

**Trente ans plus tard...** Alors même que le travail est l'une des préoccupations premières des salarié-es (les conditions dans lesquelles il s'effectue, son organisation et ses conséquences pour la santé des travailleurs et travailleuses), cette thématique est restée en dehors des moments de campagne politique récents. Pire, ce sujet n'a été quasiment pas abordé dans la conférence sociale de juillet et la conférence environnementale de septembre. Trente ans après les lois Auroux, c'est pourtant urgent.

### Démocratie et droits nouveaux pour les salariés dans les entreprises et les fonctions publiques

Ce qui est considéré comme juste et démocratique dans la société (élection des «dirigeants», possibilité de donner la parole au peuple, conseils de quartiers etc.) cesse de l'être dans l'entreprise ou dans les fonctions publiques où la règle est «le lien de subordination à l'employeur».

L'idée de la nécessité d'une extension de la citoyenneté à la sphère de l'entreprise : « *citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans leur entreprise* » n'est pas nouvelle et les dispositions qui concernent le droit d'expression dans le code du travail datent de 1982. « *Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail...* »

Ce droit est très peu appliqué et nécessite de nouvelles négociations dans les entreprises où il doit s'exercer au plus près du terrain et de manière spécifique pour chaque catégorie de personnel confrontée aux politiques managériales. Ce droit est à l'opposé des méthodes «Toyota» et relayées par le capitalisme anglo-saxon (Lean management, Kaizen, etc.). Sous couvert de discours participatifs il s'agit en effet, de méthodes de domination des salariés.

Redonner du pouvoir d'agir pour les salariés nécessite de recréer des espaces d'expressions et de délibérations sur le travail. Le droit d'expression des salariés qui doit « *définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail* » est un droit fondamental à remettre à sa vraie place, un droit à améliorer et à développer.

### Le CHSCT : une instance à renforcer avec des droits supplémentaires et un pouvoir réel

L'Union Syndicale Solidaires exige un renforcement des droits et des pouvoirs des CHSCT et notamment :

- le droit d'alerte du CHSCT, étendu aux risques liés à l'organisation et l'intensification du travail ainsi qu'aux méthodes de management ;
- des moyens supplémentaires pour les CHSCT pour enquêter et obtenir des aides d'experts, de spécialistes sur les risques pour la santé des salariés ;
- les CHSCT des entreprises utilisatrices doivent pouvoir défendre les questions qui concernent les salariés des entreprises sous-traitantes ;
- le CHSCT doit être constitué dans les entreprises (et non les établissements) de plus de 20 salariés. Dans les entreprises en dessous de 20 salariés, les délégués du personnel doivent avoir les mêmes prérogatives et les mêmes moyens que les CHSCT. Pour les TPE (en dessous de 11 salariés) la

création de CHSCT de sites compétents sur une zone commerciale ou industrielle doit être mise en place ;

- l'élection du CHSCT doit être faite au scrutin direct, sur listes présentées par les organisations syndicales en même temps que les élections des autres représentants du personnel ;
- alignement des prérogatives des CHSCT des Fonctions Publiques sur le code du travail.

Les réorganisations proposées par les employeurs et les organisations du travail mises en place sont le plus souvent nocives pour les salariés et altèrent leur santé. Actuellement, les CHSCT ont seulement la possibilité de donner leur avis sur des restructurations. Il est extrêmement rare que les employeurs tiennent compte de cet avis.

Les CHSCT doivent donc avoir le pouvoir de refuser les restructurations nocives. A la pratique actuelle d'information-consultation des CHSCT qui laisse le pouvoir en totalité dans les mains des employeurs, il faut substituer des dispositions qui imposent un avis majoritaire du CHSCT pour modifier l'organisation du travail, réorganiser ou restructurer une entreprise ou un service.

### Les employeurs publics et privés et leurs responsabilités dans la dégradation de la santé des salariés

Selon les dispositions du code du travail « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Il doit notamment « *1° Eviter les risques ; 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; 3° Combattre les risques à la source ; 4° Adapter le travail à l'homme, (...)* ».

La jurisprudence de la cour de cassation a notamment précisé : « *En vertu du contrat de travail liant à son salarié, l'employeur est tenu envers ce dernier d'une obligation de sécurité de résultat notamment en ce qui concerne les accidents du travail* ».

Mais dans les faits, ces obligations légales des employeurs sont très loin d'être respectées et de très nombreux salariés de tous secteurs d'activité subissent des atteintes graves à leur santé. De plus la justice va être fort clémente avec les employeurs qui commettent des délits de mise en danger de la vie d'autrui, tels que prévus par le code pénal. En Italie, deux dirigeants de la société Eternit, poursuivis pour leurs responsabilités dans le drame de l'amiante ont été condamnés le 13 février 2012 à seize ans de prison. En France, l'instruction se poursuit alors que d'ici 2025, l'amiante aura fait 100 000 morts.

L'Union Syndicale Solidaires exige un renforcement des sanctions pénales à l'encontre de tous les employeurs qui ne respectent pas le code du travail et leur obligation de sécurité de résultat. Cela nécessite notamment :

- des sanctions renforcées (ou parfois à créer), pour non respect des obligations des employeurs ;
- des moyens renforcés pour l'inspection du travail (moyens humains et renforcement des pouvoirs) ;
- des moyens renforcés pour la justice avec des tribunaux spécialisés dans la délinquance patronale au travail avec des délais de jugements réduits.

Aujourd'hui comme il y a trente ans, les salariés n'acceptent plus de perdre leur vie à la gagner.

# Jurisprudence

## **Cancer du bitume, l'employeur jugé responsable**

La cour d'appel de Lyon vient de reconnaître la société Eurovia (entreprise du bâtiment) coupable de faute inexcusable, après le décès d'un salarié qui avait travaillé durant plusieurs années à l'épandage de bitume sur les routes.

