

N° 42

DANGER  
ABESTOSE

CHSCT  
MÉDECINE DU TRAVAIL  
INSPECTION DU TRAVAIL  
AFFAIBLIS

ORGANISONS  
NOTRE  
RÉSISTANCE

1991  
OBLIGATION  
D'ADAPTER  
LE TRAVAIL  
À L'HOMME

**ÉTATS GÉNÉRAUX  
DE LA SANTÉ DES  
TRAVAILLEUSES  
ET TRAVAILLEURS**  
16 & 17 MARS 2016

1997  
INTERDICTION  
DE L'AMIANTE

**2010**  
Près de 2,2 millions  
de salariés ont été exposés à au moins  
un produit chimique cancérigène au  
cours de la dernière semaine travaillée

« Ça me  
travaille. »

« Je bous  
à l'intérieur. »

« J'étouffe. »

**2014**  
ACCIDENTS DE TRAVAIL  
+ ACCIDENTS DE TRAJET  
+ MALADIES PROFESSIONNELLES  
1188 DÉCÈS

2002  
OBLIGATION DE  
SÉCURITÉ DE RÉSULTAT

STOP

INTENSIFICATION DU TRAVAIL

CHANTAGE À L'EMPLOI

CONFISCATION DE LA PAROLE

**POUR NE PLUS PERDRE  
SA VIE À LA GAGNER**

**REPRENONS  
L'OFFENSIVE  
SUR NOS  
REVENDEICATIONS**

**2013**  
81% des salariés déclarent travailler sous pression  
1 salarié sur 2 déclare risquer d'être blessé ou accidenté au travail  
1 salarié sur 3 déclare être exposé à des risques infectieux au travail  
1 salarié sur 3 déclare risquer des accidents de la circulation au cours du travail

Janvier 2016



### 3 ACTUALITÉS

Qu'on lui coupe la tête !

### 4 JURISPRUDENCES

- Expertise et risque grave suite à un AVC
- Expertise et projet important
- Analyse des facteurs de pénibilité : pas de droit automatique à l'expertise

### 5 VU DU TERRAIN

- Affaire SAFT : l'amiante tue, le cadmium aussi
- Plus de 200 salariés de France Télévisions attaquent la direction pour fichage clandestin
- Orange et sous-traitants : mourir du travail à Vierzon
- Accident mortel d'un agent SNCF sur un chantier : la SNCF déclarée coupable et condamnée à 80 000 € d'amende
- LA RATP DOIT REDUIRE L'EXPOSITION DES SALARIÉS AUX PARTICULES DANS LES ENCEINTES FERROVIAIRES

### 7 ICI ET AILLEURS

- Formation fédérale sur les conditions de travail
- Rencontre des élus CHSCT Haute Normandie

### 8 LES INVITÉS

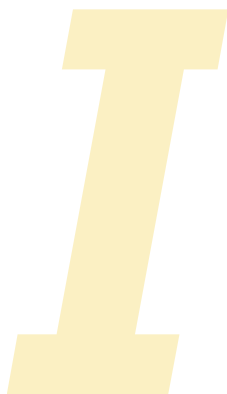
La santé au travail : un nouveau défi pour le syndicalisme ? par **Lucie Goussard et Guillaume Tiffon**

### 10 ACTION SYNDICALE

16 et 17 mars 2016 à Paris, Etats généraux de la santé des travailleuses et travailleurs

### 12 PARUTIONS

- **Hesamag #12** - Femmes au travail : en quête de reconnaissance
- Chroniques du travail aliéné de **Lise Gagnard**
- le bourg et l'atelier sociologie du combat syndical de **Julian Mischi**



Il y a un certain paradoxe à voir le gouvernement aller chercher la figure tutélaire de Badinter, héros dans l'imaginaire collectif de la suppression de la peine de mort en France, pour cette fois assurer le rôle du bourreau du code du travail, outil protecteur des travailleuses et travailleurs. Ce paradoxe est d'autant plus grand qu'à aucun moment de sa longue carrière politique et judiciaire celui-ci ne s'est intéressé au droit social, sauf, peut-être, dans ses discussions avec sa compagne, présidente du conseil de surveillance de Publicis qui en 2012 trouvait tout à fait normal d'accorder un bonus de 16 millions d'Euros à son PDG d'alors.

Le court ouvrage qu'il avait commis avec Antoine Lyon-Caen en juin 2015, «Le travail et la loi» qui s'inscrivait dans la campagne de communication du gouvernement avec les rapports Combrexelle, Terra Nova et Cie, était déjà plus qu'inquiétant d'abord en faisant ouvertement le lien entre une soi-disant complexité du droit du travail et la situation de l'emploi en France, ensuite par la proposition de réduction du code à une portion plus que congrue. Le rapport remis au gouvernement ne fait guère mieux et doit être largement vainqueur au concours du rapport le plus court jamais remis par des juristes.

Ce rapport est censé intégrer les principes essentiels, il est donc sans aucun doute significatif de remarquer tous les principes non cités et donc considérés comme secondaires...qui pourront donc être négociés...Une première liste non exhaustive permet de constater l'absence dans ce rapport :

Des aspects collectifs du travail et les institutions représentatives du personnel (DP, CHSCT, CE),

Du travail illégal et l'obligation de déclarer un salarié,

Des différents risques liés au travail (amiante, risque chimique, risque biologique),

De la mensuralisation,

De la médecine du travail,

Des prud'hommes,

De l'indépendance de l'inspection du travail,

De l'âge plancher pour le travail des enfants

Etc, etc, la liste est loin d'être exhaustive...

## Sur la santé au travail

Si le livre «le travail et la loi» avait écarté les questions de santé au travail, malheureusement le rapport Badinter veut à son tour simplifier le code du travail sur ce sujet central pour la vie des travailleuses et travailleurs. C'est plus qu'inquiétant, c'est dramatique, c'est criminel.

Ainsi c'est en 5 petits articles que le droit à la santé de celles et ceux qui sont exploités dans un rapport de subordination est traité, ou maltraité. Cinq articles, issus d'un travail dit à droit constant, sont ainsi censés concentrer ce que nous avons su et pu garder de plus d'un siècle de luttes collectives. Cinq articles sont censés tenir lieu de contre-pouvoir, faire barrage aux poisons industriels et à l'intensification du travail, et empêcher la mort annuelle en France de centaines de travailleuses et travailleurs à la suite

## Qu'on lui coupe la tête !

d'accidents de travail, d'accidents de trajet, de maladies professionnelles, ou de conditions de travail délétères sans que le caractère professionnel des atteintes n'ait été reconnu.

Seulement cinq articles, 39 à 43. C'est peu.

L'article 39 du rapport Badinter indique : « *L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé des salariés dans tous les domaines liés au travail. Il prend les mesures nécessaires pour prévenir les risques, informer et former les salariés.* »

Cet article reprend, en le tronquant l'article L. 4121-1 de l'actuel code du travail : la santé mentale, enfin intégrée dans le code en 2002, est de nouveau rendue invisible. Soulignons aussi l'absence des principes généraux de prévention qui forment les fondements à partir desquels l'employeur doit mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Pire, la mesure fondamentale et générale de prévention, la nécessité d'adapter le travail à l'homme, et non l'inverse n'y est pas. C'est pourtant un principe essentiel. Comme celui construit par la jurisprudence de l'obligation de sécurité de résultats qui n'est repris en aucune sorte et risque même d'être écarté.

