Union syndicale Solidaires

ET VOILÀ

LE BULLETIN POUR LES ÉQUIPES SYNDICALES

SANTÉ AU TRAVAIL – CONDITIONS DE TRAVAIL

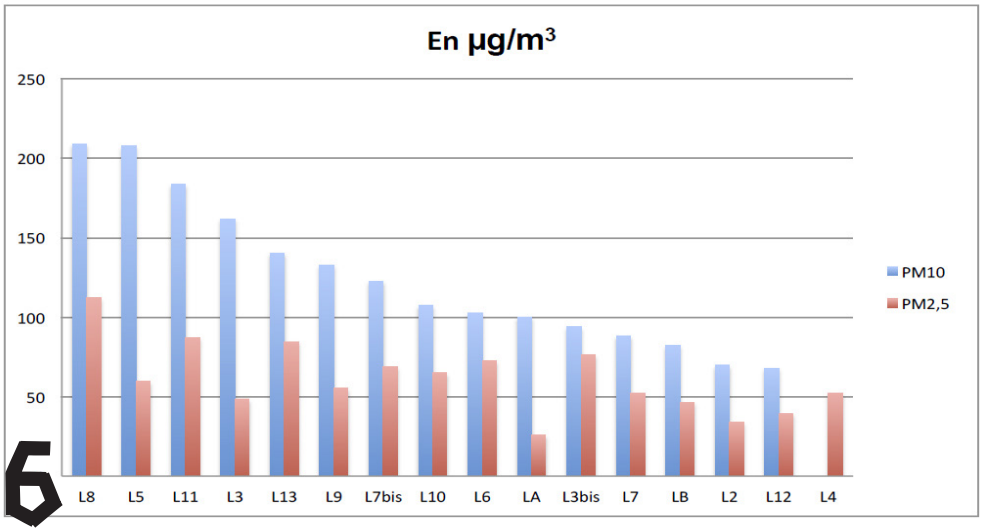
JANVIER 2019

N° 62

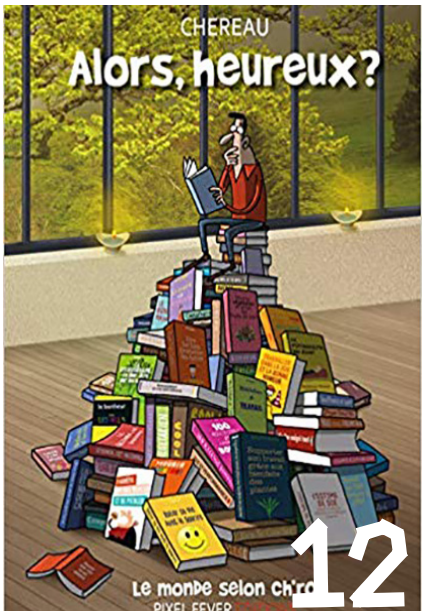
© Brice Le Gall

SOMMAIRE

Mesures 2017 en PM_{10} + $PM_{2,5}$



6



12

10

8

7

3 ACTUALITÉS

Quelques victoires !

4 JURISPRUDENCES

Trois jugements intéressants prononcés par des Tribunaux des Affaires de Sécurité Sociale

- Le décès d'un salarié transportant des algues vertes reconnu comme accident du travail
- Le malaise d'un salarié électrohypersensible reconnu comme accident du travail
- La maladie de Lyme reconnue comme maladie professionnelle

5 VU DU TERRAIN

- La Poste : la barbarie froide
- Pollution de l'air, de nouvelles mesures
- Accident ferroviaire de BRETIGNY : La justice va chercher le lampiste !

8 INTERNATIONAL

- Ryanair contrainte progressivement à respecter le droit du travail local
- Quatrième session à l'ONU pour l'élaboration d'un traité contraignant pour les multinationales au niveau des droits humains et de l'environnement, Genève, octobre 2018

9 L'INVITÉ

Emmanuel Dockès

Santé des travailleurs et obligations de sécurité : les attaques récentes à la lumière de l'histoire

12 PARUTIONS

- Alors, heureux ? par ***Antoine Chereau***
- L'intelligence artificielle ou l'enjeu du siècle : Anatomie d'un antihumanisme radical par ***Eric Sadin***
- Vous faites quoi dans la vie ? Récits par ***Patrice BRIDE, Pierre MADIOT***

Union syndicale Solidaires

Rédaction / Administration : Commission Conditions de Travail de l'Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles - 75010 PARIS - Tél. 01.58.39.30.20
Vous pouvez adresser toutes propositions d'articles, informations sur les luttes en cours, annonces de colloques et de parutions, idées et critiques à : etvoilaletravail@solidaires.org - http://www.solidaires.org/ http://la-petite-boite-a-outils.org/

QUELQUES VICTOIRES !

Le modèle des plates formes mis en cause

Deux jugements importants viennent d'ébranler le modèle des plates formes numériques dont l'objet est de mettre en relation un opérateur ou une opératrice avec un statut d'autoentrepreneur·euse (livreur, chauffeur, etc) avec un·e client·e. Les travailleuses et travailleurs des plateformes ne bénéficient quasiment d'aucune garantie en termes de droits sociaux, de rémunération, …

Dans une décision du 10 janvier 2019 la cour d'appel de Paris a requalifié le contrat commercial entre un chauffeur et la société Uber en contrat de travail. Si ce jugement reste à confirmer (Uber a annoncé un pourvoi en cassation) il n'est vraisemblablement pas étranger à l'arrêt de la cour de cassation du 3 décembre 2018 qui avait requalifié en contrat de travail le contrat entre un livreur et la plateforme Take Eat Easy (aujourd'hui disparue) ce qui constituait une première en France.

Ainsi à deux reprises en examinant de très près les contrats et donc les conditions d'exercice de l'activité de ces personnes les juges ont considéré qu'un lien de subordination pouvait être établi ce qui débouchait sur la requalification en contrat de travail.

Ces décisions ouvrent la voie à d'autres contentieux et vont assurément amener les plates formes à s'adapter à ces jugements.

Par ailleurs il sera intéressant de suivre l'évolution du projet de loi d'orientation Mobilités dans lequel le gouvernement a introduit une charte prévoyant un revenu décent, des garanties, … tout en affirmant que ces chartes ne sauraient caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleuses et travailleurs !!!

Le plafonnement des indemnités prudhommales invalidé

Alors que le plafonnement des indemnités en cas de licenciement abusif était une mesure phare des ordonnances Macron, les juges du conseil de prud'hommes de Troyes ont refusé son application dans 5 jugements du 13 décembre 2018 au motif que celui-ci ne respecte pas les engagements internationaux de la France.

Les juges de Troyes se sont notamment appuyés sur l'argumentaire développé par le syndicat des avocats de France (SAF) pour qui le plafonnement des indemnités viole les dispositions de l'article 24 de la charte sociale européenne et de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'organisation internationale du travail qui tous les deux reconnaissent aux salarié·es le droit au versement « d'une indemnité adéquate » en cas de licenciement sans motif valable.

Alors que dans une autre affaire jugée en septembre dernier le conseil de prud'hommes du Mans avait écarté les arguments invoqués jugeant que les principes de l'article 24 « *ne sont pas directement applicables à la juridiction nationale* », le conseil de Troyes a rappelé que le Conseil d'Etat dans un arrêt du 10 février 2014 a jugé que ces dispositions sont directement invocables devant lui.

