



## "Et voilà" n° 14

31 janvier 2013

Voici le bulletin "et voilà" numéro 14 des conditions de travail et de la santé au travail de la commission de l'Union syndicale Solidaires à destination de l'ensemble des militants et militantes impliqués dans la santé au travail.

Après ses excès de fin d'année il reprend une taille normale de huit pages, vous trouverez en annexe la quatrième et dernière partie de la fiche pratique : "Comment faire reconnaître sa maladie professionnelle ?" pour la fonction publique.

### **SOMMAIRE**

- Un accord couleur orange, des mobilités forcées en milieu compétitif
- Jurisprudence - Un projet de réorganisation suspendu faute pour l'employeur d'avoir évalué précisément les risques psychosociaux - deux arrêts autour de la l'expertise
- Actions syndicales : Amiante, un même combat pour les travailleurs
- Rapports : Les changements d'organisation du travail dans les entreprises : conséquences sur les accidents du travail des salariés - Crise cardiaque : une durée de travail exagérée accroît le risque jusqu'à 80% !
- L'Invitée - Stella Bisseuil - Les leçons d'AZF
- Actions syndicales : Une tentative de suicide hors du lieu de travail reconnue comme accident de service à l'ENS de Lyon
- Parutions : revue Hesa Mag - revue Agone - Et Voilà en régions.

Vous pouvez toujours adresser toutes propositions d'articles, informations sur les luttes en cours, annonces de colloques et de parutions, idées et critiques à Eric Beynel : [eric.beynel@solidaires.org](mailto:eric.beynel@solidaires.org)

Pour s'abonner ou se désabonner de ce bulletin c'est la même adresse.

Pour consulter les anciens numéros c'est ici :

<http://www.solidaires.org/rubrique3...>

Notre prochain numéro est programmé le 28 février 2013.

Bonne lecture.



## Un accord couleur orange, des mobilités forcées en milieu compétitif

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés comporte 24 pages contenant 28 articles et quatre annexes. Les syndicats et le patronat avaient à peine quitté les salons du Medef, que le gouvernement se félicitait de cet accord, et demandait aux parlementaires de le transcrire dans la loi, tel quel ! Position surprenante tant ce texte marque un recul général des droits des salariés, au seul profit du patronat. Mais le gouvernement l'avait-il lu en détail (annexes comprises) avant de se prononcer ?

Du point de vue de la Santé et des conditions de travail, l'accord mérite pourtant d'être examiné de manière approfondi, et suscite de multiples interrogations et inquiétudes. Nous allons essayer de les éclairer sur deux points, en nous appuyant sur l'expérience de ce qui s'est passé à France Télécom/Orange ces dernières années.

Par exemple, l'article 12, dans son alinéa 7, se livre à une attaque en règle des possibilités d'expertises des CHSCT. D'une part, il prévoit que lorsqu'une entreprise compte plusieurs établissements et CHSCT, chacun d'entre eux ne pourra plus, comme aujourd'hui, décider d'une expertise sur un projet de l'employeur, mais devra participer à la création d'une instance de coordination ad hoc qui fera appel à une expertise unique. D'autre part, celle-ci devra être réalisée dans le délai préfix de l'expert comptable, c'est-à-dire 21 jours au lieu de 45. Ce sujet de l'expertise énerve le patronat (et la Direction Générale du Travail) depuis des années. Nous ignorions jusqu'alors que c'était aussi un sujet d'agacement pour certaines organisations syndicales...

Dans les faits, cet alinéa aurait interdit les nombreuses expertises qui se sont déroulées dans les différents CHSCT de France Télécom et qui ont permis de mettre en lumière les causes de la souffrance au travail des salariés de cette entreprise. Pourtant, c'est adossée à celles-ci que l'inspectrice du travail a pu rendre un rapport complet permettant ensuite une action en justice. Ce sont aussi ces rapports qui ont permis de faire reconnaître des suicides comme accidents du travail.

Une instance ad hoc, sans capacité juridique avec une expertise bâclée en vingt et un jours sur l'ensemble des sites d'une entreprise, ne pourra jamais être en capacité d'agir. Par cet alinéa, les signataires suppriment purement et simplement un outil important des CHSCT et brisent toute une jurisprudence en faveur de la santé des salariés.

Par ailleurs, et justement, parmi les causes principales de la souffrance des salariés de France Télécom/Orange, s'il en est une qui a été largement mise en lumière par l'action syndicale des CHSCT, c'est bien la mobilité forcée des salariés. Or, l'accord du 11 janvier 2013 dans ses articles 7 et 15 la prévoit à la fois en mobilité interne et en « mobilité volontaire sécurisée ».

Le droit à une « période de mobilité volontaire » dans une autre entreprise prévu par l'article 7 sera autorisé dans les entreprises de plus de 300 salariés pour ceux ayant deux ans d'an-

cienneté. Il faudra l'accord de l'employeur et un avenant au contrat de travail. L'exemple des ruptures conventionnelles qui sont souvent des licenciements déguisés montre à quel point le patronat sait détourner des mesures de leur objectif initial, en poussant les salariés dans un dispositif prétendant le volontariat du salarié (en lien de subordination du seul fait de son contrat de travail). Gageons qu'avec ce dispositif, il en sera de même...

Dans l'article 15, la « mobilité interne » forcée n'est pas introduite comme moyen possible en cas de difficulté ou de baisse d'activité de l'entreprise. Elle est présentée simplement comme la mise en œuvre d'une « organisation courante » dans l'entreprise. Cela recouvre une importante augmentation du pouvoir patronal dans l'entreprise, et balaise d'une phrase des années de jurisprudence sociale.

Actuellement, le lieu du travail et le poste du travail étaient considérés comme partie intégrante du contrat du travail. Dorénavant, la mobilité interne peut être organisée sans bornes si un accord d'entreprise la stipule. Aucune limite dans les modalités de la mobilité forcée (périmètre géographique, temps du transport, pays) n'est imposée par le texte. Pire, le salarié qui refuse la mobilité prévue dans l'accord sera sanctionné par un licenciement pour motif personnel. L'employeur sera dispensé des obligations légales des procédures de licenciement économique. L'employeur aura donc les mains libres à organiser la vie des salariés.

**La validation de cet accord met donc en péril à la fois la santé des salariés et la capacité d'agir des instances en charge de s'assurer de sa préservation : il ne s'agit pas d'une réforme du marché du travail mais bien d'une régression du droit du travail !**

### Sommaire

- page 1 : Un accord couleur orange, des mobilités forcées en milieu compétitif
- page 2 : Jurisprudence - Un projet de réorganisation suspendu faute pour l'employeur d'avoir évalué précisément les risques psychosociaux - deux arrêt autour de la expertise
- page 3 : Amiante, un même combat pour les travailleurs
- page 4 : Les changements d'organisation du travail dans les entreprises : conséquences sur les accidents du travail des salariés - Crise cardiaque: une durée de travail exagérée accroît le risque jusqu'à 80% !
- page 5 & 6 : l'Invité - Stella Bisseuil - Les leçons d'AZF
- page 7 : Une tentative de suicide hors du lieu de travail reconnue comme accident de service à l'ENS de Lyon
- page 8 : revue Hesa Mag - revue Agone - Et Voilà en régions