## Face à cela agir !

Annie Thébaud-Mony, qui nous appelait à lutter en 2016 « *pour que l'impunité des responsables de violence meurtrière au travail soit enfin brisée* », en rappelant notamment ceci : « *Chaque jour de l'année 2015, en France, en moyenne, deux travailleurs – le plus souvent des jeunes – ont été tués dans des accidents de travail ; chaque jour encore, huit à dix personnes sont décédées des suites d'une maladie liée à l'amiante ; chaque jour aussi, en acte ultime de résistance face au mépris patronal et/ou bureaucratique, plusieurs suicides liés au travail ont été accomplis par des travailleurs tant du secteur privé que de la fonction publique ou de l'agriculture. Enfin, selon une enquête officielle du ministère du Travail, plusieurs millions de travailleurs sont toujours, dans leur travail, exposés quotidiennement, sans protection, à des cocktails de cancérogènes. Les ouvriers, jeunes, sont les plus concernés.* » (extrait du texte d'Annie Thébaud-Mony, du 31/12/ 2015, publié sur le site de l'association Henri Pézerat).

Une confirmation, s'il en fallait, que la santé au travail est aujourd'hui une question centrale de luttes et de la nécessité d'investir nombreuses et nombreux les Etats généraux de la santé au travail dont nous parlons un peu plus loin.

*Nous dédions ce numéro à notre camarade Brigitte Bioton de Sud Education dont le sourire, l'énergie et la combativité continueront à inspirer bien des luttes.*



### Expertise et risque grave suite à un AVC

A la suite d'un accident vasculaire cérébral d'une salariée de la Poste sur son lieu de travail, le CHSCT réuni en séance extraordinaire a voté une expertise pour risque grave dont l'objet était de procéder :

- « à l'analyse approfondie des situations de travail et des causes des différents facteurs de risque grave auxquels les agents sont confrontés, à l'exécution comme dans l'encadrement,
- à l'information adaptée au CHSCT sur ce risque grave,
- à l'aide au CHSCT pour formuler des propositions de mesure de prévention et de sécurité,
- et à toute initiative permettant d'éclairer le CHSCT sur les particularités de ces situations de travail et de risques auxquels elles sont confrontées ».

Il faut dire aussi que cet accident survenait dans un contexte particulier de dégradation profonde des conditions de travail: le service de distribution du courrier a fait l'objet de nombreuses réorganisations, le nombre d'établissements a été divisé par 4 en 7 ans !

Pour le CHSCT l'accident survenu était une manifestation de la souffrance au travail des personnels, de leur mal être et de la défaillance de la direction en matière de prévention des risques

Mais pour la direction « l'accident était imprévisible, il n'est pas consécutif aux conditions de travail et ne répond pas à la définition du risque grave ».

Les éléments produits par le CHSCT ont été déterminants dans la décision du tribunal : diverses attestations provenant de salarié-e-s ou d'ancien-n-es salarié-e-s faisant état de souffrance au travail, un courrier signé par les 34 employé-e-s d'un site, le rapport annuel d'activité du médecin du travail dont les conclusions étaient sans appel : « le courrier baisse c'est un fait, la survie de l'entreprise est en jeu soit mais il y a des limites physiologiques à ne pas dépasser. Les circuits de distribution ne peuvent pas être augmentés à l'infini, les rythmes et les barèmes ne correspondent pas à la réalité du terrain ni à la moyenne d'âge de nos postiers... »

Les juges du Tribunal de Grande Instance ont estimé que l'AVC de la salariée, « dans un contexte tendu de changement de site après une grève, a ravivé et exacerbé un sentiment de tension et de souffrance qui préexistait depuis des mois, le tout constituant un risque grave au sens des dispositions de l'article L 4614-12 du code du travail en ce que ces crispations, ce sentiment de souffrance et ce mal être a été constaté par le CHSCT sur tous les sites de l'établissement ».

Le TGI a donc justifié le recours à une expertise.

TGI d'Alberville du 5 janvier 2016

### Analyse des facteurs de pénibilité : pas de droit automatique à l'expertise

Alors que l'employeur avait engagé en 2012 des discussions en vue d'élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité - rendu obligatoire dans certaines entreprises depuis la loi de 2010-, le CHSCT avait désigné un expert pour établir un diagnostic des expositions aux facteurs de pénibilité dans l'entreprise et l'aider à participer à l'élaboration du plan.

Le CHSCT considérait que pour bien remplir cette nouvelle mission de prévention de la pénibilité il lui était nécessaire d'avoir une analyse globale de la situation des salarié-es exposé-es à des tâches pénibles, d'autant que dans l'entreprise plusieurs facteurs de risque et de pénibilité avaient été identifiés : « poussières d'amiante, de bois, agents chimiques, fumées, chaleur, nuisances acoustiques, ayant motivé, à plusieurs reprises, l'intervention de l'inspecteur du travail ou des autorités administratives ».

L'employeur s'était opposé à l'expertise faisant valoir qu'elle n'était pas prévue par l'article L4614-12 du code du travail

### Expertise et projet important

Dans cette affaire la direction de l'assistance publique-hôpitaux de Paris a contesté le 24 juin 2015 le recours à l'expertise du CHSCT voté le 7 avril 2015 (on peut dire qu'elle a pris le temps de la réflexion !) estimant qu'il ne s'agissait pas d'un projet important.

Le projet de la direction était de recentrer les missions du « service de compensation et de suppléance » (destiné à remplacer les personnels absents) sur l'absentéisme de courte durée (au lieu et place de celui de longue durée) et de développer « le recours aux mesures alternatives », en réduisant au passage le nombre d'emplois du service de 50 à 40. Pour la direction le projet n'était pas important, une information du CHSCT était suffisante.

Les juges ont considéré que les modifications apportées dans l'organisation du travail « imposent pour les agents de faire montre d'une adaptabilité accrue, tant dans le domaine médical du fait des changements de spécialités que dans le domaine relationnel avec les membres des unités de soins d'accueil. Cela suppose également pour les agents concernés d'être opérationnels immédiatement sans possibilité de disposer d'un laps de temps pour s'acclimater à des méthodes de travail et/ou d'organisation au sein du service accueillant, lequel doit aussi démontrer sa capacité à s'adapter à des agents dont la mission est de courte durée ».

En outre les juges ont contesté l'argument de la direction faisant valoir que les agents effectuaient déjà des remplacements de courte durée et laissant entendre qu'il n'y aurait pas de modification des conditions de travail. La réorganisation a bien des conséquences directes et évidentes sur la gestion et l'organisation des unités de soins, les attestations produites le démontrent. Contrairement à la direction, le tribunal reconnaît que les incidences de la réorganisation doivent être également appréciées par les différentes unités touchées par le recentrage du service de remplacement.

Au final, le tribunal de Grande Instance de Paris a donné raison sur toute la ligne aux demandes du CHSCT :

- tout en faisant remarquer que l'action en contestation de l'employeur n'est enfermée dans aucun délai précis et déterminé, celle de l'AP-HP est jugée irrecevable. Le délai de 79 jours pris pour engager son action a été jugé excessif d'autant qu'elle n'a fourni aucune explication.

- le projet de réorganisation doit être considéré comme revêtant un caractère important au sens de l'article L4614-12 du code du travail.

- la réorganisation est suspendue dans l'attente de la restitution de l'expertise et de l'avis régulier du CHSCT sur cette réorganisation.

Ordonnance de référé du TGI de Paris du 5 novembre 2015

c'est-à-dire en cas de risque grave ou en cas de projet important.

La cour de cassation a précisé « que la loi du 9 novembre 2010 ajoutant aux missions du CHSCT l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité n'a pas pour objet de conférer au CHSCT un droit général à l'expertise, laquelle ne peut être décidée que lorsque les conditions visées à l'article L. 4614-12 du code du travail sont réunies ».

Les juges rappellent également que le recours à l'expertise est possible en cas de risque grave constaté dans l'entreprise c'est-à-dire identifié et actuel, qu'il doit être préalable à l'expertise c'est-à-dire objectivement constaté et qu'enfin les pièces produites par le CHSCT n'étaient pas de nature à caractériser un risque grave.