Ce jugement est le résultat d'une longue bataille de la famille du salarié pour faire reconnaître la maladie comme maladie professionnelle et la responsabilité de l'employeur.

Le cancer de la peau dont souffrait le salarié n'entrait dans aucun tableau des maladies professionnelles, mais le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) avait toutefois conclu qu'il existait un lien entre la maladie du salarié et son activité. En mai 2010 le tribunal des affaires de sécurité sociale de Bourg en Bresse avait fait le lien entre le cancer de la peau et les fumées toxiques du bitume et reconnu la faute inexcusable de l'employeur. Le CRRMP avait fondé sa décision en s'appuyant sur les conditions de travail et les

## **Infarctus du au stress professionnel, l'employeur jugé responsable**

La cour de cassation vient de confirmer la condamnation pour faute inexcusable d'un employeur dont la politique de réduction des coûts avait provoqué la crise cardiaque d'un salarié.

Cet infarctus avait été reconnu comme accident du travail par la caisse primaire d'assurance maladie. Licencié quelque temps après pour inaptitude physique, l'intéressé attaquait son employeur en reconnaissance d'une faute inexcusable pour obtenir des dédommagements complémentaires.

Rappel : la faute inexcusable d'un employeur est caractérisée dès lors qu'il est établi que ce dernier avait ou aurait du avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (Cass. soc., 11 avril 2002, n°00-16.535).

A l'appui de sa demande le salarié a fait

## **Quels enseignements en tirer ?**

Cet arrêt pose le principe selon lequel « un employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et à ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes ».

Il confirme également la montée en

différents risques auxquels était exposé le salarié. Cette analyse a été contestée par l'employeur pour qui l'intéressé n'avait jamais été exposé aux goudrons ... Il est vrai aussi que le tribunal n'avait pas dit précisément si le cancer était lié au bitume ou aux rayons UV.

L'arrêt rendu le 13 novembre 2012 par la Cour d'appel de Lyon établit un lien de causalité entre le cancer de la peau du salarié et son activité professionnelle.

Les juges reconnaissent que la victime était « exposée à l'action conjuguée du soleil et du produit potentiellement dangereux, lequel à lui seul imposait des mesures de protection particulière selon les fiches établies par les fournisseurs de tels produits ».

Ils estiment que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat a le caractère de faute inexcusable, l'employeur avait ou aurait du avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Eurovia devra verser 200 000 euros de

valoir (preuves à l'appui) sa surcharge de travail consécutive à la politique de réduction des coûts de la direction qui avait entraîné de nombreux départs non remplacés.

L'employeur quant à lui mettait en avant qu'il n'avait pas conscience du danger pour deux raisons : d'une part le salarié n'avait jamais fait part des problèmes professionnels auxquels il était confronté et d'autre part il avait toujours été déclaré apte à l'issue des visites médicales obligatoires.

La cour de cassation a confirmé l'appréciation de la cour d'appel en estimant que la faute inexcusable est bien établie. Pour caractériser la conscience du danger elle reprend à son compte l'affirmation de la cour d'appel de Paris selon laquelle « un employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et à ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes ».

puissance devant les juridictions de la sécurité sociale de la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur dès lors que les situations de travail sont génératrices de stress.

Ce que dit également ce nouvel arrêt c'est que les employeurs ont l'obligation de tenir compte des risques psychoso-

dommages et intérêts à la famille de la victime.

Il s'agit là d'une première en France qui va ouvrir vraisemblablement la voie à d'autres contentieux de ce type, même si dans sa décision la cour d'appel a tenu à préciser que « le litige qui lui est soumis n'est pas le procès en général ni du goudron ni du bitume, ni de leurs composants, ni des entreprises de travaux publics en général ». Elle dit également « qu'elle n'a pas à trancher sur les conflits d'experts et sur les risques de cancer pouvant affecter les salariés confrontés à des produits différents ».

La bataille n'est pas terminée il reste à faire inscrire dans le tableau des maladies professionnelles celles liées au bitume, produit non considéré comme cancérigène au niveau européen.

Toutefois et c'est une avancée, le centre international de recherche sur le cancer (CIRC) a classé en octobre 2011 comme cancérigène possible l'exposition aux bitumes et à leurs fumées pour les travaux routiers.

Les juges ont estimé que l'entreprise ne pouvait ignorer les risques alors que « l'accroissement du travail était patent sur les années précédant l'infarctus » et où « la politique de surcharge, de pressions et d'objectifs inatteignables était confirmée par des attestations ».

C'est ainsi que l'entreprise selon la cour de cassation n'a pas pris « utilement la mesure » des conséquences sur la santé de son objectif de réduction des coûts en manquant ainsi à son obligation de sécurité de résultat, obligation qui consiste à prévenir toute « réaction à la pression ressentie par le salarié ». Les juges ont rejeté les arguments de l'employeur sur l'absence de plainte du salarié en raison de sa position hiérarchique qui ne lui permettait pas une telle expression et qu'en tout état de cause son absence de réaction ne signifiait par pour autant l'approbation de l'attitude des dirigeants de l'entreprise.

ciaux dans les choix organisationnels ou commerciaux qu'ils font et que ces risques ne peuvent plus être ignorés des entreprises.

(Cass.Civ2, 8.11.2012, N°11-23855)

Deux jurisprudences importantes qui feront date pour les salariés.



« Des changements à espérer et à réaliser... ou deux journées de séminaires en Ile de France pour pouvoir penser et imposer la bien-traitance au travail des personnels de Pôle Emploi »

L'annonce à caractère optimiste de ses 2 journées de séminaire organisées pour le personnel par Solidaires Sud Emploi « imposer la bien-traitance au travail à Pôle Emploi » est faite pour signifier aux agents que c'est un défi nécessaire. Il est possible de relever ce défi avec une mobilisation massive du personnel et une communication efficace vis-à-vis de l'extérieur sur le harcèlement organisationnel et la pression managériale incessante liée à l'organisation du travail en flux tendu avec des indicateurs inappropriés et des effectifs insuffisants.

