

Petit bulletin des conditions de travail et de la santé au travail pour les équipes syndicales



n° 29 septembre 2014

LA SECURITE AU TRAVAIL EN TEMPS DE CRISE



Sommaire

Actualités p. 3

Droit d'alerte pour le CHSCT - Qui veut la peau des CHSCT ?

Jurisprudences p. 4

- Harcèlement moral et mauvaises conditions de travail

Vu du terrain p. 5

- Fermeture du STA de Morteau : fin de privilège pour le DI ?
- Le TASS de Saint-Brieux reconnaît la faute inexcusable de l'employeur de deux salariés de l'industrie agro-alimentaire victimes de pesticides
- Quand la verticalisation remplace la proximité ou chronique d'une nouvelle souffrance au travail dans le secteur du commerce
- Délit d'entrave au CHSCTE. Ça se passe comme ça à Valdepharm

Ici et ailleurs p. 7

- Et Voilà en Haute-Normandie
- ET VOÏLÀ ! En Nord Pas De Calais - à venir les 9 et 10 octobre 2014
- La compagnie Naje sur le chantier du travail - 2014/2015
- Rapport du Sénat - Les catégories actives : quelle réponse à la pénibilité dans la fonction publique ?
- Les expositions aux risques professionnels - Les contraintes organisationnelles et relationnelles - Enquête Sumer 2010

L'invité p. 9

Repenser les stratégies syndicales face au processus de précarisation par Sophie Bérout

Action syndicale p. 11

Au ministère du Travail, c'est double peine : Un Plan de Suppressions d'Emplois massif - Une mise au pas des services. Le CHSCT peut aider les équipes syndicales pour en analyser les conséquences.

Parutions p. 12

- Médecin du travail, médecin du patron ? L'indépendance médicale en question
- Les Mondes du travail à la Maison des Métallos
- COLLOQUE « Qualité du travail, qualité au travail »

Droit d'alerte pour le CHSCT

Qui veut la peau des CHSCT ?

A la demande du gouvernement, une négociation s'est engagée depuis septembre, réunissant les organisations syndicales représentatives et le patronat autour, d'un projet de réforme des seuils sociaux censé « faciliter la vie des entreprises et les aider à embaucher ».

Les seuils sont les limites d'effectifs salariés à partir desquels une entreprise se voit imposer de nouvelles obligations, de type comptable, légale ou sociale. Les principaux seuils se situent à 10, 20 ou 50 salariés. A compter de 11 salarié-e-s, une élection de délégués du personnel doit être organisée, ces derniers disposant alors d'un crédit de dix heures par mois pour exercer leur mandat. Au cinquantième salarié, l'entreprise est alors obligée d'accepter une éventuelle désignation d'un délégué syndical, doit mettre en place un CE (comité d'entreprise) et un CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail).

Le patronat, le gouvernement et un certain nombre d'instituts libéraux prétendent qu'une modification de ces seuils permettrait de créer 100 000 emplois. Or une étude de l'INSEE, de décembre 2011, l'une des rares sur le sujet, contredit largement cette hypothèse dans cette note ayant pour titre : « Les seuils de 10, 20 et 50 salariés : un impact limité sur la taille des entreprises ». En partant des déclarations annuelles de données sociales, l'INSEE montre qu'il n'y a aucune rupture quant à la probabilité qu'une entreprise augmente ses effectifs de part et d'autre des trois seuils de 10, 20 et 50 salariés.

Une attaque dissimulée

Si l'un des objectifs apparents du patronat semble être celui d'obtenir un relèvement des seuils sous le prétexte fallacieux de l'emploi, un certain nombre d'éléments montre qu'il s'agit aussi de s'attaquer au principe même des instances représentatives du personnel et notamment à l'une d'entre elles : le CHSCT.

En effet, plusieurs rapports sortis opportunément ces derniers temps vont dans ce sens. C'est le cas par exemple de celui de la fondation très social-libérale Terra Nova, proche du PS et dirigée, entre autres, par F. Chérèque, ancien secrétaire général de la CFDT. Dans une note du 22 septembre 2014, celle-ci propose l'expérimentation sur trois ans du projet Belem, du nom du trois mats. Ce projet propose tout simplement de fusionner le comité d'établissement, les délégués du personnel et le CHSCT. Selon Terra Nova : « cette fusion, qui se ferait à moyens et à prérogatives constants, permettrait de décloisonner les responsabilités et d'économiser des réunions » mais aussi que « la multiplicité des demandes d'expertises pourrait être réduite et l'argent réorienté vers des actions de formation des élus ». Espérons simplement que ce sinistre bateau du patronat coule.

Dans le même ordre d'idée, l'ASMEP-ETI qui regroupe les entreprises de taille intermédiaire (entre 250 et 5 000 salariés) a publié cet été un rapport sur le dialogue social comportant dix

propositions pour « simplifier les procédures ». La première de celle-ci préconise, elle aussi, pour les établissements de moins de 300 salarié-e-s la fusion du CE, des postes de DP et du CHSCT. Les mandats seraient regroupés en un seul et même mandat. Bien entendu là où subsisteraient quand même des CHSCT, le patronat propose de limiter les doubles procédures d'information/consultation et de rationaliser les recours aux expertises.

Il ne s'agit là que de deux exemples récents de prises de position à l'encontre de l'existence même des CHSCT mais celles-ci se multiplient ces derniers mois sans que certaines organisations syndicales ne s'en inquiètent.

Un outil indispensable

Pourtant, trente ans après sa mise en place dans le secteur privé et trois ans après sa généralisation dans le secteur public, le CHSCT a largement démontré à la fois son utilité dans la défense de la santé et des conditions de travail des salarié-e-s et sa capacité à mettre en cause de manière forte la responsabilité des employeurs dans les atteintes physiques et psychiques aux travailleurs.

Pour souligner l'utilité et la nécessité de préserver cet outil syndical indispensable, il suffit par exemple, de consulter la note de la DARES de septembre 2013 relative à la prévention des risques professionnels vue par les médecins du travail. Dans celle-ci l'étude démontre que les dispositifs formalisés de prévention des risques professionnels sont plus fréquents dans les établissements dans lesquels existe un CHSCT. De plus, la qualité de la prévention des risques physiques, chimiques et biologiques apparaît meilleure en présence des dispositifs de prévention.

Autres exemples, de nombreuses jurisprudences porteuses de progrès pour les salarié-e-s sont issues de l'action des CHSCT, comme par exemple l'arrêt sur le Benchmark ou la construction jurisprudentielle du préjudice d'anxiété sur les expositions à l'amiante. Dans de nombreux cas où des salarié-e-s vont devant les tribunaux pour faire reconnaître leur exposition à des risques professionnels, ceux-ci s'appuient sur les actions des CHSCT.

Ensuite, le CHSCT possède en propre un certain nombre d'outils importants pour l'action syndicale : le droit d'enquête suite à accident du travail, le délit d'entrave, le droit d'alerte ou l'appel à l'expert du CHSCT. L'ensemble de ces outils permet le développement d'une pratique syndicale tournée sur le terrain au plus proche et à l'écoute des salarié-e-s et ces outils de révélation de puissants moyens d'actions pour contrecarrer l'exploitation capitaliste des corps et des esprits. Les projets déployés par le patronat et ses officines visent au contraire à éloigner les représentants syndicaux des travailleurs.

Face aux risques graves pesant sur cette instance, Solidaires invite l'ensemble du mouvement syndical et du mouvement social à se mobiliser pour la sauvegarder et la conforter.

Le harcèlement moral fait l'objet de nombreux recours de salariés, trois décisions récentes permettent de préciser que de mauvaises conditions de travail à l'origine de situations de souffrance ne caractérisent pas de facto un harcèlement moral.

Rappel : Le harcèlement moral est défini par l'article L1152-1 du code du travail : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* ».

La définition donnée par le code du travail ne précise pas ce que peuvent être les agissements de harcèlement moral mais se fonde sur ses conséquences, c'est-à-dire une dégradation de ses conditions de travail susceptible soit :

- de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié ;
- d'altérer sa santé physique ou mentale ;
- de compromettre son avenir professionnel.