Arrêt n° 2048 du 25 novembre 2015 (14-11.865) - Cour de cassation - Chambre sociale

## Affaire SAFT : l'amiante tue, le cadmium aussi



A l'usine Saft de Nersac (16), où une toute nouvelle section de Solidaires Industrie est implantée depuis octobre 2015, on est loin, très loin du compte à l'issue du procès au pénal intenté contre la direction pour des expositions au cadmium, une substance hautement cancérigène.

Bien que la Saft, après avoir été reconnue coupable le 12 janvier de « mise en danger d'autrui » pour des expositions au cadmium, doit s'acquitter d'une amende de 10 000 euros et verser 2 500 euros de dommages et intérêts à 16 salariés, bien que son représentant légal Patrice Le Reun ait lui aussi été condamné à une amende avec sursis de 3 000 euros, la réparation paraît bien faible au regard du préjudice subi. Et ce qui choque le plus, c'est la non reconnaissance par le tribunal des 58 autres plaintes qui avaient été déposées.

Pourtant, pendant 30 ans pour certain-e-s, ces hommes et ces femmes ont manipulé et respiré du cadmium sans aucune protection. Les ouvriers qui travaillent dans l'industrie du cadmium ou du zinc (souvent associé au cadmium) doivent

respecter des règles d'hygiène très strictes pour éviter le passage de poussières dans les voies digestives, précautions qui n'étaient pas prises dans les locaux industriels de la SAFT. Plusieurs ont déjà contracté de gros problèmes de santé, et l'un d'entre eux est décédé d'un cancer avant le procès.

« C'est une décision scandaleuse », déclare Gérard Quélard, le représentant SUD. « Une femme a perdu son mari, elle est veuve et on la déclare irrecevable ? C'est un scandale, un non-sens. On n'est pas là pour prendre de l'argent, mais pour que la justice reconnaisse que tant de salariés ont travaillé dans la merde pendant des années. Nous allons faire appel. »

La Saft a fait appel du jugement le 22 janvier. Quant aux parties civiles, elles ont elles-mêmes décidé d'interjeter un « appel incident » aujourd'hui même. La question qu'on peut se poser, c'est pourquoi aucune procédure n'a été pour le moment lancée devant le TASS pour obtenir la faute inexcusable et des indemnités plus conséquentes.

Il est bien entendu que l'Union syndicale Solidaires et Solidaires Industrie soutiendront le combat de la section et des salariés jusqu'au bout et mettront tout en œuvre pour que justice soit rendue.

## PLUS DE 200 SALARIÉS DE FRANCE TÉLÉVISIONS ATTAQUENT LA DIRECTION POUR FICHAGE CLANDESTIN



Soutenue par les syndicats SNJ, CFDT, CGC et SUD, la procédure qui rassemble plus de 200 salariés du siège, de régions et d'Outre-Mer, fait suite à la découverte en août 2015 de l'existence depuis le mois d'avril 2014 d'un système occulte de fichage généralisé des salariés destiné à les évaluer.

Après avoir nié les faits dans un premier temps, la direction a reconnu l'existence de ce dispositif début septembre puis annoncé qu'elle envisageait la destruction de ces fiches illégales.

Le 17 septembre 2015, le Président du Tribunal de Grande instance de Paris saisi par la CFDT, le SNJ et la CGC, a interdit par ordonnance à la direction de France Télévisions « de détruire les documents d'évaluation individuelle ».



Les salariés qui depuis cette date ont réclamé ces documents durant leurs entretiens ont essuyé des refus. « La fiche n'existe pas », « les notes ont été détruites ».

Les syndicats ont l'intention de faire faire toute la vérité sur ce système scandaleux et d'en faire condamner les instigateurs.

## Orange et sous-traitants : mourir du travail à Vierzon



Jeudi 21 janvier 2016, un salarié sous traitant est mort électrocuté alors qu'il procédait à l'enlèvement des derniers équipements installés dans des locaux techniques d'Orange à Vierzon. La fédération Sud réaffirme son soutien et sa solidarité auprès de la famille et des proches de la victime.

L'unité d'Orange donneuse d'ordre est l'UPR Ouest d'Orange. Elle sous traitait ces travaux à l'entreprise Positif de la Sarthe (filiale de Véolia) qui elle-même les sous-traitait à la PME Franckalev de Seine Maritime. Dès le vendredi après midi, le CHSCT de Positif s'est réuni. Un CHSCT de l'UPR Ouest d'Orange s'est réuni également lundi 25 janvier en présence de l'Inspection du Travail et de représentant-e-s de Positif. Le procureur de la république a diligenté une enquête de son côté.

A ce jour, on ignore encore l'enchaînement dramatique qui a provoqué cet accident mortel. Il ressort cependant qu'un équipement de 20 000 volts supposé débranché depuis une

dizaine d'années restait alimenté dans ces locaux d'Orange à Vierzon.

14 000 emplois seront supprimés chez Orange de 2015 à 2017 et de nombreuses activités et leurs risques seront à nouveau sous-traités, souvent en cascade. La multiplication des entreprises intervenantes et de la commande des travaux est-elle tout ou partie responsable de la méconnaissance du danger par les deux salariés sous-traitants ? Il est trop tôt pour le dire.

Nos représentant-e-s dans les CHSCT seront intransigeant-es pour établir toutes les responsabilités dans cet accident quels qu'en soient les responsables, et surtout pour que pareille chose ne puisse pas se reproduire.

Au moment où le gouvernement entend « simplifier » le code du travail, limiter le contrôle de l'inspection du travail et des Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail, le rôle de ces derniers reste déterminant pour préserver la sécurité de celles et ceux qui risquent leur vie à la gagner.

### ACCIDENT MORTEL D'UN AGENT SNCF SUR UN CHANTIER : LA SNCF DÉCLARÉE COUPABLE ET CONDAMNÉE À 80 000 € D'AMENDE



Le jeudi 29 octobre 2015, la SNCF devait rendre des comptes devant le Tribunal Correctionnel de Lyon suite à l'accident mortel d'un agent SNCF, heurté par un train lors d'un chantier de nuit à Lyon Part-Dieu le 29 mars 2012.

Par jugement rendu ce jour, jeudi 17 décembre 2015, par la 5e Chambre du tribunal Correctionnel de Lyon, la SNCF a été déclarée coupable de l'ensemble des faits qui lui étaient reprochés et a été condamnée à une amende de 80 000 €. Par ailleurs, les constitutions de partie civile de SUD-Rail et de la CGT ont été déclarées recevables et bien fondées et la SNCF a été condamnée à verser à chacun des syndicats la somme de 1500 € à titre de dommages et intérêts ainsi que 1 000 € au titre de l'article 475-1 du Code de Procédure Pénale.

SUD-Rail demande à la direction de la SNCF de mettre un terme à cette procédure en ne faisant pas appel de cette déci-

sion pour enfin permettre à la famille et aux collègues présents le soir de l'accident de faire leur deuil et de tourner cette page douloureuse.

La direction SNCF doit enfin assumer sa pleine et entière responsabilité et cesser, en cas d'accident, de chercher à faire porter la responsabilité aux équipes de terrain ou à l'enca-drement de proximité, car ce faisant elle ne se donne pas les moyens de tirer tous les enseignements nécessaires pour que de tels drames ne se reproduisent pas.

**SUD-Rail** met la direction face à ses responsabilités pour assurer la sécurité sur les chantiers car chaque jour les mêmes dysfonctionnements qui ont conduit à cet accident mortel, ou à des écarts de sécurité, se retrouvent sur d'autres chantiers, partout en France, et le manque d'effectifs en est évidemment la cause première, car la sécurité du réseau ferroviaire et des chantiers de l'infrastructure nécessitent des moyens humains.

