

Union
syndicale
Solidaires

ET VOILÀ

LE BULLETIN POUR LES ÉQUIPES SYNDICALES

SANTÉ AU TRAVAIL - CONDITIONS DE TRAVAIL

1700 accidents du travail chaque
jour, **50** ouvriers du BTP perdent
la vie chaque année, **1800** cancers
professionnels déclarés
par an, **des dizaines**
et dizaines de suicides...

LE TRAVAIL TUE

Le travail tue, mutile,
brise des corps,
des vies. **Ne perdons**
plus la vie à la gagner.

AVRIL 2019

N° 65



Tweets de @LombardProcès

proces lombard @LombardProcès #suicides #nep Solidaires lutte f santé santé, tra Nous lançons ur travail pour qu'il vimeo.com/3302

Vimeo @Vimeo



3 RENDRE VISIBLE
LES SUICIDES AU TRAVAIL

4 SUICIDE À AMNESTY
INTERNATIONAL

6 SUICIDES À LA SNCF :
BRISER LE MUR DU SILENCE ET
STOPPER LA TRAGÉDIE

7 L'IMPUTABILITÉ AU SERVICE ENFIN
RECONNUE... SIX ANS APRÈS !

8 SUICIDE D'UN ENSEIGNANT
À EAUBONNE

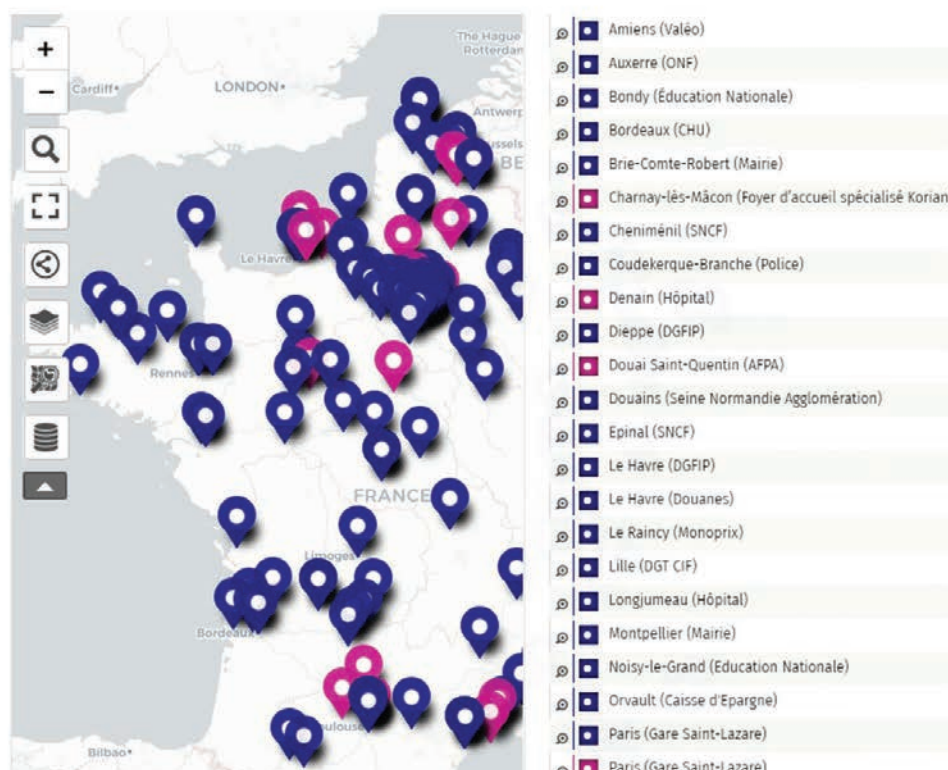
9 ACCIDENT DU TRAVAIL :
SILENCE, DES OUVRIERS MEURENT

10 LE PROCÈS LOMBARD, UN
ENJEU DE SANTÉ AU TRAVAIL...

Rendre visible les suicides au travail

LA PETITE BAO

CHANTIERS ~ BULLETINS ~ FICHES MÉDIAS AGOR



Carte des suicides au travail

Solidaires lutte depuis toujours pour rendre visible les atteintes à la santé des travailleuses et travailleurs. Partout les directions d'entreprises cherchent, au contraire, à rendre invisibles les suicides liés au travail. Nous avons décidé de les recenser et de les publier sur une carte. Nous allons procéder à cette mise en visibilité avec vous ! Si vous avez connaissance d'un suicide lié au travail, **envoyez-nous via ce formulaire** les informations sur le lieu, la date avec un lien l'ayant rendu public (communiqué ou tract syndical, articles de presse, etc.). Retrouvez également **les outils de Solidaires pour agir**

Solidaires lutte depuis toujours pour rendre visible les atteintes à la santé des travailleuses et travailleurs. Partout les directions d'entreprises cherchent, au contraire, à les rendre invisibles, c'est le cas notamment des suicides liés au travail. C'est le cas à la SNCF, à l'inspection du travail, à l'APHP, à La Poste, à l'Office Nationale des Forêts, au ministère des finances, dans de trop nombreuses entreprises, petites et grandes avec parfois aucune équipe syndicale.

