENTREPRISE COMME LES AUTRES ? JOURNAL DE 70 JOURS DE LUTTE À EDF À LA DTG



À EDF, en 2017, l'austérité sociale débarque en force : gel des salaires, suppression de plus de 10% des effectifs, transition énergétique mue en une transition sociale, le tout dans une entreprise largement bénéficiaire. À la DTG, un autre problème s'ajoute à la colère de ses 650 agents (50% ingé, 50% tech), se déplaçant sur tout le territoire : la fiscalisation des frais de déplacements.

Une lutte inédite a alors démarré depuis 70 jours dans cette unité calme (salariés passionnés) depuis 70 ans, pour obtenir l'ouverture de négociations locales sur le statut de l'agent en déplacement.

Les salariés ont utilisé les méthodes variées habituelles, mais poussées à des niveaux jamais atteints chez nous (pétitions, assemblées générales, tracts, lettres à la DRH, blocages de sites d'abord hebdomadaires puis quotidiens, grève des déplacements, feu de palettes, banderoles, interpellations de la direction, pneus crevés, sacs entassés dans l'atrium...), auxquelles ils ont rajouté, pour tenir dans la durée, une touche d'humour (atrium rempli de vrais pigeons pour accueillir un grand directeur d'EDF sous le slogan «on n'est pas des pigeons !», soumission volontaire des opposants à la lutte testée par une marche forcée dans du fumier, cahier revendicatif remis par des salariés déguisés en écoliers dissipés...). Mais 70 jours, c'est très long... Et le stress de voir quelqu'un déraiper (sanction disciplinaire), le manque de sommeil et l'épuisement qui en résultent créent de part et d'autre des barricades des risques psycho-sociaux réels.

Alors à qui la faute ? À la DTG, les salariés ont tenu à exprimer leur colère légitime en focalisant sur le sujet des déplacements. Ils tiennent bon et continuent d'être mobilisés, souvent avec humour et détermination, 70 jours après la première pétition qui demandait l'ouverture de négociations locales ! Les syndicats de lutte (CGT, FO et SUD) les accompagnent depuis le premier jour, et mettent leur savoir juridique (exercice du droit de grève), leurs réseaux (caisse de solidarité), leur capacité à rassembler (organisation du mouvement) et leur connaissance de la direction (négociations) au service de la lutte.

Mais la direction, depuis le début du conflit, joue de son côté à un jeu très dangereux. Dangereux, d'abord, parce que l'ensemble des salarié-e-s devra continuer de travailler ensemble après cette lutte. Dangereux, ensuite, parce que tenter de ridiculiser les syndicats, c'est prendre le risque de luttes incontrôlées, sans interlocuteurs. Dangereux, enfin, parce que faire durer une lutte aussi longtemps, c'est chercher à obtenir l'épuisement de ses propres salariés, qui se déplacent partout en France (risque routier), qui manipulent des machines (risque électrique), qui se rendent sur des ouvrages en altitude (risque montagne), au bord des rivières (risque au bord de l'eau)...

SUD ÉNERGIE accuse la direction de la DTG :

=> de jouer l'épuisement en refusant, 70 jours après le début du conflit, d'ouvrir des négociations.

=> de jouer la confusion en ne tenant jamais aucun engagement plus de quelques jours (ouverture de négociations puis machine arrière, principe d'équité puis proposition inéquitable...)

=> de jouer la division syndicale en ne recevant qu'un seul syndicat (la CGT) sur les 5 représentatifs à la DTG pour commencer des négociations (?), choisir le niveau national pour exclure le syndicat localement le plus représenté (SUD), mais pas encore représentatif au niveau national.

=> de jouer la division entre ses salariés en manipulant un outil extrêmement néfaste : l'ultimatum.

La solution, tout le monde la connaît : la négociation. Pour illustration, le dernier accord (sur le télétravail) a obtenu la signature de tous les syndicats, et le bilan de ses 2 ans d'existence hier en CE était salué par direction et syndicats avec des qualificatifs aussi élogieux que « positif », « vraie réussite », « salariés ravis »... La faute, donc, à la seule direction, tombée amoureuse de son pouvoir absolu, et ayant, par la même occasion, perdu le sens des réalités. La vraie richesse d'EDF, ce sont les femmes et les hommes qui la composent, et choisir de démotiver, dégoûter, ridiculiser et résigner ses forces vives dans le seul but de gagner un conflit tout seul est parfaitement déraisonnable et inconsidéré.

CAS D'ÉCOLE SUD SDIS 33



Il a été remarqué sur les derniers feux de grandes ampleurs en Gironde en 2016 qu'il y avait des soucis de ravitaillement. En effet certaines rations alimentaires étaient périmées.

Des questions ont été remontées aux représentants CHSCT, certains des membres l'avaient déjà eux-mêmes constatés sur le terrain.

La question a donc été portée à l'ordre du jour du CHSCT en automne 2016 pour trouver des solutions. Les représentants tous syndicats confondus, ont déposé des rations sur la table en instance pour étayer leur dire. Suite à cela l'administration a pris en compte le problème et a audité toutes les réserves afin

de renouveler les stocks.

Le travail a été fastidieux pour l'administration qui a revu les stocks de ration, mais aussi l'enquête a été élargie aux réserves de la pharmacie.

Au CHSCT suivant l'administration a fait un compte rendu de son enquête où elle a annoncé que tout avait été remis à jour. Ce qui s'est vérifié lors du dernier feu d'ampleur en avril dernier à Cissac Médoc, avec une organisation exemplaire, et un ravitaillement en ration et en eau à la hauteur de l'évènement.

Sur ce dossier, ce qui n'est pas toujours le cas, nous avons pu travailler avec une administration à l'écoute de nos problèmes terrain.

ILS N'AURONT PAS NOTRE FAIM

épilogue d'un mouvement social inédit dans le monde de la santé en France



En marge de la manif du 7 mars 2017, l'intersyndicale (Sud Santé Sociaux 87, CGT), décide de provoquer le dialogue avec la direction du CHU de Limoges et demande :

- l'équivalence de 34 ETP (Equivalent Temps Plein) pour compléter l'équipe de suppléance.

- le remplacement des agents techniques qui partent en retraite.

- une proportion de 20% d'ouverture de concours pour tous les corps de métiers pour faciliter la résorption des 900 contractuels du CHU.

