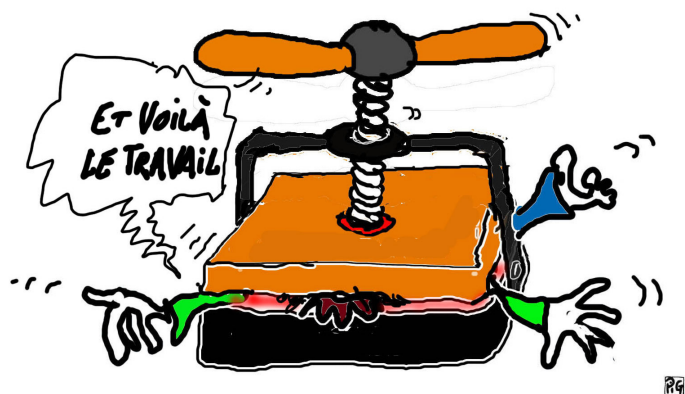


Petit bulletin des conditions de travail et de la santé au travail pour les équipes syndicales



Sommaire

Actualités p. 3

La médecine du travail en danger ?

Jurisprudences p. 4

Deux décisions du Conseil d'Etat importantes pour les fonctionnaires :

- La présomption d'imputabilité reconnue pour la fonction publique
- Maladie imputable au service : le lien doit être direct mais pas exclusif

L'introduction d'un nouveau système de classification concerne aussi le CHSCT

Vu du terrain p. 5

Accident mortel à la SNCF

Droit à la déconnexion ou french connection ?

Une pyramide de « mallettes du mal-être »

Justice pour les ex-salariés de Nutréa-Triskalia victimes des pesticides

Ici et ailleurs p. 7

Et voilà le travail dans le Var !

ET VOALÀ ! En Nord Pas De Calais

Subir un comportement hostile dans le cadre du travail : plus de 20 % des salariés s'estiment concernés - publication de la DARES

L'invité p. 9

Un patron peut en cacher un autre par Nicolas JOUNIN

Action syndicale p. 11

Une expérience de délégation d'enquête de CHSCT au ministère des finances suite au suicide d'un douanier. Deuxième partie et fin.

Parutions p. 12

Au cœur de la crise : carnets ouvriers par Sébastien Junca

La revue dessinée - n°4 été 2014

Sociologie du conflit en entreprise par Christian Thuderoz

Depuis quelques mois, les employeurs multiplient les actions auprès du conseil de l'ordre des médecins. Ces attaques se situent dans un contexte de dégradation de la santé des travailleurs-ses, et contribuent à l'emballlement sans limite du système de domination dans le travail : quand la mise en danger de la médecine du travail met en danger la santé des travailleurs-ses.

Attaques tous azimuts contre la médecine du travail

Les médecins du travail sont désormais attaqués personnellement sur leur pratique médicale en santé au travail. Si les pressions de toutes natures sont monnaie courante (médecins et infirmières poussées à la démission, sur le matériel mis à leur disposition, sur leur participation aux CHSCT...), les employeurs ont désormais lancé une attaque politique, juridique et coordonnée contre les médecins du travail, avec la complicité/duplicité du conseil de l'ordre.

Pour le patronat, il ne s'agit pas de considérer la santé au travail comme un objectif primordial, mais bien d'empêcher les acteurs préventeurs que sont les médecins du travail d'établir le lien médical entre des organisations du travail délétères et leurs conséquences sur la santé physique et mentale des travailleurs-ses. Ceci en contradiction avec l'obligation de sécurité de résultats qui pèse sur tout employeur.

Pour arriver à ses fins, le patronat instrumentalise la juridiction ordinale que constitue le conseil de l'ordre : les employeurs profitent d'une brèche introduite par une modification de l'article R4126-1 du Code de la santé publique en avril 2007 (décret n° 2007-552 du 13 avril 2007), pour porter plainte contre les médecins du travail.

Pour contrecarrer l'analyse des médecins du travail, le conseil de l'ordre les attaque sur le lien qu'ils établissent, par leur pratique médicale, entre l'atteinte à la santé des travailleurs-ses et le travail : « *il est interdit d'attester d'une relation causale entre les difficultés familiales ou professionnelles et l'état de santé présenté par le patient* ».

Santé au travail et droits des travailleurs-ses

Par ces remises en cause personnelles, les médecins du travail se trouvent un peu plus fragilisés alors même que leur profession est déjà bien en peine pour susciter les vocations ! La pénurie de médecins du travail est bien réelle et le gouvernement n'a toujours pas présenté de solution à ce problème.

Il s'agit également d'une remise en cause de la manière dont les médecins conduisent leur travail. En effet, quand l'un d'entre eux fait un certificat médical attestant du lien santé-travail, il le fait d'abord à la suite d'une analyse clinique en santé au travail. Les rôles d'accompagnement des patients et de mise en visibilité sociale des atteintes du travail sur la santé des travailleurs-ses sont étouffés. Nous devons donc rejeter l'idée selon laquelle un médecin du travail peut être condamné pour avoir attesté du lien santé-travail. Les employeurs préfèrent quant à eux conduire des études de poste de travail et mettre en avant les questions de productivité qui en découlent...

Ces certificats constituent pourtant un enjeu essentiel pour les salariés quand il s'agit d'obtenir la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou quand il s'agit d'obtenir réparation. De fait, toute action prudhomale est compromise en l'absence de certificat probant. Cela remet en cause directement les droits des salariés dans un contexte où les RPS constituent un enjeu majeur de leur santé. Les intérêts des patients sont donc totalement ignorés par l'ordre des médecins. Les employeurs peuvent donc agir en toute liberté, et impunément, laissant libre court à leur idéologie réactionnaire. Via des conciliations quasi obligatoires entre patrons et médecins, sans le patient en cause, l'ordre des médecins contribue à

la médecine du travail en danger ?

envoyer automatiquement devant la chambre disciplinaire un médecin, s'il ne trouve pas un accord avec un employeur sur le contenu de son certificat médical. Le constat est clair : les droits des patients sont anéantis, et les atteintes à l'indépendance et à leur dignité des médecins sont consommées !

La multiplication de ces plaintes, outre qu'elles constituent un moyen de pression supplémentaire pour les employeurs, évincent également l'inspection du travail (attaquée également par le gouvernement en place), autorité pourtant légalement nommée pour traiter de tout conflit de procédure ou d'aptitude entre médecin du travail et employeur, et également nommée pour faire respecter le droit du travail dans les entreprises.

De la nécessité d'engager les luttes

Les médecins incriminés doivent d'abord engager des recours systématiques. Il faut remettre en cause le discours idéologique de l'ordre des médecins qui s'abritant derrière la déontologie nie totalement l'intérêt de la santé du patient.

Les médecins ont déjà commencé à s'organiser collectivement : pétitions, solidarité constituée au travers d'un collectif de six organisations pour le soutien aux médecins (FNATH, Union Syndicale Solidaires, SNPST, SMTIEG-CGT, Association Santé et Médecine du Travail)... Les syndicats pourraient prendre le relais en interpellant les ordres des médecins départementaux pour les rappeler à leur cadre de droit et responsabilités.

Il faut également interpeller le pouvoir Exécutif. Pourquoi ne pas envisager que la loi sur la protection des lanceurs d'alerte est entrée en vigueur en avril 2013 s'applique aux médecins ? Le gouvernement veut-il assumer la responsabilité d'une disparition de la médecine du travail ? Veut-il liquider la possibilité pour les travailleurs d'accéder à leurs droits légitimes à une juste réparation des atteintes à la santé liées au travail ? Tient-il à se priver de toute visibilité sur les effets du travail sur la santé ? Une infime rectification de l'article R4126-1 du code de la santé publique pourrait rétablir une situation plus conforme aux principes de protection de la santé des travailleurs, afin que cette procédure ne soit plus ouverte aux employeurs. Toute plainte patronale de cette nature devrait comme antérieurement, être conditionnée à la saisie patronale des juridictions judiciaires appropriées. De plus, l'exercice de la médecine du travail doit voir sa nature d'ordre public clairement reconnue : la procédure de saisine des juridictions de l'Ordre réservée aux médecins exerçant dans le cadre du service public doit être appliquée aux médecins du travail. Il faut repenser les pouvoirs exorbitants de cet ordre réactionnaire médical d'exception qui pése illégalement sur les diagnostics des médecins.