Autre élément intéressant de ce jugement est le rappel par le Conseil de Prud'hommes de la décision du comité européen des droits sociaux du 8 septembre 2016 qui a condamné la Finlande pour avoir plafonné les indemnisations à 24 mois de salaire, en considérant le plafonnement contraire à la charte des droits sociaux.

En conclusion les juges ont considéré le plafonnement limitatif inéquitable car il :
- empêche le juge d'apprécier les situations individuelles dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice subi,
- ne permet pas d'être dissuasif pour les employeurs qui souhaiteraient licencier sans cause réelle et sérieuse un salarié,
- sécurise davantage les fautifs que les victimes.

Au final le Conseil a jugé que les barèmes prévus à l'article L. 1235-3 du code du travail violent la charte sociale européenne et la convention n°158 de l'OIT et qu'ils sont donc « *inconventionnels* ».

Sans méconnaître qu'il s'agit de jugements de première instance, ils représentent cependant une première qui va encourager les salarié·es et leurs avocat·es à continuer à contester la validité de la barémisation des indemnités en cas de licenciement abusif. De plus ces décisions rendues en premier ressort ouvrent des voies de recours et il reviendra ou non aux juridictions supérieures (Cour d'appel, Cour de cassation) de trancher le débat.

Des propos insultants tenus par le ministère du Travail

Ces jugements ont fait l'objet de nombreux commentaires dans la presse, ce qui est tout à fait normal. Mais plus surprenante est la réaction partisane du ministère du travail qui a estimé que la décision du CPH de Troyes qui n'avait pas tenu compte de la position du conseil d'Etat dans une autre affaire « posait la question de la formation juridique des conseillers prud'homaux ».

Ces propos insultants et inacceptables ont conduit le CPH a rédigé un communiqué de presse dans lequel il rappelle que les commentaires du ministère mettent en cause leur autorité, le principe de la séparation des pouvoirs un des fondements de notre démocratie et qu'ils portent atteinte à l'autorité de la justice et à son indépendance.

Depuis ce jugement deux autres tribunaux (Amiens et Lyon) ont rendu des jugements similaires ce qui tend à démontrer que les juges considèrent le plafonnement de l'indemnisation comme un obstacle à exercer leur fonction. Fait notable le ministère du travail n'a pas fait de commentaire ●●●

Trois jugements intéressants prononcés par des Tribunaux des Affaires de Sécurité Sociale

Le décès d'un salarié transportant des algues vertes reconnu comme accident du travail

A la suite d'un malaise au volant de son véhicule de travail un salarié employé à transporter des bennes-caissons d'algues vertes est décédé.

L'employeur avait déclaré l'accident du travail, mais la caisse primaire avait écarté la présomption d'imputabilité au motif que la famille avait refusé de procéder à une autopsie (article L442-4 du code de la sécurité sociale). Cependant la cour de cassation a régulièrement admis des exceptions à ce principe d'application stricte lorsque toute idée de fraude ou de dissimulation de la part des ayants droits est écartée.

L'examen du dossier a conduit le TASS à considérer que l'article L442-4 pouvait ne pas s'appliquer et il a donc examiné le contexte professionnel et celui de l'accident.

Deux éléments ont été déterminants pour le tribunal :
- le malaise cardiaque dont a été victime le salarié l'a conduit à effectuer une manœuvre périlleuse pour immobiliser son camion afin d'éviter une collision. Selon l'expertise médicale, cette manœuvre a joué un rôle aggravant dans l'évolution de son infarctus.
- le rapport de l'inspection du travail qui a relevé que le salarié avait fourni d'intenses efforts physiques depuis sa prise de poste à 6h30 (l'accident étant survenu en début d'après-midi) pour charger et décharger la benne d'algues vertes, qu'il avait été exposé aux gaz de sulfure d'hydrogène et d'ammoniac produits par la décomposition des algues et qu'il n'avait pas d'équipement de protection individuelle (masque HP3).

En raison de ces circonstances et éléments le TASS a conclu qu'il n'est pas possible d'établir que le travail de la victime n'a eu aucun rôle causal dans le décès de ce dernier et que l'intensité du malaise cardiaque dont il a souffert ait eu une cause totalement étrangère au travail, quand bien même d'autres causes sont à prendre en compte, dont un état antérieur soit un précédent infarctus du myocarde et une coronaropathie selon l'expertise.

Jugement TASS Côtes d'Armor du 14 juin 2018

Le malaise d'un salarié électrohypersensible reconnu comme accident du travail

Un salarié diagnostiqué électro sensible, victime d'un malaise sur son lieu de travail a fait une déclaration d'accident du travail.

La caisse primaire d'assurance maladie lui a opposé un refus de prise en charge évoquant l'absence de cause entre les faits invoqués et les lésions médicalement constatées. La caisse s'est en effet appuyée sur un premier rapport d'expertise qui soutenait qu'en « *l'absence d'autre pathologique organique, la cause est d'origine psychiatrique : troubles anxieux* » et que « *la conscience d'être dans un champ électromagnétique, à l'exclusion de tout phénomène physique perceptible, peut être déclencheur de la crise d'anxiété sur fond de troubles anxieux dépressifs* ». Toutefois en raison du caractère peu clair, pas assez motivé des conclusions du rapport le tribunal a ordonné une deuxième expertise.

Dans son rapport le deuxième médecin expert conclut « *L'origine de ce malaise est donc indéterminable de façon certaine ... Même s'il n'est pas démontrable scientifiquement, le malaise pourrait être dû à une hypersensibilité aux ondes électromagnétiques* ». Il rappelle par ailleurs que le médecin du travail avait à deux reprises déclaré l'intéressé « *apte à un poste situé dans un environnement peu exposé aux ondes électromagnétiques* » et recommandé un changement de poste auquel l'employeur n'avait toujours pas donné suite au moment du malaise.

En partant des faits suivants que le médecin expert n'impute pas l'accident à une origine autre que professionnelle, que le malaise a bien entrainé des lésions physique médicalement constatées, que la CPAM ne rapporte pas l'existence d'une cause étrangère exclusive de cet accident et enfin des demandes du médecin du travail, le tribunal a considéré tous ces éléments comme un faisceau d'indices précis et concordants pour reconnaitre que l'accident était imputable au travail.

Cette reconnaissance est une première, elle ouvre la voie à d'autres personnes reconnues électro sensibles et cela malgré l'avis de l'Anses[1] d'avril 2018 qui continue à affirmer qu' « *aucune preuve expérimentale solide ne permet actuellement d'établir un lien de causalité entre l'exposition aux champs électromagnétiques et les symptômes décrits par les personnes se déclarant EHS (Electro Hypersensible)* ».

Jugement TASS Versailles, 28 septembre 2018, 1500718/V

La maladie de Lyme[2] reconnue comme maladie professionnelle

Suite à une analyse sanguine un salarié a déposé une demande de reconnaissance de maladie professionnelle au titre de la maladie de Lyme évolutive. La Mutualité Sociale Agricole (MSA) a refusé de reconnaitre la maladie au motif que celle-ci n'était pas caractérisée.