### LA RATP DOIT REDUIRE L'EXPOSITION DES SALARIÉES AUX PARTICULES DANS LES ENCEINTES FERROVIAIRES



Suite à la publication du rapport de l'ANSES sur la pollution dans les enceintes ferroviaires souterraines, SOLIDAIRES a réclamé la tenue d'une séance extraordinaire du CHSCT MTS. Le sujet traitant de santé publique, nous nous sommes entourés de l'as-socia-on Henri Pézerat, de l'associa-on

Respire, d'un représentant élu SOLIDAIRES au CHSCT MRF et de l'Inspection du travail. Pour SOLIDAIRES, l'ensemble des agents doit être mis en surveillance médicale renforcée et une étude de morbidité doit être menée.

#### L'AMIANTE TUE ! DOIT-ON CONTINUER DE COMPTER SES MORTS ?

Les interventions syndicales répétées au CHSCT, les droits d'alerte déposés, les communiqués de presse sur la pollution de l'air dans les tunnels du Métro/RER, ont permis d'avoir un rapport de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES). Ce dernier conclut à l'existence d'un risque sanitaire respiratoire et cardiovasculaire à l'exposition des agents chimiques dangereux. Le lendemain de sa parution, SOLIDAIRES groupe RATP a proposé aux élu-e-s de faire une demande de séance extraordinaire. Celle-ci s'est tenue le 12 octobre 2015, malgré des tentatives de la faire avorter. Avec nos experts, notamment Annie Thébaud-Mony (Association Henri Pézerat) nous avons démontré qu'il fallait aller plus loin que l'étude de mortalité existante. Oui l'amiante tue, nous n'avons nullement besoin de prouver cette vérité absolue en comptabilisant ses mort-e-s. La RATP doit mener une étude de morbidité, permettant de recenser les cas de pathologies au fur et à mesure de leur apparition durant le parcours professionnel

des agents. Les médecins du travail sont également de cet avis. La direction générale semble être favorable, mais encore faut-il qu'elle donne les moyens techniques et humains de la mener à bien.

#### LE DOCUMENT UNIQUE DOIT ABORDER L'EXPOSITION AUX AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX

En février 2013, nous avons déjà déposé un droit d'alerte du CHSCT. Il a été demandé à MTS de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques et d'y aborder l'exposition aux agents chimiques dangereux. En octobre 2015, 3 président-e-s du CHSCT différent-e-s après, rien n'est fait. L'inspection du travail a pu constater en direct le non-respect des obligations légales. Les prérogatives de l'employeur ne sont pas uniquement d'ordre disciplinaire mais également de protection de la santé des agents. Il a une obligation de sécurité de résultat en la matière. MTS devrait mettre en œuvre ses engagements d'évaluation de l'exposition des agents à leur poste de travail, notamment sur la ligne 2 et la ligne 12.

Pour SOLIDAIRES, il convient de déclarer l'ensemble des salarié-e-s exposé-e-s aux particules des EFS en surveillance médicale renforcée (R. 4624-18 du code du travail). La RATP doit respecter l'IG 424 C et mettre en place une commission temporaire réunissant tous les CHSCT concernés. Ce travail sur l'exposition des agents RATP aux particules ne fait que commencer.

**Avec SOLIDAIRES préparons dès aujourd'hui notre défense pour demain. Ne perdons pas notre vie à la gagner...**





## FORMATION FEDERALE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL



Les 19 et 20 novembre 2015 à la bourse du travail de Paris, la commission fédérale « Et voilà le travail ! » a animé un stage afin de poursuivre la formation de formateurs, de formatrices et d'équipes militantes sur les conditions de travail (environ une trentaine de stagiaires).

Le tour de table initial a permis de réaliser un état des lieux des modes d'action, des questionnements et des difficultés rencontrées : accident de travail, de service, commission de réforme, DUER, RSST, médecin de prévention...

Nous avons ensuite travaillé sur les moyens de dépasser les difficultés rencontrées par un-e agent-e pour obtenir l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie professionnelle, notamment dans le cas de psychopathologies ou de risques psychosociaux.

Il convient, dans ce cas-là, de bien étayer les dossiers et de veiller à la préparation de la commission de réforme réunie dans le cas (fréquent) où l'administration ne reconnaît pas d'emblée, l'imputabilité au service. A cet effet, au sein d'ateliers, certain-e-s stagiaires ont réfléchi sur les outils de base (registres légaux, modes d'action, instances,...), quand d'autres ont amendé les fiches « accident de service ou de travail », « maladie professionnelle », « commission de réforme » et « accompagnement médical ». Ces fiches seront très bientôt à la disposition des militant-e-s.

### Intervention d'un avocat spécialiste en droit public

Nous avons consolidé nos connaissances juridiques sur les accidents et maladies imputables au service dans le champ des risques psychosociaux. L'avocat a précisé les définitions des accidents et maladies, les procédures de reconnaissance et les droits conférés par l'imputabilité au service. Il a été question de la difficulté de faire reconnaître, dans la Fonction Publique, les obligations des employeurs en termes de sécurité au travail : registres, document unique, visite médicale de prévention... L'avocat a insisté sur la « carence fautive de l'Etat », qui nécessite le recours à un avocat. La carence fautive entraînant une indemnité, on touche là au « porte-monnaie ». Est-ce un levier pour que les chef-fe-s de services engagent une politique de prévention primaire de la santé des travailleurs et travailleuses ? C'est une action à envisager, mais qui mérite réflexion.

### Intervention de deux camarades de Solidaires

Solidaires fonction publique a écrit à Mme Lebranchu, ministre de la fonction publique, concernant la présomption d'imputabilité au service des accidents et maladies dans la fonction publique. Les pratiques de Solidaires sont singulières dans le paysage syndical. Par exemple, si un-e agent-e vient seul-e, sa situation de travail est rarement unique et engage les équipes. Pour convaincre la personne de s'engager sur le terrain de la demande d'imputabilité, il faut d'abord faire valoir la prise en charge financière plutôt que l'aspect militant. Il importe que l'agent s'exprime sur ses relations dans le travail.

Solidaires a créé des formations autour des pratiques d'enquêtes syndicales, tournées vers l'action et susceptibles de rendre visible ce que vivent les personnels. Elles permettent de créer des collectifs de travail sur une population professionnelle donnée et de convaincre les personnels de se saisir des questionnements qui les concernent.

La maladie imputable au service repose sur une base réglementaire bien définie, tandis qu'il demeure un enjeu fort autour de la définition pour l'administration d'un accident de service. Pour autant, l'administration oriente très souvent les personnels en souffrance (RPS) vers la reconnaissance en maladie professionnelle, sachant que pour l'obtenir, une Incapacité Partielle Permanente de 25 % doit être requise, ce qui rend cette démarche inappropriée. Il s'agit pour les équipes militantes de conseiller aux personnels, le cadre qui convient le mieux à leur situation et de prouver la faute de l'employeur. Les équipes militantes peuvent ne pas forcément s'en tenir à l'avis des médecins (de ville, de prévention, expert-e-s), qui n'ont pas davantage d'expertise que les militants sur le lien avec le travail. Nous pouvons « bousculer » les médecins de prévention en leur rappelant leurs obligations en faveur des personnels. Le MEDEF a écrit à l'ordre des médecins. Pourquoi pas Solidaires ?

Les instances où il est question des conditions de travail manquent souvent de conflictualité. Solidaires travaille précisément à construire une formation sur la commission de réforme (réunion de travail de Solidaires, le jeudi 21 janvier 2016).