Plusieurs réunions ont lieu mais infructueuses, on est là, trois, quatre à fulminer, à réfléchir : « *il faut taper plus fort, marquer les esprits... mais quoi ?* », « *la décision est prise : une grève de la faim* »... On squattera le hall d'accueil à partir de lundi 20 mars, il faut faire vite, on est le 17 : tract, lettre ouverte à la DG... Réunir les bureaux respectifs... prévenir les proches : on va dans le dur ! L'intersyndicale Sud/CGT donnera une nouvelle chance à la DG de négocier pendant le CTE (Comité Technique d'Etablissement) du mardi 21 mars.

Peine perdue la direction joue le pourrissement et propose avec cynisme un CTE extraordinaire peut être en fin de semaine voir la semaine prochaine...

Mercredi 21 mars, 9 h rendez-vous avec l'ARS locale : ils écrivent, hochent la tête, bref ils entendent des mots mais n'écoutent pas les maux; on ressort avec la seule certitude d'un CTE extraordinaire le lendemain...

Le CTE est une catastrophe la DG campe sur ses positions, nous sommes épuisés, écoeurés par l'attitude institutionnelle

mais aussi par les autres organisations syndicales (FO et CFDT) qui tentent de saborder le mouvement via tracts ou réseaux sociaux.

Malgré tout une partie de la nuit on travaille une stratégie d'action coup de poing, nous savons qu'un conseil de surveillance a lieu le lendemain matin dans l'établissement et nous donnons rendez-vous à toutes les forces disponibles et à la presse pour 9 h devant le CHU de Limoges. Tous ensemble nous nous rendons dans la salle de cette instance, les politiques locaux et régionaux, directeur de l'ars et du chu sont bousculés et finissent par ajourner le conseil pour le remplacer une réunion de négociation. La tension est vive mais le DG ne lâche rien.



La pression et la présence de la presse font que le DG demande alors à ce que la validation des négociations soient faites dans le cadre d'un CTE extraordinaire et donc avec l'ensemble des syndicats, y compris ceux qui dénigrent le mouvement (FO et CFDT) mais à la condition imposée par l'intersyndicale de luttes que ce CTE ne ré-ouvre passe des négociations et valide les revendications portées par elle depuis près d'un mois. Dans un premier temps, le directeur de l'ARS refuse, ce qui laisse le DG du CHU dans la panade. Une pression supplémentaire est mise notamment par les militant-e-s de Sud Santé Sociaux, nouvelle suspension de séance pour prévenir les copains qui attendent: des directives sont prises : on bloque tout, personne ne doit sortir de la salle. A la reprise de séance le DG du CHU annonce qu'il valide l'intégralité des négociations, on vote, on a gagné, la grève est levée! On a rien lâché, on est épuisé mais content. Une magnifique victoire au bout d'une semaine avec le soutien de la fédération Sud Santé Sociaux, de Solidaire national, Solidaire 87, Solidaire 19 et tous les Sud locaux (PTT, EDUC, etc.)...

NOUVEL ACCIDENT MORTEL D'UN SALARIÉ SOUS-TRAITANT D'ORANGE !!!



Un nouvel accident mortel est survenu le 27 avril 2017 à Saint Germain Laval, alors qu'un jeune salarié sous-traitant intervenait sur un antenne relais d'Orange. Cet accident précède le décès le 11 mai 2017 d'un autre salarié sous-traitant intervenant

sur un chantier de modification d'une structure Orange de type pylône à Chandénier-Saint-Denis et d'un accident grave dont a été victime un salarié également d'une entreprise sous-traitante le 12 janvier 2017, électrocuté pendant une opération de remplacement d'un appui bois.

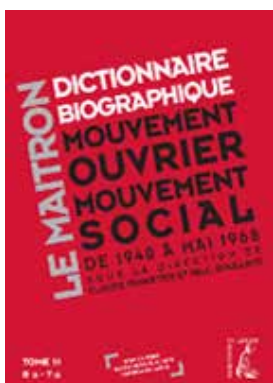
La fédération Sud, suite à cette série de drames, a demandé et obtenu, avec l'appui des autres organisations syndicales, d'intégrer dans le point « sous-traitance » prévu à l'ordre du jour

du CNSHCT (Comité National de Sécurité, Hygiène, Santé et Conditions de Travail) de juin l'aspect sécurité des travailleurs sous-traitants du groupe Orange. Il faut absolument que la direction d'Orange se penche sérieusement sur les causes potentielles de ces trop nombreux accidents chez ses sous-traitants, notamment en renforçant et en analysant les conditions de réalisation des missions externalisées que demande le groupe Orange dans ses appels d'offre (CCTP CCAP) en terme de santé et de sécurité et de charge de travail pour les salariés sous-traitants.

L'extrême exigence qu'Orange est capable de mettre en terme de coût et de prix dans ses appels d'offre doit également être mise et appliquée en terme de sécurité et de protection de la santé des salarié-es sous-traitants.

ÉLISA AUGIER

MADELEINE GUILBERT, JEAN MAITRON, ANTOINE OLIVESI



Né le 13 septembre 1862 à Marseille (Bouches-du-Rhône), morte en mai 1927 à Marseille ; tailleuse ; syndicaliste du textile avant et après la Première Guerre mondiale, féministe.

Fille de Louis Boucher, mécanicien et d'Anne Arrufat, ménagère, elle épousa le 17 octobre 1885 Robert Augier ajusteur dont elle eut un fils, Joseph, en 1888 (ce sera un militant actif : Augier Joseph, Jean, dit Raymonval). Son mari et sa belle-famille étaient engagés dans le mouvement ouvrier. Elle fut veuve dès la fin des années 1890.

Déléguée du syndicat des tailleuses-lingères de Marseille au VIe congrès de la Fédération de l'Habillement (Limoges, 15-18 août 1906), au VIIe (Avignon, 15-18 août 1908), au VIIIe (Paris, 15-18 août 1908), au IXe (Bordeaux, 15-18 août 1912). Elle fut également déléguée au XVIIe congrès national corporatif — 11e de la CGT (Toulouse, 3-10 octobre 1910).

Au VIe congrès de l'Habillement, elle combattit une proposition de modification aux statuts qui tendait à fusionner les syndicats de métier pour ne constituer, dans chaque ville, qu'un seul syndicat d'industrie. Elle prit également la parole pour déclarer que, les moyens des femmes étant plus réduits que ceux des hommes, elle voterait contre une augmentation de la cotisation fédérale destinée à la propagande. Au cours de la discussion sur la législation, elle demanda que les inspectrices du travail soient recrutées parmi les ouvrières syndiquées.