Pour mémoire, l'enquête nationale sur Pôle Emploi réalisée par ISAST en 2010 à laquelle la moitié du personnel avait répondu, révélait que 71% des agents se considéraient comme vivant une situation de travail tendue (conditions de travail intenses et difficulté à remplir sa mission correctement).

Avec la montée du chômage et le renfort « à dose homéopathique » alloué par le nouveau gouvernement, la situation n'a fait qu'empirer pour les agents de Pôle Emploi, confrontés qu'ils sont à la fois à la pression inquiète du public demandeur d'emploi et à celle d'une organisation managériale qui multiplie les diktats et les injonctions contradictoires empêchant le travail de se faire et le service d'être correctement rendu ! Beaucoup ont honte de leur travail dégradé.

Entre cette situation explosive et le peu de soutien social manifesté, des agents retournent la violence contre eux-mêmes. Deux nouveaux suicides à Pôle Emploi nous affectent cruel-

lement depuis la fin octobre 2012, une femme à St Brieuc en Bretagne et une autre à Rosny en Seine St Denis se sont données la mort. Il nous faut réagir fortement syndicalement et trouver des solutions collectivement sinon le travail continuera à tuer à Pôle Emploi en toute impunité.

Jeudi 22 novembre, après une première journée le 4 octobre, Solidaires SUD Emploi IDF organisait une formation échange autour des conditions de travail à la bourse du travail, annexe Charlot. Elle était, comme la première, ouverte aux syndiqués et non syndiqués. Le 4 octobre avait été consacré aux constats et à l'analyse des situations de travail, la journée du 22 novembre était consacrée plutôt aux actions à mettre en œuvre pour les améliorer. La première journée avait réunie 160 salarié-es, la seconde était du même ordre, 150 à 200 personnes. L'action de des équipes syndicales de Solidaires sur le sujet a été présentée en partant de quelques exemples concrets d'actions syndicales menées, seules ou en intersyndicale. Nous avons notamment abordé les cahiers de doléances et assises du ministère du travail et de l'emploi, les actions juridiques à FT, Renault et à la Caisse d'Épargne, les actions autour du CHSCT avec l'expertise et les enquête pour lutter contre les déménagements, lieux de travail inadaptés, l'inflation des logiciels et le contrôle de plus en plus fort des salarié-es. Les débats étaient riches et les prises de parole très nombreuses et énergiques. La journée s'est poursuivie avec l'adoption d'un manifeste et l'ouverture de pistes d'actions pour les semaines qui viennent.

## Au congrès du SNJ à Villeurbanne :

### les constats et pistes d'actions de la commission PRPS



Plans sociaux et réductions d'effectifs, précarité accrue, burn out à répétition, surcharges récurrentes, journées à rallonge, décollements de rétine à cause de trop d'heures d'écran, open spaces générateurs de stress, dépressions, suicides ou tentatives,... Autant de maux dits par ces mots qui ont circulé en boucle lors de la réunion de l'atelier PRPS (prévention des risques psycho sociaux) organisé à l'occasion du congrès national du SNJ à Villeurbanne du 3 au 6 octobre dernier. Comme si le vulgaire quotidien d'une profession malmenée en son immense majorité venait déchirer l'écran de fumée devant lequel se pavanent quelques vedettes des médias dominants, et qui semblent, eux, partager avec « l'élite » et autres privilégiés les mêmes conditions de vie, faute de pouvoir encore parler en l'espèce de travail...

Après les congrès de Paris puis d'Autans, c'est donc le même constat qui a été dressé à Villeurbanne, avec la nette impression de voir celui-ci rapidement empirer. Preuve s'il en était besoin que les journalistes, dans leur immense majorité, subissent bien les mêmes dégradations dans l'exercice de leur profession que tous les autres travailleurs en chacun de leurs métiers.

Au sein de l'atelier (qui s'est tenu en présence d'Éric Beynel, porte parole de notre Union syndicale Solidaires), puis en plénière, la réflexion a conduit les militants à vouloir passer du constat à l'action. L'instance CHSCT a été particulièrement mise en avant, précieuse pour peu que les élus l'investissent vraiment. Mais des exemples d'action symbolique et directe sont venus démontrer que c'est également par la prise de conscience et la mobilisation collective que l'on peut faire bouger les lignes. Ont ici été racontés cette interpellation surprise des dirigeants d'une entreprise lors d'une grande messe destinée à faire comme si tout allait pour le mieux dans le meilleur des mondes, ou encore cette distribution

intempestive de boules de cire sur l'ensemble d'un plateau organisé en open space et que chacun a glissé à l'heure de pointe dans ses oreilles... Tandis que la victoire juridique contre le Benchmarking que venait d'emporter Sud BPCE quelques jours auparavant en Rhône Alpes où se déroulait justement le congrès a été examinée avec un très vif intérêt. Que ce soit donc sur le plan de l'action juridique ou sur celui d'un usage efficace des instances du personnel, tout en privilégiant l'écoute, la vigilance et l'organisation d'un rapport de forces, c'est à chaque fois un vif besoin de formation qui en est ressorti, autant qu'une forte attente en terme d'échanges d'expériences. Un constat qui a permis de mesurer combien l'appartenance du SNJ à l'Union syndicale Solidaires pouvait en l'occurrence s'avérer des plus précieuses. Ainsi d'ailleurs que cela avait déjà pu être souligné lors de la présentation d'un rapport d'activités voté à l'unanimité. Dans sa partie consacrée à notre Union, on pouvait y lire: « On peut apprécier la pertinence de notre appartenance à Solidaires, dans le domaine de la souffrance au travail. La dimension interprofessionnelle de notre Union nous conduit à partager nos expériences puis à élaborer des réponses syndicales les mieux appropriées à chaque situation... en profitant de cette «boîte à outils» spécialement conçue par notre Union, dont l'expertise en la matière a déjà fait ses preuves, y compris sur le terrain juridique (voir l'actualité récente). Nous pouvons ainsi être bien mieux armés face à cette problématique toujours plus prégnante dans le monde du travail. Et mesurer combien, à chaque fois, dans des métiers pourtant divers et variés, les mêmes causes produisent les mêmes effets. En cause, des méthodes de management inhumaines et même barbares qui ont pour effet de dénier aux salariés ce qui fait l'essence même de leur travail : son utilité sociale, qu'on appelle au SNJ «défense de la qualité de l'information».





