

CHSCT en danger ?

La question peut paraître saugrenue alors que les 30 ans des lois Auroux ont été fêtés en grande pompe il y a à peine quelques mois avec de beaux discours sur l'utilité et la nécessité de cette instance pour améliorer les conditions de travail des travailleurs et préserver leur santé. Pourtant les faits sont là et ils sont porteurs de motifs d'inquiétudes.

La création d'une instance de coordination des CHSCT (déclinaison de la loi de sécurisation de l'emploi)

La loi sur la sécurisation de l'emploi crée une instance temporaire de coordination des CHSCT qui peut lancer une expertise commune aux différents CHSCT. Le décret d'application est paru (Décret 2013-552 du 26 juin 2013 (articles R4616-1 à 4616-10 du code du travail) et précise le nouveau cadre.

Dans les entreprises comptant plusieurs établissements et plusieurs CHSCT l'employeur a la possibilité (il ne s'agit pas d'une obligation), et lui seul peut le décider, de mettre en place une instance temporaire de coordination des CHSCT devant être consultés sur un projet commun comme :

- un projet d'aménagement important modifiant les conditions de travailarticle L4612-8
- un projet d'introduction de nouvelles technologies ...L4612-9
- un plan d'adaptation ... L4612-10
- toute question de la compétence du CHSCT dont il est saisi par l'employeur, le CE et les DP article L4612-13.

On voit bien que quasiment tous les projets peuvent être concernés.

Cette instance a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique (**à la place des expertises à l'initiative des CHSCT**), elle peut rendre un avis. Cette instance ne se substitue donc pas la consultation des CHSCT locaux qui toutefois ne pourront plus séparément demander une expertise.

Des délais très courts !

Le décret précise le déroulement de la procédure lorsque l'instance de coordination est saisie.

L'ordre du jour de la réunion et les documents nécessaires sont transmis par le président aux membres de l'instance au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnels justifiés par l'urgence et, surtout, sauf lorsqu'il s'agit d'un projet de restructuration ou de compression d'effectifs, le délai est alors ramené à 7 jours.

L'instance doit préciser lors de sa première réunion si elle rendra un avis. Dans ce cas, il devra être rendu dans un délai de 15 jours après la remise du rapport de l'expert sauf s'il s'agit d'un projet de restructuration ou de compression d'effectifs, dans ce cas le délai est ramené à 7 jours.

L'expertise unique

Lorsqu'une expertise est décidée par l'instance unique, cette instance doit indiquer lors de la 1ère réunion si elle émettra un avis. Cet avis est alors rendu dans un délai de 15 jours après la remise du rapport du cabinet d'expertise.

L'expert dispose d'un délai d'un mois pour réaliser son expertise, délai qui peut être prolongé dans la limite de 60 jours pour tenir compte des nécessités de l'expertise.

L'expertise pourra être contestée devant le Direccte, et **non plus devant le TGI**, par l'employeur mais aussi par les membres de l'instance lorsque l'expert n'aura pas pu avoir accès aux informations nécessaires. Le Direccte aura 5 jours pour se prononcer à compter de la date de réception de la demande.

Délais raccourcis aussi pour les CHSCT

Le décret modifie également certaines dispositions relatives au CHSCT en cas de restructuration ou de compression d'effectifs, le délai de transmission de l'ordre du jour et des documents passe de 15 jours à 3 jours. Le décret précise également qu'en cas d'expertise, l'absence de remise du rapport ne peut là encore pas prolonger les délais prévus à l'article L.1233-30 du code du travail pour les PSE. Enfin, là aussi les contestations relatives aux expertises sont soumises aux Direcctes et là aussi plus devant le TGI.

Les faits sont là, précis, à travers cette loi et ce décret les prérogatives des CHSCT sont érodés au profit des seuls employeurs.

L'ANDRH attaque :

Dans le même temps, il n'y a pas de hasard, l'Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines dans ces assises il y a quelques jours a renouvelé sa proposition de réunir la multiplicité des instances de représentation du personnel en une instance unique de concertation et de négociation qui se réunirait mensuellement et ordinairement, avec un ordre du jour et un plan de travail distincts, entre la mission de gestion des œuvres sociales, de délégation, de consultation, d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de négociation. Il est difficile de ne pas faire le lien entre cette proposition et la mise en place de la base de données unique issue de la loi sur la sécurisation de l'emploi. Il est connu par ailleurs que c'est un des objectifs des organisations patronales, objectif pour lequel certaines organisations syndicales de salariés ne sont pas insensibles.

Les suites de la conférence sociale :

La feuille de route issue de l'atelier sur les conditions de travail a de son côté « lancer une mission sur le CHSCT pour établir un état des lieux des forces et faiblesses de cette instance et pour envisager les pistes d'évolution. La mission examinera particulièrement la couverture dans les petites entreprises, la formation de ses membres, le fonctionnement et l'articulation entre CHSCT et comité d'entreprise ».

Cette mission aurait pu avoir des objectifs louables mais fort des éléments précédents elle est surtout là pour nous inquiéter sur l'avenir des CHSCT alors même qu'il nous apparaît urgent de les renforcer et de leur donner encore plus de légitimité.

Dernier élément inquiétant, le gouvernement ne semble pas, lui non plus, insensible à ces offensives. C'est le cas notamment du ministre du travail qui aura quand même mis plus d'un an à réunir une première fois le Conseil d'Orientation sur les conditions de travail (COCT), où par ailleurs Solidaires ne dispose toujours pas de siège, et qui dans le même temps s'attaque aux services de l'inspection du travail. La mobilisation de toutes et tous apparaît d'autant plus nécessaire.