Ces trois éléments ne sont pas cumulatifs et n'ont donc pas à être tous réunis.

- il revient à la victime d'établir les faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement ;
- il appartient à l'employeur au vu de ces éléments de prouver que ces agissements sont justifiés par des éléments subjectifs c'est-à-dire étrangers à tout harcèlement.

Ensuite le juge forme sa conviction : il doit appréhender tous ces faits dans leur ensemble (et non isolément) et rechercher s'ils permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

La prévention du harcèlement revient à l'employeur (article 1152-4 du code du travail). Il lui appartient de prendre toute mesure en ce sens du fait de son obligation de sécurité de résultat et d'infliger des sanctions disciplinaires aux salariés qui ont eu de tels agissements

1- Dans une première affaire, le salarié faisait valoir qu'il était victime de harcèlement moral en invoquant le fait « *qu'il travaillait dans des conditions matérielles déplorables et subissait la pression de son employeur* ». Les juges ont considéré que « *la mauvaise organisation du travail, la vétusté du matériel ou l'absence de matériel* » ne caractérisent pas un harcèlement moral, en l'absence de faits précis d'agissements répétés de la part de son employeur et en l'absence d'éléments médicaux sur la dégradation de son état de santé.

Cour d'appel de Pau du 7 mai 2014 n°14/01617

2- Dans cette seconde affaire, à l'appui de sa demande de reconnaissance de harcèlement moral le salarié faisait valoir une surcharge de travail, deux arrêts de travail et enfin un « burn out » qui avait débouché sur une inaptitude médicalement constatée. Le salarié avait fourni de nombreuses pièces portant sur l'augmentation de sa charge de travail, des témoignages de salariés évoquant un chantage aux heures supplémentaires, des refus de congés suite au retard dans le service ...Il avait également produit des certificats médicaux de son médecin traitant qui faisait état d'un harcèlement professionnel remontant à plusieurs années ayant entraîné un syndrome dépressif, d'un spécialiste « *attestant de souffrances psychiques en rapport avec des problèmes professionnels.* », et plusieurs écrits du médecin du travail qui a constaté son inaptitude professionnelle. Enfin l'employeur n'a pas apporté d'éléments crédibles permettant d'écarter la suspicion de harcèlement mise en avant par le salarié.

En définitive les juges ont conclu que la rupture du contrat de travail est consécutive au harcèlement moral dont a été victime le salarié.

Cour d'appel de Versailles du 13 mai 2014 n°13/01740

3- La troisième affaire concerne le licenciement d'un salarié pour faute grave pour des faits de harcèlement moral sur d'autres salariés. Les juges n'ont pas donné gain de cause au salarié qui demandait l'annulation de son licenciement.

C'est à la suite de deux plaintes portées par des salariés (dont l'une a eu arrêt de travail de plusieurs semaines et qui à son retour a dû être affectée dans un autres service) auprès de leur employeur sur les agissements de collègues, que la direction a enquêté auprès d'autres personnes du service. Ces dernières ont fait état d'un « *climat tendu, voire malsain, dans lequel elles étaient contraintes de travailler et le comportement générateur de stress et d'angoisse* » auquel participait directement le salarié licencié.

De nombreux griefs lui étaient reprochés : « *dénigrement systématique de la hiérarchie et de la direction de l'entreprise, comportement irrespectueux, voire insultant à l'égard de ses collègues, tentatives permanentes de démotiver l'ensemble de l'équipe et d'en dresser les membres les uns contre les autres* ».

En outre, le risque de porter atteinte de manière permanente à la santé des salariés, avait été abordé au cours d'une réunion du CHSCT.

Au vu des éléments apportés, les juges de la cour d'appel ont caractérisé les faits reprochés au salarié comme « *des agissements répétés de sa part ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de plusieurs autres salariés, susceptibles de porter atteinte à leurs droits et à leur dignité, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel.* »

Ils ont donné raison à l'employeur qui devait réagir rapidement et mettre fin à cette situation en vertu de son obligation de sécurité de résultat. Les faits de harcèlement moral établis à l'encontre du salarié rendaient impossible son maintien dans l'entreprise.

Cour d'appel de Versailles du 14 mai 2014 n°12/04953

Au travers de ces trois jugements on voit qu'il ne suffit pas d'invoquer de mauvaises conditions pour caractériser un harcèlement moral.

Ces dernières années le contentieux en la matière s'est étoffé au vu des principes édictés notamment par la Cour de Cassation.

La cour a ainsi admis que des pratiques de gestion appliquées à l'ensemble du personnel peuvent relever de la qualification de harcèlement moral mais qu'à l'inverse un management rigide provoquant un climat mal vécu par les salariés n'en relève pas.

La notion de harcèlement moral n'a pas pour objet de traiter des problèmes de souffrance au travail mais de sanctionner un comportement spécifique inacceptable dans toute relation humaine.

En cas de harcèlement moral le salarié a droit obligatoirement à une indemnisation de son préjudice

Dans un arrêt du 6 mai 2014, la Cour de cassation a précisé « *qu'un harcèlement moral, lorsqu'il est constitué, cause nécessairement un préjudice* » et qu'en conséquence la victime doit être indemnisée. Il n'y a pas donc pas nécessité de prouver qu'il y a eu préjudice.

Rappel : cette indemnisation est versée à l'appui de l'article L 1152-1 du code du travail qui dispose « *qu'aucun salarié ne doit subir des agissements de harcèlement moral* ». Cette réparation est différente de celle résultant de la faute inexcusable de l'employeur.

Cass.soc, 6 mai 2014, n°12-25.253

En ces temps de commémorations, il est une date que nous pouvons fêter à double titre ; celle du 4 août. En effet, le 4 août 1789 était signé l'acte abrogeant les privilèges des nobles. Le 4 août 2014, le Tribunal Administratif de Dijon (TA) a signifié la fin de celui du DI.

Pour rappel, dès 2012, le DI avait décidé de manière unilatérale la suppression du Service Technique Automobile (STA) de Morteau ; service jugé « peu important » (*) car composé uniquement de 2 agents de catégorie C. Solidaires avait immédiatement contesté cette décision en rappelant que l'annonce de cette fermeture en CTSD n'avait pas été précédée par le dépôt d'un dossier auprès du Comité Hygiène et Sécurité du Doubs (CHSCT 25). Ce qui violait les règles édictées par l'administration elle-même. Un comble !!!

Ne voulant pas apparaître mesquins, on passera sur le gain annoncé de 2 emplois, en ces temps de suppressions forcées c'était toujours bon à afficher. Visiblement le DI ne fait pas grand cas des règles de droit puisque le rappel de notre organisation syndicale à celles-ci a été promptement balayé d'un revers méprisant de la main. Les tentatives de discussions sur le sujet se heurtant à une fin de non-recevoir systématique, ne restait donc plus à Solidaires que le recours au TA de Dijon ; seule juridiction compétente pour trancher ce litige.

Le recours a donc été déposé au mois de juin 2013. Et la bonne nouvelle est donc arrivée le 4 août. Au bout d'une longue attente le TA a donc rendu son jugement. Et c'est un sévère rappel à l'ordre pour le DI. Le « vice de forme » est retenu pour « non respect de la procédure ». On ne peut pas faire plus clair comme constat. Le TA a donc retenu comme valides les arguments soulevés par Solidaires lors du dépôt

du dossier (**). Même s'il ne juge pas sur le fonds du dossier, à savoir la pertinence ou non de la fermeture du STA.

- La décision du TA amène à se poser 2 questions :
- l'administration va-t-elle reconnaître son erreur et, enfin, respecter la procédure telle que prévue ?
- Les véhicules de la douane ont été emmenés pour réparations ... auprès des gendarmes à Besançon ce qui a occasionné des dépenses ; pour certaines assez corsées. La décision du DI, illégale en droit, fait que ces dépenses sont elles-mêmes illégales. Comment va-t-on faire pour les justifier ?

On imagine la « joie » de la Préfecture et du Ministère à la lecture de ce jugement ...

Cette décision du TA prouve au moins une chose : LE COMBAT PAIE. Certes pas à chaque fois, mais cela montre bien que les décisions de l'administration ne sont pas paroles d'évangile et que lorsque celles-ci sont illégales, elles peuvent et doivent être combattues devant les tribunaux compétents.