L'ordre des médecins doit revenir à sa mission originelle au service exclusif de la santé des personnes ainsi qu'au respect de l'indépendance des médecins, et ne pas se faire le porte-parole des intérêts économiques des entreprises, qui n'ont rien à voir avec la santé des salariés. Il se doit d'accompagner les médecins dans la prévention et la transformation du travail.

Il est donc nécessaire d'engager les luttes à plusieurs niveaux : plaintes individuelles, collectives, pétitions, rassemblements, et dans le cadre plus large d'un débat juridique, social et citoyen. Solidaires s'inscrit résolument dans cette démarche !

Pour aller plus loin :

<http://www.a-smt.org/accueil.html>

http://www.petitions24.net/signatures/alerte_et_soutien_aux_drs_e_delpesch_d_huez_et_b_berneron/start/O

<http://csdr84.net/>

<http://www.bastamag.net/Souffrance-au-travail-de-plus-en-plus-en>

Deux décisions du Conseil d'Etat importantes pour les fonctionnaires

1 - La présomption d'imputabilité reconnue pour la fonction publique

Dans cette affaire l'employeur public (un centre hospitalier) avait refusé de reconnaître comme accident de service un arrêt de travail consécutif à une douleur à l'épaule survenu à une aide soignante à la suite du couchage d'une patiente hémiplegique. Pour justifier sa position l'employeur invoquait l'imprudence de la salariée qui de sa propre initiative avait transféré la patiente de son fauteuil à son lit alors qu'elle bénéficiait depuis un précédent accident d'un poste aménagé ne comportant pas de manutention.

Le Conseil d'Etat a considéré « *qu'un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet accident du service, le caractère d'un accident de service* ». Il ajoute également « *qu'en l'absence de faute personnelle détachable du service, l'accident de l'intéressée présente le caractère* ».

C'est une avancée importante quand on sait que contrairement au secteur privé il n'y a pas de définition légale de l'accident de service dans la fonction publique et qu'en conséquence il appartient toujours à l'agent d'en apporter la preuve. C'était d'ailleurs la première des recommandations du rapport de l'IGAS¹ et du Contrôle général économique et financier remis en juin 2012 (dont la direction générale de l'administration de la fonction publique n'a jamais voulu débattre jusqu'à ce jour) qui stipulait : « *Inscrire dans le statut général une définition de l'accident de service et de l'accident de trajet identique à celle du code de la sécurité sociale* ».

Pour les rapporteurs « *cela mettrait fin à certaines inégalités peu justifiables entre public et privé, notam-*

ment pour les accidents cardiaques ou vasculaires survenant sur le lieu de travail et pour lesquels il arrive, dans la fonction publique, que soit exigée de la victime ou de ses ayants droit la preuve, difficile à rapporter, du lien avec le service alors que, dans le régime général, la preuve contraire est quasiment impossible à faire.»

CE du 15 juin 2012 n° 348258

2 - Maladie imputable au service : le lien doit être direct mais pas exclusif

Dans cette affaire une fonctionnaire hospitalière avait été victime à quelques mois d'intervalle d'un accident de service (lumbago d'effort) puis d'un accident de trajet avec des contusions musculaires multiples. Ces accidents avaient entraîné chez l'intéressée une interruption d'activité de 3 ans liée à un état dépressif.

L'employeur a refusé de reconnaître sa maladie imputable au service au motif que « *l'état pathologique de l'intéressée ne pouvait alors être regardé comme directement et exclusivement imputable à l'accident de service dont elle avait été victime* ».

Le Conseil d'Etat a estimé quant à lui que l'état dépressif de l'intéressée était lié aux 2 accidents dont elle avait été victime et aux difficultés administratives rencontrées pour obtenir un poste adapté alors qu'elle avait demandé à plusieurs reprises à reprendre son activité professionnelle.

Le Conseil d'Etat conclut que l'arrêt de travail doit être regardé comme étant en lien direct avec les 2 accidents et que le centre hospitalier doit placer l'intéressée pendant cette période en congé pour maladie imputable au service.

CE du 23 septembre 2013 n° 353093

¹ Rapport d'évaluation sur le régime des AT/MP dans la fonction publique juin 2012

L'introduction d'un nouveau système de classification concerne aussi le CHSCT

Dans cette affaire l'employeur avait convoqué le comité central d'entreprise en réunion extraordinaire pour qu'il se prononce sur la nouvelle grille de classification issue de la convention collective. Les élus du CCE ont refusé de siéger tant que les CHSCT des établissements concernés ne seraient pas consultés.

Pour l'employeur il s'agissait d'un simple changement de dénomination entérinant une modification sur le bulletin de paie consistant à faire suivre la mention de l'emploi d'un niveau et d'une qualification à celle d'un poste suivi d'un coefficient. Selon lui ces changements n'avaient aucune conséquence sur les conditions de travail des salariés et dès lors, la nouvelle classification ne pouvait être considérée comme un projet important.

La cour d'appel a donné raison aux élus du CE en s'appuyant sur le fait que l'accord de classification a pour objet de regrouper tous les postes de travail de même nature au sein d'emplois et de profils d'emplois, dans une démarche de flexibilité et de définition de nouveaux métiers, « *un salarié n'étant plus affecté à un poste de travail mais plus largement à un emploi comportant plusieurs postes de travail* ».

Au vu de ces éléments la Cour d'appel en a déduit

que la nouvelle classification a nécessairement un impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, qu'en regroupant un grand nombre de postes de travail au sein d'emplois, le projet en cause prévoit de notables aménagements des conditions de travail des salariés et qu'il s'agit bien d'un projet important et qu'à ce titre le CHSCT doit être consulté.

Ce qui a été déterminant dans l'appréciation des juges c'est la mobilité ou encore l'évolution des métiers permises par le nouvel accord de classification.

Cette décision a été confirmée par la cour de cassation.

Cette jurisprudence rappelle qu'en cas de compétence partagée entre le CE et le CHSCT, notamment en cas de projet impactant les conditions de travail, le CHSCT doit être consulté en priorité de façon à ce que le CE dispose de son avis au moment où ce dernier sera consulté.

On peut également en déduire la possibilité pour des CHSCT de faire appel à un expert agréé en présence d'une telle modification de classification.

Cass.soc.7 mai 2014 n°12-35009

Accident mortel à la SNCF



Le 22 mai dernier s'est enfin tenu le procès de la SNCF suite à l'accident du travail mortel dont a été victime un cheminot en octobre 2010 au sein de l'atelier de maintenance de Paris-Ivry (Technicentre Paris Rive Gauche).

Ce matin du 26 octobre 2010, Fabrice, un jeune mécanicien de 26 ans a été retrouvé inanimé dans le compartiment central de la locomotive dans lequel il effectuait une opération de maintenance. Les services de secours n'ont pu le ramener à la vie et ont conclu à une électrocution du cheminot, sans doute causé par le contact avec une pièce nue sous tension de 1500 V présente dans les armoires électriques de la locomotive.

Mais que s'est-il passé ? Passé le choc de l'accident, le CHSCT manifeste très vite son intention de déclencher une enquête afin de comprendre l'ensemble des facteurs et des circonstances qui ont pu permettre la réalisation de l'accident. L'inspection du travail, présente sur les lieux de l'accident, décide également de mener une enquête.

La première démarche du CHSCT a été de saisir un expert agréé comme le permettent les dispositions de l'article L 4614-12 du Code du travail car les premières constatations mettent en exergue la complexité technique de l'accident. Le cabinet choisi, agréé par le Ministère du travail n'a pu commencer sa mission que plusieurs mois après l'accident, la locomotive ayant été interdite d'accès par les services de police, pour des raisons assez obscures. Après plusieurs mois d'enquête, les conclusions de l'expert permettent de pointer la responsabilité de la SNCF dans cet accident.