Après avoir rappelé la grande diversité des symptômes, passé en revue les connaissances actuelles de la science quant à la maladie de Lyme et aux difficultés à la diagnostiquer le TASS a jugé que l'ensemble des avis et expertises médicaux fournis étaient suffisants pour reconnaitre le caractère professionnel de la maladie de l'intéressé. La MSA a fait appel du jugement

Jugement TASS Guéret, 25 avril 2018

1 Agence nationale de sécurité sanitaire alimentation, environnement et travail
2 La maladie de Lyme ou «borréliose de Lyme» est une maladie infectieuse due à une bactérie appelée Borrelia burgdorferi, transmise par l'intermédiaire d'une piqûre de tique infectée. La maladie tire son nom d'une ville du Connecticut où des centaines d'enfants ont été contaminés en 1975.

La Poste : la barbarie froide

Encore un suicide après une réorganisation d'un centre courrier. A La Poste tout le monde sait pourquoi, après chaque restructuration, des facteurs et factrices démissionnent, sombrent dans la dépression, et parfois pire. C'est cela qui est insupportable, inacceptable. Les agents de Sarlat et Siorac ont montré leur refus de cette situation, en faisant usage de leur droit de retrait. La direction s'enferre, elle, dans le déni.

Une charge de travail qui explose

A Sud PTT, après chaque restructuration menée à la schlague, nous avons peur, peur pour nos collègues qui sont quelquefois nos ami·e·s. Après chaque ré- organisation nous les voyons sombrer, pleurer, péter les plombs devant le courrier qui s'accumule, que l'on ne peut plus sortir devant ces tournées devenues infaisables. Quand les rires, les vannes, se sont tus dans un centre, nous savons qu'une restructuration est passée par là, que des tournées ont été supprimées, que la charge de travail a explosé.

Tout le monde sait

Les causes de cette souffrance au travail pourraient être obscures, elles ne le sont pas, tout le monde sait ! Tout le monde sait que les outils informatiques utilisés pour dimensionner les tournées ne sont pas bons, qu'ils minorent les temps de préparation et de distribution des tournées. Ces outils, nous les avons démontés point par point, grâce aux facteurs, aux représentant.e.s du personnel aux CHSCT, aux cabinets d'expertise missionnés par eux. La Poste utilise des outils qui ne reposent sur aucune étude scientifique. Devant les tribunaux, elle a « avoué » avoir perdu les données qui lui ont permis de construire l'outil " METOD ", qui lui sert à dimensionner les tournées. " GEOROUTE ", c'est du même tonneau. Par exemple les temps de déplacements modélisés par cet outil, pour des factrices et des facteurs en zone montagneuse, se traduisent par des moyennes de près de 100 km par heure entre deux points de distribution ! Le rythme des réorganisations est lui aussi intenable : tous les 2 ans, de nouvelles tournées sont supprimées. Les facteurs n'ont pas le temps de s'adapter à leur nouveau quartier qu'ils le voient déjà disparaitre.

Quand le déni devient criminel

La question qui s'impose, à nous toutes et tous, c'est comment cela est-il possible, comment le déni généralisé des directions du Courrier permet le développement de cette barbarie froide des chiffres ? Ces chiffres, ces outils informatiques, blessent, détruisent et quelquefois tuent. Comment ce déni permet-il à des responsables, des directeurs de centre de mettre une distance entre ce qu'ils font et ce qui se passe ? L'exception (il y en a) aujourd'hui, c'est un directeur qui reconnait que quelque chose ne va pas. Com- ment toute une chaine hiérarchique peut-elle se masquer la réalité du naufrage que vivent la plu- part des centres, après être passés sous les fourches caudines des outils informatiques de La Poste ?

La baisse de trafic : la fake news des dirigeants

La fable de la baisse de trafic, ânonnée par tous les dirigeants (Walh en tête) de La Poste a sûrement cette fonction. Comme toute fable elle est fausse, le seul trafic qui baisse c'est le courrier simple, tous les autres « produits » de La Poste explosent, les objets spéciaux (recommandés par exemple), les paquets. Aujourd'hui La Poste devrait dans certains endroits créer des tournées, non pas en supprimer. Mais le rouleau compresseur avance. Dans des centres courriers durement touchés par une précédente réorganisation, les comptages reprennent et sont les signes que dans quelques mois le couperet va retomber. Qui survivra, qui sombrera et disparaîtra du bureau ?

Ne pas baisser les yeux, ne pas les laisser faire

A Sud PTT nous avons mené, parfois avec d'autres organisations syndicales, de nombreux combats contre cette politique qui écrase tout sur son passage. Pendant ce temps, d'autres, sirotant leur café avec les directions, signent de grands accords nationaux pour masquer la catastrophe en cours. Ce n'est pas la peine de les nommer en ces temps d'élections. Ils s'en vantent à longueur de tracts et la direction affiche complaisamment des « infos » les mettant en valeur. Pour nous il est hors de question de jouer les auxiliaires des responsables de cette barbarie froide. Au contraire, il faut leur opposer notre force collective.

Réaction collective du personnel

Après le suicide de leur collègue, dans les jours suivant la mise en place de la dernière réorganisation, les agents de Sarlat et de Siorac ont décidé de faire usage de leur droit de retrait. Cela fait des années qu'ils et elles subissent un management par la peur, fait d'intimidations et de pressions. Paula, la factrice ayant mis fin à ses jours, a reçu des sms de la part des cadres, y compris pendant son arrêt maladie. C'est après un contrôle médical demandé par La Poste qu'elle a commis l'irréparable. Cette situation a légitimement conduit ses collègues de travail à de- mander le départ du directeur d'établissement et de deux autres cadres, la responsabilité des ces trois personnes dans le climat régnant au sein de l'établissement étant clairement établie. Nous exprimons notre entier soutien à nos collègues de Sarlat et de Siorac. La situation catastrophique dans cet établissement doit immédiatement cesser.

Mépris de La Poste

Loin, bien loin de prendre ses responsabilités comme le demandent les postier·e·s de Sarlat et Siorac, La Poste ajoute le mépris au déni. La direction territoriale ose sans rougir affirmer qu'elle soutient pleinement les trois cadres mis en cause. Ces derniers ont d'ailleurs été mis en congés, alors que lorsqu'il s'agit de simples agents, La Poste a la main leste pour dé- gainer les mises à pied conservatoires! La fédération

Sud PTT a interpellé la direction du Courrier. Nous exigeons que des mesures soient prises sans délai, notamment à l'encontre du DE et des deux autres cadres. Mais ce n'est pas seulement quelques individus, aussi nocifs soient-ils, qui sont en cause. C'est bien tout un système, qui non seulement détériore sans cesse le travail, mais broie des vies.

Pollution de l'air, de nouvelles mesures

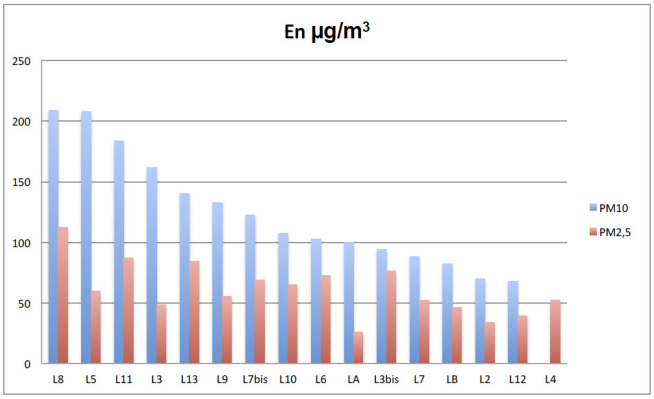
Depuis plusieurs années SOLIDAIRES RATP mène un combat contre la pollution de l'air dans nos enceintes souterraines (droit d'alerte du CHSCT, séances extraordinaires, communiqués de presse, participation active à l'audit de l'ANSES, etc). Nous nous sommes toujours fait accompagner d'experts d'associations et de scientifique pour analyser au mieux la situation et faire des préconisations adaptées pour la santé des travailleurs et des travailleuses de notre réseau. Aujourd'hui où en sommes nous ?