Le CHSCT est un outil important pour défendre les conditions de travail des agents, à nous de savoir l'utiliser.

(*) la notion de projet important conditionne la saisie du CHSCT. Pour faire court, elle concerne toute modification, transfert ou suppression impactant un service et son personnel. L'importance est jugée d'un point de vue de la nature des transformations ou du nombre d'agents. Le CHSCT est compétent pour examiner les nouvelles conditions de travail. Dans le cas du STA, le DI niait cette notion.

(**) lors du dépôt d'un dossier auprès du TA, les plaignants indiquent les points de droit à leur sens non respectés par l'administration. Le juge se prononce ensuite dessus.



Le TASS de Saint-Brieuc reconnaît la faute inexcusable de l'employeur de deux salariés de l'industrie agro-alimentaire victimes de pesticides

Dans deux jugements du 11 septembre 2014, le Tribunal des Affaires

de Sécurité Sociale (TASS) de Saint-Brieuc a reconnu la faute inexcusable de la société NNA, anciennement UCA, suite à l'intoxication de deux de ses salariés aux pesticides.

Cette entreprise est spécialisée dans la fabrication de nourriture animale et achète les céréales à une société du même groupe et située sur le même site, qui a privilégié à partir de 2008 la conservation des céréales par traitement aux organophosphorés (pesticides), plutôt que par ventilation. Le travail des deux salariés consistait à réceptionner les céréales.

Ils ont été victimes d'un premier accident en avril 2009, lors du déchargement de céréales traitées avec un produit phytosanitaire interdit d'utilisation depuis plus de deux ans.

Ils ont été victimes d'un second accident du travail, en 2010, alors qu'ils déchargeaient des céréales qui avaient été traitées avec des pesticides surdosés.

Ils ont ressenti des brûlures au visage et du cuir chevelu et des problèmes de respiration et ont développé un syndrome d'intolérance aux produits chimiques, qui les empêche dorénavant d'avoir une vie normale puisqu'ils ne doivent plus être exposés à des produits chimiques.

Le tribunal retient la faute inexcusable de l'employeur en se fondant notamment sur un rapport de l'inspecteur du travail qui relève une méconnaissance par l'employeur de ses obligations relative à l'utilisation des équipements de protection individuelle et au défaut d'information et de formation des salariés.

Il note également que l'employeur ne pouvait qu'avoir conscience du danger auquel il exposait ses salariés compte tenu de la survenance d'un précédent accident en 2009 et de nombreuses intoxications entre 2009 et 2010.

Ces jugements sont importants à plus d'un titre. tout d'abord, c'est la première fois qu'une société appartenant à un groupe de l'industrie agro-alimentaire est condamnée pour avoir exposé ses salariés à des pesticides.



C'est d'autant plus appréciable que ledit groupe avait procédé dans cette période à de nombreuses restructurations.

Ensuite, c'est la première fois que la faute inexcusable de l'employeur est reconnue pour des personnes atteintes d'hypermensibilité aux produits chimiques.

Ces jugements ouvrent donc des perspectives à tous les salariés agricoles ou de l'industrie agro-alimentaire qui sont exposés à des pesticides et qui contractent des maladies de ce type.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire appel, le cas échéant, de ces décisions. Dans le cas contraire, le Tribunal pourra fixer l'indemnisation des préjudices subis par les deux salariés, après expertise.

Par ailleurs, le combat judiciaire de ces salariés n'est pas terminé, loin s'en faut.

Leur pathologie les rendant inaptes à tout poste de travail, ils ont fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude qui est actuellement contesté devant le Conseil de prud'hommes de Lorient.

Parallèlement à ces deux procédures (Faute inexcusable et prud'hommes), les deux salariés ont déposé plainte en 2010 contre leur employeur ; cette plainte a fait l'objet d'un premier classement sans suite mais a été réouverte et transmise au parquet de Saint-Brieuc qui procède toujours à l'enquête préliminaire.

Enfin, précisons que d'autres salariés ont été intoxiqués aux pesticides au cours des dernières années et l'un d'entre eux, intoxiqué en 2014, s'est suicidé sur les lieux du travail le 21 mars 2014.

François LAFFORGUE
Avocat



Quand la verticalisation remplace la proximité ou chronique d'une nouvelle souffrance au travail dans le secteur du commerce

Les prévisionnistes départementaux (devenus des prévis conseil) n'ont plus le triste privilège de se voir retirer le lien de proximité : la notion de « terrain » devient également obsolète pour les « commerciaux » de Météo-France.

Non contente d'avoir dépossédé les CDM, il y a quelques années, de leur activité commerciale, sous prétexte d'amateurisme (il n'y avait soi-disant pas suffisamment de dossiers sur chaque type de demande pour «savoir» les traiter correctement en local) l'organisation commerciale qui poursuit sa mise en place, tel un rouleau compresseur, reprend le même argument maintenant en Région : et c'est alors le «portefeuille clients géographique» qui va évoluer, pour devenir plus «professionnel» ou « spécialisé par métier clients » (énergie, routes, aéro etc...).

Comme pour les « prévis conseil » c'est un choix peu expliqué, mal compris.

Ainsi, un commercial de la DIRIC pourra aller rencontrer un client à Toulon, un commercial de la DIRO aller à Paris, etc. sans que cela ne pose problème (à part bien sûr les dépenses de transport qui vont exploser...). Pour l'instant, c'est du volontariat, de l'informel... à quand la guerre ?

Le constat est le même dans d'autres secteurs de la Fonction Publique, comme nous le font savoir nos camarades Solidaires des Douanes, de Pôle emploi, ou encore Inspection du Travail, Eaux et Forêts, Santé, Impôts, Telecom etc, etc : les mêmes organisations par «antenne métiers» se mettent en place, et comme les réticences sont vives il faut «valoriser» ces postes auprès des personnels par des primes.

En effet, les dégâts engendrés concrètement par cette nouvelle organisation sont légion : des agents en surcharge ou sous-charge de travail, des jalousies entre services ou entre collègues et des usagers (clients) de plus en plus mécontents de la Fonction Publique.

Le choix est « perdant/perdant » :

- soit l'agent devient lui même «spécialiste» (il est d'ailleurs sollicité en permanence par sa hiérarchie pour le devenir), mais il est alors en permanence sur les routes ou en réunion, croulant sous le travail. Dans certains cas on peut même aller jusqu'à l'inciter à démissionner. Souvent il n'arrive plus à traiter toutes les demandes, alors même que ses «objectifs» ou «plans d'action» sont de plus en plus contraignants ;
- soit il choisit de rester « généraliste » et il n'a presque plus rien à faire, car ses différentes tâches sont transférées ailleurs, éclatées vers les fameux spécialistes. A lui, reviennent des miettes sans intérêt ou dévalorisées. La hiérarchie lui fait bien comprendre qu'il va devenir un «poids mort», tandis que les clients sont mécontents (du fait que les collègues /collaborateurs régionaux sont surchargés de boulot). Et la pression s'accroît « pour son bien et son plan de carrière » afin qu'il accepte de devenir «spécialiste».

C'est donc bien cette nouvelle organisation du travail, soit disant la plus «efficiente» pour pallier la réduction régulière des effectifs, qui est source de souffrance au travail !

Délit d'entrave au CHSCTE. Ça se passe comme ça à Valdepharm

La cause : Un élu du CHSCTE se déclare en droit de retrait suite aux agissements, selon lui, de harcèlement moral.

Le 22 juillet 2013, cet élu envoie un mail au Secrétaire du CHSCTE pour lui signifier qu'il se met en droit de retrait pour harcèlement moral à son poste de travail. Dans la foulée, le Secrétaire du CHSCTE informe la Direction de ce mail et appose, suivant la procédure L. 4132-1 du CT, sur le registre des droits d'alerte et droit de retrait, les mêmes propos que reçus dans son mail avec la signature sur le registre d'un autre élu du CHSCTE.