Fonction publique : une maladie reconnue imputable au service

Un fonctionnaire vient d'obtenir devant le tribunal administratif la reconnaissance de sa maladie imputable au service.

L'agent estimant que sa maladie était liée à son activité professionnelle, apportant à l'appui des certificats médicaux avait demandé la reconnaissance de ce lien à son administration. La commission de réforme avait émis un avis défavorable à la reconnaissance de la maladie professionnelle, l'agent ne remplissant pas les conditions (voir ci-après), tout en reconnaissant que l'état de santé de l'intéressé était lié à ses conditions de travail et qu'à ce titre l'employeur devait prendre en charge les arrêts de travail ainsi que les frais médicaux. Mais l'administration avait refusé de reconnaître en maladie professionnelle l'affection dont souffrait l'agent, ce qui avait conduit l'intéressé à saisir le tribunal administratif.

Les conclusions du TA

L'agent ne pouvait prétendre au titre des maladies professionnelles à la reconnaissance de sa maladie pour deux raisons :

- celle-ci n'est pas répertoriée dans un des tableaux établis par la sécurité sociale (article L461-2 du code de la SS) qui listent précisément les maladies professionnelles,
- il ne peut non plus prétendre au bénéfice d'une maladie à caractère professionnel (maladie hors tableau) car si sa maladie est essentiellement et directement causée par le travail habituel, elle n'a toutefois pas entraîné une incapacité permanente au moins égale à 25%.

En revanche le TA a estimé que la commission de réforme avait émis un avis conforme aux conclusions de l'expert en se prononçant sur l'imputabilité au service de l'arrêt de travail, en se basant sur l'article L27¹ du code des pensions.

Le tribunal a donc annulé les décisions prises par le chef de service et enjoint l'employeur à rétablir dans ses droits l'agent, en lui versant le rappel de l'intégralité de son traitement et les frais médicaux engagés

Il s'agit là d'une spécificité de la fonction publique où il existe deux types de maladies professionnelles celles qui ont un lien direct avec la profession c'est à dire celles qui représentent un risque pour la santé de l'agent (exposition à l'amiante, au bruit...) et celles désignées sous le terme de « *maladies contractées ou aggravées en service* » au sens de l'article L27 du code des pensions.

(Pour en savoir plus, se reporter à la fiche pratique n°4 de janvier 2013)

Des employeurs condamnés pour manquement à leur obligation de sécurité

Dans plusieurs arrêts récents la chambre criminelle a confirmé la condamnation d'employeurs pour blessures involontaires au titre d'infractions à la sécu-

rité des travailleurs : il s'agit là de nouvelles illustrations de la faute caractérisée en matière d'accidents du travail.

Dans la première affaire, où le salarié était tombé d'une échelle alors qu'il vissait un caisson de sept mètres de long, les juges ont estimé que l'employeur avait enfreint les dispositions de l'article R 4323-63 du code du travail qui interdit l'utilisation d'échelles comme poste de travail sauf impossibilité technique ce qui n'était pas le cas ici (un échafaudage pouvait être installé). De plus, les juges ont estimé que l'échelle avait été utilisée en contradiction avec un autre article du travail qui impose que les échelles soient placées de manière à ce leur stabilité soit assurée.

Dans une deuxième affaire un salarié intérimaire avait été victime d'un accident alors qu'il maintenait un pont roulant de levage. Ce que les juges ont mis en évidence c'est l'absence de formation et d'assistance du salarié intérimaire pour réaliser ces travaux ainsi que des anomalies du pont de roulage.

Dans une troisième affaire, c'est le directeur du site qui a été jugé responsable de l'accident (chute mortelle d'un salarié). Les juges ont identifié au moins deux causes de défaillances quant à la sécurité qui aurait dû entourer l'intervention des deux salariés : l'équipement individuel de sécurité mis à la disposition du salarié n'avait fait l'objet d'aucune démonstration sur la façon de l'utiliser, et aucune protection collective sous la toiture n'avait été posée.

Les arguments de la défense du directeur sur la faute de la victime et l'existence d'une délégation de pouvoirs n'ont pas été retenues au vu des manquements constatés.

¹ article L27 : Le fonctionnaire civil qui se trouve dans l'incapacité permanente de continuer ses fonctions en raison d'infirmités résultant de blessures ou de maladie contractées ou aggravées soit en service, soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes et qui n'a pu être reclassé dans un autre corps en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée peut être radié des cadres par anticipation soit sur sa demande, soit d'office à l'expiration d'un délai de douze mois à compter de sa mise en congé si cette dernière a été prononcée en application des 2° et 3° de l'article 34 de la même loi ou à la fin du congé qui lui a été accordé en application du 4° du même article



Solidaire Rhône. une pratique d'aide aux équipes et aux salariés

Un constat : la formation syndicale des représentants du personnel au CHSCT ne résoud pas tout... Après une semaine de formation où il faut assimiler le code du travail mais aussi des éléments de pratique, la plupart des stagiaires retournent dans leur entreprise mais constatent le plus souvent un écart important avec ce qui se passe dans les CHSCT. Par exemple, apprendre ce qu'est le droit d'alerte du CHSCT pendant la formation, c'est bien mais quand il faut le mettre en œuvre, on ne sait pas où est le registre, quand on doit intervenir à l'inspection du travail et comment faire si la Direction ne respecte pas ses obligations...