Le prochain stage fédéral de la commission « et voilà le travail » aura lieu les 1er, 2 et 3 juin 2016. Nous entendons y poursuivre notre réflexion commune sur l'action des CHSCT, que nous y ayons ou non des représentant-e-s.

## Rencontre des élus CHSCT Haute Normandie

2ème session qui s'est tenue les 30 novembre et 1er décembre, ont participé à ces rencontres une vingtaine d'élus CHSCT du privé et du public. Comme pour la première session, ces rencontres permettent de confronter les expériences des équipes syndicales, de débattre sur les sujets traités et de proposer des pistes ou des moyens d'actions.

Par exemple, un militant de la poste a présenté le déroulement d'une expertise sur un bureau et les résultats de cette expertise, les experts ayant réussi à obtenir les calculs du temps de travail des facteurs par la direction de la poste. Ils ont ainsi démontré que la poste sous-estimait le temps de travail de son personnel pour la détermination des effectifs et de répartition

de la charge de travail. Expertise qui devrait s'avérer lourde de conséquence pour la poste.

Ces journées auront permis de montrer le nouveau site Solidaires et la commission Santé-conditions de travail, d'informer sur l'affaire Triskalia et du combat judiciaire des salariés intoxiqués.

Les formateurs CHSCT ont aussi présenté un bref aperçu des formations « Addictions-prise en charge syndicale », « cancer professionnel-risques physiques », des lois Rebsamen-Macron et leurs évolutions législatives.

Enfin la projection du film « Carglass, la mise à mort du travail » aura conclu ces rencontres.

# LA SANTÉ AU TRAVAIL

## UN NOUVEAU DÉFI POUR LE SYNDICALISME ?

*Lucie Goussard  
Guillaume Tiffon*

Les 6 et 7 mai 2015, ont eu lieu à Paris des journées d'étude sur la façon dont le syndicalisme s'empare de la question de la santé au travail<sup>1</sup>. A cette occasion, une trentaine de syndicalistes, d'experts CHSCT et d'universitaires sont intervenus dans le cadre d'ateliers thématiques développant chacun une problématique spécifique : 1/ le (re)positionnement des organisations syndicales face aux transformations du travail, aux nouvelles manifestations de mal-être et aux dynamiques récentes de la négociation collective ; 2/ la place du CHSCT dans le système de prévention des risques professionnels ; 3/ les tensions, complémentarités et articulations possibles entre savoirs militants et savoirs experts ; 4/ les luttes et les négociations collectives sur les conditions de travail ; 5/ les enjeux de la repolitisation des débats sur la santé des travailleurs ; et, pour finir, 6/ les apports et limites des recherches-actions mises en œuvre pour agir syndicalement sur le travail.

Le public étant composé de militants syndicaux, d'inspecteurs et de médecins du travail, de membres d'associations de victimes, d'experts CHSCT, de formateurs, de juges des prud'hommes, de psychologues du travail, d'ergonomes et de chercheurs, les débats ont été denses, variés et ont permis de confronter le point de vue d'acteurs de terrain et d'analystes issus de différentes disciplines – comme l'histoire, les sciences politiques, l'épidémiologie, le droit, la médecine et la sociologie. Loin de rendre compte de la richesse de ces échanges, cet article se propose de revenir sur quelques-uns des principaux enseignements de ces journées.

### La santé au travail : une question à (ré)investir, des actions à (re)construire

Si la question de l'ingérence syndicale en matière d'organisation du travail a donné lieu à des clivages assez nets entre les confédérations dans les années 1960-1970, il en va autrement en ce qui concerne la santé des travailleurs. Au regard des difficultés rencontrées par les salariés, de leurs attentes à l'égard des syndicats et de l'importance prise par cette question sur la scène médiatique et politique, on trouve désormais, au sein de chaque organisation syndicale, de plus en plus de militants convaincus de la nécessité d'investir ce champ de lutte et de négociation.

Mais ne pouvant s'appuyer sur une tradition solidement établie, ils n'ont pas des pratiques stabilisées en la matière.

On observe en effet que l'action syndicale en termes de santé au travail n'emprunte pas une seule et même voie. Elle n'est ni homogène, ni linéaire, mais faite d'hésitations, d'avancées, de retours en arrière et de basculements. C'est ce qu'illustre par exemple l'intervention de Christophe Godard sur la négociation de l'accord-cadre « Qualité de vie au travail » (QVT) de la Fonction Publique d'Etat. Partie prenante des négociations, il rapporte comment la CGT, après avoir infléchi le contenu de cet accord et utilisé la QVT comme moyen de débattre du travail et de son organisation, a finalement refusé de le signer, non pas en raison de son contenu, mais pour marquer son opposition à un gouvernement qui, dans le même temps, supprime des emplois et procède à de nombreuses restructurations. Sabine Fortino montre, quant à elle, comment la stratégie de la CGT pour construire une action sur le travail et la santé a évolué depuis le début des années 2000. Hésitant d'abord à entrer dans le débat sur la pénibilité au moment des négociations sur les retraites, elle l'a ensuite investi, considérant qu'il s'agissait au fond d'une « porte de sortie honorable » d'un conflit donné comme perdu d'avance. Incitée par le gouvernement à négocier des accords sur la QVT, la CGT s'est alors emparée de cette notion pour la sortir des approches individualisantes et hygiénistes, et déplacer le débat vers la qualité du travail, posant ainsi les bases de la démarche « reprendre la main sur le travail » (J.-F. Naton)<sup>2</sup>, inspirée des travaux d'Yves Clot.

En construction, ce champ revendicatif donne ainsi lieu à des pratiques disparates entre et au sein des organisations syndicales (Nicolas Hatzfeld). Alors que certains militants peinent à s'emparer de ces questions, d'autres s'y engagent activement, se forment et inventent des nouveaux modes d'action, quand d'autres encore se montrent très combatifs et parviennent à obtenir des avancées significatives en matière de prévention des risques professionnels. De telles lignes de partage traversent les structures syndicales de la base au sommet et se traduisent par une hétérogénéité des pratiques, comme des sensibilités, à tous les niveaux de l'action

>>>



**Lucie Goussard**

Post-doctorante en sociologie, Centre Pierre Naville, Université d'Evry



**Guillaume Tiffon**

Maître de conférences en sociologie, Centre Pierre Naville, Université d'Evry



syndicale.

De nombreuses contributions ont toutefois permis d'identifier des facteurs favorisant la prise en main des enjeux de santé au travail : des cultures de métier, qui permettent d'élaborer un discours critique sur les approches individualisantes du « stress », du « burn out » et de la « souffrance au travail » (Marc Loriol) ; des contextes locaux, qui s'appuient sur une présence syndicale forte (Arnaud Mias), notamment dans les grands établissements (Laura Castell), publics ou anciennement publics ; des directions d'établissement attachées au dialogue social et attentives à la qualité de l'activité (Paul Bouffartigue et Christophe Massot) ; des leaders syndicaux formés aux enjeux de santé au travail, qui constituent des « passeurs » au sein des équipes (Corinne Delmas) ; la présence – trop rare au regard de la « division taylorienne du travail syndical » – de militants qui cherchent à politiser les enjeux de santé au travail au sein des instances représentatives du personnel (Tony Fraquelli) ; ou encore, des risques professionnels, bien investis et connus des syndicalistes (Sonia Granaux) et appréhendés dans des termes « scientifiques » et « techniques » (Emilie Council et Emmanuel Henry ; Annie Thébaud-Mony). Un des enseignements de ces journées d'étude est donc que l'action syndicale, quoique tâtonnante et disparate, est en passe de se structurer pour s'emparer de cet enjeu qu'elle estime désormais incontournable.