Il y a dix ans, nos camarades de Sud PTT, face à la situation délétère à laquelle ils étaient confrontés à France Télécom/Orange alors en plein plans de restructurations, ont mis en place l'observatoire des suicides et des mobilités forcées. C'est grâce à lui que les nombreuses tentatives de suicides, les dépressions et les suicides ont pu être rendus visibles et médiatisés. Ne pouvant plus nier cette réalité, la direction d'alors et les ministres de tutelle durent agir : enquêtes de l'inspection du travail, expertise, questionnaire, tout cela mis bout à bout a permis que des plaintes soient déposées et qu'enfin, en mai 2019, un procès puisse avoir lieu !

A Solidaires, face à une situation qui continue à être gravissime et s'est étendue à de nombreux secteurs, nous avons décidé à notre tour de recenser et de rendre public sur une carte, les suicides et tentatives de suicides liés au travail. Sans grande publicité, cette carte s'est déjà considérablement remplie, et commence à permettre de rendre visible cette réalité.

Nous devons aller plus loin et allons continuer à procéder à cette mise en visibilité avec vous ! Ainsi, nous invitons les

salarié-es, les équipes syndicales et les militant-es qui ont connaissance d'un suicide lié au travail, à nous en informer en remplissant le court formulaire en ligne sur notre site des conditions de travail, la-petite-boite-a-outils.org.

Il suffit de nous communiquer les informations sur le lieu, la date avec un lien, une source l'ayant rendu public (communiqué ou tract syndical, articles de presse, etc.) et nous les mettrons en ligne sur la carte : la-petite-boite-a-outils.org/chantiers/carte-suicides/.

Sur notre site, nous allons aussi mettre en ligne en mai 2019 un web documentaire, retraçant les événements survenus à France Télécom/Orange, ainsi que les actions collectives qui ont permis le procès des anciens dirigeants. Des outils à disposition des équipes syndicales, des salarié-es et des militant-es confrontés à ces situations sont également disponibles. Des fiches qui indiquent quelques pistes pour agir lorsqu'un-e collègue se suicide ou tente de se suicider : <https://www.solidaires.org/Fiche-no-8-Agir-syndicalement-lorsqu-un-e-collegue-se-suicide-ou-tente-de-se> ou quand des collègues "pètent les plombs" : <https://www.solidaires.org/Fiche-no-1-Pressions-au-travail-quand-des-collegues-petent-les-plombs> ainsi qu'une fiche sur le harcèlement moral : <https://www.solidaires.org/La-fiche-le-harcèlement-moral-individuel> ou réaliser un arbre des causes sont disponibles.

Il est indispensable aujourd'hui de rendre visible les suicides liés au travail, il est temps pour nous toutes et tous d'agir pour ne plus perdre sa vie à la gagner.

Suicide à Amnesty International



Dans la nuit du 25 au 26 mai 2018, Gaétan Mootoo, chercheur à Amnesty International depuis 32 ans s'est suicidé dans les locaux de notre organisation. Cet événement que nous n'aurions jamais pensé vivre dans notre parcours professionnel nous a amené à travailler près de 5 mois dans le cadre d'une Délégation d'Enquête Paritaire (DEP).

Les premiers jours : que faire ?

Ce drame s'est déroulé dans la nuit du vendredi au samedi. Nos locaux étant ouverts le week-end, la nouvelle s'est vite propagée et les personnes les plus proches sont venues se recueillir pendant que les instances dirigeantes (Equipe de direction et le Conseil d'Administration) se sont réunies pour réfléchir à la gestion de la situation.

Un premier rendez-vous sous forme d'hommage a permis à celles et ceux qui le souhaitaient d'exprimer leur chagrin et leur colère.

Une réunion extraordinaire du CHSCT a eu lieu le lundi après-midi : nous n'étions pas très au clair sur ce qu'il fallait faire mais il a été voté l'intégration de l'ensemble des représentant-es du personnel au CHSCT pour faire face à la situation et avons décidé de faire un point CHSCT chaque jour. Cette dernière décision fut une très mauvaise idée car cela ne nous donnait aucun répit en tant que membres du CHSCT : des points quotidiens rendaient difficiles la prise de recul nécessaire. Nous cessons nos rendez-vous quotidiens après 4 jours et proposons une réunion extraordinaire 10 jours plus tard pour décider des suites possibles.

Mise en place de la DEP

Une de nos difficultés était que l'employeur de Gaétan Mootoo était notre Secrétariat International basé à Londres. Il était cependant hébergé et suivi administrativement par Amnesty International France. Nous avons donc discuté de savoir si c'était à notre organisation de mener une enquête ou bien à son employeur. Nous avons vite résolu cette question quand nous avons compris (tardivement) que le CHSCT avait une compétence spatiale. Finalement, 2 enquêtes ont donc été mises en place, une en France via le CHSCT et une au niveau international via un cabinet d'avocats.

Des premiers échanges nous ont mis sur la piste de la création d'une Délégation d'Enquête Paritaire (DEP). Ce dispositif

légal permet dans le cadre d'un suicide ou d'une tentative de suicide en lien avec le travail de mener une enquête au sein de l'organisation. Nous nous sommes pas mal inspiré du document produit par l'INRS « démarche d'enquête paritaire du CHCST concernant les suicides et tentatives de suicide » pour définir les objectifs : établir les faits, identifier les potentiels facteurs professionnels ayant conduit au suicide et proposer des mesures de prévention. La composition se doit d'être paritaire entre représentant-es du personnel et direction.