Un autre constat : il y a des questions que l'on peut résoudre facilement avec un conseil par téléphone ou un temps d'échange. Parfois, il y a des militants plus expérimentés dans la section qui peuvent aider. Mais il y a aussi des questions beaucoup plus ardues et des situations qui nécessitent de prendre le temps de comprendre. Un regard « extériorisé » est parfois bien utile. Par exemple, un collègue fait une tentative de suicide... que faire ? Et quand c'est possible, quels échanges avoir avec la personne en souffrance ?

Mais encore : des salariés viennent en souffrance à des permanences juridiques de Solidaire. C'est très souvent lié au travail, aux rapports de dominations hiérarchiques dans les entreprises. La plainte est souvent dans un premier temps du côté du harcèlement. Mais la voie juridique peut être une impasse.

Partant de ces constats, Solidaire Rhône a mis en place une permanence sur les questions du travail un après midi par semaine. Elle est le plus souvent tenue par deux ou trois militant-e-s qui sont formé-es d'abord sur la compréhension des enjeux et des conflits dans le travail. La connaissance du droit permet aussi de réfléchir aux pistes d'actions possibles dans ce domaine.

La permanence « *pressions et violences au travail* » de Soli-

daire Rhône fonctionne d'abord comme un groupe d'aide aux équipes et aux salariés en difficulté. Elle permet à des syndicalistes de « réviser » ce qui a été vu en formation et d'approfondir les situations pratiques. Elle permet aussi une écoute des salariés en difficulté avec pour perspective de comprendre ce qui se passe pour pouvoir agir.

S'il y a une section syndicale dans l'entreprise, les salariés ne viennent pas seuls. Ce n'est pas une consultation « souffrance au travail » et la rencontre permettra ensemble (représentants du personnel et salarié-e) d'analyser la situation et de débattre ensuite des initiatives possibles. Il s'agit toujours de sortir des postures individuelles pour élargir aux questions d'organisation du travail et aux réponses collectives.

Les salariés qui viennent aux permanences résistent à ce qui se passe dans l'entreprise mais la plupart du temps ne comprennent pas ce qui leur arrive. Si le questionnement de la situation vécue nous permet de comprendre un peu mieux ce dont il est question, il permet d'abord à ceux et celles qui vivent les situations de reprendre une posture active.

Les salariés s'expriment habituellement dans un premier temps avec un positionnement de « victime ». Et c'est toujours vécu de manière très douloureuse qu'il faut entendre. Notre pratique vise à comprendre ce qui est derrière, à approfondir les dilemmes auxquels les salarié-e-s sont confronté-e-s, à parler de ce qu'ils-elles voudraient mettre dans le travail et à approfondir les désaccords précis avec la hiérarchie sur le travail. Cela permet de repartir du côté de l'action collective.

C'est suite à ces permanences hebdomadaire et aux rencontres complémentaires que nous avons organisées que nous avons obtenus des reconnaissances d'accidents du travail, le développement d'enquêtes syndicales dans lesquelles les salariés se retrouvent, à la suite d'un droit de retrait dans une chaîne de Pizza des emplois supplémentaires etc.

Contact : etvoilaletravail@solidairesrhone.org

Sud CT s'est réuni en congrès du 26 au 29 mars 2013 à ARZON (Morbihan)

Les Collectivités Territoriales ont la particularité de regrouper un grand nombre de métiers avec, cependant, comme dénominateur commun la dégradation des conditions de travail.

Un des textes d'orientation de ce congrès a donc abordé la santé au travail avec pour revendications :

• la médecine de prévention

- La stricte indépendance de la médecine de prévention, son positionnement dans l'organigramme et les moyens mis à sa disposition devant garantir celle-ci ;
- La Fédération Sud CT mènera toutes les actions judiciaires nécessaires à la stricte application du décret 2012-170 du 03 février 2012 visant à ce que la médecine du travail agisse dans l'intérêt exclusif des salariés.

• la maladie, les accidents du travail et la maladie professionnelle

- Une simplification des procédures : une seule instance paritaire pour examiner maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, AT, MP ;
- La saisine accessible de véritables instances de recours ;
- L'imputabilité systématique au service des AT et MP sans délai de déclaration ;
- L'information obligatoire de tous les agents sur leurs droits.

• le CHS devient CHSCT

- Un CHSCT sur le modèle intégral du secteur privé et de fonction publique hospitalière ;
- Possibilité pour les membres suppléants de participer au débat et d'avoir leurs frais de déplacements remboursés ;
- Augmentation des droits syndicaux pour l'exercice de ses missions ;
- Un CHSCT doté d'une personnalité civile ;
- Recours sans condition à l'expertise ;
- Reconnaissance du délit d'enlèvement ;
- CHSCT obligatoire dans les centres de gestion ;
- Du temps et des moyens pour les assistants de prévention ;
- Réalisation du document unique et de l'évaluation des risques professionnels

en lien étroit avec les salariés ;

- Production d'un bilan annuel des plans de prévention et d'un rapport annuel de la médecine de prévention ;
- Publication des PV à tous les membres de la collectivité.

• les méthodes managériales et la maltraitance institutionnelle

Avec ses syndicats, la Fédération Sud CT :

- S'opposera au développement du management dans les collectivités territoriales ;
- Luttera contre les organisations du travail génératrices de stress, voire de maltraitance institutionnelle ;
- Œuvrera au quotidien pour accompagner les agents et les équipes victimes de maltraitance ;
- Redonnera du sens aux collectifs de travail par le biais de leur action syndicale ;
- Luttera contre l'individualisation.

• les nouveaux outils de communication qui empiètent sur la vie privée

- Nous demandons un encadrement légal de ces nouvelles technologies (téléphone portables, courriels, Intranet, Extranet, ...) et la mise en place concertée de chartes d'utilisation impliquant toutes les strates administratives.