Les résultats de la nouvelle étude au poste de travail ne respectent toujours pas les normes environnementales !

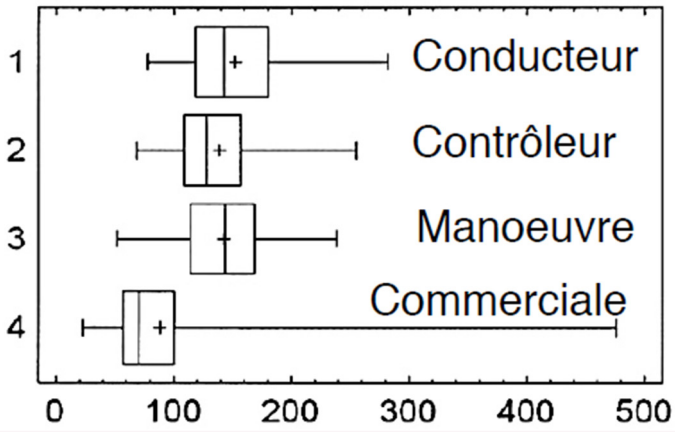
Suite à la publication du Rapport de l'ANSES, SOLIDAIRES a déclenché une séance extraordinaire du CHSCT MTS. La séance a eu lieu le 12 octobre 2015. Sébastien VRAY pour l'Association RESPIRE et Annie THEBAUD-MONY pour l'Association Henry PEZERAT (également Directrice de recherche honoraire à l'INSERM) ont été nos experts. Pour la première fois la direction nous révélait les résultats d'une ancienne étude restée bien au chaud dans les tiroirs de la Maison de la RATP.

La RATP a présenté les résultats en milligramme (mg), or ils devraient l'être en microgramme (µg). Elle contrôle la qualité de l'air par son réseau SQUALES en trois endroits du réseau (Franklin L1, Châtelet L4 et Auber RER A), ce qui fait que 99% des zones sont non contrôlées. Dans ces conditions, le terme de « qualité » de l'air est une aberration. SOLIDAIRES a fait deux pages de préconisations avec l'aide de nos experts, l'ensemble des élus UNSA et CGT les ont voté. Nous avons obtenu, entre autre, une nouvelle analyse de l'air au poste de travail des agents. Celle-ci a été réalisée en 2017. Enfin, après l'étude de 2005, voici ci-dessous les résultats provisoires de 2017.

Mesures 2017 en PM10 + PM2,5



Mesures 2005 PM10



En tout 267 agents suivi sur 14 lignes de métro et les lignes A et B du RER.

Pour les PM10 :

- 80% des mesures sont entre 91 et 207µg/m3 (conducteur, contrôleur, manoeuvre) ;
- 80% des mesures sont entre 44 et 153 µg/m3 (commerciale).

Pour les PM2,5 :

- 80% des mesures sont entre 48 et 108 µg/m3 (conducteur, contrôleur, manoeuvre) ;
- 80% des mesures sont entre 28 et 106 µg/m3 (commerciale).

NORMES ENVIRONNEMENTALES

Préconisations OMS

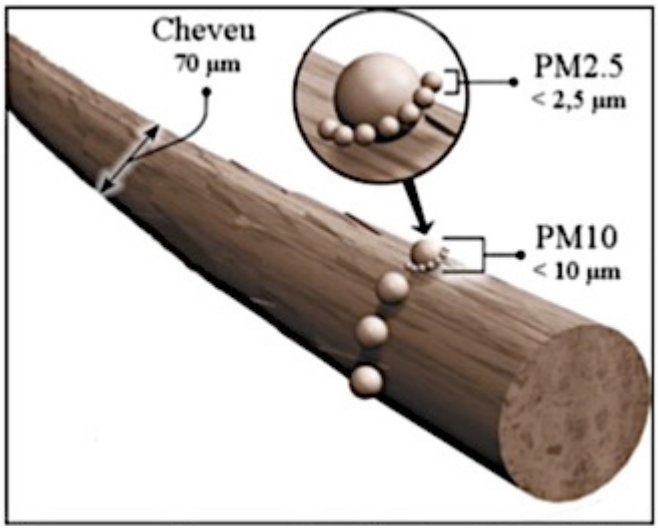
Pour les PM10 < à 50 µg/m3
Pour les PM2,5 < à 25 µg/m3
SOLIDAIRES RATP revendique l'application de ces normes à la RATP.

Tableau comparatif entre les récentes mesures RATP et les préconisations de l'OMS

µg/m3	L8	L5	L11	L3	L13	L9	7bis	L10	L6	LA	3bis	L7	LB	L2	L12	L4
PM10	318 %	415 %	367 %	323 %	280 %	266 %	245 %	215 %	205 %	200 %	188 %	176 %	165 %	139 %	136 %	
PM 2,5	348 %	238 %	348 %	193 %	338 %	221 %	275 %	259 %	290 %	103 %	305 %	209 %	186 %	135 %	158 %	209 %

La RATP doit appliquer des normes plus restrictives et protectrices de la santé des salariéEs et des usagerEs

Alors que les normes environnementales préconisent pour les PM10 de ne pas dépasser les 50 µg/m3, par exemple la ligne 8, on est à 208,80 µg/m3 soit + 318% ! Quand un syndicat ne fait que vous rapporter la parole de la direction, annonçant qu'il n'y a aucun risque, on peut effectivement se poser des questions.



Le seuil légal côté employeur est 5mg/m3 ce qui représente 5000 µg/m3, avec ces seuils là, les entreprises de transports ferroviaires ne sont pas inquiétées. En attendant, nous bouffons cette pollution dégueulasse au quotidien. En tant qu'usager, on est protégé par les normes environnementales en extérieur et dès que l'on emprunte les lignes souterraines des métros et des RER, la législation en matière de protection de la santé, contre les particules fines en suspension dans l'air, serait plus laxiste ? Oui c'est bien à cela que l'on fait face. Pourtant l'Anses souligne l'existence d'un risque sanitaire respiratoire et cardiovasculaire lié à l'exposition chronique des travailleurs aux particules de l'air des Enceintes Ferroviaires Souterraines (EFS). C'est en saisissant continuellement la RATP et les pouvoirs publics que l'on arrivera à mieux nous protéger. SOLIDAIRES s'y attèle activement :

- Mise en place d'une étude de cohorte permettant de recenser les cas de pathologies au fur et à mesure de leur apparition, en rapport avec une reconstitution approfondie du parcours professionnel et de l'histoire d'exposition aux agents chimiques dangereux et autres pénibilités sans oublier les agents du relevé de charge et les CAE ;
- Mesurer en continu sur l'ensemble des lignes de
- Métro et RER les PM10, PM2,5 et PM0,1;
- Déclarer l'ensemble des salarié-es exposé aux particules des EFS en surveillance médicale renforcée (R.4624-18 du code du travail) ;
- Améliorer les débits d'air de l'ensemble des ventilateurs et respecter l'annonce de 18 créations de ventilateurs.