## Prendre la main sur l'expertise CHSCT dans la fonction publique d'Etat...

*Cet article relate comment, suite à un suicide à la préfecture de la Seine-Maritime, une équipe syndicale de SUD Intérieur a œuvré pour obtenir en CHSCT le recours à l'expertise d'un cabinet agréé en application de l'article 55 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 et imposer le choix du cabinet par le CHSCT. Il propose aussi un point sur la démarche syndicale.*

**13 août 2012 : nous apprenons le suicide par pendaison d'une collègue de ce service.**

### Rencontrer les agents

Sud Intérieur est allé rencontré deux fois les agents : le 14 août (le lendemain de l'annonce du suicide) et une quinzaine de jours plus tard (cette fois-ci avec FO - la CFDT n'étant pas venue). Nous avons été en liaison très régulière avec eux entre ces deux dates. Nous avons établi, suite à cette première réunion, un cahier de doléances sur leurs conditions de travail (à la demande Sud Intérieur). Nous leur avons annoncé ce jour-là que nous demanderions une enquête dans le cadre du CHSCT et la reconnaissance en accident de service du suicide.

### Les agents au cœur de l'action

Nous leur avons dit qu'ils que rien ne pouvait se faire sans eux. Nous avons besoin d'eux comme ils avaient besoin de nous. Ce discours a également été martelé lors de la seconde réunion, parfaitement relayé par FO également. Cette démarche a été très bien accueillie. D'autant plus que lors du CHSCT extraordinaire qui s'est finalement tenu le 21 septembre, les deux agents mandatés par leurs collègues pour participer à la séance ont indiqué qu'ils étaient quelque peu mis à l'écart sur les réflexions sur l'organisation du travail.

### Rencontrer les représentants de l'administration

Nous avons rencontré le secrétaire général et avons demandé une enquête CHSCT et la reconnaissance en accident de service. Nous avons aussi eu une rencontre avec la cheffe du service. Il était indispensable aussi d'avoir son point de vue.

### Rencontrer l'assistance sociale qui suivait le service

C'était nécessaire pour avoir son éclairage à la fois sur la situation de la collègue (qu'elle suivait) et du service en général (qu'elle suivait aussi).

il n'y a pas eu de rencontre avec la médecin de prévention, absente pour congés.

Ces premières démarches indispensables permettent de bien préparer les discussions avec les autres organisations syndicales

### Rencontrer les organisations syndicales

Dans notre cas, CFDT et FO pour se mettre d'accord sur le contenu du courrier conjoint sollicitant la tenue d'un CHSCT extraordinaire au cours duquel serait examiné à la fois le recours à un cabinet agréé pour mener une expertise sur les conditions de travail au service immigration et intégration et la reconnaissance en accident de service du suicide.

Cela pour contraindre l'administration à tenir cette instance et l'obliger à se positionner clairement favorablement ou non sur les deux demandes.

L'unité syndicale est indispensable pour construire le rapport de forces devant amener l'administration à accepter l'expertise.

### Le CHSCT du 21 septembre 2012

Le recours au cabinet agréé (IRCAF) pour l'expertise est accepté par l'administration dont «la mission aura pour objet l'analyse du travail au sein du service de l'immigration de la préfecture de la Seine-Maritime» et de «proposer les préconisations de modifications d'organisation». Délibération adoptée à l'unanimité des représentants du personnel, les seuls à prendre part au vote.

Le cabinet agréé va ainsi appuyer le CHSCT pour qu'il avance «des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail des agents».

### C'est l'administration qui prendra à sa charge le coût de cette expertise.

Bien entendu, elle a évoqué la question de la procédure de recours à un marché public. Sud Intérieur, qui s'était préparé à cette éventualité, a immédiatement riposté en indiquant que la jurisprudence nous en dispensait. Notamment en nous appuyant sur l'arrêt du tribunal de grande instance de Nantes du 21 juin 2011, précisant que «les règles spéciales régissant les CHSCT ont vocation à déroger aux règles générales du Code des Marchés Publics. En effet, l'application du code des marchés publics méconnaît le principe général de droit selon lequel les dispositions spéciales dérogent aux dispositions générales ; qu'en effet, à supposer que le Code des Marchés Publics soit applicable, les règles spéciales concernant le CHSCT imposent d'en écarter l'application».

Le préfet n'a pas insisté.

### La reconnaissance en accident de service du suicide refusée

Alors même que la collègue était en arrêt de travail reconnu en...accident de service. Dont la cause provenait en partie des conséquences d'une altercation violente qu'elle avait eue avec une étudiante venue chercher sa carte de séjour. Entre temps l'étudiante avait lancé une pétition à l'université de Rouen contre la collègue contre laquelle celle-ci porta plainte. Après une condamnation en première instance de l'étudiante, la cour d'appel qui devait statuer fin août 2012 a finalement reporté sa décision à fin janvier 2013.