• l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

- Le respect des obligations légales d'effectifs de travailleurs handicapés ;
- L'augmentation du taux d'emploi des handicapés ;
- L'adaptation des postes et des locaux de travail, aménagement de l'accessibilité et le reclassement des agents inaptes à leur fonction.

Notre Fédération considère la santé au travail comme une priorité, notre combat quotidien doit autant porter sur les facteurs de risques psychosociaux que sur les risques physiques (exposition aux solvants, goudron, poussières, travaux pénibles en extérieur, postes de travail inadaptés...). C'est l'organisation du travail qui génère tous ces risques et c'est bien là qu'il nous faut agir, sur le terrain, à l'écoute des agents pour élaborer des revendications proches de la réalité du travail.



Rencontres syndicales

Journées « C'est quoi ce travail » 2

Les 23 et 24 mai derniers 60 militants de Solidaires se sont retrouvés à Montpellier salle Pitot pour discuter autour du CHSCT. Ces 2 journées, organisées par Solidaires 34, ont vu passer devant la tribune plusieurs intervenants qui, suite à leur présentation, se sont prêtés au jeu des questions-réponses avec l'assemblée.

Le premier jour, Jean-Luc PAVLIC de Sud BPCE (Banque Populaire Caisse d'Epargne) a présenté le CHSCT comme levier de l'action syndicale et comment il a pu être utilisé pour pouvoir gagner le procès contre le benchmark.

Selma REGHI du cabinet d'expertise CEDAET s'est exprimée sur la typologie de l'expertise et la vision patronale du rapport de force en CHSCT.

Bernard BOUCHE de Solidaires Rhône a présenté la pratique de l'enquête syndicale en mettant en évidence que le questionnement du travail permet de faire remonter des revendications collectives.

Cette première journée a été rythmée par les prestations de 2 comédiens qui ont lu des extraits des livres (Metaleurop, paroles ouvrières de H.FAJARDIE ; Grain de sable sous le capot, résistance et contre culture ouvrière de M.DURAND, Flexible hop hop ! d'E.DARLEY ; Ils m'ont détruit, le rouleau compresseur de France Télécom de Y.DERVIN) et ont clôturé cette journée par la pièce L'escalier de Jack de J.CAGNARD.

Le lendemain, suite aux échanges avec Mme VELICITAD de l'inspection du travail (rôle au sein des CHSCT), les parti-

cipants se sont dirigés vers les 4 ateliers proposés (expertise : pour quoi faire ? Avec quel objectif ?, enquête syndicale : comment faire ?, écoute des salariés : comment se préserver?, cahier revendicatif CHSCT), pour se retrouver en plénière après le repas et partager une synthèse de leurs échanges.

Elisabeth WEISSMAN, journaliste et écrivain (La désobéissance éthique enquête sur la résistance dans les services publics ; Flics, chronique d'un désastre annoncé chez STOCK,...) était venue en observatrice. Elle nous a livré son regard sur ces 2 journées et encouragés au sein de Solidaires, à poursuivre cette approche politique de nos conditions de travail.

Quelques pistes d'action se sont dégagées après ces journées : des journées ou des ½ journées de formation plus ciblées seront organisées avec la CARSAT, la psychologue du travail et sur la pratique de l'enquête syndicale. La commission santé et conditions de travail se propose de venir travailler avec les équipes en lutte pour mettre en place des pratiques d'écoute du travail qui permettraient d'affiner les revendications et par ailleurs d'organiser une permanence régulière à Solidaires 34 en lien avec la commission juridique.

La majorité des participant-e-s est repartie de ces journées avec la pêche...



Et voilà le travail en Haute Normandie

Les 19 et 20 septembre 2013, à Saint Etienne du Rouvray et Sotteville les Rouen, Solidaires Haute Normandie organise à son tour deux jours pour débattre du travail/ changer le travail ! Seront notamment travaillés la prise en charge syndicale de la souffrance au travail, les CHSCT, quelle utilisation faire de cette instance ?, se réapproprier le travail, reconstruire le collectif, résister.

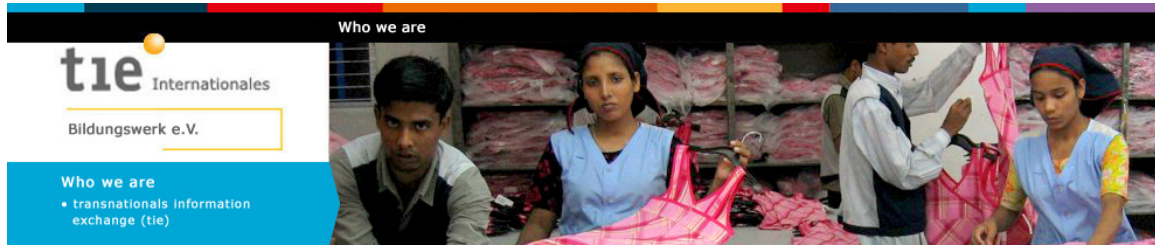
Renseignements à : etvoilaletravail7627@gmail.com

La Cie Naje (à l'origine de la pièce «Les Impactés») interviendra au cours de cette initiative par du théâtre forum.



Re





Transnational Information Exchange (TIE) est un réseau créé en 1978 par des activistes, d'Allemagne et des Pays bas essentiellement, dont de nombreux/ses syndicalistes « oppositionnel-les » au sein des syndicats « officiels ». Aujourd'hui, TIE a des groupes régionaux dans plusieurs pays : Bangladesh, Brésil, Chine, Colombie, Allemagne, Inde, Mali, Maroc, Mozambique, Nigeria, Afrique du Sud, le Sri Lanka, Turquie.