Accident ferroviaire de BRETIGNY : La justice va chercher le lampiste !

La Fédération SUD-Rail vient d'apprendre la mise en examen du salarié de la SNCF responsable de la validation de la voie en gare de Brétigny sur laquelle un train a déraillé le 12 juillet 2013 provoquant la mort de 7 personnes et en blessant une trentaine d'autres.

La Fédération SUD-Rail réaffirme que cet accident est la conséquence dramatique de la politique menée par l'Etat et les deux responsables SNCF, Guillaume PEPY Président de SNCF et Jacques RAPOPORT ex président démissionnaire de SNCF Réseau (RFF à l'époque de la catastrophe) qui dans le cadre de la réduction des coûts et d'une politique d'abandon de la maintenance au profit de la création de LGV, ont rabaisser le niveau de sécurité à un niveau « **globalement acceptable** ». La suppression de milliers de postes de cheminot-e-s lié à une organisation cloisonnée ne permet plus au fil du temps d'entretenir des infrastructures ferroviaires vieillissantes et ne garantit donc plus la sécurité des circulations.

Les vrais responsables ne sont pas les lampistes ou le petit management qui suivent les directives mais ce sont ceux qui ont détruit les emplois à la SNCF et qui n'ont pas réalisé les investissements sur le réseau ferré.

La fédération SUD-Rail dénonce que seuls les cheminots de terrain soient inquiétés dans ce drame alors qu'ils sont les premiers à subir les décisions néfastes des dirigeants SNCF.

La Fédération SUD-Rail affirme que la seule mise en examen d'un exécutant qui fait figure de bouc émissaire n'est pas de nature à satisfaire la légitime attente de justice des victimes, de leurs proches et des parties civiles.

Pour tirer les leçons d'un tel drame et éviter qu'il se reproduise, il faut aller chercher les vrais responsables !

Ryanair contrainte progressivement à respecter le droit du travail local

La compagnie à bas coûts basée en Irlande pour des raisons fiscales et sociales bien connues est présente dans 22 pays européens. Elle fait l'objet depuis plusieurs années de vives contestations de la part de ses salarié·es soumis au droit social irlandais. Depuis plus d'un un an la pression s'est faite beaucoup plus forte avec des blocages, des menaces de grèves, des grèves à répétitions dans plusieurs pays européens en même temps, situation qui a contraint l'entreprise à modifier ses pratiques, à reconnaitre le droit syndical et à accorder des protections et des garanties aux salarié·es.

On peut rappeler qu'en France l'entreprise a refusé d'appliquer la règlementation française qui oblige les compagnies aériennes étrangères de déclarer leurs personnels basés en France, en invoquant le droit européen. Celui-ci permet au personnel navigant de travailler temporairement en France avec un contrat de travail du pays d'origine de l'avion c'est-à-dire l'Irlande. En 2014 la compagnie a été condamnée en appel à 8,3 millions d'euros d'amendes et de dommages et intérêts pour travail dissimulé c'est-à-dire pour avoir employé des salarié·es à l'aéroport de Marseille sans jamais payer de cotisations sociales en France. A la suite de plusieurs affaires judiciaires du même type il n'y a plus de personnels «domiciliés» en France, et la compagnie n'a plus de base sur le territoire français.

Les syndicats de plusieurs pays européens réclament de meilleures conditions de travail et l'emploi de chaque salarié via un contrat relevant de son pays de résidence, contrairement à la pratique historique de Ryanair d'employer une bonne part de son personnel via des contrats de droit irlandais.

La coordination des syndicats de divers pays a notamment conduit à des débrayages dans 6 pays européens le 28 septembre 2018 ; ils ont contraint la société à annuler des centaines de vols et à engager des négociations avec les syndicats, ce qu'elle avait refusé de faire pendant ses trente premières années d'existence !

Une série d'accords sur les conditions de travail ont été signés avec les syndicats en Italie, en Irlande, en Espagne, en Allemagne, en Belgique, au Royaume Uni et au Portugal. La compagnie a également accepté des augmentations de salaires et des améliorations des conditions de travail.

L'entreprise n'en a pas pour autant terminé avec les revendications des syndicats qui veulent, à juste titre étendre à toutes les catégories de salarié·es les avancées obtenues par les pilotes.

Il est intéressant de mettre en face d'un mouvement social inédit, la timidité des réactions de quelques responsables au niveau européen, qui pendant des années ont laissé en toute impunité l'entreprise précariser et exploiter ses salarié·es :
- la commissaire européenne aux affaires sociales a rappelé le PDG de Ryanair au respect de la loi européenne : « *Le respect du droit communautaire n'est pas quelque chose sur lequel les travailleurs devraient avoir à négocier, ni quelque chose qui peut être fait différemment d'un pays à l'autre* ».
- la commission européenne : « *Ce n'est pas le pavillon de l'avion qui détermine la loi applicable. C'est l'endroit d'où les travailleurs partent le matin et reviennent le soir, sans que l'employeur ait à couvrir les frais* ».
- 5 ministres européens (Allemagne, Belgique, Italie, Luxembourg, Pays-Bas) ont appelé Ryanair à appliquer le droit du travail local à son personnel, sous peine de s'exposer à des « *risques juridiques* » ! Il est à noter que la France n'a pas voulu apposer sa signature !

Le refus des Etats européens d'élaborer des règles communes dans le domaine fiscal et social autorisent de fait les grandes entreprises comme celles à bas coûts à s'organiser et se localiser dans des territoires ou le droit social est le plus bas et la fiscalité la plus faible.

Quatrième session à l'ONU pour l'élaboration d'un traité contraignant pour les multinationales au niveau des droits humains et de l'environnement, Genève, octobre 2018

Solidaires a assisté, avec les organisations de la Coalition françaises (CCFD, Amis de la terre, FAL., ..), à la 4ème session de l'ONU en vue d'élaborer un Traité contraignant pour les multinationales au niveau des droits humains et de l'environnement. Les sessions précédentes avaient été marquées par de nombreuses tentatives de nombreux États pour faire avorter le processus. La session 2018 avait pour objet d'examiner la version 0 du traité, donc la toute première ébauche. L'an dernier, l'Union européenne s'est particulièrement illustrée dans ce sens ; cette année c'est la Chine qui s'est efforcée de freiner le processus, suivie de près par la Brésil puis en fin de session... par l'Union européenne à nouveau qui, par la voix de son représentant, a affirmé que les pays de l'UE bénéficiaient déjà de toutes les lois utiles dans le domaine...

La Campagne globale, dont Solidaires est membre, organisait à cette occasion une Semaine de mobilisation des peuples, alternant la présence aux débats dans l'enceinte de l'ONU et la tenue d'ateliers débats sur différents thèmes liés aux abus et crimes des multinationales dans le monde.

Une action a été organisée dans une agence de la banque UBS afin de dénoncer le financement de cette dernière des activités d'extraction de Chevron en Amazonie dont sont victimes les populations locales et leur environnement.