Visiblement, notre collègue vivait très mal cette situation et appréhendait la date du jugement en appel qui la verrait sans doute être confrontée de nouveau à l'étudiante. De l'aveu même du secrétaire général lors de son entrevue avec Sud Intérieur, il était difficile ne pas voir de lien entre le service et le suicide. Mais le préfet n'a rien voulu entendre.

### L'avenir

Le problème principal va résider dans la capacité des représentants du personnel et des agents à imposer la tenue de cette expertise, qui à ce stade, n'a toujours pas été mise en place.

### Un premier acquis

Dorénavant, sur les conseils des représentants du personnel, les agents de la section «séjour des étrangers», ne manquent jamais d'aller inscrire sur les registres CHSCT, les problèmes qu'ils rencontrent. C'est un atout précieux pour les représentants du personnel, notamment en CHSCT, puisque ces registres sont systématiquement examinés.



## Travail : soutenir et généraliser une résistance civile

Christine Castejon

Merci à Solidaires de me demander ce point de vue sur « *l'évolution de la prise en compte de la question du travail ces dernières années* ». Il résonne avec un autre, écrit il y a 5 ans, « La vraie bataille de l'intelligence », accessible sur le net.

Sur la question du travail, en effet, nous sommes dans une bataille de longue haleine, dans laquelle savoir de quoi on parle [quand on dit « travail »] n'est pas le moindre des problèmes. En 5 ans le panorama est celui de nombreuses initiatives qui ont mis la question-du-travail à l'ordre du jour. Côté organisations syndicales, l'idée que le travail (son contenu, son organisation) puisse être objet de mobilisation a pris du sens. L'arrêt sur le benchmark qui vient d'être rendu par le TGI de Lyon est bien le produit d'une mobilisation syndicale pour dire stop à une conception dégradée et dégradante du travail. Le bulletin Et voilà le travail, et le travail qu'il suppose, témoignent à leur façon du chemin qui se parcourt. Les deux initiatives que je cite là émanent de Solidaires mais, sans consacrer ces lignes à faire un inventaire, je témoigne du fait que la question chemine dans toutes les organisations, à différents niveaux.

Mais si la question monte, au point d'être présente dans de nombreux discours, ce qui n'a pas toujours été le cas, on peut se demander pourquoi il n'est pas encore évident qu'il s'agit d'une question politique essentielle, au sens où elle exige beaucoup plus que les embryons de débats et d'actions, souvent sans lendemains, qu'elle suscite. J'ai toute conscience que cette affirmation peut encore déclencher l'hostilité, une partie considérable des forces du mouvement social restant sur l'idée qu'il n'y a rien à gagner d'immédiat dans ce domaine, qu'on ne peut pas contrer le rouleau compresseur qui écrase de plus en plus d'activités de travail et les individus qui les exercent, sauf à abattre tout un système. Un bref article ne suffira certes pas à convaincre du contraire : ce qui est en jeu c'est le besoin d'un changement radical d'approche dans le mouvement social, s'appuyant sur ce qui commence à émerger.

**Ecouter se dire le travail, un détour ?** A un groupe d'étudiants qui vont devenir des profes-

sionnels de la santé au travail, et qui pour la plupart travaillent pour payer leurs études, je donnais l'exercice suivant : réfléchissez à une règle à laquelle vous êtes censés vous plier dans votre travail et que vous ne respectez pas ; demandez-vous pourquoi vous ne la respectez pas, et ce que font vos collègues face à la même règle. L'objectif de l'exercice est d'amener les étudiants à constater qu'on ne contourne jamais une règle sans une raison qu'on juge bonne. Rien de tel, à mon avis, qu'un examen réflexif de ses propres façons de faire pour encourager la capacité à se mettre à la place des autres.

Ce jour-là, une étudiante évoque une règle qu'elle doit suivre comme caissière, dans un hypermarché de la banlieue Nord de Paris : le contrôle des billets à partir de 50 euros par des agents de sûreté. Elle explique pourquoi elle réalise elle-même le contrôle, sans appeler l'agent. Son discours s'emballe sur le récit des scènes qui la mettent en confrontation avec « les clients » : les gens nerveux après leur journée de travail, les roms et leurs pièces de petite monnaie, les porteurs de gros billets « probablement parce que les gens travaillent au black », les jeunes qui rackettent et s'attaquent aux « petites vieilles » après avoir surveillé leur code de carte bancaire, ceux pour qui le contrôle signifie discrimination, ceux qui ne parlent pas français, ceux qui ne comprennent rien à ce qu'on leur raconte, etc. Elle nous fait entrer dans le tourbillon de tous ces clients contre lesquels elle se défend. Elle ne saurait pas dire quelle est la proportion de clients qui posent vraiment problème. Sans doute pas la majorité, admet-elle, mais elle généralise à tout va... Elle nous dira d'abord que « non, la direction ne met pas la pression » aux caissières parce qu'elle sait que les clients sont « difficiles », « particuliers ». Il y a bien, dit-elle ensuite, un classement des caissières qui vont le plus vite mais « tout le monde s'en fiche ». Puis elle corrige : il y a du harcèlement de la direction auprès des caissières qui ne vont pas assez vite, et puis les agents de sécurité qu'elle est censée appeler ne font pas partie du personnel permanent. Ils sont mal payés, ne sont pas pressés d'affronter des tensions. Si elle ne les appelle pas, c'est qu'ils retardent son propre travail, et aussi qu'elle veut leur éviter un épisode difficile [...].