Nous, représentant-es du personnel, avons fait marcher nos différents réseaux et avons rencontré différentes personnes ayant l'expérience de ces situations : une juriste du droit du travail, des syndicalistes, des DP ayant déjà vécu cette situation. Nous nous retrouvons donc mi-juin pour voter la création de la DEP et surtout sa composition. Sans contestation de la part de la direction, nous proposons donc une délégation de sept personnes : cinq représentant-es du personnel, une personne du service RH, un membre de la direction. Nous avons négocié que la personne issue de la direction ne soit pas de la direction générale (les deux personnes de la direction générale étaient très impliquées dans le suivi de la situation de notre collègue avant son suicide), des heures de délégation illimitées pendant la période de l'enquête, un budget permettant de faire appel à un cabinet de consultant-es.

Mener l'enquête

Deux premières réunions fin juin nous ont permis de cadrer notre organisation avec la personne engagée comme consultante. Nous nous sommes mis d'accord sur les étapes de l'enquête : entretiens, analyse documentaire, questionnaire sur les conditions de travail, rédaction du rapport, proposition de recommandations, restitution et diffusion du rapport.

Une première difficulté fut que le directeur nommé pour participer à l'enquête se positionnait lors des débats comme décisionnaire en dernier recours. Nous avons très vite rappelé que le groupe était indépendant du cadre habituel de l'organisation et avons reposé un cadre permettant d'assurer une pratique d'organisation facilitant le partage des tâches et la décision par consensus au sein de notre groupe. Les principaux débats ont été :

Devons-nous participer aux entretiens ? Cette question nous a particulièrement divisé. Notre consultante nous a fortement recommandé de participer aux entretiens car nous sommes les « expert-es » de notre organisation et les plus à-même d'analyser les discours de nos collègues. Nous avons cependant décidé de ne pas y participer pour 3 raisons prin-

cipales : la charge de travail, la peur de la charge émotionnelle que cela pouvait susciter pour nous mais aussi parce que nous avions reçu des marques de défiance de certains de nos collègues - nous étions inquiets que des personnes-clés refusent de participer aux entretiens.

Qui sont les destinataires de l'enquête ? Nous nous sommes rapidement accordés sur une diffusion large auprès des membres d'Amnesty International France (salarié-es, membres du Conseil d'Administration et bénévoles). Nous étions en désaccord sur l'envoi ou non aux instances dirigeantes du mouvement international. Nos recommandations devaient concerner les équipes en France. Nous avons pris la décision de leur envoyer car il y avait des chances que nous identifions des difficultés issues de l'organisation internationale, nous avons donc une obligation morale de le partager.

Nous nous sommes par ailleurs équipé-es d'une charte éthique en 10 principes inspirée du document proposé par l'INRS.

Nous commençons donc notre travail par communiquer sur les objectifs de l'enquête, la démarche, le calendrier par une réunion. Les 2 dernières semaines de juillet sont consacrées aux entretiens des collègues en France, à l'étranger ainsi que ces anciens collègues. Chaque journée d'entretiens est suivie d'une réunion avec la consultante qui assure un résumé de chaque entretien. Ces moments furent assez riches : ils nous ont permis de connaître un collègue que nous connaissions peu et d'avoir une vision plus claire de la souffrance de nos collègues.

Mi-juillet, la consultante envoie un questionnaire à l'ensemble des salarié-e-s permettant d'assurer un pré-diagnostic sur les risques psychosociaux.

Les non-vacanciers du mois d'août se sont chargés de l'analyse documentaire : contrats, entretiens annuels, e-mails professionnels, etc.

La 2ème quinzaine d'août, la consultante travaille sur la première partie du rapport qui permet d'établir les faits. Elle nous soumet une première proposition d'une trentaine de pages fin août que nous amendons lors d'une très longue réunion.

Elle propose d'y insérer de nombreux verbatims des personnes interrogées. Certains d'entre eux sont forts et difficilement entendables pour certain-es d'entre nous. Quelques personnes questionnent ce choix : la parole des interviewé-es peut-elle être considérée comme des faits avérés ? La consultante précise que les verbatims choisis l'ont été car cela a été dit plusieurs fois et rappelle l'importance que les personnes se reconnaissent dans le rapport.

Le mois de septembre sera consacré à la finalisation du rapport : intégration des résultats de l'enquête et discussion autour des préconisations.

Nous avons rencontré pas mal de difficultés dans ce travail : même avec une délégation d'heures illimitées, nos collègues directs et notre hiérarchie ont montré des signes d'agacement. Sans trop de surprises, nous avons eu accès à de nom-

breuses informations difficiles et qui ont eu un fort impact sur nous.

Nous avons appris que notre meilleure protection était notre mandat : toujours le rappeler et revenir à cet engagement. L'autre protection (nous avons eu de la chance) : un bon esprit d'équipe !