Elle souhaitait l'interdiction d'employer les jeunes filles au-dessous de dix-huit ans et l'obtention d'un délai-congé de huit jours pour les couturières. Elle aurait voulu que les ouvrières puissent être renseignées sur la législation au moyen d'un affichage clair et précis. Elle demanda que les inspectrices du travail aient le droit de visiter même les placards où parfois on enferme les ouvrières pour les soustraire à l'inspection et qu'elles puissent entrer partout pour empêcher le travail de veillée. Au cours de la discussion sur l'apprentissage, elle s'opposa à la proposition, soutenue par Roche, délégué de la CGT, tendant à ce que les ouvriers refusent de former des apprentis.

Au VIIe congrès de l'Habillement, le syndicat des tailleuses-lingères et similaires de Marseille émit un vœu concernant les accidents du travail. L'indemnité temporaire d'accident du travail, étant proportionnelle au salaire, ne permettait pas à une femme de vivre. En aucun cas, elle ne devrait être, pour une femme, inférieure à 1 f 50 par jour. Le vœu était accompagné de longues considérations : la femme est, jusque dans les milieux syndicalistes, l'objet de préjugés. Elle a cependant, comme l'homme « des bras pour produire, un cerveau pour penser, un cœur pour aimer » et souffre plus que lui de l'exploitation capitaliste. Dans la discussion sur les cotisations, Elisa Augier vota contre une proposition de Toulouse visant à réduire la cotisation des femmes afin de tenter d'augmenter le nombre des ouvrières syndiquées ; elle était cependant opposée aux cotisations supplémentaires destinées à la propagande. Elle se déclara également hostile à la création d'une caisse fédérale de grève.

Au VIIIe congrès de l'Habillement, Élisabeth Augier présida la 3e séance. Au cours de ce congrès, le syndicat des tailleuses-lingères de Marseille revint sur la question des accidents du travail. À ceux qui reprochaient à ce syndicat de faire, à cette occasion, trop confiance au législateur et pas assez au syndicat. Élisabeth Augier répondit : « Dans les milieux syndicaux, on ne semble pas toujours bien sympathique aux revendications des femmes. Dans les congrès, on se prononce en faveur du salaire égal pour la femme et pour l'homme, mais on n'applique pas les votes que l'on émet ». Au cours de la discussion sur le travail aux pièces, elle revint sur la question, déjà soulevée au VIe congrès, des apîceurs qui emploient des femmes « qu'ils exploitent pire que des patrons ».

Toujours au VIIIe congrès de l'Habillement, Élisabeth Augier intervint au cours de la discussion qui suivit le rapport présenté par le syndicat des coupeurs en cols et cravates sur le « groupement de l'élément féminin », discussion au cours de laquelle s'affrontèrent les partisans des syndicats mixtes et ceux des syndicats féminins. Elle déclara qu'elle « ne [voyait] pas la nécessité des syndicats mixtes. La femme peut très bien s'occuper de ses intérêts ». Elle déclara ensuite : « On dit que les femmes sont ignorantes, mais les hommes ne sont pas beaucoup plus avancés. Si l'on veut que la femme arrive à quelque chose, il faut lui laisser la faculté de faire quelque chose par elle-même et non la tenir en tutelle ».

Lors du IXe congrès de l'Habillement, Élisabeth Augier intervint, dans la discussion sur la semaine anglaise. Elle fit remarquer que beaucoup d'hommes « dont les filles, les sœurs, les femmes ou compagnes sont employées dans l'habillement négligent de les amener à la Bourse du Travail. C'est là une erreur, une faute même qu'il faudrait signaler au congrès confédéral du Havre ». C'est elle qui présenta le rapport sur l'hygiène et qui demanda que puissent être désignés, dans chaque syndicat, un ou plusieurs délégués qui auraient les mêmes pouvoirs que l'inspecteur du travail.

Au XIe congrès de la CGT, Élisabeth Augier rappela que le congrès précédent avait voté un ordre du jour concernant le montant de l'indemnité pour accidents du travail. Elle demanda qu'une active propagande soit faite en faveur de la fixation d'un minimum de salaire pour la femme accidentée.

En 1913, Élisabeth Augier était toujours secrétaire de son syndicat et gérante du bureau de placement gratuit pour femmes à la Bourse du Travail de Marseille. Elle était inscrite au Carnet B.

Pendant la guerre, elle fut secrétaire du syndicat des tailleuses-lingères de Marseille et c'est sous son impulsion que s'organisa dans cette ville, en août 1915, le syndicat des ouvrières du vêtement. Elle fit partie, la même année, d'un comité de défense pour l'application des lois du travail à domicile. En 1918, elle appartenait à la tendance minoritaire de la CGT mais, en 1922, le 1er Mai, elle participa au meeting des majoritaires de la CGT. En 1925, elle était toujours secrétaire du syndicat du vêtement et déléguée à la Bourse du Travail de Marseille pour le bureau de placement féminin.

Élisabeth Augier assistait régulièrement aux congrès de l'Habillement. Elle était intervenue à celui de Lyon, le XIe, 15-18 août 1919 et elle fut présente au XIIIe, Paris, 28-29 janvier 1923. La déclaration qu'elle fit au XIIe tenu à Lille du 1er au 4 août 1921 mérite d'être retenue (cf. p. 27 du c. rendu ronéoté) : « Pendant la guerre, j'ai été minoritaire, par antimilitarisme, par haine de la guerre ». Aujourd'hui « je suis d'accord avec la CGT [...] je reste d'accord avec la Charte d'Amiens et ne veux pas de politique au syndicat ».

« Amie de première heure » du groupe de l'Union française pour le suffrage des femmes, une des deux grandes associations suffragistes marseillaise, elle y défend le travail féminin et sa protection. Elle lutte pour la création d'un orphelinat laïque départemental de filles.