Christine Castejon  
est analyste du travail, consultante au sein du cabinet  
Alternatives ergonomiques, docteur en philosophie



## Bifurcation

Ce que j'écoute dans ce récit, ce n'est pas le énième exemple de souffrance au travail. C'est une travailleuse qui progressivement se met à distance de ce qu'elle vit en posant des mots dessus, en réfléchissant à son expérience, en accueillant les questions et les propositions des autres, qui l'écoutent. Faire parler quelqu'un de son travail, c'est pénétrer un extraordinaire vivier de réflexions, d'idées, de confidences, d'analyses qui ne portent jamais seulement sur l'activité de travail mais parlent de la société dans laquelle nous vivons, de la façon dont on y prend position (et pas seulement place). On n'est jamais déçu à suivre le chemin parcouru pour comprendre ce qui anime ceux qui travaillent, les contradictions et tensions qui les agitent. Car le travail agite [nos subjectivités], et c'est sa vertu. Un travail qui ne nous réveille jamais la nuit n'est pas meilleur qu'un travail qui nous réveille toutes les nuits. Un travail qui ne demande pas de se prendre la tête de temps en temps est un travail dans lequel on n'a pas besoin de l'aide des collègues. Un travail endormi dans l'assurance du déjà-fait ne vaut pas mieux qu'un travail répétitif.

Ce qui me pousse à l'affirmer c'est l'énorme confusion entretenue sous le label de « souffrance au travail » qui occupe tant de syndicalistes aujourd'hui, et a produit un marché de prétendus spécialistes. S'il faut le dire en une phrase : oui, on parle de plus en plus de travail ; mais trop souvent sur une mauvaise piste : celle de la compassion, celle de la dénonciation sans perspective. Observons l'écart entre les multiples témoignages recueillis sur ce qui va mal, des récits vivants, précis, montrant dans le détail les dégâts de telle ou telle réforme, et le faible nombre de mobilisations collectives dont le thème est *le contenu* du travail.

## Chemin

Il y a des contre-exemples. Dans la série de conflits chez Ikea, il a été question d'une grève contre « un nouveau logiciel qui élabore les plannings en fonction du nombre de clients et du chiffre d'affaire attendu ». Cette façon de flexibiliser le travail en conjuguant ce que permettent la technologie (la surveillance en temps réel des résultats de la vente) et le droit (la flexibilité des contrats de travail- le temps partiel contraint) transforme en enfer les journées de travail de nombreux salariés du commerce. Mais pourquoi ce mode d'organisation, *repérable dans des dizaines d'entreprise où il y a des syndicalistes*, ne donne-t-il pas lieu à une campagne syndicale pour enrayer cette flexibilisation-au-carré, alors que nous sommes en pleines négociations nationales, par ailleurs, sur ce sujet ? La flexibilité ce n'est pas seulement celle du contrat de travail, c'est un mode de vie qu'on nous impose et qui retombe en cascade sur les rapports sociaux. Mais c'est plus que la question des temps sociaux, des temps externes au travail, qui est posée : la flexibilité évacue de l'entreprise tout ce qui n'a pas directement à voir avec la production. C'est la chasse aux temps de repos, aux temps de réflexion, aux temps informels d'échange sur le travail. La flexibilité c'est le taylorisme qui s'amplifie.

Or cela passe par des outils concrets, dont on voit la mise en œuvre, qui plus est des outils qui se répandent dans tous les milieux de travail, cela peut donc se combattre de façon aussi concrète. Dans le cas du benchmark on a fait appel à la justice, c'est mieux que rien. Mais pourquoi pas des mobilisations ?

A quand un mouvement pour respirer et penser au travail

(contre l'intensification), pour placer les encadrants sur le terrain du travail tel qu'il se réalise (contre l'envahissement des tableaux de bord qui remplacent l'attention au réel), pour mettre les outils informatiques au service d'un projet (contre des outils qui liquident le sens du travail)....

Les syndicalistes sont débordés, j'en conviens. Mais je ne crois pas à cette raison comme à l'obstacle majeur<sup>1</sup> pour un changement d'approche.

## Deux pistes, fondées sur deux constats

. La société est malade d'une réduction obstinée de l'humanité à des chiffres et, dans trop de cas, la réponse paradoxale des organisations syndicales, via les instances représentatives du personnel, c'est de faire établir par des consultants des statistiques sur la souffrance au travail. Les syndicalistes ne sont pas préparés, dans leurs organisations respectives, à affronter les transformations concrètes du travail. Les expertises CHSCT ont pourtant donné lieu à des centaines de discussions sur le travail dans des centaines d'entreprise. Elles s'évaporent parce qu'il n'y a pas transformation de ces connaissances en batailles syndicales. Cela reste savoirs de sociologues, d'ergonomes, et autres « experts », alors même que ceux-ci mettent en mots (pas toujours les bons) ce qu'ils apprennent du terrain.

## Et si nous travaillions ensemble, syndicalistes et intervenants sur le travail, différemment ?

. Alors que les syndicalistes courent après le temps, la résistance à la déshumanisation du travail est active, mais sans porte-voix. Là aussi il est question d'écoute et de regard à exercer.

Il y a quelques jours, accoudée à la table d'un wagon-bar dans un train en retard, j'entends la contrôleuse commander un taxi au nom d'un couple, pour qu'il ne loupe pas sa correspondance. Lorsqu'ils s'en vont en la remerciant, elle commente à mi-voix « *en principe c'est un service que pour les Premières. J'ai grugé là...* ». Elle a un demi-sourire, d'avoir « grugé », c'est-à-dire simplement d'avoir fait quelque chose qui n'est pas dans les clous de ce qu'on lui demande de faire. Elle vient de détourner (et non de gruger qui que ce soit) une règle humainement discutable. Après tout, les voyageurs de seconde classe auront plus de mal que ceux de première à régler le problème de leur correspondance.

Ces petits gestes qui rendent le travail des uns et la vie des autres plus vivables, il en existe partout, en permanence, même si on ne tombe pas toujours dessus. L'inverse existe aussi, bien sûr, mais nous opposer les uns aux autres c'est la règle d'or du système. Il est donc de l'ordre de la résistance civile de relever, d'amplifier, de faire circuler, tous les gestes qui vont à son encontre.