Une restitution sous tension

Nous préparons une restitution mi-octobre pour l'ensemble des salarié-e-s. Nous nous questionnons sur la diffusion de l'entièreté du rapport. La direction est inquiète qu'une diffusion par mail entraîne des fuites dans la presse. Nous échangeons donc sur les différentes possibilités : restitution orale et mise à disposition de l'entièreté du rapport par papier dans une salle dédiée ou envoi par e-mail à l'ensemble des salarié-es. Pour des raisons techniques et surtout pour renforcer le lien de confiance avec les salarié-es, nous décidons d'envoyer par mail le document après une restitution orale.

Ayant passé près de 4 mois dans un bulle, notre petite équipe n'était pas sûre de comment allait être pris ce document. En discutant avec la consultante, nous savions qu'un des principaux enjeux était la prise de conscience par les équipes dirigeantes des problèmes existants.

La restitution a duré près de 2H30 et a regroupé la moitié des salarié-es, l'ensemble de l'équipe de direction et quelques membres du CA : nous avons présenté à nouveau notre méthodologie, rappelé que nous étions dans une démarche volontaire (et apprenante). Dans une première partie, nous avons présenté nos conclusions sur les faits notamment au regard des différents risques psychosociaux (conflit de valeurs, changements répétés, manque de reconnaissance, contraintes de travail). Ensuite, la consultante a présenté les résultats du questionnaire. Nous avons fini par présenter nos recommandations que la direction s'est engagée à mettre en œuvre.

De nombreuses prises de parole ont été faites à la fin : nous fûmes très touchés par les nombreux remerciements de nos collègues, en particulier certaines personnes qui avaient exprimé une certaine défiance à notre égard.

Les jours suivants ont été marqués par de nombreux retours de nos collègues sur la qualité du rapport... et par une minimisation de notre travail par l'équipe de direction ainsi que des rappels à l'équipe sur le fait que nous allions enfin pouvoir retourner travailler.

Les suites

La DEP a donc été dissoute en décembre. Notre travail nous a particulièrement rendus très sensibles à la souffrance de nos collègues et nous sentons plus légitimes et plus solides pour répondre à leurs difficultés en tant qu'élu-es du personnel.

Suicides à la SNCF :

briser le mur du silence et stopper la tragédie



La fédération SUD-Rail a voté lors de son conseil fédéral de décembre 2018 une motion pour une nouvelle campagne de lutte syndicale contre la souffrance au travail et les suicides à la SNCF.

L'omerta de la direction de la SNCF

SUD-Rail a interpellé durant des années la direction nationale SNCF pour obtenir un recensement global des suicides de cheminote-es.

Pour la première fois, et sous la pression syndicale, lors du Comité National HSCT du 26 mai 2011, la direction avait enfin accepté de fournir quelques chiffres : depuis 2007 jusqu'à mi-2011, ce sont 40 suicides, dont 14 dans les emprises ferroviaires, qui ont alors été officiellement recensés. Non seulement ces chiffres sous-estimaient la réalité constatée dans les établissements, mais depuis cette date la direction nationale a refusé catégoriquement de communiquer le nombre de suicides d'agents hors emprises SNCF dont elle avait connaissance, au prétexte que SUD-Rail et d'autres organisations syndicales instrumentaliserait ces actes dramatiques !

Mais dans un second temps, la direction a ensuite volontairement les statistiques officielles. Et c'est donc par un patient travail de recensement de SUD-Rail et de la CGT dans les CHSCT, que nos 2 syndicats ont estimé chacun à 57 le nombre de suicides d'agents SNCF rien que pour l'année 2017. Un chiffre énorme que la direction n'a même pas contesté.

Les suicides d'Edouard en 2017 et de Julien en 2018

L'année 2017 avait en effet été fortement marquée notamment par le choc provoqué par le suicide d'Edouard Postal, militant de SUD-Rail. Un rassemblement unitaire et interprofessionnel de plusieurs centaines de personnes s'est ainsi tenu le 15 mars 2017 sur le parvis de la gare Saint-Lazare avec une « minute de bruit » pour briser le mur du silence et des prises de parole fortes de camarades d'Edouard et de syndicalistes pour témoigner de la violence patronale et des suicides dans de nombreux secteurs professionnels. Mais plutôt que de prendre les mesures qui stopperaient la spirale infernale subie par les agents SNCF, la direction a au contraire déclaré l'omerta en interne et fait pression sur les médias pour tenter de minimiser les faits, allant jusqu'à faire pression sur France Inter pour retirer une chronique peu flatteuse d'Audrey Vernon pour les patrons de l'entreprise publique... La Fédération SUD-Rail avait alors également interpellé le Président de la République.

En octobre 2017, quelques mois après, un article de Santé & Travail d'Eliane Patriarca apportait alors un éclairage sur la

souffrance au travail en lien avec le démantèlement de l'entreprise publique et les suicides à la SNCF.