Nous sommes intervenus, pour Solidaires, dans un atelier organisé par la Campagne globale sur le thème « Travail et migrations » et nous avons exposé notre scepticisme concernant les premières applications de la loi sur le devoir de vigilance des entreprises multinationales françaises et la vacuité de certains plans publiés à ce jour par ces dernières, comme Orange. Nous avons également exposé les campagnes du Réseau syndical international de solidarité et de luttes dénonçant les crimes de multinationales, comme dernièrement celle visant Sanofi et son vaccin contre la deng, vaccin insuffisamment testé et pourtant diffusé massivement aux Philippines. Il est désormais attesté que cette commercialisation accélérée est responsable de plusieurs morts dans le pays.

Quoi qu'on attende - ou pas- de ce processus en vue de la ratification d'un traité contraignant, du côté des organisations de la société civile (surtout associations et Ongs et quelques syndicats), il y a une dynamique intéressante et une forme d'alliance prometteuse en terme de mouvement sociaux, liant les problématiques sociales et environnementales autour d'un objectif commun.

SANTÉ DES TRAVAILLEURS ET OBLIGATIONS DE SÉCURITÉ : LES ATTAQUES RÉCENTES À LA LUMIÈRE DE L'HISTOIRE

EMMANUEL DOCKÈS

Parfois, prendre un peu de recul historique permet de relativiser, d'apaiser les sensations brutales du temps. Mais parfois, c'est l'inverse. Lorsque l'histoire dévoile l'ampleur et le sens de ce qui est en cours, c'est celui qui reste concentré sur les remous du présent qui reste paisible et celui qui prend du recul historique qui s'effare. En matière de droit de la santé et de la responsabilité de l'employeur, il me semble qu'on est plutôt dans ce deuxième cas de figure.

Pour mieux le comprendre, il convient de commencer par comparer l'histoire de ces dernières décennies en droit de la santé et en droit du travail, puis de regarder avec encore un peu plus de recul historique la question de la responsabilité de l'employeur.

La fin d'une longue et curieuse résistance

Globalement, le droit du travail s'effondre sans discontinuer, depuis 1986, soit depuis une bonne trentaine d'années. Dans cette ambiance nauséabonde, accompagnée de la montée des inégalités et de l'extrême droite, le droit de la santé et de la sécurité a longtemps fait figure d'exception. Alors que tous les autres pans du droit social souffraient, lui résistait. Mieux, il a continué à progresser jusqu'en 2015, et même de manière substantielle.

On peut rappeler ici quelques jalons de cet essor : la directive du 12 juin 1989 (n° Dir. 89/391), qui impulsa la loi du 31 décembre 1991, première à mettre en place une obligation générale de sécurité de l'employeur, la loi du 17 janvier 2002 qui permit notamment l'arrivée dans le code du travail de la problématique de la santé mentale et de celle du harcèlement moral ; les vingt-neuf arrêts « amiante » rendus par la Cour de cassation le 28 février 2002 qui ont reconnu l'existence d'une obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur ; l'intégration de la notion de « pénibilité », à la suite de longues négociations collectives, par les lois du 9 novembre 2010 et du 20 janvier 2014… Bref, pendant trente ans le droit du travail et le droit de la santé et de la sécurité ont suivis des pentes inverses, l'un tombait cependant que l'autre progressait. Ce n'est que depuis 2015 que le droit de la santé a été happé par la pente générale et qu'il commence, lui aussi, à tomber. Pour comprendre le sens de cette chute récente, il faut commencer par comprendre le sens de la longue résistance qui l'a précédé.

On peut d'abord penser que si le droit de la santé a continué à progresser pendant toute cette période de régression sociale, c'était parce que la vie humaine restait une valeur refuge, alors que les vieilles idées d'égalité, de liberté et de démocratie au travail étaient en chute libre. Les temps considéraient qu'exploiter toujours plus et soumettre toujours plus était normal, mais qu'il n'était pas question que ceci se fasse au prix d'une remise en cause de la santé, de la vie des personnes.

>>>

Emmanuel Dockès
professeur
à l'université
Paris Nanterre

Ce constat n'est cependant guère une explication. Pourquoi donc le droit à la santé, à la vie, servirait de valeur refuge cependant que la liberté et l'égalité des personnes et l'humanisme en général perdent de leur force ? C'est tout de même curieux.

Il a donc fallu chercher plus loin. On a pu penser que ce mouvement était corrélé avec la montée d'un certain individualisme. L'essor des droits fondamentaux au travail, dont le droit à la santé, serait corrélé à l'effilochement des valeurs collectives et à la condamnation de l'exploitation subie. Ce mouvement d'individualisation est exact. Il peut avoir eu un impact sur l'affaiblissement des salariés dans le rapport de force mené contre l'employeur. Mais il n'explique guère la résistance du droit de la santé. Pourquoi de la défense de l'individu et de ses droits ne garder que sa santé, en oubliant le reste : son temps libre, son salaire, la stabilité de son emploi, etc. ? Et d'ailleurs, la problématique de l'exploitation est aussi une problématique individuelle, celle de l'individu exploité. Son effacement au profit des problématiques de santé ne peut guère être présenté comme un effet de l'individualisme montant.

Il faut donc chercher encore plus loin. La chute du droit du travail s'analyse notamment comme une chute des barrières dressées face au pouvoir patronal, autrement dit comme un essor du pouvoir patronal. Or l'essor de la sécurité se marie bien avec l'essor du pouvoir. Derrière la sécurité il y a aussi la vieille antienne sécuritaire. Le pouvoir s'est toujours fort bien épanoui en prétendant protéger les personnes qui lui sont soumises. « Je te soumets, mais je te protège » est le vieil échange des féodaux et des serfs, des mafieux et des petits commerçants, de l'Etat et de ses sujets et il n'est donc pas forcément idiot, pour un patronat en quête de pouvoir absolu, de reconnaître ses devoirs sécuritaires. Peut-être est-ce là la triste explication de cet essor du droit protecteur de la santé et de la sécurité, cependant que tout le reste s'effondrait.

Seulement voilà, la chute du droit du travail et l'essor du droit de la santé ne pouvait pas perdurer. Car, en vérité, l'accroissement sans fin du pouvoir patronal ne peut que se payer en termes de santé pour les travailleurs qui lui sont soumis. On ne peut pas accroître et déstabiliser le temps de travail, simplifier la brutalité des licenciements et donc accroître la peur, ni multiplier les possibilités de contrôle sans produire d'importants risques pour la santé physique et mentale des personnes. La justification du pouvoir par la sécurité avait de grands avantages pour les patrons, mais elle commençait à interdire que l'on aille plus loin dans la destruction des autres pans du droit du travail[1]. D'où peut-être l'important virage de ces dernières années.

Depuis 2015, le droit social continue de sombrer, brutalement même (loi « travail » du 8 août 2016, ordonnances Macron du 22 septembre 2017, ...). Mais le droit à la santé ne fait plus exception. Il est désormais, lui aussi, l'objet d'attaques législatives et jurisprudentielles : destruction de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur par les juges à partir de l'arrêt Air France du 25 novembre 2015, destruction du CHSCT par les ordonnances Macron, attaques contre la médecine du travail, réduction des droits au reclassement des salariés inaptes, réduction des cas reconnus de pénibilité, diminution des sanctions encourues par les employeurs qui licencient des salariés ayant perdu leur santé au travail, etc. Ces réformes, toutes postérieures à 2015, réduisent sensiblement les protections en matière de santé et le Gouvernement menace d'aller beaucoup plus vite, plus loin. Le récent rapport Lecoq, d'août 2018[2], préconise notamment de permettre aux employeurs de ne plus respecter les décrets qui posent des règles techniques protectrices, « lorsque l'entreprise adopte des dispositions de prévention qui répondent au même objectif »[3]. Ce qui ouvrirait la porte à une destruction sans précédent de l'essentiel de ce qui a été construit au XXe siècle. Les évolutions récentes et projetées sont donc délétères au sens propre. Elles vont se payer de la santé et de la vie des personnes. Et cela ne fait plus reculer, ni les juges, ni le législateur.