## Et si nous faisons monter un « Je-fais-mon-boulot-d'humain.com » ?

A suivre ?

<sup>1</sup> Pièce stimulante au débat, le livre du syndicaliste et dirigeant politique italien Bruno Trentin, qui vient d'être traduit en français. Il contient une analyse sans concession, comme on dit, de l'ambiguïté (jusqu'à l'enthousiasme) de la gauche européenne à l'égard de « l'Organisation Scientifique du Travail ». La cité du travail, le fordisme et la gauche, Fayard 2012 (1997 en Italie).





## AUTOPSIE D'UN AUDIT SOCIO-ORGANISATIONNEL

L'Office National des Forêts est un EPIC (Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial, ou encore opérateur de l'Etat, ou encore Agence de l'Etat selon les rapports) créé en 1965 sur les bases de l'ancienne administration des eaux et forêts, chargé entre-autre de la gestion des forêts publiques. L'ONF est en majorité composé de personnels fonctionnaires.

Depuis plusieurs années, une succession de réformes et la mise en place d'une RGPP avant l'heure ont mis les salariés de l'établissement en situation de mal-être.

### 1/ initiative et lancement

Nous avons réussi à obtenir un premier audit, social uniquement, en 2005. Cette enquête, commandée par la direction avait été réalisée par l'institut IPSOS. Face aux résultats catastrophiques, l'administration de l'époque avait fait traîner le plan d'action proposé, sensé résoudre les soucis. La rupture du dialogue social intervenue peu après avait fini d'enterrer ce plan d'action unilatéral et non négocié. A l'époque, les syndicats s'étaient relativement peu investis dans le pilotage de l'audit.

Le 30 septembre 2010, à l'occasion de discussions suite à plusieurs suicides de salariés de l'ONF, les représentants du personnel au Comité Central Hygiène et Sécurité proposent et votent unanimement une motion. Cette motion demande entre-autre la réalisation d'une expertise socio-organisationnelle nationale par un cabinet externe. Nous souhaitons aller plus loin qu'un simple état des lieux social, en faisant étudier aussi le fonctionnement et l'organisation de tout l'établissement, par un cabinet externe pour avoir la vue la plus objective possible.

Lors du CCHS du 11 janvier 2011, face à l'incertitude de la direction, les représentants du SNUPFEN-Solidaires proposent une nouvelle motion précisant le mode opératoire :

« Le SNUPFEN-Solidaires s'inscrit dans la nécessité d'organiser un audit socio organisationnel pour les raisons suivantes :

a) Constat ... b) Conséquences ...

C'est pourquoi nous demandons :

- La création d'un comité de pilotage qui sera composé de représentants des personnels et de l'administration, d'assistants sociaux et médecins du travail ainsi que d'experts.
- Un cahier des charges qui se fera avec l'appui d'un consultant externe
- Le choix du prestataire après appel d'offre sera validé par le comité de pilotage
- La mise en place d'un échéancier
- L'analyse des résultats précédera la définition des axes de travail
- Les réflexions sur les thèmes dégagés se feront en partenariat avec le prestataire et en concertation avec les instances compétentes
- Le suivi des décisions prises et des mesures mises en place sera fait par le comité de pilotage qui deviendra alors un comité de suivi. »

Le comité de pilotage (COFIL) est effectivement mis en place dans la foulée, composé en majorité de représentants syndicaux (dont peu, en réalité, ont su et ont voulu s'investir efficacement). Sa première phase de réunions porte sur son mode de fonctionnement, son périmètre et la réalisation du cahier des charges pour la consultation des entreprises à lancer. Dès ce moment, un cabinet a été engagé par la direction pour appuyer le comité dans la réalisation de ce cahier des

charges. Plusieurs projets font l'aller et retour entre le comité de pilotage, le CCHS et le Comité Central technique Paritaire qui valide ou non les propositions.

Le 12 septembre 2011, 16 entreprises ont soumissionné au marché (14 retenues). Le choix du consultant se fait à l'aide du barème réalisé en COFIL et discussion interne à ce Comité. Dès que cette liste nous a été communiquée, nous avons tenté de rechercher les références de chacune, pour affiner notre position dans les discussions du COFIL. C'est finalement le cabinet CAPITAL SANTE qui est choisi, et ce choix nous paraît le « moins pire ».

### 2/ Déroulement et résultats de l'ASO

Le COFIL s'attache alors à suivre les travaux de CAPITAL SANTE. Rapidement, il apparaît que ce cabinet discute souvent en amont avec la direction en bilatérale. Les travaux semblent néanmoins avancer dans le bon sens et une première phase de questionnaires dite « quantitative » est déployée entre le 3 et le 27 janvier 2012 auprès de tous les personnels. La phase « qualitative » d'entretiens et d'observation se déroule entre le 28 février et le 13 avril 2012.

Les résultats de la première partie nous sont communiqués, oralement uniquement, lors du CTC du 3 mai 2012 et lors du CHSCT du 15 mai suivant. Ces résultats sont évidemment catastrophiques, comme en 2005. Malgré nos demandes le cabinet et la direction refusent de nous les communiquer par écrit. Une présentation globale est donnée, intégrant les résultats de la 2ème phase, lors du CCHSCT du 5 juillet 2012, puis au CTC et au Conseil d'administration.

Dès cette restitution nous soupçonnons un manque de transparence, puisqu'avec ces résultats, CAPITAL SANTE fournit une liste de chantiers prioritaires. Dans le même temps la direction nous soumet ses propres axes de travail identiques à ceux du cabinet. Nous ne pouvons que cautionner les résultats objectifs de l'audit, mais nous annonçons ne pas accepter la moindre proposition qui ne ferait pas suite à une analyse commune syndicats/direction. Il nous est également impossible d'en avoir une version écrite, que nous n'aurons finalement que courant juillet, en pleines vacances.