En mai 2018, en plein conflit à la SNCF qui durait depuis début mars, Julien Pieraut, un jeune cheminot de 27 ans, adhérent à SUD-Rail, mettait fin à ses jours. Les assemblées générales de grévistes de Paris décidaient alors d'un rassemblement unitaire au Technicentre est-européen de l'Ourcq où il travaillait pour lui rendre hommage avec ses collègues. Seuls Médiapart et Libération ont publié des articles sur le sujet, alors même que la grève SNCF était un sujet d'actualité, preuve que le mur du silence médiatique s'intensifiait. Depuis, une enquête CHSCT de plusieurs mois a été menée mais la direction refuse de transmettre le rapport d'enquête à la famille.

En janvier 2019, un article de Médiapart intitulé « *ces suicides à répétition que la SNCF ne veut pas voir* » par Mathilde Goanec faisait un nouveau bilan sans concessions pour la SNCF.

Lutter contre la politique de destruction massive

Après la défaite de la grève à la SNCF qui a duré de mars à juin 2018, la mise en place des CSE à la SNCF marque la volonté du gouvernement et de la direction SNCF d'affaiblir durablement les syndicats. En effet, les 4 syndicats représentatifs (CGT, UNSA, SUD-Rail et CFDT) ont refusé l'accord national proposé par la direction car la mise en place des 33 CSE se caractérise par la fusion-suppression des CE, des plus de 200 DP et des plus de 600 CHSCT, ce qui a abouti à la disparition de plus de 80 % du nombre de représentant-es du personnel.

Nous savons donc également qu'une nouvelle vague de restructurations est prévue, qui va accélérer le processus de filialisation/privatisation de la SNCF. Ce ne sont pas les analyses « RPS » ou les « plans d'actions Qualité de Vie au Travail » pilotés par la direction qui vont changer les choses. La souffrance au travail des agents est palpable, le management agressif se renforce et des sanctions disciplinaires pleuvent depuis la fin de la grève, ciblant des militant-es syndicalistes.

Dans le but de recréer un véritable rapport de force, nous voulons mettre en oeuvre le principe d'une prise en charge offensive de toutes les équipes militantes SUD-Rail sur le sujet des suicides et de la souffrance au travail en lien avec les luttes contre le démantèlement du service public ferroviaire. Démantèlement que subissent également les usager-es, comme l'illustrent les revendications du mouvement des gilets jaunes.

C'est le sens de la campagne volontariste impulsée par SUD-Rail, en lien avec les équipes militantes de Solidaires dans une dimension interprofessionnelle indispensable pour renverser le rapport de forces !

L'imputabilité au service enfin reconnue...

Six ans après !



Le 24 juillet 2012, Hugues Martin, Chef de la surveillance douanière (CSD) à Chamonix, se suicidait

quelques jours avant de rentrer de congés. Tous ses collègues et amis, immédiatement, déplorèrent qu'indéniablement le geste de Hugues avait un lien avec sa situation professionnelle.

Une administration dégradante

Très impliqué dans son travail, attaché à notre administration, Hugues avait vécu la réforme de la chaîne SU¹ comme la réforme de trop.

Celle qui le plaçait de chef de subdivision de trois brigades (autour de 100 agents) à chef de poste d'une seule.

Elle était perçue comme une « dégradation » imméritée au regard de son implication et de ses années de lutte pour sauvegarder un outil douanier efficace dans l'exercice de ses missions.

Immédiatement après l'annonce du décès de Hugues Martin, l'administration des Douanes entreprit un exercice de distanciation sur la causalité professionnelle entre le suicide et les incessantes réformes, évolutions, réorganisations subies depuis 2005.

Le geste aurait résulté d'une fragilité de l'agent ou de problèmes personnels (familiaux ou conjugaux) !

Mais voilà, Hugues avait alerté l'administration sur sa situation de souffrance devant le démantèlement du maillage et des effectifs de la surveillance mais aussi sur son ressenti « d'être dégradé » depuis des mois voire plusieurs années (courriel à sa hiérarchie, notation, journal, propos...).

Des agents de la direction de Chambéry avaient aussi alerté l'administration sur la situation de Hugues. Sans écho, ni réponse...

D'abord, en quête de responsabilité(s)

Fort de cette connaissance des faits et considérant qu'il aurait été injuste de faire porter uniquement sur la responsabilité de l'agent et de sa famille le poids de ce drame – comme l'aurait voulu la « haute » administration –, SOLIDAIRES Douanes décida de prendre contact avec la famille de Hugues.

Pour la soutenir, mais aussi lui dire qu'elle était légitime à demander la reconnaissance en accident de service (elle seule le peut réglementairement).

SOLIDAIRES Finances (en local Solidaires Douanes et Solidaires Finances Publiques), avec le soutien de la CGT et de FO (syndicats représentés au Comité d'Hygiène, de Sécurité

et des Conditions de Travail de Savoie – CHSCT 73), demanda la convocation d'une réunion extraordinaire du CHSCT.

Le 21 septembre 2012, ils votèrent donc la mise en place d'une délégation d'enquête et les membres de sa délégation (26 octobre 2012), en vue d'établir :

- s'il existait un lien entre le geste de Hugues et sa situation professionnelle,
- d'analyser le travail, son organisation, les contraintes professionnelles dans le but de rédiger un rapport (présenté et validé le 28/01/2014) et de proposer des mesures de prévention et des actions d'amélioration des conditions de travail.