### De la difficulté de faire reconnaître le caractère pathogène des organisations du travail

Aller sur le terrain du travail et de la santé n'est toutefois pas sans poser problème. Une des difficultés majeures, mentionnée de manière récurrente par les intervenants, est de faire reconnaître le caractère pathogène de l'organisation du travail. Les contributions présentées permettent d'identifier deux grands ensembles d'obstacles.

Le premier a trait aux pratiques des directions d'entreprise. D'abord, les modes d'organisation du travail qu'elles déploient reportent sur l'individu la responsabilité de sa santé et participent de l'invisibilisation des raisons organisationnelles de la pénibilité du travail (Danièle Linhart). Ensuite, en confiant la prévention des risques professionnels aux managers (Emmanuel Martin), aux RH et aux médecins du travail, qui n'ont ni la formation, ni les marges de manœuvre pour repenser l'organisation du travail, les directions favorisent l'adoption de visions et de pratiques individualisantes et hygiénistes. Enfin, de nombreuses stratégies sont mises en œuvre pour affaiblir l'action syndicale : certaines directions contestent systématiquement le recours aux expertises CHSCT (Romaric Vidal), d'autres biaisent leurs conditions de réalisation en dissimulant les risques auxquels sont exposés les salariés dans l'exercice de leur métier (Annie Thébaud-Mony), quand d'autres encore mettent en cause la légitimité des militants, comme l'objectivité des experts CHSCT et des « scientifiques » dont ils s'entourent, quand leurs analyses pointent les effets pathogènes de l'organisation du travail (Paula Cristofalo ; Nicolas Spire ; Annie Thébaud-Mony).

Le second type d'obstacle tient à des raisons internes au syndicalisme, dont les acteurs manquent de temps et de forces vives pour se former à ces questions, s'appropriier les savoirs en santé-travail et revenir au plus près du terrain, de l'activité, sans pour autant délaissier leurs combats au sein des instances représentatives du personnel. Aussi, bien que des initiatives émergent pour repenser l'organisation du travail, la question de la santé apparaît encore souvent comme un objet de lutte secondaire au regard des enjeux liés à l'emploi et au salaire, ce qui conduit certains militants à vouloir troquer la pénibilité du travail contre des compensations financières plutôt que d'engager une réflexion sur ses causes organisationnelles (Eric Beynel ; Sabine Fortino).

### Vers un renouveau des pratiques syndicales

Pour dépasser ces obstacles, les militants doivent sortir des démarches habituelles et apprendre à travailler autrement : plutôt que d'aller à la rencontre des salariés pour les informer, il s'agit d'abord de savoir les écouter, pour repartir de leur connaissance du travail, établir un diagnostic et être en capacité de traduire leurs expériences individuelles en revendications collectives, qu'ils pourront ensuite porter dans les conflits et dans les négociations avec l'employeur.

Le plus souvent, ce travail est sous-traité auprès d'experts CHSCT, dont l'apport est justement de disposer d'une méthodologie qui permette de recueillir et mettre en forme la parole des salariés – qui sont, en fait, les véritables experts du travail (Stéphanie Gallioz ; Pierre Stéfanon ; Nicolas Spire). Mais en faisant faire ce travail par d'autres, la difficulté est alors de s'appropriier les savoirs ainsi produits et de les convertir en actions (Nicolas Spire).

Une manière de contourner ce problème est de recourir à des recherches-actions. Dans cette démarche, les militants s'entourent de chercheurs pour se former à l'analyse de l'activité et apprendre à réaliser eux-mêmes ce travail d'investigation (Yves Baunay ; Philippe Davezies ; Fabien Gache et Laurence Théry). En procédant de la sorte, ils s'approprient davantage les savoirs des salariés, disposent d'une connaissance plus fine des problèmes que chacun rencontre dans l'exercice de son activité, sont au plus près des préoccupations des travailleurs et renouent avec la base – ce qui, au fond, constitue une formidable opportunité pour lutter contre la désyndicalisation (Sophie Bérout). Néanmoins, ce type de démarche s'avère extrêmement chronophage. Au regard des forces dont dispose aujourd'hui le syndicalisme, toute la difficulté est alors de parvenir à s'approprier l'expertise des salariés sans pour autant délaissier les autres scènes du travail syndical.

A l'heure où la santé au travail bénéficie d'une attention soutenue dans le champ politique, médiatique et scientifique, où les « partenaires sociaux » sont incités à conclure des accords sur le harcèlement, le stress et la qualité de vie au travail, les organisations syndicales sont plus que jamais attendues sur le terrain de la prévention des risques professionnels. Un nombre croissant de militants s'emparent de cette question, tentent de mettre au jour le caractère pathogène des organisations du travail et renouvellent leurs pratiques. Des modalités d'action sont en construction. Des initiatives se multiplient pour amender ou mettre fin à des projets de réorganisation, améliorer les pratiques de prévention en entreprise ou faire reconnaître juridiquement la responsabilité de l'employeur à l'égard des problèmes de santé des salariés. Des avancées existent, donc ; mais elles s'avèrent d'une portée relativement limitée. Notamment parce que la question du travail et de sa pénibilité est le plus souvent abordée au sein des instances représentatives du personnel, et donc, mise en débat sur une scène locale, qui circonscrit les diagnostics établis et enferme les salariés et leurs représentants dans un face à face avec leur employeur. Peu de luttes parviennent ainsi à fédérer des actions collectives, qui passent les murs de l'entreprise (Laurent Vogel) et donnent à voir la pénibilité du travail comme un symptôme de la violence des rapports de production. Pointer les effets contemporains de l'exploitation capitaliste sur la santé des salariés ; voilà sans doute l'un des grands défis à relever pour le syndicalisme dans les années à venir.

1 Cette manifestation scientifique a reçu le soutien du Centre d'Etudes de l'Emploi, du Centre Pierre Naville, du DIM GESTES et du programme européen Marie Curie.

2 Les références citées entre parenthèses renvoient aux interventions tenues lors des journées d'étude « Syndicalisme et santé au travail ». Elles seront disponibles dans un ouvrage collectif à paraître fin 2016.

# 16 ET 17 MARS 2016 À PARIS, ETATS GÉNÉRAUX DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS



L'union syndicale Solidaires participe depuis plus d'un an au collectif pour la santé des travailleuses et travailleurs, qui est issu de l'appel « Pour ne pas perdre sa vie à la gagner » lancé en janvier 2015. Le Collectif regroupe à ce jour des organisations syndicales interprofessionnelles de la CGT, de So-

lidaires, des syndicats professionnels de médecin du travail, d'avocats, de magistrats, d'inspecteurs du travail, des associations et des individus, chercheurs et professionnels de la santé au travail<sup>1</sup>. Ce collectif est ouvert aux organisations et individus qui souhaitent le rejoindre.

### Une année 2015 destructrice

Nous sommes confrontés à des organisations du travail de plus en plus délétères et à des employeurs qui nient ou banalisent les dégâts humains engendrés, quand elles ne les mettent pas dans la balance du chantage à l'emploi. Combien de nouvelles victimes des produits toxiques inhalés au travail ? Combien d'apprentis, d'intérimaires ou de salariés sous-traitants soumis à des travaux dangereux, dans l'indifférence du donneur d'ordres ? Combien de pathologies générées par des travaux de nuit injustifiés ? Jusqu'où iront l'accélération des rythmes et la réduction des marges de manœuvre des travailleurs, et qui peut espérer échapper aux troubles musculo-squelettiques, aux atteintes à la santé mentale qui en découlent ? Où s'arrêtera le mépris des directions pour la réalité de notre travail, de son sens, et de ses conditions de réalisation ?