TIE développe des projets dans diverses parties du monde, autour de six grands thèmes :

- Soutenir l'auto-organisation et la solidarité mondiale
- Faire vivre un espace de création de nouvelles idées et stratégies
- Créer un lieu d'échange d'informations et d'expériences
- Construire des réseaux de travailleurs mondiaux
- Répondre aux nouveaux défis, nouvelles stratégies en

milieu de travail

- Renforcer les organisations démocratiques de travailleurs/ses
- Lutter contre le racisme et le sexisme

En Allemagne, TIE est aussi un des réseaux unifiant les syndicalistes de lutte, qu'ils et elles soient dans les structures du syndicat « officiel » DGB ou dans des syndicats plus petits (FAU, différents syndicats catégoriels, etc.)

L'Union syndicale Solidaires travaille étroitement avec le réseau TIE depuis plusieurs années. TIE participe au réseau des syndicats alternatifs et de base en Europe, est membre du réseau syndical international de solidarité et de luttes créé en mars 2013 et du Réseau Rail Sans Frontière.

http://www.tie-germany.org/who_we_are/index.html

La commission conditions de travail de Solidaires en Allemagne

Une délégation de Solidaires s'est rendue du 10 juin au 12 juin à Mannheim en Allemagne afin d'échanger sur les conditions de travail et de santé avec des membres du réseau TIE (Transnationales Information Exchange). Cette rencontre en Allemagne prolonge les rencontres de ce réseau avec la commission santé-travail en France. La rencontre a permis de faire le point de l'avancée du programme Vida Viva (« vivre sa vie »), http://www.tie-germany.org/what_we_do/workplace_strategies_vida_viva.html, qui consiste à (re)donner la parole aux travailleurs/ses à propos de leurs conditions de travail, de leurs conditions de vie au travail. Une démarche, assez proches de la démarche « Et voilà le travail ! ». Le réseau a pour but de coordonner les travailleurs dans leur lutte « pour une vie sans exploitation ni exclusion - une vie fondée sur la dignité des êtres humains et de leur liberté pour l'auto-détermination ». Des expériences sont menées depuis des années en Allemagne, au Brésil, au Nigéria, au Mozambique, en Afrique du Sud, en Colombie. Le réseau contribue au partage des expériences de lutte entre militants sur la base des condi-

tions de vie et de travail.

La rencontre a été l'occasion d'une première immersion pour comprendre le syndicalisme allemand et approcher la question du fonctionnement des instances représentatives du personnel. Nous avons eu notamment des échanges avec le syndicat Ver.Di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) qui est un des plus gros syndicats du DGB (la confédération syndicale d'Allemagne) avec près de 3 millions d'adhérents dans le commerce et les services et le syndicat de l'entreprise Fredenberg.

Le recours à la grève, est très encadré et peut s'accompagner d'actions de sensibilisation des usagers et parfois de boycott. Une des particularité du syndicalisme allemand est l'existence d'une caisse de grève qui prend en charge 90 % de la perte de salaire. Mais la gestion de cet outil est entre les mains du syndicat national ce qui implique que la grève doit rencontrer son accord.

L'échange avec les syndicalistes allemands du complexe industriel de Fredenberg engagés dans le réseau Vida Viva s'est réalisé également avec une responsable syndicale de ce réseau qui est engagée au Brésil. Ainsi, l'échange a porté sur les questions de santé au travail dans les entreprises avec une approche à la fois très proche du terrain (ce qui est la pratique des syndicalistes impliqués dans ce réseau) mais avec une vision et un échange sur ce qui se passe partout dans le monde. L'affirmation de base de ce réseau de syndicalistes, c'est le caractère politique de la santé. Et à partir de ce positionnement, la réflexion et la pratique développée depuis plusieurs années vise à mettre dans l'action les salariés et à contribuer à la mobilisation sur la nécessité de changer ces situations.

La santé, c'est une question politique centrale qui a des implications sur la vie et qui est souvent abîmée par le fait du travail.

Le réseau a beaucoup de réflexions et de pratiques sur les méthodes pour permettre aux travailleurs et aux travailleuses



de s'impliquer dans la réflexion et l'action. Ainsi le « mapping » (voir article des camarades allemands), est une méthode qui permet de révéler les conséquences du travail sur le corps. Les souffrances (essentiellement physiques même si les conséquences psychologiques sont abordées) sont ainsi visualisées et peuvent permettre d'être partagées avec d'autres. Le travail de groupe peut permettre de mettre ainsi des mots sur les maux : les participants constatent qu'ils ne sont pas seuls à souffrir et cela permet de réfléchir aux actions possibles.

D'autres méthodes inspirées des réflexions de l'éducation populaire visent à développer les débats avec les salariés. Ils sont par exemple utilisés au Brésil. Il s'agit par exemple de partir de films assez courts pour s'attaquer à ce qui est véhiculé dans les médias et permettre le débat sur des questions de société. Un film court met par exemple en parallèle des images de la pub, des corps « parfaits » esthétiques et des images du travail. D'un côté, tous les stéréotypes de la réussite sociale et du corps et de l'autre, la comparaison avec les hommes et les femmes au travail (sang, sueur et larmes). D'autres films donnent la parole à des médecins qui s'interrogent sur les moyens dans les hôpitaux. Le débat permet de s'interroger sur le lien entre choix de santé, choix de société et moyens pour travailler correctement.