Surtout, en quête de respect

Cette procédure doit aider la famille à comprendre le geste désespéré, éclairer la commission de réforme dans son arbitrage, et chercher des pistes de recommandations pour que ce drame ne se reproduise pas.

Lors de cette enquête, les membres de la délégation collationnèrent des témoignages, des documents auprès des collègues mais aussi auprès de la famille de Hugues. Ceci pour établir le rapport d'enquête qui allait servir de support à la demande de reconnaissance en accident de service présentée à la commission de réforme de Lyon.

À aucun moment, l'Administration n'a soutenu la famille dans ses démarches, ni même informé de son droit ou du déroulé de la procédure, bien au contraire...

Sans appui syndical, elle se serait retrouvée absolument seule à assumer ce drame !

Retorse commission de réforme...

La commission de réforme a donné un avis négatif à la demande de reconnaissance en accident de service au prétexte de l'absence d'un lien unique et direct entre le geste de Hugues et son travail.

Avis rendu au mépris de la jurisprudence et des études médicales et sociales actuelles qui établissent qu'en aucun cas, il n'est besoin de ce lien unique et direct pour établir l'imputabilité au travail.

Même un pourcentage peu élevé de responsabilité dû aux conditions de travail suffit pour que l'employeur doive reconnaître l'accident de service.

1 Réforme initiée en 2010, également dénommée repyramidage de la chaîne hiérarchique en Surveillance. Derrière l'abondement de la prime d'Allocation Complémentaire de Fonctions (ACF) à une myriade de nouveaux cadres (surtout supérieurs), il y eut la fusion/régression de nombreuses fonctions : disparition des chefs de subdivisions, déclassement des CSD et chefs d'unité (CDU). Elle fut validée à l'époque par divers syndicats (CFDT, CFTC, FO, SNCD, UNSA). SOLIDAIRES étant malheureusement le seul syndicat à être opposé dès le départ à cette réforme.

Pourtant l'Administration des Douanes, s'appuyant sur l'avis de la commission de réforme (seulement un avis donc pas impératif), décida de rejeter la demande en reconnaissance en accident de service de la famille de Hugues Martin.

Et la notifia avec un cynisme terrible à l'épouse de Hugues, précisément le jour du premier anniversaire de sa mort.

Une justice reconnaissant l'imputabilité au service

Cette décision administrative a été condamnée en appel auprès du tribunal administratif de Grenoble en décembre 2016. Cet arrêt intime à la Douane de reconnaître le suicide comme imputable au service et de modifier le barème indemnitaire des ayants droits en conséquence - chose faite... en 2018 par l'administration des Douanes, enfin !

Et cela, malgré le déni, le cynisme ou la violence de l'administration à l'égard des ayants droits de Hugues et de notre syndicat.

À la demande de la famille de Hugues Martin, mais aussi pour respecter l'engagement pris auprès des douaniers lors de l'enquête du CHSCT, SOLIDAIRES Douanes se devait de rendre public la conclusion positive de la démarche entreprise depuis 2012 de reconnaissance en accident de service du suicide de Hugues Martin.

La lecture du jugement du tribunal administratif est intéressante et pourra servir de point d'appui à d'autres équipes syndicales qui se trouveront en présence de situations similaires.

Les juges ont en effet rappelé « *qu'un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service (...) est un accident de service, qu'il en va ainsi lorsqu'un suicide ou une tentative de suicide intervient sur le lieu et dans le temps du service (...); qu'il en va également ainsi, en dehors de ces hypothèses, si le suicide ou la tentative de suicide présente un lien direct avec le service (...)* ».

Les juges ont analysé les effets des réorganisations des services imposées par la direction générale des douanes sur la victime et sur ce qu'il a pu en dire. En s'appuyant sur les éléments du dossier et notamment les certificats médicaux des médecins généralistes et spécialistes, le rapport du médecin de prévention qui tous très circonstanciés ont fait le lien entre le stress dont souffrait la victime avec ses conditions de travail, les juges ont considéré qu'il existait « *de manière certaine un lien direct de causalité entre le suicide et le service* ».

Ils ont donc annulé la décision de la direction générale des douanes et droits indirects qui avait rejeté la demande de la famille de la victime de reconnaître le suicide comme un accident de service.

Suicide d'un enseignant à Eaubonne



Jean Willot, professeur des écoles à Eaubonne, s'est suicidé. Une fois encore, les faits viennent nous rappeler la difficulté du métier et le manque de considération et de soutien dont peut parfois faire preuve l'administration.

Suite à un incident qui aurait amené le professeur à attraper un enfant par le bras, une plainte a été déposée par la mère. D'après les témoignages des proches et collègues, cette affaire ainsi que la convocation par l'Inspection académique avaient profondément touché l'enseignant. D'après les premiers retours, les faits ne se seraient de plus pas exactement déroulés tels que décrits initialement.

Malgré les conséquences dramatiques de cet événement, c'est encore le « pas de vague » qui prime. Comment cette même administration peut-elle justifier d'une reprise du travail dès 8h30 le lundi suivant après une brève intervention dans l'école ? De quelle exemplarité fait-elle preuve lorsqu'elle interdit toute évocation des faits et refuse dans un premier temps d'accorder à la grande majorité des collègues la possibilité d'assister le jeudi aux obsèques de leur collègue ? Ce sont finalement deux malheureuses heures qui leur seront concédées...