Le lendemain, 23 juillet 2013, la Direction convoque le Secrétaire du CHSCTE, pour connaître les mesures à suivre. La décision conjointe, entre la Direction et le Secrétaire du CHSCTE suivant l'article L. 4132-2 du CT, est de mener une enquête auprès des salariés qui côtoient cet élu. L'enquête dure plus longtemps que prévu, avec auditions des personnes et rapport à la clé, pour mémoire, nous sommes fin juillet et avec les congés des uns et des autres, l'enquête durera jusqu'à fin octobre (19 interviews).

Durant cette période, la Direction décide de mettre ce salarié en retrait chez lui et rémunéré.

Une réunion est tenue le 5 décembre 2013, suite à plusieurs demandes du CHSCTE et de l'inspecteur du travail (courrier à l'appui avec mise en demeure de l'inspecteur du travail pour respect de l'article L. 4132-3 du CT). Au cours de cette réunion, en présence de l'inspecteur du travail, la Direction informe l'ensemble des élus qu'elle a contestée auprès du salarié le droit de retrait mais néanmoins continue de le rémunérer chez lui. Après rappel à la Direction de l'inspecteur du travail sur les formalités du code du travail, qu'elle ne peut prendre la décision de contester le droit de retrait de son seul pouvoir et ne peut en aucun cas se soustraire à la continuité de la procédure L. 4132-1 et suivant du CT.

Après de multiples courriers du CHSCTE et de l'inspecteur du travail, le CHSCTE décide d'aller devant les tribunaux (TGI en référé) pour faire cesser le trouble manifestement illicite et de reprendre la procédure où elle a été interrompue.

Entre temps, la Direction a pris la décision unilatérale

d'intimer l'ordre au salarié de reprendre son activité au sein du conditionnement, le 26 janvier 2014, alors que suite à une visite médicale du salarié en question à fin décembre. La médecine du travail demande à ce que ce salarié soit vu par un expert médical afin d'avoir un diagnostic plus avisé sur l'incompétence à son poste de travail au sein du conditionnement. La Direction décide que se salarié est en absence injustifiée et cesse de le rémunérer.

L'affaire est jugée en référé en audience publique, le 30 avril 2014. Le rendu du TGI donne raison au CHSCTE de Valdepharm en date du 21 mai 2014, malgré la mise en indisponibilité du salarié à son poste de travail au conditionnement.

Extrait du rendu :

« En l'espèce, la société Valdepharm, qui conteste l'existence d'un danger grave et imminent ainsi que la légitimité du retrait exercé par le salarié, ne pouvait pas décider de ne pas mettre en œuvre la procédure prévue par les articles L. 4132-3 du code du travail ; qu'elle pouvait uniquement acter son désaccord, ce qu'elle a fait le 3 février 2014, puis convoquer en urgence le CHSCTE en y conviant l'inspecteur du travail, ce qu'elle a refusé ;

Que, certes, le salarié a été déclaré inapte au poste de magasinier au conditionnement par décision du médecin du travail le 20 février 2014, confirmé le 6 mars suivant, de sorte que la procédure d'alerte, qui concernait ce seul salarié apparaît désormais sans objet ;

Qu'il n'en demeure pas moins qu'il est nécessaire de clore cette procédure d'alerte, après en avoir informé le CHSCTE, dont la réunion, dans les formes de l'article L. 4132-3 du CT, est de ce fait indispensable. »

En soit, l'affaire n'est pas finie. La Direction a bien tenu cette réunion imposée par le TGI, mais n'a pas voulu aller au bout de cette procédure. Donc, nouveau délit d'entrave. De plus elle a fait valoir son droit de recours qui devrait passer vers fin septembre début octobre au tribunal de la cour d'appel de Rouen. Nous attendons le rendu de l'appel afin de porter ce nouveau délit d'entrave devant les tribunaux.





Et Voilà en Haute-Normandie

Les 7 et 8 avril 2014, Solidaires Haute-Normandie a organisé une formation intitulée « rencontre des élu-es CHSCT ». Une vingtaine de militant-es de Sud PTT, Sud Chimie mais aussi de la fonction publique d'état dont une inspectrice du travail adhérente à Sud Travail, se sont réunis sur les 2 jours.

La première journée a été consacrée au CHSCT et notamment :

- la constitution du CHSCT. Il a été rappelé que la prise de notes par une personne extérieure au CHSCT (notamment un cadre de l'entreprise) peut être mise au vote et refusée par les représentants du personnel.

- L'ordre du jour. Souvent le 1^{er} CHSCT de l'année est le plus compliqué (jusqu'à plus de 26 points à l'ordre du jour). Rappel de la possibilité de faire suspendre la séance et de la reprendre le lendemain. Il peut être intéressant de faire acter qu'au moins une fois sur deux, le CHSCT commence par les points mis à l'ordre du jour par les représentants du personnel. Les documents doivent être envoyés au moins 15 jours avant, sinon, sur vote en séance, le point peut être retiré ou conservé uniquement en point d'information.

La rubrique « *point divers ou point d'actualité* » peut-être à double tranchant, la direction pouvant s'en servir pour amener un sujet. Dans ce cas, il vaut parfois mieux clore le CHSCT et faire un point d'information à suivre.

Les projets de réorganisation doivent faire l'objet de deux CHSCT, un d'information et un de consultation, dans les faits, la direction les regroupe souvent dans une même réunion.

Pour les CHSCT convoqués en urgence, il appartient à la

direction de prouver la situation d'urgence.

- le procès-verbal : Verbatim ou résumé de chaque intervention au choix. Lorsque la séance est enregistrée, indiquer les horaires sur les notes de façon à retrouver plus facilement l'intervention sur les enregistrements.

- le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels : La responsabilité de sa conception incombe de par la loi à l'employeur, les membres du CHSCT ont à évaluer sa pertinence.

- Les modalités d'intervention de l'inspection du travail

La deuxième journée a commencé par la projection du film « *Entrée du personnel* » réalisé par Manuela Frésil à partir des témoignages d'ouvriers travaillant dans des abattoirs industriels. Il s'agissait à partir de documentaire, de tenter d'identifier le maximum de risques professionnels présents ou évoqués. Ce film a fait forte impression et a provoqué un intéressant débat. L'après-midi a été consacré à la réalisation d'un arbre des causes, à l'étude d'un rapport d'expertise sur un projet de réorganisation et à l'explication sur la coordination des expertises issue de l'ANI.

Nous avons pu bénéficier tout au long de ces deux jours, des informations complémentaires qu'à pu apporter notre camarade de l'inspection du travail.

A l'issue de la formation, tout le monde a salué la qualité et l'intérêt des échanges, notamment entre secteurs professionnels et il a été demandé de reprogrammer ces journées en 2015.

ET VOILÀ ! En Nord Pas De Calais - à venir les 9 et 10 octobre 2014

Les journées « Et voilà le travail » vont se tenir à Lille les 9 et 10 octobre 2014 à la bourse du travail. Les UIL et la plupart des syndicats du Solidaire local se sont impliqués dans le projet. Une mention spéciale pour l'UIL de Béthune et le syndicat SUD Chimie, dont l'enthousiasme pour l'événement ne s'est jamais démenti, témoin l'aide qu'ils nous auront apportés.

Le programme :

Après une présentation des invité-e-s, des intervenant-e-s, de notre Observatoire de la Souffrance Au Travail (dont l'acronyme OSAT commence à s'imposer) et des ateliers, la troupe théâtrale des Tambours Battants devrait nous proposer un spectacle (théâtre, mais aussi vidéo et danse) à partir de situations de travail. Suivra la projection, en plénière, du film « *La Poussière Du Diable* », sur les ravages de l'amiante et le scandale sanitaire et social qu'il constitue.

La matinée du 10 octobre sera consacrée aux ateliers.

Le premier atelier traitera de l'amiante et des cancers professionnels, avec Pascale Favier, de l'association Roubaissienne Travail et Culture et un syndicaliste de SUD Chimie qui fait autorité sur ces questions : Abder Arroite. Un représentant de l'ANDREVA, association de défense des victimes de l'amiante, sera invité à s'exprimer dans le cadre de cet atelier.