SOURCES : Arch. Dép. Bouches-du-Rhône, M6/3851, rapport du commissaire spécial des 8 et 9 juillet 1918 ; M6/3860, rapport du 19 juillet 1913 ; XIV M24/60, rapport du 3 juillet ; M6 4833bis, rapports du 31 juillet et du 3 août 1915. — Le Petit Provençal, 17 mars 1919, 2 mai 1922 et 24 octobre 1925. — Indicateur marseillais, 1925. — J. Bonnabel, Le Mouvement ouvrier à Marseille... op. cit. — C. rendu des congrès de la Fédération de l'Habillement. — L'Ouvrier de l'Habillement, août-septembre 1923. — Arnault Masson et Huguette Vidalou-Latreille, « Augier Elisa », Marseillaises, Edisud, 1999, p. 45.

Pour retrouver cet article :

<http://maitron-en-ligne.univ-paris1.fr/spip.php?article87766>, notice AUGIER Élisabeth par Madeleine Guilbert, Jean Maitron, Antoine Olivesi, version mise en ligne le 18 octobre 2010, dernière modification le 18 octobre 2010.

2007-2017 © Copyright Maitron/Éditions de l'Atelier - Tous droits réservés || Maitron - 9, rue Malher - 75004 Paris

GRÈCE : ATTAQUES INACCEPTABLES CONTRE LES DROITS DES TRAVAILLEURS

En avril 2013 des gardes armés de l'exploitation de fraises à MANOLADA (sud de la Grèce) ont ouvert le feu blessant grièvement 30 ouvriers bangladais, après qu'ils eurent réclamé le versement de leurs salaires impayés. Amnesty s'est rendue sur le site et a constaté les conditions de vie épouvantables de ces travailleurs migrants entassés dans des huttes surpeuplées, sans eau potable ni installations sanitaires. Quatre après ces terribles événements la Cour européenne des droits de l'homme a estimé, le 20 mars dernier, que ces travailleurs avaient été soumis à un travail forcé et à la traite des êtres humains. La Directrice adjointe du Programme Europe international d'A.I. a déclaré: «...il n'est que temps que des mesures soient prises pour...traduire en justice les responsables présumés...» (Source: Document Presse d'A.I. daté du 31 mars 2017)

Plus généralement et toujours s'agissant de la Grèce, on apprend qu'un porte-parole du FMI (Fonds monétaire international) a déclaré, le 30 mars, que le Fonds voulait assujettir le renforcement de son soutien financier à la Grèce «en particulier par des réformes du travail et des retraites». Déclaration qui a suscité l'indignation de la CSI (Confédération Syndicale Internationale) et de la CES (Confédération Européenne des Syndicats).

Du côté de la CSI : «*Cesont essentiellement les travailleurs grecs qui paient le prix de la crise déclenchée en 2008: les salaires ont chuté, les retraites ont été considérablement réduites, et un quart de la main-d'œuvre demeure sans emploi...*». Elle exhorte les décideurs du pays et leurs homologues européens à défendre les droits des travailleurs grecs face aux dernières exigences du FMI... (Source : CSI en ligne du 31 mars 2017)

LA CSI ALERTE : L'INÉGALITÉ ET L'INSÉCURITÉ AU TRAVAIL PEUVENT TUER !

Des pratiques d'emploi de nature à créer des divisions et une hausse de l'insécurité au travail ne font qu'aggraver l'épidémie mondiale de maladies dues à la souffrance au travail. C'est la mise en garde de la CSI exprimée le 28 avril, Journée internationale de commémoration des travailleurs et travailleuses morts ou blessés au travail. A l'initiative des syndicats, cette date est devenue la plus grande manifestation mondiale en faveur de la santé et de la sécurité au travail...

A cette occasion S.BURROW, secrétaire générale de la CSI, a déclaré: «*En présence de syndicats, il y a moins d'inégalités,*

davantage de pratiques durables et de sécurité économique. La force collective qui permet d'obtenir de meilleurs salaires rend également le travail plus sûr et plus sain. Les coups portés à la protection de l'emploi dans un contexte de mondialisation...placent les profits à court terme avant les bienfaits économiques et sociaux du travail décent à long terme.

Il est temps de réécrire les règles de l'économie mondiale pour donner une place centrale à l'Etat de droit, au respect des droits et à la dignité humaine au lieu de les traiter comme une entrave au commerce ».

ALERTE AMIANTE

La CSI a lancé un appel à l'action internationale pour limiter le commerce de l'amiante chrysotile, une forme toxique du minerai qui est toujours exportée, notamment vers les pays en développement. Il faudrait ajouter le chrysotile à la liste des produits inscrits dans la Convention de Rotterdam sur le commerce des substances dangereuses.

Les syndicats et de nombreux gouvernements plaideront en faveur de cette inscription à la liste lors de la prochaine conférence internationale sur la Convention de Rotterdam, mais un seul pays peut bloquer l'ajout d'un nouveau produit à la liste. C'est pourquoi la CSI soutient la proposition soumise par 12 gouvernements africains, consistant à autoriser un vote majoritaire de 75 % lorsqu'un consensus n'est pas possible. Sur les 157 pays qui ont ratifié la Convention, un petit groupe de pays, dont le Kazakhstan et la Russie, tous deux exportateurs de chrysotile, ont refusé que cette substance soit inscrite sur la liste.

Lorsqu'une substance figure sur la liste de la Convention

de Rotterdam, les pays qui l'exportent ont certaines obligations à respecter, notamment la disposition de «*consentement préalable en connaissance de cause*» qui permet aux gouvernements destinataires de décider si un produit peut être importé, et dans quelles conditions. De nombreux pays en développement, dans lesquels une bonne partie du chrysotile est exportée, veulent qu'il soit inscrit sur la liste. Néanmoins, les entreprises d'amiante et un petit nombre de pays exportateurs, qui bénéficient du soutien de l'organisation écran International Chrysotile Association (ICA), établie au Québec, ont réussi à obtenir une recommandation permettant de bloquer la liste pendant une décennie.

La CSI demande à tous les gouvernements de soutenir l'inscription du chrysotile à la liste des produits dangereux et le changement du système de vote de la Convention de Rotterdam afin qu'un ou deux pays ne puissent plus à eux seuls empêcher de faire figurer ces substances dangereuses sur la liste.

ADRESSE DE LA CSI APPELLE AUX SOCIÉTÉS DE L'HABILLEMENT

La CSI a demandé aux sociétés de l'habillement de signer un nouvel Engagement pour la transparence dans les chaînes mondiales d'approvisionnement. Celles-ci emploient 94% de main-d'œuvre occulte. La transparence est une étape déterminante pour la diligence raisonnable en matière des droits des travailleurs. Suite à la tragédie du Rana Plaza et à d'autres catastrophes sur des lieux de travail au cours des dernières années, le secteur mondial de l'habillement est désormais identifié à l'exploitation des travailleurs et aux atteintes à leurs droits.