Le rapport d'expertise explique en effet comment l'exigence de polyvalence a eu pour conséquence de confier à des mécaniciens, qui ne sont pas électriciens de formation, des opérations de maintenance sur un certain nombre d'appareillages électriques. Or, dit l'expert, la formation des cheminots à ces nouvelles tâches a été très lacunaire (8 h de formation seulement) sans que la SNCF ne puisse justifier ni de la teneur de cette formation ni même de sa réalisation, l'attestation de formation normalement obligatoire ayant été produite après la mort de Fabrice ! C'est donc bien l'organisation du travail qui est en cause dans cet accident.

En outre, la procédure d'ouverture et de fermeture des armoires électriques, normalement destinée à protéger les agents lors de leurs interventions à l'intérieur de ces ar-

moires, a été jugée défaillante par l'expert, une simple clé supplémentaire suffisant à déjouer le système de sécurité. Peu formé et avec une maigre expérience, travaillant de surcroît seul, l'expert explique que c'est sans doute la méconnaissance du risque encouru qui a conduit Fabrice à ouvrir des armoires électriques sous tension. Si on ne connaîtra jamais la raison qui a conduit l'agent à ouvrir ces armoires (un oubli du risque ? rechercher une lampe oubliée ? effectuer des essais auditifs et visuels?), si Fabrice avait été correctement formé, il serait sans doute toujours en vie aujourd'hui...

Confrontée à ces carences et défaillances, la SNCF n'a eu de cesse de faire reposer sur l'agent l'entière responsabilité de l'accident pendant toute la durée de l'enquête, fustigeant toute personne (le CHSCT, l'inspection du travail et l'expert) qui cherchaient à comprendre l'enchaînement des circonstances. Pour la SNCF, c'est très simple, si Fabrice est mort, c'est parce qu'il a enfreint une règle de sécurité « en toute connaissance de cause » et même « si c'est bien malheureux, ce n'est certainement pas la faute de l'entreprise » !

C'est d'ailleurs le discours que ses avocats n'ont cessé de marteler à l'audience, sans aucune honte même en la présence du père de la victime. Le travail minutieux d'enquête mené par le CHSCT et les conclusions de l'expertise ont en effet conduit l'inspection du travail à rédiger un rapport et saisir le Procureur de la République, considérant qu'il pouvait être reproché à la SNCF un délit d'homicide involontaire. Le Procureur a décidé de donner suite à cette procédure et a saisi le tribunal correctionnel.

Le CHSCT, la CGT et SUD se sont constituées parties civiles et ont pu défendre Fabrice et pointer les responsabilités de la SNCF lors de l'audience. Une bataille juridique s'est alors engagée autour des obligations de l'employeur et de la faute de l'agent. La représentante du Parquet a requis une amende de 80 000 euros à l'encontre de l'entreprise, relevant sa faute dans plusieurs domaines, notamment le défaut d'évaluation des risques et l'absence de respect des principes généraux de prévention ayant conduit la SNCF à confier des tâches d'ordre électrique à un mécanicien alors que sa formation était insuffisante.

Nous saurons le 3 juillet si la responsabilité de la SNCF sera retenue. Le temps du déni de l'entreprise face à ses responsabilités doit cesser et il est plus que temps pour celle-ci d'abandonner les organisations du travail qui peuvent conduire à la mort d'un cheminot de 26 ans.

Droit à la déconnexion ou french connection ?



8 cadres sur 10 connectés en dehors du travail... les smartphones et la messagerie électronique ont permis l'intensification du travail et l'explosion du temps « privé ». Les salarié-es du secteur

informatique sont aux premières loges. Dans de nombreuses entreprises allemandes, l'action syndicale a conduit certains employeurs, à limiter ou couper les boîtes mails de certains de leurs salariés à la fin de leur journée de travail. En France, il n'y avait rien sinon, justement, la brèche énorme ouverte par le « **forfait jours sans référence horaire** » (FJSRH) permettant depuis les dits « 35h » de faire travailler des cadres autonomes sans limites de temps de présence jusqu'à 13h par jours. Dans le secteur informatique cette loi s'est traduite par une intensification énorme du travail en l'échange de 6 jours de RTT. Le patronat (Syntec et Cinov) a signé, en avril 2014, avec la CFDT et la CGC un avenant à l'accord Syntec de 1999 sur les 35 heures portant sur le droit à la déconnexion. Cet avenant affirme un principe sans contrainte « *une obligation de déconnexion des outils de communication à distance* » pour garantir le respect des durées minimales de repos imposées. C'est beau, c'est chouette... mais en fait cet avenant est

un nouvel épisode juridique du FJSRH pourri made in Syntec. En avril 2013, la Cour de cassation avait invalidé ce forfait, jugeant le contrôle de l'amplitude et de la charge de travail insuffisant et le droit à la déconnexion servirait en fait à « *sécuriser* » le FJSRH. « *Notre objectif était de sécuriser juridiquement les forfaits jours dans nos métiers dominés par les relations numériques de travail* », indique le représentant Syntec, M. Balensi. L'accord définit en fait précisément les catégories de salariés pouvant être concernées par le FJSRH et le droit à la déconnexion. Depuis 2008, les dispositions fixées au niveau de la branche sur le temps de travail ne peuvent plus s'imposer à un accord d'entreprise... **sauf en matière de santé au travail**. C'est donc sur elle que s'appuie l'accord Syntec du droit à la déconnexion du 1er avril pour rendre obligatoires, une bonne partie de ces clauses.

Le diable est dans les détails ! L'extension de cet avenant n'a pas encore été validée. Le combat syndical doit continuer contre cette durée du travail sans référence ou en 24-24 !

NB : La presse libérale anglo-saxonne se gaussant des 35 heures et de cet accord de déconnexion, et ne comprenant rien du forfait jours pour le droit français s'est vu rétorqué cette cynique mise au point du journal patronal « Les échos » : « *Chers anglais nous sommes loin, très loin d'une interdiction de travailler après 18h* »

Une pyramide de « mallettes du mal-être »



Depuis 4 ans, les agents du Conseil général d'Ille-et-Vilaine se débattent entre des réorganisations de services permanentes, une tension sur les effectifs amenant à travailler toujours plus avec moins de moyens, la perte de sens du travail et une pression sur les agents accrue par la multiplication des strates hiérarchiques et de pratiques managériales infantilisantes. La souffrance au travail gagne la plupart des services et s'accroît chaque jour avec des symptômes individuels (fatigue, troubles du sommeil, douleurs...) mais aussi collectifs (concurrence entre équipes ou agents, absentéisme, perte de formes de solidarité au travail), qui se répercutent sur le service rendu.

Dans ce contexte, la réponse institutionnelle s'est articulée autour de 2 démarches : « Qualité de Vie au Travail » à destination des agents et « On se connaît » visant à améliorer la relation à « l'usager-citoyen », à grand renfort de communication. Cette opération a abouti à l'envoi aux quelques 4 000 agents de la collectivité, d'une « mallette » consacrée au projet d'administration, contenant entre autres « documents phares » une brochure « Nous, Vous Moi » déclinaison des « bonnes pratiques » à adopter par les agents autour de 7 valeurs communes (co-responsabilité, loyauté, équité, confiance, respect mutuel, solidarité, convivialité).

C'en était trop pour le personnel, désabusé et écoeuré par cette débauche de communication à l'heure où on leur refuse simplement les moyens de faire correctement leur travail.

Les syndicats SUD, CFTD, CGT, et FO ont choisi la journée du 15 mai pour organiser une opération « Remise de la mallette du mal-être » qui rejoint en partie les préoccupations du mouvement national de grève de la Fonction Publique.

Plus de 200 agents, venus de tous les services, ont participé au rassemblement devant l'Hôtel du Département et ont pu déverser plus de 700 mallettes sur le pavé, concrétisant ainsi leur indignation face aux moyens déployés en temps de réunions, en matériel, en papier quand on leur oppose budget contraint, effectif constant et réorganisations pour optimiser les conditions de travail.