L'atelier risques organisationnels (RPS, harcèlement, souffrance au travail) tient particulièrement à cœur aux organisateurs, tant l'Observatoire s'est créé sur le modèle de l'Obser-

vatoire du Stress et des Mobilités Forcées de France Télécom. Eric Beynel et Bernard Bouché feront le point sur l'actualité de ces questions (une douzaine de suicides encore à Orange depuis le début de l'année) et sur les pistes d'action syndicales.

Le troisième atelier portera sur les évaluations, et la sociologue de l'éducation Bénédicte Vidaillet, avec un syndicaliste de SUD Education, seront chargés d'expliquer cette problématique et les questions qu'elle soulève, d'autant que les entretiens dits « individuels » et les évaluations prennent une place de plus en plus importante dans le monde du travail, en soumettant les salarié-e-s à l'arbitraire patronal et en les renvoyant à leur solitude en générant un fort sentiment d'échec.

On se penchera sur les pistes d'action dans l'après-midi du deuxième jour, avec des questionnements autour du dernier documentaire de Gilles Balbastre.

Le travail dans toutes ses dimensions et les moyens que se donnent les équipes syndicales, à travers les IRP, de se réappropriier ces thématiques et ces questions afin de combattre efficacement la souffrance au travail. Tel est le but de ces deux journées.

Pour toute inscription adresser un mail à : etvoilaletavail@osat-solidaires5962.org

Un formulaire d'inscription est aussi en ligne sur le site : <http://osat-solidaires5962.org/inscription/>

la compagnie Naje sur le chantier du travail - 2014/2015



Le sujet, ce sera le travail (le sens du travail, le métier, le salariat, les autres formes d'organisation du travail, les scop par exemple, travail et bénévolat ou militance, travail et utilité sociale, santé au travail, revenu minimum d'existence, organisation du travail, conditions de travail, CDI, Cdd et autres emplois précaires ...etc...

Le travail est en grande transformation : il se fait rare, il s'étend à l'espace jadis privé, il change de forme, nous changeons dans notre manière de l'appréhender comme nous changeons dans notre manière de voir le monde et de nous y situer
Nous avons envie de nous questionner ensemble entre

gens qui travaillent beaucoup ou pas ou peu ou pas encore ou plus, entre gens qui ont un bon salaire ou le SMIC et moins, entre gens qui se réalisent à leur travail ou qui y souffrent, entre gens qui pensent qu'il faut travailler ou qui font d'autres choix, entre gens salariés ou à leur compte, entre gens qui pensent que c'est là qu'on agit sur le monde ou qui pensent que c'est ailleurs qu'au travail qu'on fait société, entre gens qui veulent faire bien leur travail ou qui le bâclent consciencieusement, entre gens pour qui leur travail a du sens ou pas, entre gens qui se sentent utiles ou non, entre gens qui ont un métier et gens qui n'ont qu'une fonction...

Accéder à cette publication : <http://www.compagnie-naje.fr/le-prochain-chantier-de-naje-94-95/>

Pour tous renseignements : compagnienaje92@gmail.com

Rapport du Sénat - les catégories actives : quelle réponse à la pénibilité dans la fonction publique ?



Rapport d'information de M. Francis DELATTRE, fait au nom de la commission des finances n° 704 (2013-2014) - 9 juillet 2014

Les catégories actives correspondent aux emplois de la fonction publique « présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles ». Par opposition aux agents dits « sédentaires », les fonctionnaires occupant un emploi classé dans cette catégorie peuvent bénéficier de certains avantages en matière de retraite (départ anticipé, bonifications), à condition d'avoir effectué une durée de services minimale.

Dans le cadre de sa mission de contrôle budgétaire, conduite en application des dispositions de l'article 57 de la loi organique du 1er août 2011 relative aux lois de finances (LOLF), Francis Delattre, rapporteur spécial du compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions », s'est intéressé aux grandes évolutions qu'a connues le système des catégories actives, en termes d'effectifs et de comportements de départ à la retraite. Ses travaux l'ont conduit à

s'interroger plus largement sur la prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique, en comparaison des dispositifs existants dans le secteur privé.

À l'issue de cette étude, il constate que le système des catégories actives demeure pour l'essentiel adapté à la réalité des emplois concernés. Sa suppression ne serait pas une solution d'un point de vue financier et risquerait de dégrader l'attractivité de certains métiers de la fonction publique, en particulier les emplois régaliens, qui n'ont pas d'équivalent dans le secteur privé. Constatant également l'existence de certains défauts et les carences en matière de prévention dans la fonction publique, il formule cinq recommandations visant à aménager et à compléter le dispositif réservé aux catégories actives.

Les catégories actives correspondent aux emplois de la fonction publique « présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles ». Par opposition aux agents dits « sédentaires », les fonctionnaires occupant un emploi classé dans cette catégorie peuvent bénéficier de certains avantages en matière de retraite (départ anticipé, bonifications), à condition d'avoir effectué une durée de services minimale.

Accéder à cette publication : <http://www.senat.fr/notice-rapport/2013/r13-704-notice.html>

Les expositions aux risques professionnels - les contraintes organisationnelles et relationnelles - Enquête Sumer 2010



Les contraintes organisationnelles et relationnelles regroupent les caractéristiques du temps de travail, les contraintes de rythme de travail, l'autonomie et les marges d'initiative, le collectif de travail et les contacts avec le public. Ici, la référence est la situation habituelle de travail des salariés.

Ce numéro de Synthèse Stat' décrit, au travers de fiches, les expositions professionnelles des salariés à chaque contrainte organisationnelle et relationnelle. Pour chacune des contraintes sont fournis des éléments descriptifs de la population exposée.

Pour chaque contrainte, les salariés exposés sont présentés par catégorie socioprofessionnelle, sexe, tranche d'âge,

taille et activité économique de l'établissement employeur et famille professionnelle.

Les données présentées sont issues de l'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) de 2010, enquête transversale qui permet de cartographier les expositions professionnelles des salariés, la durée de ces expositions et les protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition

Accéder à cette publication : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/etudes-et-recherches-77/publications-dares-98/syntheses-2212/05-les-risques-professionnels-par-17742.html>

Repenser les stratégies syndicales face au processus de précarisation

Sophie Bérout



A deux occasions déjà, des stages sur les enjeux liés aux processus de précarisation ont été organisés au sein de Solidaires, avec l'idée de ne pas s'arrêter à l'analyse du phénomène, mais de créer un cadre collectif afin de réfléchir en termes de stratégies syndicales¹. Quel est l'intérêt de ce genre de démarche et qu'apporte une étude approfondie de la notion de précarité ? Ne risque-t-on pas de répéter ce que l'on sait déjà sur la dégradation des formes d'emploi et de n'aboutir, in fine, qu'à l'établissement d'un sombre panorama ? L'objectif de ces formations consiste justement à articuler la dimension du constat, aussi complexe et riche soit ce dernier, à une réflexion centrée sur les pratiques syndicales. Il s'agit bien sûr de comprendre la façon dont le processus de précarisation atteint les collectifs de travail et affaiblit les résistances collectives. Mais il s'agit aussi, dans une perspective dialectique, de saisir ce qui peut potentiellement se recomposer, les espaces qui s'ouvrent, par-delà les contraintes structurelles, pour favoriser des formes d'auto-organisation des travailleurs précaires.

Les travaux de recherche permettant de bien poser l'analyse de la précarité sont aujourd'hui nombreux². Nous nous contenterons d'évoquer de façon synthétique un certain nombre de leurs apports, dans l'objectif de poser les soubassements d'une réflexion syndicale. Cette dernière n'existe pas clefs en mains. Elle se forge peu à peu, au fur et à mesure des initiatives et des expérimentations pour créer du collectif, là où, au contraire, le processus de précarisation isole, individualise et affaiblit.