«*La diligence exige que le risque de porter atteinte aux droits humains soit identifié. Mais, il faut que les entreprises garantissent*

le respect des droits des travailleurs à la liberté syndicale et à la négociation collective, tout au long de leur chaîne d'approvisionnement, et qu'elles concluent des accords avec les Fédérations internationales pour veiller à la conformité des pratiques locales avec les engagements qu'elles ont pris», a déclaré la secrétaire générale de la CSI.

Le ralliement à cet appel regroupe la campagne Clean Clothes, Human Rights Watch, la Fédération Industriale, le Forum international pour les droits du travail, la Confédération syndicale internationale, la Fédération UNI et le Consortium pour les droits des travailleurs.

Quand éducation populaire rime avec précaire...

le cas des salarié-e-s de la MJC d'Oullins

Les Maisons des jeunes et de la culture "ont toutes pour vocation de favoriser l'autonomie et l'épanouissement des personnes. Elles permettent à tous d'accéder à l'éducation et à la culture, afin que chacun participe à la construction d'une société plus solidaire. La démocratie se vivant au quotidien, les MJC ont pour mission d'animer des lieux d'expérimentation et d'innovation sociale, répondant aux attentes des habitants."

Les MJC sont des associations qui prônent des valeurs de solidarité et d'engagement, avec une organisation démocratique et solidaire. Ces formes d'organisation associative, sont un « lieu de mobilisation de la société civile [et] sont aussi devenues des actrices importantes de l'économie. Mais, contrairement aux entreprises capitalistes classiques, elles ne cherchent pas la plus-value économique : l'essence même de leur modèle économique est non lucratif. »¹ Ainsi, la MJC de Oullins a réalisé en 2014 la 28e édition du festival de cinéma à Nous de Voir. Un moment « de rencontre entre cinéma & sciences »², qui invite les « citoyens à se rendre acteurs de la culture » pour construire collectivement le festival, un travail vécu de manière très positive comme l'explique O, un des militants qui travaillait à la MJC :

« on avait une équipe qui fonctionnait vraiment super bien [...]. En trois ans on a réussi à développer le festival [...] on a fait pour nous, un super boulot mais, c'était un cercle vertueux »

Au cours d'un échange avec deux autres salariées qui travaillaient à la MJC, elles expriment le plaisir qu'elles ressentent de faire partie de l'équipe qui concevait le festival. Mais cette situation agréable et ce plaisir de travailler exprimés par les salarié-es à a basculé.

Pour O., ce festival où salariés et bénévoles étaient très impliqués humainement et professionnellement, s'est vu peu à peu limiter ses moyens humains et financiers, notamment à travers le non renouvellement de certains contrats. En conséquence, les salarié-es restants devaient assumer toutes les tâches avec moins de collègues. Beaucoup d'associations sont confrontées aux pressions économiques et notamment aux baisses de financements des pouvoirs publics. Les conditions de travail se précarisent, « plus qu'ailleurs, les associations sont à l'avant-garde de la flexibilisation et de la précarisation [...] dans ce marché du travail c'est le salariat « atypique » qui est typique : CDD, temps partiel, travail en soirée, le week-end, stages, services civiques... Le monde associatif est un gros consommateur de contrats précaires. »³

A la MJC d'Oullins par exemple, ce que vivent ou ont vécu les salarié-es au quotidien paraît être loin de la démocratie. Les employé-es de cette MJC ont commencé à donner des signaux d'alerte sur les conditions de travail et sur la fragilisation du festival. Les mesures prises par la direction se multiplient : fin des contrats aidés, ruptures conventionnelles de contrat de travail pour des salariés clés pour le bon déroulement des activités, non transparence dans la gestion économique, procédures dégradantes de licenciement...

Les salarié-es décident donc de se mobiliser face à cette situation. Depuis le début de l'année 2014, un

collectif de salariés s'est créé pour rendre visible la situation de plus en plus critique au sein de la MJC et ainsi avoir un soutien de la population de la ville. Voici leur premier communiqué adressé à la population :

" Depuis plusieurs années, la MJC fait face à une situation de crise financière de plus en plus critique et doit évoluer dans un bâtiment qui n'est plus adapté aux activités et projets déployés.

L'ensemble des actions menées auprès de la ville mais aussi au sein de la MJC (réduction temporaire d'activités, réduction des budgets, stratégies avec les pouvoirs publics...), n'a pas abouti à un travail satisfaisant de concertation entre salariés et l'employeur (Conseil d'administration MJC). Le dialogue social s'est progressivement détérioré.

Les premières décisions votées au Conseil d'administration concernent le non renouvellement de contrats CDD-CUI-CAE (1er départ le 18 avril). Ces départs impactent directement le devenir des projets et aucune solution n'est apportée quand à l'avenir des secteurs et les missions des salariés restants. De plus, les conditions d'accompagnement au départ du personnel sont inexistantes.

Face au manque de moyens, aux pressions exercées et à l'incertitude quant à l'avenir de la structure, des projets et des personnes, certains salariés négocient par dépit, des ruptures conventionnelles, d'autres sont en arrêt de travail.

Nous ne pouvons plus rester silencieux car pour ceux qui partent l'avenir est synonyme de chômage et de précarité et ceux qui restent sont impuissants devant le démantèlement de projets pour lesquels ils se sont investis. [...]"

Cette situation n'est évidemment pas spécifique à la MJC d'Oullins. Car les emplois associatifs sont tout sauf anecdotiques : ils représentent un emploi sur dix dans le privé. Selon les estimations en 2014 du collectif des associations citoyennes (CAC), jusqu'à 200 000 emplois qui pourraient être supprimés d'ici trois ans.

Le 28 janvier 2014 les travailleurs de la MJC sont en grève. Les revendications des salarié-es sont la pérennisation des emplois, l'amélioration des conditions de travail et la mise en application effective dès 2014 du plan de réhabilitation du Centre de la Renaissance, proposé par la municipalité et qui n'a jamais vu le jour. Le malaise instauré au sein de l'association non seulement à cause des coupures budgétaires mais aussi de l'attitude de la direction face à cette situation, augmente avec le temps. Des soutiens des habitants arrivent rapidement. Ils mettent en avant la nécessité de la MJC dans la ville, la qualité des activités organisées et la désolation de voir une organisation vitale verrai ses certaines de ses activités en danger.