Ils ont ainsi réaffirmé que les agents n'ont pas besoin de ces outils managériaux d'inspiration marketing/libérale pour faire leur métier consciencieusement avec le sens du service public chevillé au corps mais de moyens suffisants. Les valeurs prônées ne sont pas celles du service public ; la tentation du « tous pareils », de l'agent standard, de la performance et des bonnes pratiques appliquées par tous est un leurre.

Une délégation a été reçue par une administration surprise par l'ampleur de la mobilisation, malgré des tentatives de la minimiser ou de faire diversion sur les incertitudes liées à la réforme territoriale qui impactera à très court terme la collectivité.

A l'issue du rassemblement, les agents ont pu rejoindre la manifestation Fonction Publique contre le gel des salaires et la dégradation de la qualité de l'emploi public.



Justice pour les ex-salariés de Nutrêa-Triskalia victimes des pesticides



Le jeudi 5 juin dernier une centaine de personnes se sont rassemblées devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de Saint Brieuc pour soutenir Laurent Guillou et Stéphane Rouxel.

Ils ont répondu à l'appel du Comité de soutien des ex-salariés de l'entreprise Nutrêa-Triskalia de Plouisy dans les Côtes d'Armor, gravement intoxiqués par des pesticides interdits et qui mènent depuis maintenant quatre ans un combat de tous les instants pour faire reconnaître leur maladie, exiger réparation et dénoncer le scandale sanitaire et environnemental que représente aujourd'hui l'utilisation irresponsable des pesticides dans l'industrie agroalimentaire.

Les médias étaient aussi au rendez-vous pour couvrir le procès, toute la presse locale, France 3, l'AFP, Radio France, etc. La volonté du Groupe agroalimentaire Triskalia, numéro un en Bretagne d'étouffer l'affaire avec la complicité coupable des pouvoirs publics commence à voler en éclat et l'omerta sur les pesticides avec elle. C'est à n'en pas douter une première victoire pour Laurent et Stéphane, pour l'Union syndicale Solidaires, leur syndicat Sud Industrie et toutes les organisations qui composent le Comité de soutien des quatre salariés de Nutrêa-Triskalia (Laurent Guillou, Stéphane Rouxel, Claude Le Guyader et Pascal Brigant. (*).

La salle d'audience du TASS était bien trop petite pour accueillir toutes les personnes venues soutenir Stéphane et Laurent et écouter la plaidoirie de Maître François Lafforgue qui fit la démonstration d'une façon manière magistrale que la faute inexcusable de l'employeur était évidente et que l'attitude des dirigeants de l'entreprise Nutrêa-Triskalia particulièrement irresponsable.

En effet Stéphane et Laurent ont été victimes d'un accident du travail et empoisonnés par des pesticides pour certains interdits mais en plus ils ont été licenciés par leurs employeurs. Employeurs qui n'ont fait aucun effort pour les reclasser et encore moins pour les indemniser. Atteints tous les deux d'une maladie

très invalidante, l'hypersensibilité aux produits chimiques multiples (MCS en anglais), ils n'ont pas retrouvé d'emplois, ont épuisé leurs droits au chômage et n'ont plus aujourd'hui comme ressource que l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) pour vivre avec leur famille.

Voilà la triste réalité que vivent aujourd'hui ces ex-salariés du plus grand groupe agroalimentaire breton, groupe dont on a pu voir en novembre dernier, les dirigeants manifester à la tête des bonnets rouges, tenant en étendard des drapeaux bretons dans les rues de Quimper. Il est facile d'afficher son identité bretonne quand on manifeste tant de mépris pour la santé de travailleurs bretons.

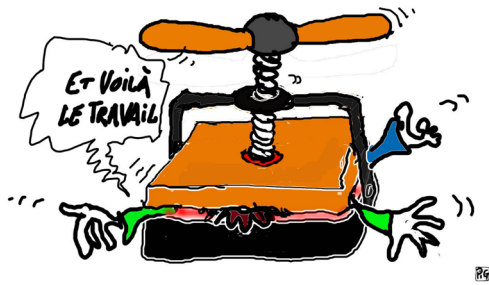
Pour obtenir réparation, Laurent Guillou et Stéphane Rouxel, ont engagés trois procédures judiciaires. L'une devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de Saint Brieuc pour qu'il statue sur la fixation de leur taux d'incapacité professionnelle permanente (IPP) et sur la faute inexcusable de l'employeur. Une autre devant le Tribunal des Prud'hommes de Lorient et une troisième au pénal pour mise en danger de la vie d'autrui, auprès du Tribunal de Grande instance de Saint Brieuc.

L'entreprise Triskalia a attenté cyniquement à l'intégrité physique de ses salariés, mettant en danger délibérément leur vie. Elle a tout aussi délibérément contaminé des animaux destinés à l'alimentation humaine.

Il n'est pas admissible que pour optimiser ses profits et spéculer sur les cours des céréales, une entreprise puisse utiliser impunément et massivement des pesticides y compris interdits comme le Nuvan total (Dichlorvos, neurotoxique interdit depuis 2007) pour traiter et conserver des céréales destinées à la fabrication d'aliment pour bétail au lieu de les ventiler mécaniquement et cela au mépris de la santé des salariés, des animaux à qui étaient destinés ces aliments et au final au mépris de la santé de tous les consommateurs.

Le Tass de Saint Brieuc rendra sa décision le 11 septembre prochain.

* Union syndicale Solidaires, Confédération Paysanne, Phyto-Victimes, Générations Futures, Attac, LDH, Eaux et Rivières de Bretagne, Bretagne Vivante, EELV, UDB, FASE, P.G, NPA, Sauvegarde du Trégor, Sauvegarde du Penthièvre...



Et voilà le travail dans le Var !

« Les descriptions des changements ont permis à chacun de s'apercevoir que les mêmes forces sont à l'œuvre dans le privé et dans le public pour faire adhérer le salarié à cette augmentation de charges perpétuelles. »

Dans un contexte économique lié aux impératifs du capitalisme financier et de l'austérité, les salariés subissent chaque jour un peu plus les conséquences d'une mutation de l'organisation du travail, il appartient aux organisations syndicales de prendre en charge cette question de la santé au travail. C'est pourquoi l'Union syndicale Solidaires du Var a organisé un stage « Et voilà le travail » les 15 et 16 mai comme il en a déjà été organisé dans un grand nombre de départements.

Ce stage s'est déroulé à Pierrefeu, au sein de l'hôpital Henri Guérin, a été suivi par 40 stagiaires venus de l'Éducation Nationale (enseignants, personnels administratifs et techniques), mais aussi des Collectivités Territoriales, de l'Arsenal de Toulon, de la Fonction Publique territoriale et hospitalière, de La Poste. Cette diversité d'origines professionnelles est primordiale pour mettre en perspective des problèmes similaires dans des métiers différents, mais aussi pour partager des expériences diverses, et des modes d'actions différents.

Ce stage animé par Bernard Bouché, membre de la commission nationale Santé et Conditions de Travail de Solidaires a été l'occasion au cours de la première journée d'échanger autour des problèmes rencontrés dans notre quotidien, sur les organisations du travail en place dans le monde du travail, notamment sur le taylorisme qui est la base de la plupart de celles-ci et qui crée une distinction entre ceux qui conçoivent le travail et ceux qui le réalisent. Les descriptions des changements ont permis à chacun de s'apercevoir que les mêmes forces sont à l'œuvre dans le privé et dans le public pour faire adhérer le salarié à cette augmentation de charges perpétuelles.

Le jeudi après-midi a été consacré au visionnage du documentaire « La Mise à mort du travail » (partie 2 L'aliénation). Ce documentaire décrit avec détail le système de management mis en place dans l'entreprise Carglas. La contrainte princi-

pale du capitalisme est ainsi mise en avant : il s'agit de toujours faire plus de profits. Si ces éléments à charge peuvent être généralisés à l'ensemble de la sphère privée, en quoi et comment impactent-ils la fonction Publique ?