Quand la précarité de l'emploi, du travail et des droits font système

On réduit très souvent la précarité à celle de l'emploi, en énumérant les différentes formes d'emplois dits « atypiques » (stage, emploi aidé, CDD, CDI à temps partiel non choisi...) Or, cette approche est insuffisante pour rendre compte du phénomène dans sa globalité. Elle tend, de plus, à enfermer le raisonnement dans une vision descriptive et réductrice. On sait bien, par exemple que le CDI ne protège pas nécessairement de la précarité : un travailleur salarié dans une entreprise sous-traitante, même s'il est (éventuellement) en CDI, connaîtra une situation fragile en raison même du statut de son entreprise et du contrat commercial qui

lui celle-ci à l'entreprise donneuse d'ordre. Il convient dès lors de sortir de représentations où l'on fige des agrégats, pour penser de façon dynamique le lien entre précarité de l'emploi, précarité du travail et précarité des droits. Les deux dernières dimensions ne sont certes pas liées qu'aux formes d'emplois précaires, mais elles sont particulièrement fortes lorsque le statut de l'emploi est lui-même « dégradé » par rapport aux normes collectives historiquement construites dans la société salariale de la seconde moitié du XXe siècle (Castel, 1995, 2009). Que faut-il entendre par là ? La précarité du travail désigne aussi bien la non reconnaissance des qualifications que celle des compétences acquises dans l'exercice de l'activité, la non reconnaissance de la polyvalence que l'absence de construction possible d'une carrière ou encore que la surexposition à des risques de maladies professionnelles. La précarité des droits renvoie au lien de représentation (qui parle au nom de qui ?), à la possibilité pour des travailleurs de faire entendre leur voix, de connaître leurs droits, à l'accès à des formes de redistribution sociale via des instances comme les Comités d'entreprise. Or, dans certains secteurs d'activité, ces trois dimensions non seulement se cumulent, mais plus encore font système, se traduisant par un renforcement de la domination au travail.

Parler d'un processus de précarisation, en ayant en tête l'imbrication entre ce qui se joue via le statut d'emploi, dans l'activité même de travail et les conséquences sur l'accès et l'exercice des droits minimaux, permet de restituer une dynamique et de comprendre comment ce processus déstabilise différemment le salariat dans ses diverses composantes. De ce point de vue, les usages des facteurs de précarisation par les employeurs sont importants à prendre en compte car ils permettent de repérer de grandes tendances, par de-là la singularité de telle profession ou de tel secteur. Parmi ces usages, la réduction de la taille des entreprises, via l'externalisation, la filialisation et la sous-traitance, constitue un outil puissant, en rendant plus complexe le décryptage des responsabilités et de la figure patronale (et en permettant d'échapper - thème d'actualité s'il

1 Le stage le plus récent a eu lieu en février 2014 et portait sur le cas spécifique des entreprises « franchisées » (importance de ce statut, stratégies patronales, difficultés, ressources juridiques, etc.)

2 Pour une bonne synthèse, posant bien les enjeux en termes politiques : (Abdelnour, 2012).

L'INVITÉE

Sophie Bérout, Maître de conférences en science politique à l'Université Lyon 2 et membre du laboratoire Triangle. Elle a notamment dirigé par Paul Bouffartigue, *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?* (La Dispute, 2009) et plus récemment : « Une campagne de syndicalisation au féminin. Une expérience militante dans le secteur de l'aide à domicile », *Travail, genre et société*, n°30, 2013.

en est - aux seuils obligatoires pour les institutions représentatives du personnel). Les pratiques de franchises dans le commerce et la restauration vont dans le même sens, créant de faux « petits patrons », le plus souvent d'anciens employés tentés par le fait de gérer un magasin. De fait, les stratégies patronales ne seront pas tout à fait les mêmes qu'il s'agisse de capter une main-d'œuvre jeune, en grande partie étudiante, que l'on exploite au maximum sur un temps limité en misant sur un turn-over permanent (comme dans la restauration rapide par exemple) ou qu'il s'agisse de profiter du caractère en quelque sorte « captif » de certains segments du salariat, fragilisés par de faibles ressources (à l'instar des travailleurs sans papiers) et ne pouvant accéder à d'autres emplois. Les travaux menés sur l'aide à domicile (les dits « services à la personne ») mettent bien en lumière comment dans ce secteur, les entreprises, mais aussi à une échelle différente, les associations, profitent du fait d'être devenues, dans des zones rurales ou dans des petites villes, le premier employeur pour la main d'œuvre féminine, en dehors des services publics. Ces usages patronaux des différentes formes de précarité sont également à comprendre à partir d'une grille de lecture en termes de rapports sociaux de classe et de sexe (Avril, 2014). Ainsi, si l'on gagne à comprendre les tendances à la précarisation (de l'emploi et du travail) qui atteignent également les cadres, il convient de rappeler que le cumul des formes de précarité, leur concentration dans le temps long (être « précaire » tout au long de sa vie) frappe avant tout et de façon massive les employés et les ouvriers, c'est-à-dire celles et ceux qui sont de fait maintenus au bas de l'échelle sociale.

Des choix sur le plan des structures et des pratiques syndicales

Ce sont ces enjeux auxquels est confronté le mouvement syndical dans son ensemble. L'ampleur du processus de précarisation bouscule d'abord les syndicats dans leur base sociale. Une note publiée par la DARES au début des années 2000 indiquait déjà que les cadres étaient devenus, proportionnellement, la catégorie la plus syndiquée en France (Amossé, 2004). On sait par ailleurs que le taux de syndicalisation croît avec la stabilité de l'emploi. Ces résultats n'ont rien d'étonnant au regard de ce qui a été décrit plus haut. Pour le dire autrement, les fractions les plus exploitées du salariat échappent de façon massive au spectre d'influence des syndicats. Or, une telle situation questionne le projet même d'un syndicalisme de transformation sociale, qui se veut porteur d'émancipation. Il ne s'agit certes pas de prétendre que le mouvement syndical français était parvenu au cours du XXe siècle à organiser l'ensemble du prolétariat : ce serait un erreur historique, tant des pans entiers de travailleurs faisant l'objet d'une sur-exploitation (à commencer par les OS immigrés) ont largement échappé, par exemple, à la CGT. Il s'agit plutôt de souligner combien un projet de transformation radicale des rapports sociaux ne peut faire l'économie d'une réflexion approfondie sur la façon d'atteindre les travailleurs qui ont le plus besoin d'être défendus et de leur donner les moyens de se mobiliser. C'est en ce sens que l'analyse du processus de précarisation conduit également à questionner les structures ainsi que les pratiques syndicales.

Les transformations des formes d'organisation, de structuration, dont se dote le syndicalisme apparaît, en effet, comme un enjeu éminemment stratégique et par là même politique. Comment réussir à faire émerger des points d'appui pour de l'action collective, là où le patronat s'est efforcé, au contraire, de morceler, de séparer, d'individualiser, de mettre en concurrence ? Les grandes données sur le syndicalisme français montrent comment celui-ci, toute organisation confondue, est d'abord (et quasi exclusivement) présent dans les grandes entreprises, publiques et dans une moindre mesure, privées. Le phénomène est connu : sur un même site de travail peuvent se côtoyer des salariés qui relèvent de statuts différents et qui n'auront pas accès aux mêmes droits. C'est le cas dans une même et seule entreprise lorsque celle-ci fait appel à des salariés « mis à disposition », à des intérimaires ou encore à des stagiaires ; c'est le cas dans les fonctions publiques, à commencer par la fonction publique d'Etat, où la proportion des emplois contractuels est devenue particulièrement conséquente. Mais c'est le cas aussi dans des lieux de travail comme des sites industriels, des

gares, de centres commerciaux. Pour les organisations syndicales, un des enjeux consiste dès lors à renforcer leur action dans les entreprises où elles sont présentes, mais aussi à sortir de celles-ci, à aller vers ces secteurs fortement précarisés. Cependant, dès lors que de telles initiatives sont envisagées, surgissent des questions à la fois de moyens et de structuration. Sans vouloir forcer la comparaison historique, il ne semble pas exagéré de dire que le syndicalisme est aujourd'hui à un tournant du même type que celui ayant consisté à passer, au début du XXe siècle, d'un syndicalisme de métier à un syndicalisme d'industrie. Faut-il, par exemple, tenter d'organiser les salariés des filiales et des entreprises sous-traitantes en partant des fédérations professionnelles ? Convient-il plutôt de favoriser des démarches au niveau territorial en regroupant des travailleurs qui subissent les formes cumulées de la précarité (que celle-ci passe, en termes d'emploi, par l'intérim, le CDI à temps partiel ou le CDD...) ? Les deux options ne s'excluent évidemment pas et le défi posé par l'ampleur du phénomène de précarisation oblige à repenser la dimension professionnelle et interprofessionnelle.