Ceci est intéressant à plus d'un égard. Cela signifie notamment que le pouvoir patronal s'embarrasse moins que par le passé de ses justifications sécuritaires. Comme s'il convenait pour reprendre la typologie des pouvoirs de Montesquieu, de quitter progressivement les rivages de la monarchie dans l'entreprise, qui suppose un devoir de protection du Roi pour ses sujets, pour se diriger lentement, progressivement, vers la tyrannie qui se contente de gouverner par la peur. Dans ce contexte, les débats récents sur le projet de loi « Pacte »[4] - et notamment sur sa modification de l'article 1833 du code civil sur l'objet des sociétés lesquels devraient désormais prendre « en considération les enjeux sociaux et environnementaux » - est un habillage qui relève de la supercherie, voire de la sinistre blague.

Les stratégies syndicales de résistance, qui appuient des deux pieds sur le frein pour ralentir l'arrivée du pire, surtout lorsque comme ici ce pire est un peu sanguinaire, sont dès lors plus que compréhensibles. La défense, notamment, de l'obligation de sécurité de résultat, gagnée en 2002 avec les arrêts amiante - et qui a permis d'importantes protections nouvelles - puis perdue en 2015, à la suite de l'arrêt Air France, participe de ce combat. Il faut défendre les bases qui sont attaquées. Mais il ne faut pas les idéaliser et cela ne doit pas empêcher de voir plus loin.

Pour une obligation de garantie

L'idée d'une obligation de sécurité de résultat imposée à l'employeur est une idée ancienne, apparue sous la plume de Marc Sauzet en 1883[5]. En ce temps-là, le droit ne connaissait encore que la responsabilité pour faute. Un salarié accidenté du travail ne pouvait être indemnisé que s'il prouvait que son accident était causé par la faute de l'employeur, preuve difficile et rare. Il en résultait que les nombreux travailleurs qui perdaient la santé au service et au profit de leur patron n'obtenait aucune indemnisation et tombaient dans la misère, avec leur famille. Cette situation dramatique, perçue comme injuste jusque dans les milieux juridiques, alimenta l'imagination des juristes de gauche de l'époque et notamment de Marc Sauzet. Puisqu'il fallait une faute pour entraîner la responsabilité, l'idée d'obligation de sécurité de résultat était excellente. Plutôt que de prouver la faute qui causait le dommage, il suffirait désormais de prouver le dommage, lequel serait en lui-même considéré comme constitutif de

1 V. not. l'arrêt de la Cour de cassation Moulin c/ IMV technologies, , du 29 Juin 2011, 09-71107 P, qui invalide certaines conventions de forfait jour au nom de la « protection de la sécurité et de la santé ». Il devenait ainsi difficile d'aller plus loin dans la déréglementation du temps de travail, sans porter ouvertement atteinte à la santé et à la sécurité des personnes.
2 Rapport Santé au travail, établi par C. Lecoq, B. Dupuis et H. Forest, disponible sur https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_lecocq_sante_au_travail_280818.pdf.
3 Recommandation n°14 du rapport.
4 Projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises, n° 1088, déposé le 19 juin 2018 et voté en première lecture par l'Assemblée nationale le 9 octobre 2018.
5 M. Sauzet, De la responsabilité des patrons envers leurs ouvriers dans les accidents industriels, Rev. crit. lég. jur. 1883, p.609 et s.

>>>

la faute. Il s'agissait d'un petit tour de passe-passe juridique, pour entrainer une responsabilité sans qu'il soit nécessaire de prouver une véritable faute de l'employeur. D'autres pistes furent imaginée à l'époque, plus directes, pour imposer une responsabilité de l'employeur sans faute de sa part. On inventa notamment, en pensant aux risques industriels, une responsabilité du fait des choses qui rendrait l'employeur responsable des dommages causés à ses salariés par les machines, du seul fait qu'il était le propriétaire et donc le gardien de ces machines. Finalement, ce fut une troisième piste, plus innovante et radicale encore qui l'emporta en matière d'accident du travail : celle de l'assurance obligatoire et de l'indemnisation automatique, instaurée par la loi de 1894 sur les accidents du travail.

Par cette loi, le droit social pris une grande avance sur les autres branches du droit de la responsabilité. Et, content de lui, convaincu d'avoir définitivement résolu le problème, il se mit à stagner. Pendant tout le XXe siècle, les principes d'indemnisation restèrent quasiment inchangés.

Pendant ce temps-là le droit de la responsabilité évoluait, profondément. Les idées qui avaient été émises à la fin du XIXe siècle pour les accidentés du travail, furent adoptées et généralisées. Depuis 1911, une obligation de sécurité de résultat est imposée dans tous les contrats de transports. En 1930, la responsabilité du fait des choses se détache définitivement de la logique de la faute. Et les assurances obligatoires se développent, assurances professionnelles de responsabilité civile, assurances habitation, assurances automobiles, etc. La loi de 1894, d'abord innovante, devint banale, puis vieillie. Elle a fini par être un système inique, organisant l'irresponsabilité partielle de l'employeur et la limitation de l'indemnisation des victimes. Cette situation scandaleuse est apparue crûment à l'occasion du scandale de l'amiante, les clients et consommateurs des entreprises de l'amiante étant beaucoup mieux indemnisés que les salariés de ces entreprises. Le scandale de cette différence injustifiable fini par produire une réaction jurisprudentielle, avec les arrêts amiante de 2002, toujours actuels dans la jurisprudence de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation. C'est de là qu'est née l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur.

Il convient toutefois de noter que cette importante avancée était loin de suffire à réaliser un rattrapage par le droit social du droit commun de la responsabilité. L'obligation de sécurité de résultat découverte dans les contrats de travail en 2002 n'est qu'une vieille idée de la fin du XIX siècle, admise dans les contrats de transport depuis 1911. Il n'y a là rien de très novateur. Ce qui frappe est plutôt l'étonnant retard du droit du travail. De plus et surtout, dans la plupart des autres matières où les accidents sont fréquents, comme notamment les accidents de la circulation, il existe des obligations d'assurance pour l'entièreté du préjudice causé et non pour un préjudice forfaitaire et bas de plafond, comme en matière d'accidents du travail.

Enfin et surtout l'obligation de sécurité de résultat n'est qu'un tour de passe-passe. Si l'employeur doit être considéré comme responsable de l'ensemble des préjudices subis par les salariés au travail, ce n'est pas parce qu'en réalité il doit être considéré comme toujours fautif. Un accident peut fort bien survenir alors même que l'employeur a fait tout ce que le droit pouvait exiger de lui en matière de sécurité. D'autres logiques imposent cette responsabilité systématique. Si l'employeur doit indemniser le salarié qui perd sa santé à son service, c'est, d'une part, parce qu'il est celui qui a tiré profit du travail de ce salarié et, d'autre part, parce que le travail a eu lieu sous son pouvoir et que celui qui exerce le pouvoir doit en assumer les risques[6]. Ces idées de risque-profit et de risque autorité, déjà défendues par Saleilles et Josserand au début du XXe siècle, seront synthétisées et généralisées en 1947 par Boris Stark, qui a développé la théorie de la garantie[7], laquelle a eu une grande influence en droit de la responsabilité civile… sauf en matière d'accidents du travail.