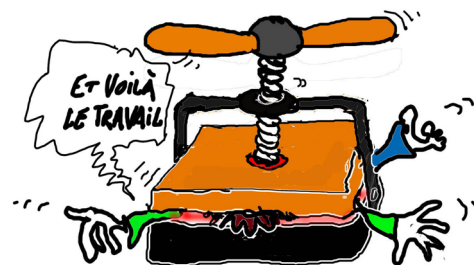
Au-delà de la dénonciation de la « culture d'entreprise » de cette société et de son hypocrisie, les militants présents ont pu échanger sur les travers décrits et leur présence au sein des entreprises ou administrations : « standardisation du travail », « faire vite plutôt que bien », « la hiérarchie managériale au lieu d'être technique », « la perte de repères dans l'application de son travail », « la non-reconnaissance du travail effectué », « l'ineptie des procédures d'évaluation/notation » ont ainsi abordés.

La deuxième journée a été consacrée à la lutte syndicale contre les mauvaises conditions de travail : moyens de luttes collectives, moyens de luttes dans et hors des Institutions Représentatives du Personnel (IRP). Des pistes ont été élaborées pour mener une action syndicale pertinente dans les prochains mois.

Perspectives et suites

Les échanges du vendredi après-midi nous ont permis d'aborder l'étendu du travail qu'il reste à faire pour améliorer les conditions de travail des salariés. L'accent a été mis sur une question primordiale « comment aider nos collègues ? ». Quelques réponses permettent d'élaborer des pistes : le travail syndical doit se faire au plus près du terrain avec la participation des salariés eux-mêmes, la session sur les « enquêtes syndicales de terrain » devrait permettre d'avoir des outils précis pour prendre en compte les retours des salariés que nous rencontrons et mettre sur pied une action syndicale coordonnée et réfléchie et enfin l'action syndicale doit privilégier l'aspect préventif pour éviter les situations de souffrance et de danger pour les salariés.





ET VOÎLÂ ! En Nord Pas De Calais

Les journées « Et voilà le travail » vont se tenir à Lille les 9 et 10 octobre 2014 à la bourse du travail. Les UIL et la plupart des syndicats du Solidaire local se sont impliqués dans le projet et la petite équipe des organisateurs table sur une participation de 100 à 150 personnes. Une mention spéciale pour l'UIL de Béthune et le syndicat SUD Chimie, dont l'enthousiasme pour l'événement ne s'est jamais démenti, témoin l'aide qu'ils nous auront apportés.

Le programme est tout aussi ambitieux :

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

La matinée du 10 octobre sera donc consacrée aux ateliers.

Le premier atelier traitera de l'amiante et des cancers professionnels, avec Pascale Favier, de l'association Roubaissienne Travail et Culture et un syndicaliste de SUD Chimie qui fait autorité sur ces questions : Abder Arroite. Un représentant de l'ANDREVA, association de défense des victimes de l'amiante, sera invité à s'exprimer dans le cadre de cet atelier. Il nous a semblé pertinent en tout cas d'organiser cet atelier tant ces questions sont prégnantes dans la région qui compte des centaines de travailleurs-ses obligés de se battre pour obtenir des droits qui ne devraient pas se discuter.

L'atelier Risques Organisationnels (RPS, harcèlement, souffrance au travail) tient particulièrement à cœur aux organisateurs, tant l'Observatoire s'est créé sur le modèle de l'Observatoire du Stress et des Mobilités Forcées de France Télécom. Eric Beynel et Bernard Bouché feront le point sur

l'actualité de ces questions (une douzaine de suicides encore à Orange depuis le début de l'année) et sur les pistes d'action syndicales.

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

On se penchera sur les pistes d'action dans l'après-midi du deuxième jour, avec des questionnements autour du dernier documentaire de Gilles Balbastre. Même si Gilles travaille surtout sur le monde des médias, les questions sur le travail et le militantisme ne lui sont pas étrangères, et sa faconde comme son humour seront un gage de réussite pour ce débat en plénière.

Voilà (Voâlâ) comme on dirait par ici, le programme.

Le travail dans toutes ses dimensions et les moyens que se donnent les équipes syndicales, à travers les IRP, de se réapproprier ces thématiques et ces questions afin de combattre efficacement la souffrance au travail. Tel est le but de ces deux journées. Avec, à plus long terme, l'objectif de faire en sorte que les questions autour des conditions de travail deviennent aussi cruciales dans les syndicats de Solidaires que les questions des salaires et du temps de travail. Vaste programme, comme disait l'autre...

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

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

Subir un comportement hostile dans le cadre du travail : plus de 20 % des salariés s'estiment concernés



En 2010, d'après l'enquête Sumer, 22 % des salariés déclarent que dans le cadre de leur travail, ils sont confrontés systématiquement à un ou des comportements hostiles.

Ceux-ci peuvent prendre la forme de marques de mépris (plus souvent évoquées par les femmes), de dénigrés de reconnaissance du travail (davantage cités par les hommes) ou, plus rarement, d'atteintes dégradantes.

Ils émanent le plus souvent de personnes appartenant au collectif de travail (collègues ou hiérarchie). Les employés de commerce et de services, les fonctionnaires et agents à statut, les jeunes et les salariés étrangers ressortissants de pays hors de l'Union européenne se déclarent plus souvent touchés que la moyenne.

Les comportements hostiles apparaissent plus fréquents quand l'organisation du travail est marquée par des horaires atypiques ou par des dysfonctionnements, en particulier le manque de moyens pour effectuer correctement son travail et le manque d'autonomie. Les salariés concernés par ces comportements se déclarent plus souvent en mauvaise santé, ont davantage d'accidents du travail et sont plus souvent absents de leur travail que l'ensemble des salariés.

Télécharger l'étude sur le site de la DARES : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-044.pdf>

Un patron peut en cacher un autre

Nicolas JOUNIN

« On n'est pas des patrons » : c'est ainsi que le PDG d'une entreprise sous-traitante de ferrailage, dans le secteur du bâtiment, parle de lui-même et de ses homologues. « On n'est pas des patrons », argumente-t-il, parce que ces anciens cadres devenus patrons à la faveur de l'externalisation de leur métier manquent de compétences ; et surtout parce qu'ils disposent de peu de marges de manœuvre, face aux exigences de leurs commanditaires, dans la gestion de leur entreprise et de leur personnel. Ils sont pourtant, du point de vue du droit, les incontestables patrons des ferrailleurs des chantiers, tandis que les clients ne sont « que » les bénéficiaires de la prestation – des extorqueurs lointains de la plus-value réalisée sur le travail des ouvriers.

La loi de 1898 sur les accidents du travail est considérée comme fondatrice du droit du travail en ce qu'elle distingue une nouvelle forme de contrat, où l'un des deux contractants met à disposition sa force de travail, c'est-à-dire sa liberté et sa volonté, pendant un temps déterminé. La subordination est consacrée et dans le même temps limitée par le droit, qui précisera les limites du pouvoir de l'employeur¹. Cette idée d'un commandement direct répond au développement de la grande firme taylorienne, qui devient au XX^e siècle la représentation sinon la réalité dominante du monde du travail. L'interdiction du marchandage, formulée de diverses manières entre 1848 et 1973, en est le complément, puisqu'elle restreint théoriquement le recours à des entrepreneurs intermédiaires.

Les choses changent cependant à partir des années 1970. En 1973, le code des marchés publics cesse d'exiger une autorisation préalable pour sous-traiter : s'enclenche une dynamique de privatisation « par en bas », sans passer par des changements de statut des institutions concernées. En 1975, la loi sur la sous-traitance, tout en cherchant à sécuriser l'opération, ne lui pose que très peu de limites. C'est une forme juridique hybride qui se dessine, puisque le contrat de sous-traitance se situe entre le contrat de vente et le contrat de travail. La doctrine, puis la jurisprudence conviennent que le sous-traitant se distingue du pur fournisseur en ce qu'il obéit à des directives, des schémas conçus par son client, tout en gardant une certaine autonomie, faute de quoi on bascule dans le droit du travail. Enfin, par la loi du 3 janvier 1972, un an avant celle

réinterdisant le marchandage (« fourniture de main-d'œuvre à but lucratif »), les agences d'intérim, jusque-là illégales, s'en voient confier le monopole.