Une autre méthode utilisée en formation vise à s'interroger sur les priorités entre « Santé - Travail - Vie ». A partir de la représentation de trois triangles, chacun va se placer devant la représentation qui permet le mieux de symboliser son point de vue. Cela permet ensuite d'exposer les motivations qui guident les choix. On crée ainsi des espaces de discussion dont le but n'est pas d'apporter des solutions, mais de comprendre la posture de chacun.

Cette première rencontre en Allemagne devrait permettre de mettre en place des échanges complémentaires sur des questions sur lesquelles nous pourrions travailler en commun en échangeant sur nos analyses et nos pratiques. Les échanges porteraient sur les cinq axes suivants :

– La démocratie au travail et le mode de production capitaliste. Nous avons à approfondir notre compréhension de l'organisation de la co-gestion en Allemagne en développant ce que nous souhaitons comme syndicalisme de transformation sociale et nos réflexions sur l'autogestion.

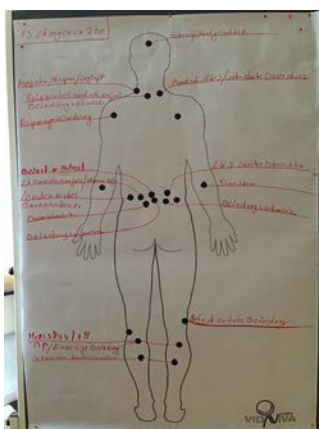
– Les pressions au travail et les risques organisationnels sur lesquels nous développons nos réflexions et nos formations. Partout sur la planète, les mêmes méthodes se développent avec les mêmes conséquences.

– Les risques physiques, les cancers professionnels en lien avec les inégalités sociales dans nos pays. Il s'agit aussi de poursuivre les contacts internationaux avec des réseaux comme « ban asbestose » sur l'amiante.

– L'évolution du droit dans nos pays et en Europe et les règles internationales en vigueur. Des campagnes européennes peuvent s'envisager pour des harmonisations « par le haut ».

– Les formations syndicales avec des possibilités d'échanger sur leur contenu et les méthodes qui sont utilisées dans les différents pays. Des possibilités de participations croisées devraient permettre de mieux comprendre ce que chacun développe.

Les thèmes proposés pourraient être approfondis dans des groupes de réflexion avec des syndicalistes allemands et français et du réseau. Nous échangeons par ailleurs une série de documents et nous pourrions participer en novembre au Brésil à des rencontres internationales du réseau Vida Viva.



Viva Vida

Les conditions de travail deviennent de pire en pire alors que le pouvoir des syndicats se détériore. Pourtant, le point de départ de VidaViva au Brésil était, qu'il est possible de faire quelque chose à ce sujet. Depuis 2001 Vida Viva s'est propagé autour du monde et englobe maintenant des milliers de militants syndicaux au Brésil, au Mexique, au Mozambique et en Allemagne. Viva Vida est sur le travail, la vie et la santé, un triangle souvent difficile. Tous les jours des millions de travailleurs sont obligés de compromettre leur santé en allant travailler. Et même si nous pensons automatiquement aux dangers graves pour les mineurs et les travailleurs de la construction, il s'avère que le stress est en fait l'une des principales raisons pour les gens de tomber malade. De plus en plus de travailleurs partout dans le monde sont poussés à travailler de longues heures, à subir un niveau important de pression et des conditions de travail intenses et précaire. Vida Viva traite de ces questions, développe et soutient des stratégies pour reprendre le contrôle du travail par les travailleurs eux-mêmes - au travail comme dans la vie privée - et de renforcer la participation au sein des syndicats eux-mêmes.



La santé et le travail : une image vaut plus que mille mots

Texte écrit par les camarades du réseau TIE (Transnationales Information Exchange)

Les chargements de la santé au lieu de travail grandissent. Ce n'est pas surprenant: la concurrence capitaliste accule les entreprises à rouler les conditions de travail et les forces productives sans arrêt. C'est-à-dire: comment est-ce qu'on peut réduire les frais? Comment est-ce qu'on peut utiliser optimale les machines? Comment est-ce qu'on peut optimiser les processus de fabrication?

Ceci se répercute sur les travailleurs et travailleuses très divers : de stress parce qu'il n'y a pas assez de personnel, de haut chargement parce que les entrepreneurs demandent le travail de plus en plus, des conditions de travail dangereux, parce que l'entreprise lésine sur la sécurité ou des accidents, parce que les gens ne résistent pas la charge liée au travail et ils/elles font une boulette.

Régulièrement, les chargements de la santé sont conçus comme les problèmes individuels des salariées. Ils ou elles ne se débrouillent pas avec le stress ou leur corps n'endure pas les expositions au travail. Les entreprises attribuent souvent les problèmes de la santé à des conflits dans la vie privée. Quand la santé des travailleurs et des travailleuses doit être améliorée, on vise à modifier le comportement des gens ou le gouvernement fait appel à l'entreprises de prendre soin de la santé de leurs travailleurs et travailleuses. Si cela se passe, p. ex. avec du sport, c'est parce que de salariées malades sont plus chers pour l'entreprise et l'état.

Les syndicats établis comprennent peu à peu que la santé et les conditions de travail sont en rapport. Le sport, c'est tout bien, mais ceci n'est pas le fond du problème. Si les conditions de travail rendent les travailleurs et les travailleuses malades, il est de peu de réparer les retombées. Le changement sur lieu de travail est nécessaire. Mais comment ? Souvent, les expertes soi-disant sont appelés pour constater quel conditions sont sain et quel ne sont pas. Les expertes du syndicat et les expertes de l'entreprise se disputent et souvent se passer rien. Il est question de l'auto organisation des salariées. Si nous voulons améliorer notre santé, nous ne confions pas cette question aux experts et l'entreprise. En fin de compte, il s'agit d'intervention dans les compétences centrales de l'entrepreneur: l'organisation du travail et de la production. Les entreprises ne choisissent pas la façon de l'organisation du travail et de la production en se fondant sur les intérêts des salariées mais sur le profit.