Comment cette situation se répercute sur les salarié-e-s ?

La reproduction des logiques hiérarchiques et autoritaires empêchant toute participation des salariés à la prise de décision et les situations de maltraitance des salarié-es, est contradictoire avec les principes de cette organisation déjà évoqués. Des démarches de mise à l'écart des salariés et du représentant du personnel dans le but d'empêcher qu'il soit informé de la situation ainsi que le déni du contexte problématique à la MJC, sont mises en œuvre par les ins-

tances de direction.. Comme O. nous raconte, le directeur disait toujours qu'il ne comprenait pas le problème, comme si tout allait bien. Certain.es salarié.es, sentaient qu'ils n'avaient plus la possibilité d'agir face aux problématiques puisque la direction devenait de plus en plus réticente aux propositions faites par les salariés pour sortir de l'impasse. En conséquence l'état de santé des salarié-es se dégrade au cours du temps, ils ne se sentent plus capables de réaliser leur travail ce qui aboutit à des arrêts maladie.. "Plusieurs salarié-es se trouvent en arrêt maladie. Comment sont arrivés à ce stade plusieurs salariés de la MJC? Quelles sont les méthodes utilisées par la direction pour "informer" les salariés de leurs licenciements ou du non renouvellement des contrats, et dans quel but?

L'extrait d'une lettre d'un salarié en CUI (Contrat unique d'insertion) non renouvelé, est emblématique des méthodes pour se séparer des salarié-es. De même, elle est révélatrice des tensions vécues dans l'établissement et du mal-être face à l'attitude de la direction.

"Lundi 8 avril, il y a 8 jours exactement, le directeur de la MJC, m'apprenait en deux minutes trente, «profitant» de l'absence de P. et O., qu'il serait difficile de renouveler mon contrat qui arrivera à échéance vendredi 18 avril (10 jours avant). Je ne pense pas que je sois irremplaçable, mais je trouve qu'il y a une «manière de faire», un minimum de politesse, de forme à mettre et un minimum de cette considération dont je parle plus haut. Les raisons de ce non-renouvellement restent floues [...]."

Cependant, d'une part, il me semble que la façon dont cela a été fait est très loin de toutes les valeurs éthiques et humaines que peuvent porter la MJC et le secteur associatif en général. En effet, me prévenir ainsi, [...],présenter cette décision venue de nulle part dans un tel délai, sans que le bureau et le directeur, mandatés par le CA, ne m'en parlent avant, ce n'est pas correct. Il semblerait donc qu'on souhaite d'abord «réorganiser» ou «restructurer» pour recevoir les gens qui restent et organiser avec les quelques personnes le «renouveau de la MJC». [...]Oui, vous n'avez pas été corrects avec moi, vous n'avez pas été polis, vous n'avez pas respecté la personne que je suis et ne parlons même pas de mon travail.

D'autre part, cela a été assez dit mais je pense qu'il n'est jamais inutile de le redire. Supprimer le poste de responsable logistique qui existe depuis plus de dix ans revient à mettre à mal le Festival. Les 24h (et quelques heures supplémentaires) durant lesquelles je travaillais, ne pourront pas être répercutées sur l'emploi du temps déjà surchargé de Pascale, O. et L. Le travail de ce poste, il est peut-être bon de le préciser, occupe largement ces 24h, il s'agit de toute la gestion des films du Festival et du pôle images, sciences et débats publics, anciennement lieu ressource, de la gestion des copies, de la prise de contact avec les boîtes de production afin d'établir une relation durable et une pérennisation de collaborations entre le Festival et ces boîtes de production (Folimage, CNRS, Centre vidéo de Bruxelles etc.).

[...] En se débarrassant d'une partie de ces professionnels, on se débarrasse d'une partie du projet, en se débarrassant d'une partie du projet, on le condamne à une mort lente et sans dignité comme cela a été le cas pour le Clacson. [...]Les choses ne vont pas bien se passer pour mon départ, il n'y aura pas de pot, pas d'adieu, pas de tuilage... Le délai ne le permet pas, j'ai eu dix jours pour accepter cette décision, préparer mon départ, dix jours pour ne pas laisser trop de travail et user encore plus ceux qui restent, dix jours durant lesquels je dois également penser à moi et à mon avenir. Dix jours également pour prévenir les gens que j'ai pu rencontrer ici, les animateurs, les bénévoles, les amis, les voisins, car encore une fois, c'est aux salariés d'annoncer les (mauvaises) décisions/nouvelles à l'ensemble des gens qui fréquentent la MJC."

Comment est-il possible que ces espaces associatifs ne se différencient pas d'autres entreprises ?

« Les frontières entre les entreprises, les associations et l'administration sont de plus en plus poreuses en termes de vie au travail. »⁴
La reproduction des ces pratiques violentes du système capitaliste questionne profondément les valeurs de ces structures. Dans cette logique de mise en péril des activités et du travail des salarié-es, la MJC décide peu à peu de les licencier. Trois sa-

larié-es qui étaient au cœur du festival à « Nous de voir » font l'objet d'une procédure de licenciement pour faute grave. Dans la lettre, l'inspectrice du travail reprend un des arguments de l'employeur pour licencier le délégué et rappelle les obligations de l'employeur :

« [...] considérant qu'il est reproché à Monsieur C. d'être à l'origine d'une dégradation de l'état de santé du directeur et du Président de la MJC, alors que s'il incombe à l'employeur de veiller à la santé de ses salariés, il n'existe aucune réciprocité de ce principe faisant peser une telle obligation sur les salariés à l'égard de leur Direction, sauf situation de harcèlement moral ascendant qui n'est ici pas invoquée ».

Le directeur accuse le salarié de la « dégradation de l'état de santé » de ses collègues, du directeur et du président et veut faire peser sur son dos cette responsabilité. C'est un des exemples des arguments qui composent un dossier monté et intenable.