Malheureusement, nous constatons à longueur d'année que des collègues en souffrance s'arrêtent en plein stage, multiplient les arrêts maladies pour cause de burn-out ou tout simplement démissionnent d'un métier pourtant choisi mais qui n'offre plus les conditions de formation et de sérénité minimales

Ce suicide n'est pas pour nous un acte isolé et totalement décontextualisé. Il dit quelque chose de la lourdeur dans laquelle nous évoluons depuis quelques années. Il nous rappelle l'exigence que nous devons avoir d'une administration au service des citoyen·nes et des personnels quand nous nous trouvons face à cette machine aveugle et impersonnelle qui gère une masse indéterminée.

L'éducation est un service public qui œuvre dans l'intérêt des citoyen·nes et non une entreprise qui doit satisfaire des client·es. Tout le monde en serait convaincu si l'on ne cessait de mettre en concurrence les établissements, les professionnels et les enfants. Sans ce lien de proximité indispensable entre l'école et les parents, nous ne pourrions que déplorer à nouveau des faits comme celui-ci. Nous ne pourrions alors que suivre le chemin des services publics délaissés comme ceux des Télécom, de La Poste, du rail ou des hôpitaux, secteurs où de pareils drames ne cessent de se dérouler.

Pour nous le problème ne vient donc pas d'une autorité du professeur qu'il faudrait réhabiliter mais bien d'un système global qui nie toujours plus la place à accorder aux individus et au lien de proximité qui autorise la confiance entre les professionnels et les usager·es.

Le Ministre a beau l'appeler de ses vœux tous les jours dans les médias mais pour notre part, nous n'avons plus confiance en notre administration.

Accident du travail : silence, des ouvriers meurent



Qui êtes vous et depuis quand avez-vous commencé ce recensement des accidents du travail et pourquoi avez-vous décidé de le lancer ?

Je m'appelle Matthieu Lépine, je suis enseignant et j'ai 32 ans. Je ne suis pas un spécialiste de la question des accidents du travail. Paradoxalement c'est Emmanuel Macron qui m'a fait me pencher pour la première fois sur ce sujet. Celui-là même qui, malgré les plus de 500 morts et 600 000 victimes d'accidents du travail chaque année, estime que le terme de « pénibilité » ne peut être accolé au mot travail car « *il induit que le travail est une douleur.* » Celui-là même qui affirme que « *la vie d'un entrepreneur est plus dure que celle d'un salarié* » bien que les ouvriers soient 2,5 fois plus exposés aux risques d'accident que les cadres. Suite à ses déclarations, j'ai commencé à m'intéresser à la question des accidents du travail, il y a maintenant un peu plus de deux ans. Rapidement, face à l'importance des cas, m'est venue l'idée d'opérer une sorte de recensement, d'abord une fois par mois, puis chaque jour depuis le 1^{er} janvier 2019.

A combien êtes-vous pour effectuer ce travail et comment récupérez-vous les informations ?

Je suis seul à effectuer ce travail. C'est une entreprise chronophage et même parfois anxiogène. Il m'est d'ailleurs arrivé à plusieurs reprises d'arrêter puis de reprendre. C'est la mort d'un jeune livreur UberEats de 18 ans, début janvier 2019, qui m'a fait me relancer dans cette activité de veille citoyenne sur les accidents du travail. J'espère pouvoir tenir le rythme un maximum de temps pour continuer d'informer et de sensibiliser à mon humble échelle. Si la Carsat publie chaque année des données assez précises sur le sujet, j'essaye de mon côté de donner davantage de corps (je ne sais pas l'expression convient vraiment) à ces statistiques. Derrière les chiffres, il y a avant tout des drames humains, des vies brisées, des familles déchirées. Commenter une fois par an le bilan morbide de l'année passée ne peut pas suffire. Avec mes publications quotidiennes, j'essaye de faire en sorte que le sujet reste sur le devant de la scène. A l'heure où je m'exprime j'ai déjà recensé plus de 170 accidents graves ou mortels depuis le début de l'année. Mes données sont malheureusement bien en deçà de la réalité. L'essentiel des informations que je consulte vient de la presse locale ou régionale. Des sources qui ont le mérite d'exister mais qui ne transmettent que des données imprécises. Pour les récupérer, j'entre plusieurs fois par jour une dizaine de mots clés dans des moteurs de recherche. Grâce à la bonne audience du compte twitter, je reçois aussi

régulièrement des témoignages ou des alertes. Cela m'aide beaucoup car comme je l'ai déjà dit, le travail de recherche est long et fastidieux.

Quels outils utilisez-vous pour faire connaître ce recensement et pourquoi ceux-ci ?

A l'origine, j'ai débuté ce travail sur mon blog, avant de créer une page Facebook puis plus récemment un compte twitter (Accident du travail : silence des ouvriers meurent). L'utilisation des réseaux sociaux permet une diffusion et un partage de l'information bien plus rapide. M'inspirant de ce que fait David Dufresne sur les violences policières, j'interpelle dorénavant à chaque accident grave ou mortel le ministère du Travail. L'utilisation de twitter m'a permis de faire connaître mon activité aux journalistes, très présents sur cette plate-forme. Je remercie d'ailleurs celles et ceux qui se sont intéressés à ma démarche. Globalement, au-delà de quelques médias comme Bastamag par exemple, la presse donne peu d'importance à ce sujet. Elle lui réserve uniquement une petite place dans la rubrique « faits divers ».