Les stratégies patronales prennent appui sur le droit pour se déployer et s'adaptent, éventuellement après les avoir influencées, à ses transformations. Les stratégies d'externalisation s'interprètent notamment comme un moyen de contourner des règles (le droit du travail) grâce à d'autres (le droit commercial) : les entreprises commanditaires recourent au contrat d'entreprise pour se débarrasser du contrat de travail, dont la rupture est plus difficile. Cette conversion juridique a son pendant dans l'organisation des entreprises : ce ne sont plus les directions des ressources humaines qui sont concernées par le personnel externalisé, mais les directions des achats qui, entre deux commandes de produits, négocient les contrats de sous-traitance et d'intérim.

Néanmoins, cela ne signifie pas l'élimination pure et simple des contrats de travail, comme dans le cas des « faux indépendants » (autoentrepreneurs ou autres), mais un report sur des employeurs intermédiaires de leur gestion. Ces derniers mettent en place une gestion plus flexible, plus brutale, en partie parce qu'ils bénéficient de législations spécifiques qui leur confèrent moins d'obligations en matière de relations de travail, mais surtout parce qu'ils commettent des illégalités que leurs commanditaires ne voudraient ou ne pourraient assumer.

Une fois le cadre juridique posé, examinons quelques situations concrètes (dans le bâtiment²) où l'employeur officiel (sous-traitant ou agence d'intérim), auquel le salarié est subordonné, est lui-même dépendant d'un donneur d'ordres, si bien que l'identité du patron est incertaine. Se demander, alors, qui est le patron, n'est pas un simple jeu de l'esprit, mais une préoccupation concrète pour les travailleurs concernés, dans le cours ordinaire du travail comme dans les moments particuliers des conflits.

A froid

Un jour d'hiver, sur un bâtiment en construction, il pleut abondamment. Faut-il déclarer le chantier en intempéries ? La direction du chantier veut que l'on travaille.

¹ Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, 1994.

² Nicolas Jounin, *Chantier interdit au public*, Paris, La Découverte, 2009.

L'INVITÉ

Nicolas Jounin, Maître de conférence en sociologie à l'université Paris VIII, auteur de « Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment », Paris, Éditions La Découverte, collection « Textes à l'appui / enquête de terrain »

Les ouvriers refusent, ou plutôt une partie d'entre eux : les salariés embauchés de l'entreprise générale, ceux qui appartiennent à la même entreprise que la direction. Derrière, dans une réserve prudente, les personnels sous-traitants et intérimaires attendent l'issue du combat. Plutôt favorables à la revendication des autres ouvriers, mais attentistes. L'entreprise sous-traitante en ferrailage, pressée par la direction du chantier, exhorte ses ouvriers à se mettre au travail. Ces derniers, tiraillés entre la solidarité avec les embauchés de l'entreprise générale et la peur des représailles – ils sont non seulement sous-traitants mais aussi intérimaires –, finissent par obtempérer.

L'épisode n'a rien d'étonnant, et pourtant, rapporté à la configuration juridique du chantier, il devrait nous étonner : ce sont précisément les travailleurs qui ne sont pas liés par un contrat de travail avec l'entreprise générale, ceux qui ne lui sont pas formellement subordonnés, qui lui sont le plus soumis. Entre les deux pôles s'intercale l'entreprise sous-traitante et, entre elle et sa commanditaire, un contrat commercial. Un tel contrat est censé être plus égalitaire que le contrat de travail, tandis que les obligations du sous-traitant, limitées à l'accomplissement de certaines tâches prévues par avance dans le cahier des charges, sont théoriquement plus restreintes que celles d'un salarié, supposé obéir sur le moment. Dans la pratique du chantier, la situation prend une autre tournure : la soumission des ouvriers sous-traités est renforcée. Ces derniers endossent, en plus de leur propre subordination à leur employeur, la dépendance commerciale de ce dernier.

Cependant, l'employeur intermédiaire ne représente pas uniquement, pour le commanditaire, une garantie que ses consignes seront plus efficacement suivies qu'avec ses propres salariés. Il n'est pas seulement son allié mais aussi, malgré l'asymétrie, son concurrent dans la captation de la plus-value réalisée sur le travail des salariés. Cette tension se manifeste initialement dans la négociation du contrat ; elle parcourt ensuite le quotidien de son exécution. Le cahier des charges peut être interprété, contourné, voire transgressé : l'intérêt du sous-traitant est d'en faire moins que ce sur quoi il s'est engagé, celui du commanditaire d'en avoir le plus possible pour son argent.

Une telle situation multiplie les injonctions contradictoires pesant sur les salariés : ils peuvent être accusés aussi bien de ne pas faire le travail, que de ne pas avoir masqué le travail pas ou mal fait ou encore d'en faire trop pour le client. Dans un contexte de pénurie programmée de moyens humains et matériels, la « triche » obligatoire transforme les sous-traitants en éternels fautifs ; elle renforce et justifie la méfiance et le contrôle du donneur d'ordres à leur égard.

L'employeur intermédiaire est ainsi à l'avant-poste des contradictions de l'externalisation, poursuivant ses propres intérêts tout en déplaisant le moins possible à son commanditaire. Toutefois, quoiqu'il apparaisse juridiquement comme le nœud de la relation dite « triangulaire », son rôle dans la pratique est parfois plus secondaire. Lorsqu'il se contente de jouer le rôle d'interface, les contradictions sont aplanies. Dans le bâtiment, on trouve ainsi de nombreux intérimaires qui dépendent, pratiquement et effectivement, de chefs de chantier ou d'entreprises utilisatrices, tandis que les agences d'intérim ne sont que les dispositifs par lesquels cette dépendance transite et prend forme. Aussi les agences ne fournissent-elles pas toujours de la main-d'œuvre, contrairement à leur fonction officielle ; elles se contentent d'octroyer un statut précaire à une main-d'œuvre déjà sélectionnée par les utilisateurs.

A chaud

Lorsqu'un conflit se déclenche, le donneur d'ordres, en se prévalant de son statut de client, peut chercher en toute légalité à briser la grève. En effet, pendant que le sous-traitant met en œuvre à l'égard de ses salariés une stratégie de répression classique, bridée par l'interdiction légale de remplacer des grévistes, le donneur d'ordres peut se contenter de faire valoir son droit (commercial) à remplacer un fournisseur défaillant par un autre. Cette éventualité constitue pour l'employeur intermédiaire une réelle menace et, en même temps, un prétexte vis-à-vis de ses salariés pour contenir leurs revendications. Quoiqu'elles se situent sur des registres différents et en partie antagonistes, les réactions du donneur d'ordres et de son sous-traitant convergent donc vers la répression de la

grève. Le dédoublement du patron ne nuit pas à la solidité de la riposte patronale, bien au contraire.

Face à cette duplicité, la stratégie syndicale peut alors tenter de « relocaliser » et réunifier l'autorité patronale, en visant le donneur d'ordres. Au maximum, il s'agit de faire reconnaître par le droit l'existence d'un contrat de travail direct entre le donneur d'ordres et le travailleur sous-traité et intérimaire, et par conséquent réduire la relation triangulaire à une classique relation entre patron et salarié. Au minimum, il s'agit de contraindre le donneur d'ordres à s'asseoir à la table des négociations, par exemple par l'occupation du chantier voire du siège social. En occupant, on désigne un interlocuteur et on cherche à faire reconnaître la validité de cette désignation. Le dédoublement du patron constitue donc un défi pour les stratégies syndicales, qui oblige à déterminer vers qui doit se tourner l'action, c'est-à-dire répondre à la question : où se trouve le pouvoir ?