De manière à ce que les conditions de travail aillent être moins malsaines, on a besoin d'une culture de s'empêcher sur le lieu de travail. Nous pensons que les salariées sont les expertes de leurs lieux de travail. Ils et elles peuvent apprécier les chargements de la santé et ils et elles peuvent développer des solutions. Pour restituer ce potentiel, nous avons développé la cartographie de la santé. La cartographie est un part d'un processus de l'auto organisation. Nous essayons à montrer clairement que ce n'est pas suffisant d'attirer les problèmes. Sans la pression sur les entreprises, nous ne changeons rien.

On peut exécuter la cartographie de la santé très facilement. Des crayons, des papiers et des gommettes, cela suffit. On dessine deux silhouettes d'un corps humains sur un grand papier, une silhouette pour le front et une silhouette pour le revers. Au front, on dessine un nuage à côté de la tête.

Tous les participants de la cartographie peignent ou adhèrent les gommettes sur les points sur corps ou ils ou elles ont des problèmes de la santé qu'ils ou elles associent avec leur

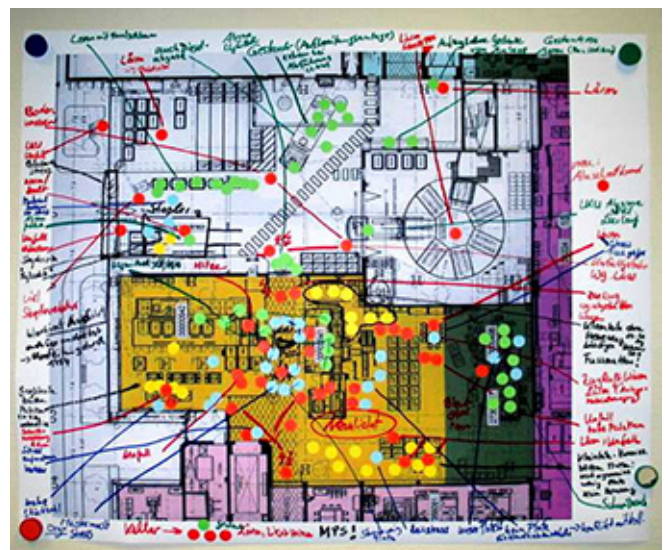
travail. Les problèmes, qu'ils ou elles ne peuvent pas affecter à un point certain (p. ex. le stress, l'insomnie), se posent sur le nuage. Les points vont s'agréger parce que beaucoup de problèmes se présentent seulement comme individuel mais tous les travailleurs d'un groupe les partagent. Ce parce qu'ils travaillent dans les mêmes conditions. Ainsi nous cassons l'isolation dans les problèmes de la santé et nous essayons de les comprendre comme des problèmes communs.

Après les participants discutent les conséquences de leurs problèmes sur leur vie au-delà leurs travaux. Rien de personne n'abandonne leur mal de dos, le stress ou le mal à la tête à la porte d'usine ou à la porte du bureau. Les problèmes influent sur la vie privée : soit parce que nous sommes trop fatiguées pour le sport, soit parce que nous sommes en bisbille avec nos amis et nos familles ou soit parce que nous n'avons pas envie du sexe parce que nous sommes fourbus.

Dans le troisième pas, les participants analysent leur lieu de travail et ils ou elles identifient les causes pour les problèmes. Ces peuvent être de mobilier de bureau mauvais, de machines bruyants ou quelque chose différent. Les participants réfléchissent une solution ensemble. C'est important de nommer des responsables: qui doit être attiré? Qui fait ça ? Par où doit-il être fait? Comment est-ce qu'on peut monter la pression?

Les comités d'entreprises jouent un rôle capital dans l'amélioration des conditions de travail en Allemagne. D'un côté, ils peuvent impulser pour monter la pression, de l'autre il ne faut pas exclure les salariées : avec la cartographie nous ne voulons pas faire la représentation mais nous voulons la connecter avec une stratégie de syndicalisation !

Le réseau international Vida Viva discute cette question-là. Des syndicats brésiliens, mozambicains, sud-africains, colombiens, nigériens et allemands sont part du réseau. Ils discutent leurs expériences avec la cartographie et avec des autres stratégies pour améliorer les conditions de travail. Ils développent des nouveaux outils et réfléchir sur la question quelle est le rôle de la cartographie de la santé. Pour nous, c'est majeur de ne perdre de vue une perspective révolutionnaire: si nous voulons aligner les conditions de travail sur les intérêts des gens, nous devons mettre en cause le capitalisme. La concurrence et la coercition d'augmenter le profit vont charger tous nos acquis !