L'exemple de l'aide à domicile est intéressant de ce point de vue car selon leur employeur (association, collectivités territoriales, entreprises), ces salariées peuvent relever de fédérations distinctes. Or, ce dont elles ont avant tout besoin, pour commencer à mettre leurs expériences en commun, à élaborer des revendications collectives, est d'un lieu pour se réunir, de conseils juridiques, d'aide... Les embryons de syndicalisation, dans l'ensemble de ces secteurs précarisés, montrent avec acuité un besoin renforcé de structures interprofessionnelles au niveau local. Ces dernières doivent être capables, d'une certaine façon, d'être les bourses du travail du XXIe siècle à l'heure où il s'agit, de nouveau, de réunir des travailleurs qui ne peuvent le faire sur leur lieu de travail, d'obtenir de premiers droits en gagnant des élections pour des délégués du personnel, de mener de longues batailles juridiques. Ces stratégies d'implantation qui ne sont pas très éloignées de celles que mènent les syndicats américains pour obtenir leur reconnaissance, entreprise par entreprise, et nécessitent d'importants moyens militants, mais aussi financiers. Ce sont dès lors des choix en termes d'allocation des ressources - des heures de délégation disponibles, par exemple, pour permettre à un militant d'aider au développement dans tel secteur, la création d'un poste de permanent salarié - qui se posent en interne de façon très concrète et qui se heurtent parfois, soit à la crainte d'affaiblir les structures existantes, soit aux réticences quant aux postes de permanents. Pourtant, sans de tels appuis et en raison des usages patronaux des dimensions combinées de la précarité (avec pour conséquence un renforcement des formes de domination), l'organisation collective des salariés précaires reste, dans les faits, un vœu pieux.

Ces quelques réflexions montrent que, bien sûr, la question de la structuration (c'est-à-dire de la recherche des formes d'organisation les plus adéquates et les plus efficaces) est indissociable de celle des pratiques. Comment créer les conditions pour que des travailleurs précaires élaborent par eux-mêmes leurs revendications et ne rentrent pas dans une relation délégitime, voire de services (en particulier juridiques) avec le syndicat ? Là encore, donner de la place aux salariés précaires dans l'organisation - afin qu'ils puissent s'y faire entendre, mais aussi qu'ils s'approprient les cadres collectifs quitte à les modifier - nécessite du temps, voire des dispositifs particuliers, tant il est difficile d'inscrire ce processus d'auto-organisation dans la durée.

Références :

- Avril Christelle, 2014, Les aides à domicile. Un autre monde populaire, La Dispute.
Abdelnour Sarah, 2012, Les nouveaux prolétaires, Paris, Textuel.
Amossé Thomas, 2004, « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », Dares analyses, n°44.2.
Castel Robert, 1995, Les métamorphoses de la question sociale, Paris, Fayard.
Castel Robert, 2009, La montée des incertitudes : travail, protections, statut de l'individu, 2009, Paris, Seuil.



Au ministère du Travail. c'est double peine : Un Plan de Suppressions d'Emplois massif - Une mise au pas des services. le CHSCT peut aider les équipes syndicales pour en analyser les conséquences.

La majorité dite socialiste arrivée en 2012 n'aura pas mis longtemps pour s'attaquer, entre autres, au ministère du travail (on aurait aimé dire le ministère des travailleurs).

Dès le mois de décembre 2012, le ministre du travail de l'époque, Michel Sapin, annonce son projet baptisé « *Ministère fort* ». « *Fort* » de quoi ? De la suppression du corps des Contrôleurs du travail ? De l'externalisation des services Emploi et de la suppression des moyens pour les quelques services restants ? Du droit du travail sans cesse élargi au profit des chefs d'entreprise ? De la suppression d'effectifs dans l'ensemble des corps et des services de son ministère ? De la démocratie sociale interne sans cesse bafouée avec un cynisme assumé ? Difficile de le croire.

Alors, peut-être, « *fort* » de la caporalisation de l'inspection du travail imaginée par les gouvernements successifs depuis quinze ans et mise en place par ce nouveau cabinet, « *fort* » de la nouvelle ligne hiérarchique renforcée par de nouveaux chefs recrutés en nombre, « *fort* » des graves atteintes au caractère généraliste de l'inspection du travail, et par-dessus tout lourd de menaces sur l'indépendance de ses agents. C'est pour l'essentiel ce que recèle ce plan aux funestes promesses.

Très vite, les organisations syndicales internes représentées en CHSCT (en tout cas, celles dignes de ce nom, en l'occurrence CGT, SNUTEFE-FSU, SUD Travail) s'inquiètent de ce projet qui vient s'ajouter aux précédentes réformes qui ont déjà abîmé ce ministère, et imposent en fin d'année 2013, en CHSCT ministériel, le vote d'une expertise afin d'apporter un éclairage extérieur sur ces décisions qui risquent d'avoir des conséquences évidentes sur la santé et les conditions de vie au travail des agents, notamment :

- Sur les exigences et l'intensité du travail ;
- Sur les exigences émotionnelles ;
- Sur leur autonomie, leurs marges de manœuvres et leur latitude décisionnelle ;
- Sur la dégradation des rapports sociaux et des relations individuelles et collectives de travail ;
- Sur le sens donné à leur travail et le risque de conflits de valeur ;

Sur leur devenir professionnel menacé (cf. la disparition programmée sur 7 ans du corps des contrôleurs du travail et tous les agents qui ne font pas partie de l'inspection du travail).

Les représentants du personnel demandent que l'expertise identifie en quoi les réformes ainsi engagées par le ministère, et en regard de chacun de ces items, comportent des risques pour la santé, physique et mentale, et la sécurité des agents.

Enfin, il est demandé à cette expertise de dégager des pistes de réflexions et de proposer des réponses adaptées (mesures de prévention notamment).

L'expertise ainsi revendiquée dans un CHSCT de l'administration d'Etat trouve sa légitimité dans l'article 55 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011.

Après maintes réunions préparatoires dans lesquelles il aura fallu batailler en intersyndicale pour sauvegarder les moyens d'intervention de l'expert (à ce propos, nous rappelons la nécessité d'une forte vigilance lors de l'élaboration du cahier des charges soumis au cabinet d'expertise), la procédure de marché public (*) fera ressortir le cabinet Alternatives Ergonomiques pour conduire cette analyse en quatre mois, à partir de la désignation jusqu'à la remise du rapport.

L'enquête d'Alternatives Ergonomiques s'appuie sur des études documentaires et des analyses (Enquêtes et expertises RPS antérieures, étude universitaire sur les métiers de l'inspection du travail, « *Doléances* » exprimées par les agents en 2012, à l'initiative de SUD et de la CGT, sur leurs conditions de travail dans les services déconcentrés du ministère du travail de plusieurs dizaines de départements), sur des entretiens professionnels avec des agents de diverses catégories, sur des observations de situations de travail.

En quatre mois, les analystes du cabinet d'expertise ont réalisé la prouesse de dresser un tableau fidèle de la situation vécue par les agents du ministère du travail et des craintes de

ceux-ci pour leur avenir, et pour l'avenir de leurs missions de service public, de leur métier et de leurs services. Plus encore, Alternatives Ergonomiques a réussi un travail de prospection et d'analyse de ce qui attend les agents si le pouvoir politique décidait de maintenir sa réforme (réforme en cours de réalisation actuellement).

Tout d'abord, les expertes se sont interrogées sur la pertinence de remplacer ce qui fonctionne et ce qui tient la route malgré les difficultés constantes (liées notamment à des années de RGPP et de MAP) par des réorganisations aléatoires installées dans la précipitation.

Elles ont mis utilement en opposition l'absence de la hiérarchie centrale en soutien aux agents, à la capacité de ces derniers à s'organiser et à travailler dans leurs collectifs et s'interrogent sur la pertinence de casser ces collectifs au profit d'une organisation hiérarchisée.