Ces décisions de licenciement et cette mise en péril les activités de la MJC, sont en fait l'aboutissement d'un long processus commencé avec la grève dont nous avons parlé plus haut. Le directeur n'as pas du tout apprécié cette démarche mise en place d'un contre pouvoir à travers la création d'une section syndicale :

« C'est en rentrant au syndicat qu'on s'est rendu compte qu'il y avait un manquement à la loi et c'est aussi là que ça a commencé à sacrement merder avec l'employeur, [...], c'est quand on a mis l'employeur face à la loi qu'il a commencé à s'enflammer et à nous descendre en flammes justement, [...], le directeur était plus que réticent [...] il a vu une menace arriver sur ses épaules[...] »

Un accueil pas très chaleureux pour la délégation, et l'employeur n'hésite pas à faire des entraves au fonctionnement de la délégation du personnel. D'ailleurs l'inspection du travail pointe du doigt cette anomalie dans la lettre de refus du licenciement d'un des salariés :

« [...] l'enquête a révélé un fonctionnement irrégulier des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, depuis janvier 2015, qu'en conséquence il y a lieu de retenir un lien entre la demande d'autorisation de licenciement pour faute de X et son activité syndicale et de représentant du personnel ».

Non seulement l'inspectrice du travail démontre l'entrave des instances, mais aussi elle associe la demande d'autorisation de licenciement à l'activité de représentant ce qui constitue une démarche de discrimination syndicale.

L'exemple de cette MJC met en évidence au sein de certaines associations les contradictions entre les valeurs démocratiques et humanistes qu'elles prônent et leurs pratiques. Ces structures ne sont pas épargnées de la dégradation des conditions de travail et de vie inhérentes au système capitaliste, même quand il s'agit d'associations prônant la solidarité. Ici le manque de communication et d'échange avec les salarié-es sur la situation économique de la MJC et sur les décisions prises de manière autoritaire, renforce le malaise général des salarié-es et la destruction d'activités qui trouvaient de plus en plus de participation. De plus les instances représentatives du personnel ne trouvent pas leur place et les salarié.es qui décident se syndiquer pour mener une lutte collective, sont discriminé.es. Un panorama de pratiques sociales dommageables concernant le traitement aux travailleur.es qui témoigne de la nécessité d'une réflexion sur le fonctionnement de ces organisations d'éducation populaire, essentielles dans nos sociétés.

Pour aller plus loin : Matthieu Hély, Les métamorphoses du monde associatif, PUF, coll. « le lien social », 2009, 306 p.

1 Simon Cottin-Marx et al., « Éditorial », Mouvements 2015/1 (n° 81), p. 7.

2 Site : www.anousdevoir.com

3 Ibid.

4 Claude Tarby, Un monde de travail destructeur. BoD, Paris, 2013.p.12

OU A QUOI SERT LE DROIT « PROTECTEUR » DE LA SANTE DES TRAVAILLEURS...

Le bulletin « Et voilà » entame la publication au long cours (et en plusieurs épisodes) du regard de terrain d'un inspecteur du travail, notre camarade Jacques Dechoz.

Pris entre les exigences de cadence et les prescriptions de sécurité, les ouvriers n'ont plus le choix que de prendre des risques (...) La réglementation dans l'entreprise en matière de sécurité n'a donc pas pour unique effet la protection de l'intégrité physique des ouvriers. A la limite, elle est même susceptible d'avoir l'effet inverse : sans éliminer les conduites à risque, elle impose le silence à leur sujet et fait ainsi obstacle aux tentatives de reprise en main de leur sécurité par les travailleurs.

Nicolas Jounin - Chantier Interdit au public

La neutralité axiologique, comme on dit en termes savants, n'existe pas. Et l'objectivité dans un récit est un rêve vain. Il s'énonce incarné, s'énonce à partir d'un lieu, d'un regard déterminant une perspective, il affleure d'une date à partir de laquelle se déroule la mémoire, date à partir de laquelle en même temps s'effacent et s'invoquent les souvenirs.

Et il y a toujours un temps d'hésitation, un point fixe avant que de se mettre à écrire. Peut-être faut-il commencer ainsi : l'histoire que je vais tenter de compter, celle d'un accident du travail, je n'en ai été nullement acteur, pas même témoin. Je ne la tiens, dirai-je, que de seconde main. En peine, une jeune collègue inspectrice du travail est venue me trouver il y a quelques années pour que je relise le procès-verbal qu'elle venait difficilement de rédiger et qui mettait en cause la responsabilité d'une grosse entreprise. C'est ainsi que j'ai découvert cet accident. La relecture ne devait être que formelle, je veux dire portant sur la formalisation dans le langage pénal de l'événement pur : « un travailleur se fait broyer la main par une machine ». En d'autres termes mon regard ne devait que se préoccuper de ce double idéal, juridique, d'un drame. Bien sûr, j'étais tenté d'aller au-delà, j'ai posé à cette collègues quelques questions sur celui-ci. Mais l'affaire était déjà ancienne, presque un an et demi, et s'était déroulé ailleurs, dans son premier poste qu'elle venait de quitter. Mes questions n'eurent pas de réponses. De ce fait, je n'ai, il ne me demeure, plusieurs années plus tard qu'une épure, et quelques documents, pour la conter...



La voici donc, telle que le procès-verbal la présente dans sa succincte introduction :

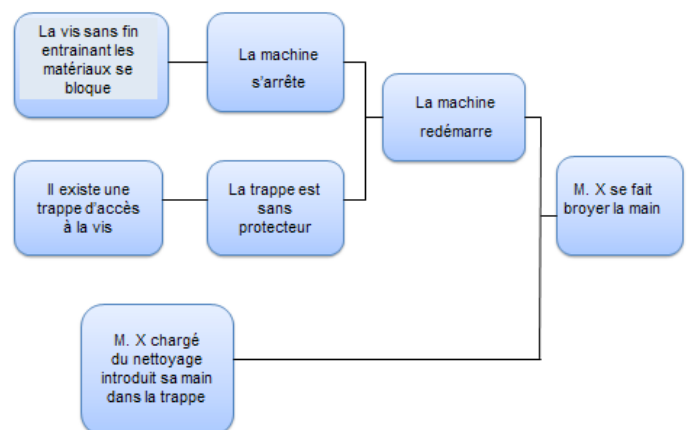
« Le 14 septembre 2010, vers 23 heures, Monsieur M.K. se trouve sur le site de R*** pour des opérations de sablage et de nettoyage d'une chaudière. Alors qu'il était en charge de la surveillance et de l'évacuation des résidus

d'incinération et du sablage au niveau du convoyeur afin qu'il n'y ait pas de bourrage, il a passé la main par le trou de poing, jusqu'à l'écluse en fonctionnement, se faisant happer l'index, le majeur et l'annulaire de la main gauche par les pales de l'écluse en rotation »

Cet accident a occasionné à Monsieur M.K. l'amputation de trois doigts »

Il dira plus tard : « la machine, s'était bloquée et était arrêtée, elle a redémarré pendant que j'avais plongé la main dans la buse, pour débouurer. » Ou quelque chose comme ça. Les dirigeants de l'entreprise où il travaillait nieront le redémarrage disant que la machine n'avait cessé de fonctionner. La question n'est pas anodine : si les dires de la victime sont exacts, sur ce point à tout le moins, il y a faute : une machine ne doit pas redémarrer de manière intempestive. Et donc elle est non conforme. Quant à l'affirmation inverse, outre cela de nier un défaut de conformité, elle vise clairement le salarié : il n'a pas été attentif... (quand bien même l'environnement était très bruyant sera-t-il concédé). Mais pour ce qui concerne notre propos, ce point est un peu secondaire.