### 3/ Et finalement

Depuis cet été, le COFIL a été dissout pour être remplacé par un comité de suivi. La direction de l'ONF n'est pas revenue sur l'analyse et le choix de pistes de travail, qui, au miracle, s'inscrivent parfaitement dans le contrat de plan signé entre l'ONF et l'état pour la période 2011-2016.

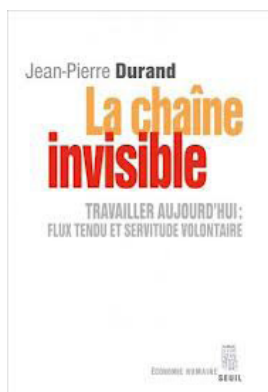
Ce comité comprend beaucoup plus de membre de l'administration que durant le COFIL et il est évident que les syndicats n'y ont plus de force de proposition, mais n'y sont présents que pour cautionner les travaux.

Quant à la restitution auprès de personnels, elle est déployée unilatéralement par la direction dans tous les territoires par ceux- là même dénoncés par l'ensemble de salariés dans l'enquête, ce qui la décrédibilise fortement.

Un nouveau bras de fer est donc en cours à ce jour, et il est clair que cet Audit, que nous avons cru pouvoir contrôler au début, nous a peu à peu échappé, avec la complicité de CAPITAL SANTE qui assiste encore la direction en ce moment. Cette expérience souligne la nécessité pour les équipes syndicales d'avoir la maîtrise des expertises via les institutions représentatives du personnel, comme le CHSCT.

« LA CHAÎNE INVISIBLE »

par Jean Pierre Durand



Au cours des vingt dernières années, le monde du travail a changé de planète. Flexibilité de la main-d'oeuvre, précarité des contrats, exigence de qualité totale, déclin de la notion objective de qualification au profit de la « compétence » définie par l'employeur, plans sociaux dans les entreprises rentables, implication et responsabilisation des travailleurs, organisation en réseau, etc.

Une même logique lie toutes les dimensions de cette métamorphose: l'impératif du « flux tendu », sans stocks, sans pause dans la circulation du produit, pousse à l'extrême l'exploitation du temps de travail pour satisfaire des exigences de rendement inédites dans l'histoire du capitalisme. Pourquoi les travailleurs et les syndicats ont-ils si peu résisté, et parfois collaboré, à une mutation qui intensifie le travail sans améliorer sa rémunération?

La peur entretenue du chômage n'explique pas tout. La sociologie du travail révèle en effet les stratégies et les jeux sociaux déployés par les individus pour sortir du flux tendu, ou le rendre acceptable. Mais cette implication contrainte des salariés participe aussi d'une stratégie délibérée de gestion du travail pour les conduire à internaliser la contrainte de rentabilité, à ne plus concevoir la distinction entre leur intérêt et celui de leur patron. Loin du rapport de domination brute à l'ancienne, le nouveau capitalisme met en place une chaîne invisible, auto-entretenu par ceux-là mêmes qu'elle aliène, une forme de servitude volontaire.

Jean-Pierre Durand est professeur de sociologie à l'université d'Évry où il a fondé le Centre de recherche Pierre-Naville.

« LA SANTÉ N'A PAS DE PRIX »  
voyage au coeur des CHSCT

Hélène Adam & Louis-Marie Barnier



- 25 000 Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) réunissent élus du personnel, direction, médecin du travail et inspecteur du travail.
- Que se passe-t-il dans les CHSCT ? Comment y traite-t-on des questions de santé au travail ? Comment mettre en avant le droit à la santé ?

Dans les entreprises, la santé au travail est devenue un sujet de débat, d'inquiétude pour les salariés, de responsabilité pour les employeurs. C'est au sein des CHSCT que cette question est prise en charge. Ils sont pourtant une des instances de représentation des salarié(e)s les plus méconnues dont le cadre légal est fixé par de nombreux textes législatifs.

C'est l'objet de ce livre de faire une présentation des CHSCT et de leurs actions. Combien d'accidents sont évités là où ils imposent le respect des normes de sécurité ! Sans oublier les efforts innombrables pour faire reconnaître les « *maladies professionnelles* » et faire interdire les produits nocifs.

Toutefois, le bon fonctionnement des CHSCT ne saurait suffire pour imposer le respect de la santé au travail. Le parti pris des auteurs est d'aborder cette question à partir de leur expérience de syndicalistes au sein des CHSCT.

L'ouvrage s'appuie sur des expériences concrètes vécues et analysées, dans l'entreprise ou au niveau du territoire, parfois de l'Europe, qui transgressent le fonctionnement institutionnel.

L'aptitude syndicale à organiser le rapport de forces devient déterminante pour leur efficacité.

Comment la pénibilité peut être prise en compte pour la retraite ? Comment lier la santé au travail à la lutte pour l'écologie ? Comment prendre en compte la santé des femmes pas seulement sous l'angle des capacités de reproduction ? Comment répondre à l'éclatement du travail par la sous-traitance ?

Ce sont toutes ces pistes que ce livre explore.

**Bulletin de souscription**

La santé n'a pas de prix / Collection Le Présent Avenir / 240 pages

Prix de vente unitaire: 18€ au lieu de 20 €

Prix par 5 exemplaires 70 € / Prix par 10 exemplaires 120 €

Ce livre peut être acquis sur le budget de fonctionnement du CE ou de la direction au nom du fonctionnement du CHSCT

Offre valable jusqu'au 31 janvier 2013

Nom & Prénom : .....

Structure : .....

Adresse : .....

Code postal et ville : .....

Email : .....

Règlement à l'ordre des Éditions Syllepse