En Amazonie : infiltré dans le « meilleur des mondes »

Jean-Baptiste Malet

En Amazonie

Infiltré
dans le « meilleur des mondes »



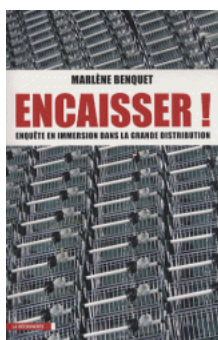
fayard

Jean-Baptiste Mallet

Pour son pic d'activité, à l'approche des fêtes de Noël 2012, Amazon recrute des milliers d'intérimaires. Pour la première fois en France, un journaliste décide d'infiltrer un entrepôt logistique du géant du commerce en ligne. Il intègre l'équipe de nuit. Après avoir souscrit au credo managérial et appris la novlangue de l'entreprise, c'est la plongée dans la mine : il sera picqueur, chargé d'extraire de leurs bins (cellules) des milliers de « produits culturels », amassés sur des kilomètres de rayonnages, marchandises qu'il enverra se faire emballer à la chaîne par un packeur, assigné à cette tâche. Chaque nuit, le picqueur courra son semi-marathon, conscient de la nécessité de faire une belle performance, voire de battre son record, sous le contrôle vigilant et constant des leads (contremaîtres), planqués derrière des écrans : ils calculent en temps réel la cadence de chacun des mouvements des ouvriers, produisent du ratio et admonestent dès qu'un fléchissement est enregistré... Bienvenue dans le pire du « meilleur des mondes », celui qui réinvente le stakhanovisme et la délation sympathiques, avec tutoiement. Plus de quarante-deux heures nocturnes par semaine, en période de pointe. Un récit époustouflant. Jean-Baptiste Malet nous entraîne de l'autre côté de l'écran, une fois la commande validée. La librairie en ligne n'a plus rien de virtuel, l'acheteur ne pourra plus dire qu'il ignorait tout de la condition faite aux « amazoniens ».

Encaisser ! - Enquête en immersion dans la grande distribution

Marlène Benquet



Marlène Benquet a mené pendant trois ans (de 2008 à 2010) une enquête sur une des principales entreprises françaises de grande distribution. Elle est d'abord devenue caissière. Puis, elle a fait un stage au siège social du groupe et un autre à Force ouvrière, principal syndicat de l'entreprise. Les transformations qu'a connues la grande distribution depuis plusieurs dizaines d'années sont emblématiques.

L'identité des fondateurs (« on est des épiciers ») a été bouleversée par l'arrivée de nouveaux actionnaires toujours plus exigeants. Le management par la promotion a largement disparu. Aux échelons supérieurs, les financiers ont pris le pouvoir. L'« expérience » a cessé d'être la valeur principale. L'ensemble des salariés accepte mal ce qu'ils vivent comme une perte d'autonomie, qui s'accompagne d'une insécurité grandissante.

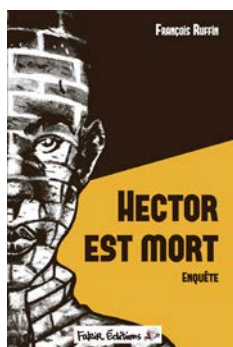
Mais pourquoi les salariés acceptent-ils d'« encaisser » ces réorganisations fragilisantes ? Pour mieux comprendre, il fallait vivre leur vie aux différents échelons : « Je voulais savoir ce que cela faisait d'être caissière pour comprendre pourquoi elles ne se révoltaient pas ou, en tout cas, moins que les salariés d'autres secteurs professionnels ». L'auteure a également découvert le fonctionnement étonnant du siège social, où le cloisonnement est de règle : les badges ne donnent accès qu'à l'étage où est situé son propre bureau, il est difficile de se déplacer dans d'autres services sans une bonne raison, les informations circulent peu et mal.

Le paradoxe est qu'au moment de ce stage, la direction des ressources humaines subissait elle-même un plan social ! Quant à l'organisation syndicale majoritaire, comment a-t-elle réussi à s'implanter dans ce secteur difficile d'accès ? Pourquoi cette implantation ne se traduit-elle pas par une plus grande propension contestataire ? Comment la paix sociale est-elle créée et maintenue ? L'objet de cette enquête est donc de comprendre pourquoi les salariés s'investissent dans leur travail, alors que les conditions de travail et les rémunérations ne sont pas motivantes.

Ni l'« adhésion » ni la répression ne sont des explications suffisantes. En fait, les salariés sont plus coincés que convaincus. Plus proche du mode de prédation d'une araignée que d'un tigre, ou de la technique d'un joueur de go que d'un amateur d'échec, les stratégies patronales neutralisent les salariés davantage qu'elles ne les soumettent.

Hector est mort

François Ruffin



Le vendredi 22 février 2002, Hector Loubota, un jeune homme (19 ans) d'origine congolaise, travaille sur le chantier d'insertion de la Citadelle d'Amiens. Grimpé sur un échafaudage, il maçonne par temps de pluie. D'un coup, un pan de mur s'effondre, et il meurt écrasé sous 600 kilos de pierres. Quelle est la première consigne que reçoivent ses collègues ? « Surtout, n'en parlez pas en dehors », leur conseille un psychologue envoyé par la mairie. Que vient annoncer au père, le soir-même du décès, une médiatrice de la Ville d'Amiens ? « Mieux vaudrait que vous ne portiez pas plainte. » Comme une procédure est malgré tout entamée, l'avocate de la famille se fait convoquer par son bâtonnier : « J'espère que vous ne comblez pas créer des ennuis à Monsieur de Robien », la prévient-il.

La justice organise alors l'injustice. Avec une instruction qui s'éternise. Avec un procureur, des substituts, des magistrats, qui font de leur mieux pour planter le dossier. Avec des élus qui mêlent l'arrogance à l'indifférence. Avec une presse locale qui se tait. « J'ai confiance dans la justice de ce pays », déclarait le père, Bernard Loubota, au début de l'affaire. Onze années plus tard, ce n'est plus le cas.

Cette enquête au long cours sur un accident du travail nous mène des quartiers populaires aux coulisses des tribunaux, d'un hôpital psychiatrique au « traitement social du chômage », et dévoile les réseaux de notables provinciaux.