L'année 2015 a été marquée par l'accélération des attaques contre les droits des travailleu(se)s sur le champ de la santé au travail avec l'adoption notamment des lois Rebsamen et Macron. Parmi ces attaques, la remise en cause des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) intervient après d'autres réformes visant à affaiblir le pouvoir d'intervention de la médecine du travail et de l'inspection du travail. Plus récemment encore, c'est l'annonce par le gouvernement, à la suite des rapports Combexelle et Badinter, d'un projet de loi visant à la refonte complète du code du travail.

L'objectif est manifestement, sous couvert de pseudo négociation, de réduire les obligations des employeurs notamment sur le champ de la santé et de la sécurité.

Qui en parle, qui dénonce, qui alerte ? Certainement pas les médias dominants. Quant au gouvernement, son principal objectif semble être de faire taire les acteurs qui ont pour mission de préserver la santé des travailleu(se)s. Pendant que des campagnes de santé publique nous incitent à bouger, manger des légumes ou arrêter de fumer, l'État contribue à rendre invisibles les dégâts de l'exploitation salariale. Tout est fait pour que la santé au travail ne soit pas ce qu'elle est : une question politique.

Pourtant, sur le terrain, les batailles continuent. Travailleu(se)s, militant(e)s syndica(les)ux, élu(e)s du CHSCT, médecins et inspecteurs du travail, avocat(e)s, intervenant(e)s auprès des CHSCT et bien d'autres, nous luttons, au quotidien, pour tenter d'empêcher la casse, améliorer les conditions et gagner de nouveaux droits. Nous avons besoin d'unir nos forces, de partager nos connaissances, nos pratiques, nos luttes et nos victoires.

Il est donc temps de mieux organiser notre résistance et de reprendre l'offensive sur nos revendications. C'est l'objectif des États généraux de la santé des travailleuses et travailleurs.

### Pour ne plus perdre sa vie à la gagner

Le collectif pour la santé des travailleuses et des travailleurs initié suite à l'appel « Pour ne plus perdre sa vie à la gagner » poursuit son activité par la tenue les 16 et 17 mars 2016 à la bourse du travail à Paris des États généraux de la santé des travailleuses et travailleurs.

Notre appel pointait la multiplication des attaques du patronat et du gouvernement contre les droits sociaux, notamment en matière de santé au travail, dans un contexte pourtant alarmant du fait de logiques organisationnelles qui, au nom d'une soi-disant « rationalisation » des coûts, aggravent l'exploitation des corps et dégradent de manière profonde la santé de tant de travailleuses et travailleurs. Cet appel et les États généraux seront parfaitement connectés avec le projet de loi El Khomri qui devrait s'attaquer, au moins, à la fois au code du travail et à la médecine du travail. Ce texte devrait être présenté au conseil des ministres de manière presque concomitante aux États généraux.

### Les États généraux, qu'est-ce que c'est, et à quoi ça sert ?

Ce sont deux journées :

- Ouvertes à tou(te)s, travailleur-se-s du privé et du public, équipes militantes, chercheu(se)s, professionnel(le)s de la santé au travail, juristes, etc...
- Pour partager nos connaissances, nos pratiques et nos savoir-faire de lutte, pour échanger et trouver les ressources qui nous manquent dans nos batailles quotidiennes, pour renforcer nos réseaux, trouver plus d'alliés, pour partager nos victoires, parce qu'il y en a, et pour sortir de cet isolement qui empêche qu'elles soient plus nombreuses et plus fortes.
- Pour élaborer des revendications communes, pour bâtir des campagnes en faveur de la santé des travailleur-se-s, pour construire dans la durée des mobilisations.

### Qui va s'y exprimer, et sur quel sujet ?

En plus des séances plénières consacrées notamment aux enjeux et menaces actuelles pesant gravement sur la santé au travail, les États généraux seront organisés en ateliers, afin de pouvoir travailler collectivement sur différents sujets. Il s'agit de partir de situations réelles de travail, de faire l'inventaire des initiatives, ressources et dispositifs existants pour y répondre, et d'en construire de nouveaux.

De nombreux thèmes sont possibles : risques chimiques ; travail de nuit ; sous-traitance, intérim et responsabilité du donneur d'ordres ; reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles ; nouvelles organisations du travail ; action du CHSCT ; santé au travail dans les PME ; etc.

### Des réunions préparatoires

Au cours de l'année 2015 nous avons tenu des réunions préparatoires à ces États généraux qui ont permis des échanges riches et de faire émerger un certain nombre de sujets, parmi ceux-ci :

- la place et le rôle de la médecine du travail, soumise au

<sup>1</sup> Pour connaître la liste exhaustive ainsi que pour toutes les informations sur la préparation des États Généraux, cliquez ici [neplusperdesaviealagagner.org](http://neplusperdesaviealagagner.org)

patronat, le mouvement de démedicalisation de la question de la santé au travail, la pénurie organisée, les menaces pour elle que représenterait la disparition des CHSCT et les attaques coordonnées contre la clinique médicale et le lien qu'elle a construit entre organisations du travail et effets sur la santé.

- en Europe, le mouvement général de combat par les libéraux des directives européennes ; la directive « cadre » de 1989 sur l'évaluation des risques dans les entreprises est peu à peu vidée de sa substance et la substitution du droit français (« ma liberté s'arrête là où commence celle du voisin ») au droit anglo-saxon (« si j'ai porté préjudice à quelqu'un dans l'exercice de ma liberté, je l'indemnise ») avec le renversement de la hiérarchie des normes.

- l'importance de prendre en compte la situation particulière de la fonction publique pour laquelle la législation (accidents de services, médecins de prévention, CHSCT) est différente et source d'injustice pour un quart des travailleuses et travailleurs.

- d'agir aussi sur les modifications passées inaperçues sur le travail des apprentis et d'avoir une réflexion autour d'une stratégie juridique et sur l'effectivité du droit.

- de réaffirmer la sanction pénale : il faut combattre l'omniprésence de l'indemnisation plutôt que la condamnation

- de rendre visible l'origine professionnelle des pathologies, par exemple via un observatoire national des maladies professionnelles et de rendre simple et facile les démarches pour les faire reconnaître.

- l'importance du rôle de mise en lumière, véritable question démocratique, les questions de la santé des travailleuses et des travailleurs.

- de rendre accessibles les lois qui existent mais sont méconnues ; travail d'information à faire et déconstruction des préjugés (sur la médecine du travail, les IRP, les syndicats...)

- d'avoir une réflexion sur la place institutionnelle de la médecine du travail,

- de penser d'ors et déjà à la suite des états généraux pour ne pas en rester à une simple réunion mais comme un outil pour l'action.

- de souligner l'importance de la convergence des institutions (syndicats, assos, cabinets...) pour faire échouer les réformes mais aussi de ne pas seulement contester mais aussi construire des alternatives.

- de s'appuyer sur des luttes en cours ou passées pour donner vie aux enjeux et avoir des objectifs offensifs.

- de redire la prégnance de la lutte des classes tout en proposant un cadre unitaire le plus large possible,

- de renforcer la présence des représentant-e-s des salarié-e-s et des travailleuses et travailleurs car sans rapport de force cela restera vain.

Et beaucoup d'autres choses encore.

### **Parce que c'est l'action collective qui est à l'origine des avancées sociales en matière de santé au travail...**

Que l'on repense à la lutte des ouvriers des manufactures d'allumettes pour la suppression du phosphore à l'origine de la nécrose de la mâchoire, à la mobilisation des ouvriers de papiers de couleurs et de fantaisie pour l'arrêt de l'emploi de l'arsenic, à celle des mineurs pour la reconnaissance de la silicose, à celle des peintres en bâtiment pour que cesse l'usage du plomb, à celle des cimentiers de la Seine pour faire reconnaître la gale du ciment comme maladie professionnelle, à la longue lutte collective pour l'interdiction de l'amiante, et l'on pourrait citer bien d'autres affrontements pour barrer la route à ces innombrables

poisons industriels et faire reconnaître les maladies professionnelles qu'ils provoquent.