Il faut donc d'abord localiser le patron. Il arrive que l'employeur intermédiaire soit introuvable, matérialisé par une simple boîte aux lettres, si bien qu'il faut s'attaquer à son commanditaire. Mais ce dernier est alors susceptible de se défaire, arguant qu'il n'a pas de rapport salarial avec les travailleurs puisqu'il était simplement lié par un contrat commercial avec l'intermédiaire fantôme. Si cette configuration est typique de la sous-traitance en cascade, elle se retrouve aussi sous une forme particulière avec l'intérim. La grève de travailleurs sans papiers, entre 2008 et 2010³, s'y est brutalement confrontée, puisque la régularisation qui en était la revendication principale devait obligatoirement être parrainée par un patron. La stratégie des grévistes et de leurs soutiens a oscillé entre la mise en cause des agences d'intérim et celle des entreprises utilisatrices. Les premières étaient ciblées en tant qu'employeur direct, mais se défendaient que sans les commandes de donneurs d'ordres, elles ne pourraient jamais fournir les promesses d'embauches nécessaires à la régularisation. Les secondes répliquaient qu'elles n'embauchaient pas de sans-papiers et n'étaient pas responsables des errements de leurs fournisseurs ; elles s'affrontaient toutefois au constat que nombre d'intérimaires leur étaient subordonnés de longue date, ce qui les plaçait sous la menace d'être reconnues comme le véritable employeur. Mais nombre de travailleurs sans papiers (comme une bonne part des travailleurs avec papiers) ont été employés par différentes agences d'intérim, sur différents chantiers, pour le compte de différentes entreprises utilisatrices, si bien que, s'ils ont enrichi les entreprises du secteur du bâtiment, ils ne peuvent identifier le patron individuel qui devrait leur rendre des comptes.

Conclusion

« Ce n'est pas parce que les fonctions patronales sont séparées entre plusieurs individus et entreprises qu'employeurs et entreprises n'existent plus. De même qu'on parle de travailleur collectif on pourrait peut-être aussi parler d'employeur collectif », écrivait Sami Dassa il y a déjà trente ans⁴. Cette réalité socio-économique de mieux en mieux connue peine à trouver sa traduction juridique. En effet, la reconnaissance de la diffusion formelle du pouvoir de commandement – qui n'est pas contradictoire avec l'accroissement de la puissance des donneurs d'ordres, conçue comme capacité à faire valoir leurs intérêts –, se heurte aux formes d'« imputation de responsabilité » établies par le droit du travail : en dehors de pistes ouvertes par certains arrêts, la justice continue de chercher le patron individuel qui devra assumer les obligations de l'employeur⁵. La stratégie syndicale doit alors naviguer entre la tentative d'imposer une autre représentation, une autre distribution des responsabilités, et le risque de voir ses actions frappées d'illégalité parce qu'elles tapent (du strict point de vue juridique) à la mauvaise porte.

3 Pierre Barron, Anne Bory, Sébastien Chauvin, Nicolas Jounin, Lucie Tourette, *On bosse ici, on reste ici !*, Paris, La Découverte, 2011.

4 Sami Dassa, « L'emploi, enjeux économiques et sociaux. Colloque de Dourdan II », in *Le travail et sa sociologie*, Paris, L'Harmattan, 1980, p. 180-187.

5 Elsa Peskine, *Réseaux d'entreprise et droit du travail*, Paris, LGDJ, 2008.

Une expérience de délégation d'enquête de CHSCT au ministère des finances suite au suicide d'un douanier. Suite et fin

Le travail collectif

Lors de la première réunion de la délégation d'enquête, près d'un mois et demi après le CHSCT du 21 septembre 2012, nous avons rapidement compris qu'il serait très difficile de réunir la délégation au complet à chaque fois et cela allait s'avérer, de plus en plus rare, au fur et à mesure du temps. Nous aurions sans doute déjà dû l'établir formellement dès le début mais il faut comprendre que ces membres n'étaient pas de même grade, ni de même administration et surtout n'avaient pas tout à fait les mêmes "intentions" sous-jacentes. En effet, même si les personnes désignées par le président ne sont pas vraiment des "représentants" de l'administration, ils ne peuvent s'empêcher de montrer une forme de loyauté envers l'administration qui les fait essayer d'atténuer ce qui pourrait mettre à jour une responsabilité ou un dysfonctionnement de celle-ci. Dans le même temps, ils firent preuve d'une certaine suspicion sur le parti pris supposé des syndicalistes et de nous reprocher notre absence de neutralité. Ils ont raison, nous ne sommes pas neutres et d'ailleurs, personne ne l'est ! Cependant, nous devons et nous pouvons faire preuve d'honnêteté intellectuelle et recueillir et relater de façon totalement factuelle un certain nombre d'éléments qui eux, forgeront une conviction. C'est ce que nous avons tenté de faire dans cette délégation d'enquête, si bien qu'au bout d'un certain temps, une certaine confiance dans l'objectivité des représentants syndicaux ainsi que la convergence des faits et des témoignages ont permis à ce que les réunions de travail puissent s'effectuer avec la participation d'une partie seulement de la délégation. Du coup les réunions furent plus fréquentes. Nous avons fait le choix de réunions étalées dans le temps car il n'était pas possible de bloquer plusieurs semaines pour la plupart des membres de la délégation d'enquête.

La méthode

Nous avons choisi trois supports pour établir notre rapport :

- un questionnaire dont nous avons trouvé l'exemple dans le dossier de l'enquête faite à la gare du Nord avec des questions fermées et des questions ouvertes ;
- des réunions d'information et des entretiens collectifs ;
- des entretiens individuels.

Le questionnaire nous a permis d'atteindre les agents compris dans le périmètre de l'enquête qui ne résident pas dans la circonscription de Chambéry et donc d'enrichir le panel mais aussi de faire un travail de statistiques intéressant.

Les réunions collectives ont permis de faire ressortir un malaise général en Douane, un sentiment d'insécurité lié à la "réforme permanente" et un "décrochage hiérarchique" issus à la fois de méthodes managériales ressenties comme agressives et une politique des indicateurs de performance inadaptée et jugée inefficace voire contreproductive. L'expression des agents y a été beaucoup plus importante et libre que nous ne nous y attendions !

Nous avons, sur proposition sur président du CHSCT, demandé la participation (deux fois) d'une psychologue, spécialiste du travail afin de nous apporter des conseils sur la rédaction du questionnaire et des conseils méthodologiques globaux.

Une forme d'obstruction

Normalement l'administration, par l'intermédiaire de l'assistante de prévention aurait dû s'occuper de toute la partie "intendance" de la délégation. Dans les faits, les courriers officiels d'information aux services de la visite de la délégation sur les sites ont bien été envoyés aux chefs de service mais le travail d'explications, de publicité et d'informations des agents sur les modalités pratiques de ces réunions ou entretiens n'a pas été correctement effectué. A chaque fois, ce sont les représentants syndicaux qui ont dû battre le rappel, s'entendre avec les chefs de service pour tenir ces réunions sur temps de service et organiser précisément les entretiens dont la majorité des agents n'avaient pas été averti. Les seuls réels apports logistiques fournis par l'administration ont été l'octroi d'une salle de réunion dédiée, la possibilité d'utiliser les véhicules de service pour les visites et le bénéfice d'autorisations d'absence dédiées au travail de la délégation d'enquête. Par ailleurs, nous aurions dû demander des autorisations d'absence pour le temps de rédaction du rapport et de retranscription des entretiens car, dans les faits, cette rédaction a été effectuée exclusivement sur temps personnel ! A l'usage, nous aurions dû aussi nous occuper, nous-même, ou

au moins suivre plus précisément les courriers d'information envoyés aux agents, leur publicité et des explications des modalités de tenue des entretiens. Nous aurions ainsi atteints beaucoup plus de monde.

Les entretiens

Nous avons effectué les entretiens collectifs avec la totalité des membres de la délégation d'enquête, mais nous avons effectué les entretiens individuels à seulement deux membres pour ne pas "impressionner" les collègues. Les cadres hiérarchiques de notre collègue décédé ont souhaité témoigner individuellement ainsi que son épouse, après qu'elle ait été avertie de la tenue d'une enquête dans le cadre du CHSCT de la Savoie et de la possibilité qu'elle avait d'y témoigner. Son témoignage est essentiel car elle nous a affirmé que notre collègue ne rencontrait pas de problèmes familiaux importants et de plus, elle nous a fourni beaucoup de documents (certificats médicaux, journal intime, mails personnels ...) qui ont éclairé l'enquête et ont été mis en pièces annexes du rapport.