Elles constatent, avec un étonnement non dissimulé, que ministre et hauts fonctionnaires proclament leur ambition de répondre aux problèmes des agents par leur réforme alors qu'ils n'ont aucun diagnostic à présenter sur ces prétendus problèmes et, plus globalement, sur l'état de leurs services.

Outre ce risque de dévastation des structures existantes, ce sont les alertes posées par les analystes dans le domaine de la santé au travail qui sont les plus préoccupantes. Elles démontrent par de nombreux exemples que tous les agents sont affectés par cette réforme dans leur quotidien, tant dans leurs conditions de travail que dans leur santé.

Leur bilan est accablant pour le ministère : « *La réforme est une décision politique prise dans la précipitation sans étude préalable sur les conséquences en matière d'organisation, d'avenir professionnel, de conditions de travail et surtout de santé au travail* ».

Personne n'aurait mieux pu résumer l'absurdité de cette entreprise délibérée de destruction, dans laquelle on cherche en vain ce qui pourrait justifier l'appellation de « *ministère fort* »

Cette expertise de 67 pages aura été et demeure un outil efficace pour faire porter, et apporter, un regard extérieur dans un ministère où la hiérarchie n'écoute absolument plus la parole syndicale oppositionnelle (les trois organisations syndicales précitées). En introduisant ces personnes extérieures, la hiérarchie du ministère du travail a été obligée d'écouter d'autres personnes qu'elle-même et a permis aux organisations syndicales opposées à la réforme de bénéficier d'une parole « *experte* » pour soutenir leurs alertes et revendications.

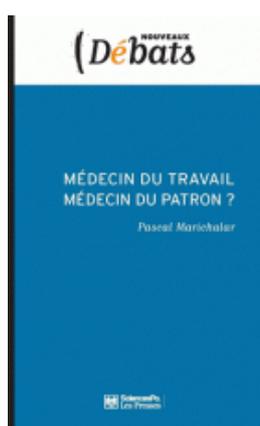
Cette réorganisation est violente, sur le fond et dans la forme. Sa mise en œuvre par le ministère du travail relève d'un passage en force permanent : un des outils utilisés, et plus que jamais depuis le lancement de cette mise au pas, est la décrédibilisation de la parole syndicale, taxée par la hiérarchie d'« *idéologique* », notamment auprès des agents et de la presse.

Cette expertise, commandée par le CHSCT (et d'ailleurs très mal reçue par la DRH), nous a permis, en crédibilisant nos analyses et en contribuant à valider nos actions de résistance notamment auprès des salariés, des médias et de nos propres collègues, de rétablir en partie le rapport de forces en notre faveur, et nous a permis de retourner cette violence verbale et symbolique en démontant la logique et le discours du ministre-patron.

En outre, nous avons cité les principales analyses de cette expertise dans les recours contentieux que nous avons déposés devant le Conseil d'Etat, notamment pour dénoncer le refus catégorique du ministère du travail de consulter le CHSCT ministériel sur... la réorganisation elle-même !

(* Le risque sous-jacent à la mise en œuvre de cette procédure de marché public – dont le caractère prétendu obligatoire en ce cas par l'Administration est sujet à contestation – est de permettre à celle-ci, sous couvert d'impératifs financiers liés à cette procédure, d'imposer le choix de cabinets d'expertise au rabais, ou trop proches d'elle. Nos craintes ne se sont heureusement pas vérifiées, le cabinet Alternatives Ergonomiques ayant accompli un travail de qualité, en toute indépendance. Mais le risque demeure : en l'occurrence, la direction du ministère était si pressée de mettre en œuvre cette réforme que l'appel d'offres a été très tardif, d'où un très faible nombre de réponses, dont celle d'Alternatives Ergonomiques que la Direction n'a pu que valider, pour ne pas perdre de temps).

Médecin du travail, médecin du patron ? L'indépendance médicale en question



Pascal Marichalar

Souffrance au travail, cancers professionnels, troubles musculo-squelettiques... En France, la prévention des risques professionnels va mal.

Il existe pourtant des professionnels – les médecins du travail – chargés par la loi de prévenir toute altération de la santé des individus du fait de leur travail. Quelle part ces praticiens ont-ils dans cette faillite de la prévention ? Les salariés peuvent-ils leur faire confiance ?

Le statut particulier des médecins du travail les enferme dans de sévères contradictions. S'ils ont le droit, et même le devoir, de rester indépendants, ils sont tenus, en tant que salariés, à une forme de subordination vis-à-vis des employeurs.

De l'avis d'aptitude à la reconnaissance de la maladie professionnelle et à la prise en compte de la dangerosité des conditions de travail, l'auteur montre, au terme d'une enquête de cinq ans, comment les médecins du travail tentent d'exercer leur métier et ouvre quelques pistes pour améliorer l'indépendance de cette institution.

Un éclairage sur les faiblesses d'un système qui expose des millions de travailleurs à des risques graves mais évitables, et quelques pistes pour améliorer l'indépendance de la médecine du travail.

Les Mondes du travail à la Maison des Métallos

La Maison des Métallos est une ancienne usine devenue lieu symbole des ouvriers métallurgistes de la CGT et à présent centre culturel de la ville de Paris. En lien avec ce passé encore vivace, plusieurs rencontres et spectacles sont proposés durant le mois d'octobre sur le thème « Les Mondes du travail » :

- du 7 au 19 octobre, la pièce de théâtre « Permafrost » sur la vie d'ouvrier-es dans une usine et plus particulièrement autour de la rencontre d'une femme avec un homme vivant au milieu de ses machines industrielles.

- le 13 octobre, rencontre avec le cinéaste Jean-Pierre Thorn, ancien établi-ouvrier sur le thème « Comment filmer la révolte ? », avec la projection du documentaire « Le dos au mur » (1978) sur une grève chez Alsthom et de la fiction « Je t'ai dans la peau » (1989), sur l'engagement d'une religieuse devenue ouvrière et syndicaliste qui s'est suicidée en 1981.

- du 23 au 25 octobre, « Etre sujet dans son travail » avec les ambiances sonores, projections et témoignages mis en scène par le compositeur Nicolas Frize. « Le monde du travail est abordé de façon tout à fait singulière, mettant l'accent sur les approches personnelles des « travaillants » dans la salle, sur la façon dont chacun invente son métier, se l'approprie, y met de soi, l'interprète et le transforme... »

Tous les détails sur le site : <http://www.maisondesmetallos.org/2014/07/21/les-mondes-du-travail>



le cnam

COLLOQUE « Qualité du travail, qualité au travail »

Le vendredi 14 novembre de 9h à 17h30

CNAM- 292 rue Saint Martin - 75005- Paris - amphi Paul Painlevé

CRTD

Les transformations que connaît le travail contemporain (intensification, précarisation, mais aussi flexibilité, nouvelles méthodes de gestion, d'évaluation...) modifient en profondeur le travail, son organisation et la conception que l'on se fait de la qualité du/au travail.

La qualité prescrite, telle que développée par le langage et les techniques de la qualité, trouve de multiples déclinaisons : qualité des produits, des services, des processus, des régulations, des procédures de certification... qualité totale. On peut interroger ici la qualité du travail de prescription, celui réalisé par les managers, organisateurs, gestionnaires.

La qualité du travail renvoie aussi au « travail bien fait » du point de vue du/des opérateurs : règles de métier, règles du collectif de travail, construction des valeurs en situation de travail et dans d'autres domaines d'activité, valeurs personnelles engagées dans l'activité.

La qualité du travail peut renvoyer encore à la qualité de la vie au travail : ici, la notion de qualité du travail peut être mise en perspective avec celles de « travail soutenable », ou de « travail décent ».

Ce colloque entend déplier les significations de la « qualité », repérer les usages de cette notion polysémique, favoriser les réflexions et débats sur la manière de construire les jugements sur le travail et leurs critères, et préciser les méthodologies associées au développement de la « qualité ».

Entrée sur inscription gratuite - Contact : dominique.lhuillier@cnam.fr

Programme de la journée : http://culture.cnam.fr/medias/fichier/colloque-crttd14-10-2014_1411399299516-pdf