Sans oublier les actions collectives qui ont contribué à la promulgation de lois protectrices des plus jeunes, à l'instauration de la journée de 8h, à la création des CHSCT et au renforcement de leurs prérogatives, à la mise en place des droits d'expression collective, d'alerte, de retrait, à l'inscription dans le code du travail de l'obligation pour l'employeur de combattre les risques à la source, d'adapter le travail à l'homme, d'assurer la sécurité des travailleur-se-s, et de protéger leur santé physique et mentale...

### **Appel à contributions**

Ces journées n'auront de sens que si celles et ceux qui y participent s'en emparent.

C'est pourquoi le collectif a lancé un appel à contribution et attends les suggestions, ainsi que les propositions de contribution (récit d'une lutte ou d'une expérience, exposition d'un problème...). C'est à partir de ces contributions que le programme des deux journées sera construit, il est donc indispensable que les équipes syndicales fassent des propositions et que nos syndicats, fédérations, solidaires locaux fassent circuler cette invitation dans nos structures.

### **Au catalogue des formations syndicales**

Les militant-es des structures professionnelles et interprofessionnelles de Solidaires qui s'inscrivent aux « États généraux de la santé des travailleuses et travailleurs » peuvent être couverts par un congé de formation économique sociale et syndicale.

Il est dans ce cas nécessaire de s'inscrire le plus rapidement possible et au plus tard le 15 février sur l'adresse : inscriptionscefi@solidaires.org via son organisation, comme toujours.

Merci également de s'inscrire sur le site du collectif

Pour les inscriptions au CEFI, merci de préciser :

- votre syndicat d'appartenance et son mail
- votre adresse mail
- votre entreprise en nous indiquant si vous avez fait une demande de subrogation

Si nécessaire contacter le Cefi.

La prise en charge des frais (transports, repas et hébergement) est à la charge des structures professionnelles ou de leurs organismes de formation.

### **S'inscrire rapidement**

Pour s'inscrire aux États généraux de la santé des travailleuses et travailleurs et pour joindre le Collectif pour la santé des travailleuses et travailleurs rendez-vous sur notre site : neplusperdre-saviealagagner.org

Notre objectif minimal est de 200 participant-es mais un vrai succès serait d'arriver à dépasser les 300 à 400 participant-es et d'avoir une réelle mixité du public.

Les semaines qui viennent sont déterminantes pour la réussite de cette initiative et la mise en place d'une réelle dynamique.

Pour suivre les informations et la mise à jour du programme, rendez-vous sur le site du collectif : neplusperdre-saviealagagner.org

A ce jour sont membres du collectif (liste non limitative) : UGICT-CGT, SAF, SM, Solidaires, syndicats CGT, FSU et Sud du ministère du travail, SNPST, A-SMT, SMTIEG CGT pour les médecins du travail, SMG, FNATH, les associations Henri Pezerat, Ban Asbestos, Souffrance et travail, Robin des toits, Attac, Fondation Copernic, un Collectif de 27 cabinets, experts CHSCT ou intervenants en santé au travail et les personnalités suivantes : Annie Thebaud Mony, Daniele Linhart, Marie Pezè, Pascal Marichalar.



L'égalité entre les hommes et les femmes au travail est un des objectifs les plus anciens de la politique sociale européenne. Quarante ans après l'adoption d'une première directive et malgré de nombreuses initiatives prises depuis par l'Union européenne, le chemin est encore long pour parvenir à l'égalité des droits entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail.

L'invisibilité des risques spécifiques pour la santé des femmes liés aux modes d'organisation du travail constitue un obstacle majeur sur cette route. La permanence de la ségrégation sexuelle du travail et des stéréotypes sexistes renforce le statu quo : les postes de direction sont occupés très majoritairement par des hommes, alors que le travail à temps réduit reste l'apanage des femmes.

Non seulement la pénibilité du travail dans les secteurs à prédominance féminine est bien souvent socialement niée, mais qui plus est le travail non rémunéré (soins aux enfants, tâches domestiques, etc.), principalement assuré par les femmes, est toujours considéré comme «naturellement» féminin.

Cette situation de déni est d'autant plus inacceptable qu'il est plus compliqué pour les travailleuses de faire reconnaître l'origine professionnelle de leur maladie, même si des progrès sont constatés dans plusieurs pays européens.

**Editorial** : Relancer la santé au travail passe par des mobilisations sociales

**Actualité européenne** : Pesticides en Europe : un Bhopal quotidien et silencieux

**Actualité syndicale** : Un livre pour remobiliser sur la santé au travail

**Actualité internationale** : On n'arrête pas le progrès : chronique islandaise d'une délocalisation annoncée

**Livres**

- Fallait-il abolir l'esclavage ?
- Cancers chez Samsung : hommage en BD au combat d'un père

**Dossier spécial - Nettoyage : des travailleurs sous haute pression**

- «Chausser les lunettes du genre» pour comprendre les conditions de travail
- Karen Messing, la passe-murailles
- L'approche «genre» comme soutien à la prévention : l'exemple français
- Des femmes secourues par des femmes
- Suède : l'inspection du travail en croisade contre l'exclusion des femmes
- Équipement de protection individuelle : le défi de l'adaptation aux femmes
- Dans les entrailles de la Terre, aux côtés des dernières femmes mineurs d'Europe

Hesamag est envoyé gratuitement par la poste aux gens qui en font la demande soit par e-mail : [etui@etui.org](mailto:etui@etui.org) soit sur <https://www.etui.org/fr/Publications2/Periodiques/Hesamag>



**CHRONIQUES DU TRAVAIL ALIÉNÉ**

LISE GAGNARD

« Ce livre parle de notre voisin de palier, de la femme au comptoir ou derrière le guichet ; il parle de nous, de notre monde ordinaire, avec nos mots, ceux de tous les jours. Des mots qui ne prennent pas de gants, directs sur ce monde banal et cruel. Rien de spectaculaire, rien que l'ordinaire. Mais des drames, des gens qui craquent ou qui meurent, sans que ralentisse le cirque infernal, "comme si de rien". Ceux qui parlent, d'ailleurs, étaient à fond dans le circuit,

jusqu'au pépin... Quelque chose est arrivé qui les a mis hors course, les yeux dessillés. C'est ce moment de la prise de conscience, quand ils envisagent leur compromission dans le système néolibéral à s'en rendre malade, que Lise Gagnard saisit ici sur le vif. »

Extrait de la Préface de Pascale Molinier

**LE BOURG ET L'ATELIER**

**SOCIOLOGIE DU COMBAT SYNDICAL**

JULIAN MISCHI

Ce livre s'appuie sur une enquête menée pendant cinq ans sur le quotidien de syndicalistes ouvriers dans un atelier SNCF, au sein d'un bourg industriel de 3 000 habitants. Donnant la parole à des populations souvent associées à tort au seul monde agricole et essentiellement dépeintes par les médias nationaux comme des électeurs du FN, il montre que les ouvriers constituent le premier groupe social des campagnes françaises et tente de répondre à la question : comment s'engager quand tout pousse à la désyndicalisation ? La restitution d'entretiens et de discussions dans le

syndicat, tout comme l'observation des mobilisations, font entrer le lecteur dans l'ordinaire de la vie d'ouvriers syndiqués et montrent des tentatives d'organisation collective concrètes face aux réorganisations managériales. Explorant les réalités du militantisme en entreprise, l'ouvrage souligne que les clivages de classes, loin d'avoir disparu, se sont reconfigurés dans un nouveau contexte politique et économique - contexte où l'engagement à gauche peut aussi se perpétuer dans des conditions renouvelées, voire se développer.