Enfin, l'obligation de sécurité de résultat est un tour de passe-passe utile, mais dangereux. Il véhicule l'idée que le droit exigerait *réellement* de l'employeur le zéro accident, comme une sorte de tolérance zéro. Une telle exigence n'est ni celle du droit positif actuel, ni celle du droit positif souhaitable. Un harcèlement moral peut être réalisé par une suite de petits gestes : un refus de dire bonjour, une petite agression verbale, un regard méprisant. Un harcèlement sexuel peut se chuchoter discrètement. Dès lors, comment empêcher *effectivement* tout risque de harcèlement, sans écoute, enregistrement et contrôle continu des salariés. Est-ce vraiment cela que nous souhaitons ? Le commandement d'une sécurité absolue est la justification d'un pouvoir absolu, totalitaire.

Les obligations de sécurité, notamment préventives, qui sont décrites aux articles L. 4121-1 et suivants du code du travail et qui reprenne pour l'essentiel les règles issues de la loi du 31 décembre 1991, semblent plus prudentes. Elles devraient être rendues plus effectives, à l'aide notamment de droits accrus des représentants du personnel et de sanctions dissuasives, civiles et pénales, en cas de violations de ces obligations par l'employeur et donc de faute au sens strict.

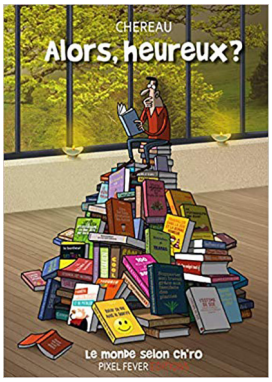
Et il convient aussi de reconnaître une responsabilité sans faute de l'employeur, permettant la réparation intégrale des préjudices subis par les salariés au travail. Cette responsabilité sans faute a un nom : c'est une obligation de garantie. Et elle devrait avoir un moyen : une refonte complète de l'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles pour indemniser l'entier préjudice des salariés qui ont perdu leur santé au profit et sous l'autorité de leur employeur. C'est tout le sens de l'article 61-1 du projet de code du travail du GR-PACT, qui dit que « L'employeur *garantit* la santé physique et mentale des salariés »[8]. Cette mention d'une obligation de garantie et non d'une obligation de sécurité de résultat a pu être reprochée aux auteurs du GR-PACT, comme timorée. Gageons qu'il s'agissait plus d'une incompréhension que d'une véritable critique.

La meilleure défense est souvent l'attaque. Il faut revendiquer plus que le passé. Il faut revendiquer l'avenir ●

6 « Un grand pouvoir implique une grande responsabilité » : cette maxime a été un principe juridique bien avant que l'oncle Ben ne se l'approprie pour faire la leçon à Spiderman.
7 B. Stark, Essai d'une théorie générale de la responsabilité civile considérée en sa double fonction de garantie et de peine privée, Rodstein 1947.
8 GR-PACT, coord. E. Dockès, Proposition de code du travail, Dalloz 2017, disponible sur http://pct.parisnanterre.fr.

Alors, heureux ?

Antoine Chereau



« *C'est moins cher d'acheter un baby-foot que de rétribuer un salarié à sa juste valeur* » : dans sa BD « Alors heureux ? », ***Antoine Chereau*** croque l'injonction du bonheur au travail et dessine avec humour les nouvelles injonctions au bonheur dans le monde du travail, qui laissent les salariés déboussolés.

Il croque des petits personnages un peu raides, un peu perdus, un peu gris. Et pourtant que l'entreprise veut faire sourire ; veut rendre heureux, à grands coups de happiness-manager, de sylvothérapie, de stage du rire et autres sessions de team building. Quitte à un peu forcer le trait.

Ce sont ces tendances issues des start-ups, de la Silicon Valley : on met des fauteuils agréables, des salles de relaxation, avec un baby-foot, des jeux. Cela ne concerne évidemment pas toutes les sociétés. Plutôt les très grandes entreprises qui ont suffisamment d'argent à consacrer à cela. Mais ce qui frappe l'auteur, c'est qu'on développe cela au moment même où l'on demande de plus en plus aux salariés. On n'a jamais parlé autant de bonheur au travail, et en même temps, on n'a jamais autant entendu parler de pression, la médecine du travail est en alerte générale.

L'intelligence artificielle ou l'enjeu du siècle :

Anatomie d'un antihumanisme radical

Eric Sadin

C'est l'obsession de l'époque. Entreprises, politiques, chercheurs... ne jurent que par elle, car elle laisse entrevoir des perspectives économiques illimitées ainsi que l'émergence d'un monde partout sécurisé, optimisé et fluidifié. L'objet de cet enivrement, c'est l'intelligence artificielle. Elle génère pléthore de discours qui occultent sa principale fonction : énoncer la vérité. Elle se dresse comme une puissance habilitée à expertiser le réel de façon plus fiable que nous-mêmes. L'intelligence artificielle est appelée, du haut de son autorité, à imposer sa loi, orientant la conduite des affaires humaines. Désormais, une technologie revêt un «*pouvoir injonctif» entraînant l'éradication progressive des principes juridico-politiques qui nous fondent, soit le libre exercice de notre faculté de jugement et d'action. Chaque énonciation de la vérité vise à générer quantité d'actions tout au long de notre quotidien, faisant émerger une « main invisible automatisée*», où le moindre phénomène du réel se trouve analysé en vue d'être monétisé ou orienté à des fins utilitaristes. Il s'avère impératif de s'opposer à cette offensive antihumaniste et de faire valoir, contre une rationalité normative promettant la perfection supposée en toute chose, des formes de rationalité fondées sur la pluralité des êtres et l'incertitude inhérente à la vie. Tel est l'enjeu politique majeur de notre temps. Ce livre procède à une anatomie au scalpel de l'intelligence artificielle, de son histoire, de ses caractéristiques, de ses domaines d'application, des intérêts en jeu, et constitue un appel à privilégier des modes d'existence fondés sur de tout autres aspirations.

Vous faites quoi dans la vie ?

Récits

Patrice BRIDE, Pierre MADIOT

Raconter le travail, tel qu'il est vécu aujourd'hui, et comme vous ne l'avez jamais vu, c'est le pari de ce livre. On plonge dans le travail quotidien comme dans une aventure. Il n'est pas seulement question de métiers, mais bien de raconter notre société.

Des textes structurés en récits tour à tour tendus, romanesques, surprenants, spectaculaires, offrent une radiographie précieuse de notre société. D'un récit à l'autre, on découvre une infirmière, qui, le soir des attentats parisiens, tandis qu'une de ses patientes est en train de mourir, doit assister une femme enceinte en train d'accoucher dans sa voiture ; une avocate qui hésite à demander la libération conditionnelle de son client, sachant que, si elle l'obtient, il se suicidera… des liens se tissent. D'un récit à l'autre, le lecteur se laisse surprendre, enchanter, déranger, parfois, sans jamais rester indifférent.