Le travail de dépouillement des questionnaires, de retranscription des entretiens collectifs et des entretiens individuels a été effectué par l'ensemble de la délégation. L'essentiel des entretiens collectifs a été retranscrit par l'ISST. Chaque membre de la délégation, en coordination avec son co-auditeur, a retranscrit les témoignages auxquels il a assisté et a participé au dépouillement du questionnaire et à l'élaboration des résultats statistiques. Ensuite les représentants syndicaux se sont chargés de faire la synthèse des questions "ouvertes" du questionnaire.

Le rapport

Quand nous sommes parvenus à la partie rédactionnelle de l'enquête, les membres de la délégation nommés par l'administration nous ont expliqué qu'ils ne souhaitaient pas participer à la rédaction du rapport. Ils nous soumettraient simplement quelques suggestions ponctuelles. Il est à noter que rapidement, quand tous les éléments ont tendus à démontrer de façon indiscutable un lien avéré entre le suicide et des facteurs professionnels, le directeur des services fiscaux s'est considérablement désengagé de l'enquête. Si bien qu'il n'était pas présent lors de la présentation et du vote du rapport le 18 septembre 2013. Il a fait parvenir un mail au président du CHSCT sur un petit désaccord formel mais par lequel il acceptait avec les autres membres de la délégation, le rapport présenté.

Le travail de rédaction et de collation des différentes parties a pris plusieurs semaines en étant systématiquement soumis aux autres membres par mail et s'est donc fait sur temps autre que service, les représentants syndicaux se chargeant chacun d'un chapitre. L'un de nous a été désigné pour collationner les différentes parties et homogénéiser l'ensemble du texte. Nous avons même dû nous charger du travail de photocopies du rapport et de toutes ses pièces annexes ainsi que l'envoi du rapport aux membres titulaires du CHSCT de la Savoie. Nous nous sommes constamment heurtés à la volonté des "représentants" de l'administration, de ralentir notre travail sans s'y opposer franchement toutefois.

Le rapport final

Nous nous étions fixés comme date "butoir" la date anniversaire du premier CHSCT que nous avons quand même dépassée de quelques jours. En effet, le rapport de la délégation d'enquête est une pièce essentielle de la commission de réforme chargée d'instruire une demande de reconnaissance en accident de service, il est donc important de ne pas laisser trainer en longueur sa présentation au CHSCT et surtout son acceptation par un vote dudit CHSCT.

Le président du CHSCT de la Savoie n'a exprimé aucune opinion sur le rapport mais, en revanche, s'est évertué à en circonscrire le plus possible la diffusion. Ainsi il s'est opposé à le communiquer à la famille, aux autres CHSCT, et a même redemandé leur exemplaire aux membres du CHSCT de la Savoie qui n'étaient pas présents le 18 septembre 2013. Il s'est servi de menace sur le devoir de secret professionnel et de confidentialité, avec le soutien de l'ISST, pour empêcher la communication du rapport. Les représentants syndicaux, peu avertis en ce qui concerne le droit sur la communication de ce genre de rapport, ont préféré obtempérer au moins temporairement.

Au cœur de la crise : carnets ouvriers

Sébastien Junca

Préface de Gérard Mordillat

AU CŒUR DE LA CRISE

CARNETS OUVRIERS



Sébastien JUNCA est un ouvrier, autodidacte épris de philosophie, doté d'une excellente connaissance des classiques du management et de véritables dons d'écriture.

Sébastien Junca

Ce livre est le témoignage d'un ouvrier sur les changements affectant sa vie quotidienne dans une entreprise française frappée par la crise économique mondiale. Il est au départ fortement motivé de participer par son travail au succès d'une entreprise familiale fondée en 1884 et devenue numéro un mondial des constructeurs de voiliers.

Il partage avec nous comment et pourquoi les décisions prises par d'autres vont dégrader puis briser son engagement. La recherche systématique des gains de productivité réduit petit à petit les marges de manoeuvres indispensables pour mettre en œuvre les savoir-faire, le travail perd sa richesse et sa noblesse en se réduisant à des standards toujours plus contraignants. L'ouvrier est réduit au rang de simple exécutant de connaissances dont il est dépossédé.

La quasi-absence de réelle concurrence, un « trésor de guerre » substantiel et un savoir-faire unique avaient permis l'épanouissement de méthodes de management et de communication originales dans le respect de chacun jusqu'à ce que la pression du marché impose sa logique.

La revue dessinée - n°4 été 2014



La Revue Dessinée est un magazine trimestriel, numérique et papier, de reportages, documentaires et chroniques en bande dessinée. Tous les trois mois, ce sont 228 pages d'informations dessinées qui vous sont proposées, sur tablette ou en librairie.

L'idée de La Revue Dessinée, est due au dessinateur Franck Bourgeron qui, à l'automne 2011, contacte quelques-uns de ses amis auteurs de bande dessinée pour leur proposer de se prendre en main.

A la fois coup de cœur et coup de colère, les six amis décident de se lancer dans l'aventure de l'enquête, du reportage, des sciences, de l'histoire, du fait divers... en bande dessinée.

Parce qu'ils aiment à la fois l'odeur de l'encre et la navigation numérique, ils décident de créer une application numérique et un magazine papier. Pourquoi se priver !

Parce qu'ils constatent la paupérisation des auteurs de bande dessinée, ils décident que La Revue Dessinée permettra aux auteurs de prépublier leurs travaux, avant de les proposer aux éditeurs classiques. Il faut le dire, les cofondateurs sont d'abord des créateurs qui veulent redonner de la valeur à leur métier.

Dans ce numéro les auteurs ont enquêté sur les mutations au sein de la Poste avant de partir à la rencontre d'un village du grand nord. En chemin, une escale dans un hôpital qui veut redonner aux adolescents, le goût de la vie. Le numéro 4 de La Revue Dessinée c'est aussi les (mé)aventures d'Odette espionnée, comme nous tous, par la NSA et enfin comment le protestantisme devient un business lucratif sur les bords de la seine. Le tout est entrecoupé de chroniques toujours aussi ludiques qu'instructives.

<http://www.larevuedessinee.fr/>

Sociologie du conflit en entreprise

Christian Thuderoz

Comment penser sociologiquement les conflits en entreprise ? Comment les comprendre, dans leur diversité et leur expressivité ? Comment résoudre ou réguler ces conflits quand ils expriment des intérêts divergents, des valeurs différentes ou des options discordantes ? S'inspirant des analyses de Georg Simmel et s'inscrivant dans l'analyse stratégique et la théorie de la régulation sociale, cet ouvrage propose une synthèse didactique du conflit en entreprise.

Penser le conflit en entreprise

- Conflits de classe et conflits d'intérêts
- Règles, positions, décisions et régulation sociale
- Socialisation et disputes en justice

Comprendre le conflit en entreprise

- Caractériser le conflit en entreprise

- Les dynamiques conflictuelles

Gérer le conflit en entreprise

- Résolution et régulation des conflits en entreprise
- Le tiers et les modes d'achèvement des conflits

Christian Thuderoz est professeur de sociologie (INSA, université de Lyon), chercheur au centre Max-Weber (UMR 5283). Il est l'auteur de divers ouvrages, dont Négociations. Essai de sociologie du lien social (2000), Des mondes de confiance (2003, avec Vincent Mangematin), Travail, entreprise et société (2004, avec Guy Minguet), Histoire et sociologie du management (2006), ainsi que Qu'est-ce que négocier ? Sociologie du compromis et de l'action réciproque (2010) et Sociologie de la négociation. Nouvelle édition, avec études de cas (2011, avec Reynald Bourque), tous deux publiés aux PUR. Il a fondé et dirigé la revue Négociations.

Son site : <http://sociologos.insa-lyon.fr>