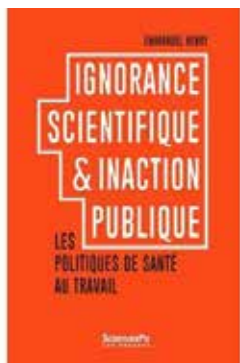
Une première lecture causale sera faite de l'accident, par le CHSCT, selon le fameux « arbre des causes ». Le voici :



L'affaire est simple : pour éviter la répétition d'un tel accident, il n'est qu'à empêcher la réitération d'un des « événements ». Interdire, conclura-t-on qu'une main pénètre dans le trou de poing.

à suivre dans un prochain bulletin...

LES POLITIQUES DE SANTÉ AU TRAVAIL IGNORANCE SCIENTIFIQUE ET INACTION PUBLIQUE EMMANUEL HENRY



Sait-on qu'entre 14 000 et 30 000 nouveaux cas de cancers professionnels se déclarent chaque année ? N'est-il pas surprenant que l'activité économique soit la cause de milliers de malades et de morts et que personne n'en parle ? Comment expliquer qu'à l'exception du scandale de l'amiante, la question des substances toxiques et processus industriels dangereux soit éludée du débat public ?

En sociologue, Emmanuel Henry s'interroge sur les mécanismes qui aboutissent à cette occultation et analyse la façon dont s'élaborent, en silence, les politiques de santé au travail en France. Il montre en quoi les instruments et les dispositifs de gestion des risques professionnels sont aujourd'hui conçus par et pour des experts, ce qui rend leur appropriation par les représentants salariaux et par les citoyens très difficile. Devenus invisibles par méconnaissance, voire par production volontaire d'ignorance scientifique par les industriels, ces risques disparaissent purement et simplement des radars officiels, et c'est l'inaction publique qui l'emporte.

SE DOPER POUR TRAVAILLER

RENAUD CRESPIN, DOMINIQUE LHUILIER, GLADYS LUTZ

Du fait des transformations du travail (intensification, individualisation, précarisation...), nombreux sont ceux qui utilisent des substances psychoactives pour être en forme au bureau, traiter des symptômes gênants ou encore pour se détendre après une journée difficile. Devant ces nouveaux usages et la multiplication des produits utilisés (alcool, tabac, amphétamines, cannabis, cocaïne, héroïne, caféine, psychostimulants, analgésiques, médicaments psychotropes), les auteurs, universitaires, chercheurs, syndicaliste et acteurs du soin et de la prévention s'attachent à comprendre les fonctions de ces consommations en milieu de travail.

Pour eux, il est aujourd'hui important de se déprendre des représentations sociales qui externalisent les sources du problème, comme les jugements moraux, et d'engager un travail réflexif sur les actions et les pratiques concrètes.

Alors que les politiques publiques tendent à prescrire ou interdire, cet ouvrage ancre la prévention des addictions dans l'analyse du travail réel et des usages tels qu'ils existent et non tels qu'ils sont fantasmés. Il met à l'épreuve de la recherche et de l'action les liens multiples entre travail, santé et usages de substances psychoactives qui peuvent être, dans certaines conditions, des instruments de la production et prévenir d'autres risques au travail.

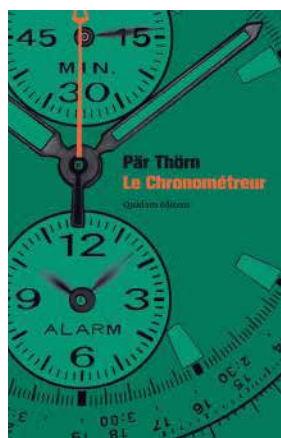
Avec la participation de Gilles AMADO, Maria Elizabeth ANTUNES LIMA, Dominique BARADAT, Eric BEYNEL, Fabien BRUGIERE, Renaud CRESPIN, Christophe DEJOURS, Quentin DURAND-MOREAU, Elise FOSSET, Michel HAUTEFEUILLE, Marie Odile LALOT, Dominique LHUILIER, Marc LORIOL, Gladys LUTZ, Marie-France MARANDA, Patrick PERETTI-WATEL, Charline ROBINAUD, Duarte ROLO

Renaud Crespin,
Dominique Lhuillier,
Gladys Lutz

Se doper
pour travailler



LE CHRONOMÉTREUR PÄR THÖRN



Obsédé des chiffres, antihéros évoluant dans un monde gris, il est le prototype de l'homme ordinaire, esclave du temps qui passe qu'il interroge par son travail et la vacuité de sa vie.

Entre faux journal et roman-collage, Pär Thörn invente avec *Le Chronomètreur* cette parodie de roman «ouvrier» un objet littéraire à l'humour noir jubilatoire. Dialogues incisifs, effets de liste, gimmicks, sa satire par l'absurde fait mouche : une existence fondamentalement dénuée de sens se révèle un défi stimulant.

«Le Chronomètreur est un livre hilarant.» Peter Lindgren, Aftonbladet

Pär Thörn est né en 1977 à Uddevalla dans le sud-ouest de la Suède. Il habite à Berlin depuis plusieurs années. «Performeur sonore», il se produit dans toute l'Europe. Sa production littéraire, avant-gardiste et éclectique lui vaut d'être considéré comme l'un des écrivains les plus importants de sa génération en Suède. Très influencé par les oulipiens français, il aime travailler par collages et détournements conceptuels, recomposant à des fins satiriques un matériau textuel collecté très varié.