Quels sont les événements ou constats qui depuis le début de ce recensement vous semblent le plus remarquables ?

Deux dramatiques accidents début janvier m'ont particulièrement marqué et justement poussé à reprendre ce travail de recensement. D'abord, la mort d'un ouvrier auto-entrepreneur de 68 ans à Versailles. Ensuite, celle de Frank Page, ce jeune livreur UberEats de 18 ans évoqué précédemment. Voilà deux drames qui sont les symboles de la précarisation des conditions de travail et des conséquences que cela induit. Les dernières données de la Carsat pointent d'ailleurs une augmentation de la sinistralité dans l'intérim. La mort en 2017 de Quentin Zaroui-Bruat, un jeune cordiste intérimaire de 21 ans, en est malheureusement l'illustration. Pour conclure, puisqu'on m'interpelle souvent sur l'absence de femmes dans mon recensement, je tiens à rappeler que s'il est vrai que les accidents les plus graves touchent essentiellement des hommes (ouvrier du BTP...), le secteur des services à la personne, où beaucoup de femmes sont employées, reste l'un des plus accidentogènes.

Lien vers le blog : <https://matthieulepine.wordpress.com/category/accidents-du-travail/>

Lien vers la page fbk : <https://www.facebook.com/Accident-du-travail-silence-des-ouvriers-meurent-207856726352615/>

Lien vers la page Twitter : <https://twitter.com/DuAccident>

Le procès Lombard, un enjeu de santé au travail...



Ce mois de mai 2019, sous réserve d'un risque (mesuré) de procédure dilatoire pour repousser encore l'échéance, s'ouvrira le procès de France Télécom et de sa direction de 2007 à 2010. A la suite d'un procès-verbal de l'inspection du travail qui était appuyé par un dépôt de plainte de la fédération SUD PTT, le procureur de Paris décide en mars 2010 de nommer deux juges d'instruction, pour enquêter sur une tragédie qui fera sans doute date dans l'histoire sociale française.

La spirale des suicides

Dès 2004, la sénatrice PC Marie-Claude Beaudeau attire l'attention du ministre de l'économie, sur la pratique de la gestion du personnel mise en œuvre par les directions de France Télécom. Elle lui indique que des milliers de témoignages recueillis par les syndicats ou sur le site internet qu'elle avait mis en place, font état d'un développement important de la souffrance au travail à France Télécom, notamment d'une forte augmentation du stress. Elle lui signale aussi la croissance rapide, dramatique, traumatisante pour les collègues, pour l'instant constatée de façon empirique, de cas de suicides concernant des personnels de France Télécom.

L'analyse de phénomènes dépressifs dès le début des années 2000 a été faite par les syndicats, mais il faut attendre la constitution de l'Observatoire du Stress et des Mobilités Forcées en juin 2007 pour que deux fédérations syndicales s'attellent à faire des enquêtes, des formations d'élus CHSCT sur le management « par le stress », puis à faire un recensement le plus précis possible des tentatives de suicides ou des suicides qui secouent l'entreprise.

Cette comptabilisation, qui sera dénoncée par la direction comme une « comptabilisation macabre », débute en 2008. Pourtant, si la médiatisation s'est déchaînée en juillet 2009 autour de ce décompte, les alertes des syndicats, des médecins et des assistants sociaux avaient déjà mis en exergue l'explosion des signalements de stress liés au travail, aux restructurations, aux mobilités forcées, au management violent qui sévissait à ce moment. L'objectif de la direction était bien de pousser les salariés, pour la plupart fonctionnaires, hors de l'entreprise « par la porte ou par la fenêtre » et son « aveuglement », son « déni de la souffrance au travail » n'étaient finalement qu'une façade qui cachait son cynisme calculé et son mépris arrogant.

Après les mobilisations syndicales, la médiatisation nationale, le ministre du travail Xavier Darcos intervient en octobre 2009 pour exiger de la direction qu'elle suspende les restructurations en cours et ouvre des négociations... avant la fin de l'année.

En mars 2010, la fédération SUD PTT se porte partie civile dans une plainte au pénal contre France Télécom et sa direction de l'époque, Didier Lombard, Olivier Barberot et Louis-Pierre Wenes. Car, si nous avons bien vu que la crise de France Télécom commence dans les années 2000, il est clair

que la mise en place du plan NEXT pour supprimer 22 000 emplois entre 2006 et 2008, a déchaîné un système méthodique et national de harcèlement qui s'est appuyé sur un management violent et systématique.

L'enquête du cabinet d'expertise « Technologia » montrera combien la crise était profonde, combien les restructurations incessantes, les mobilités forcées ont été érigées en système pour briser les résistances collectives, jusqu'à atteindre les salarié-es dans leur chair, jusqu'à entraîner certains d'entre eux vers la maladie, la dépression ou la mort.

Les raisons particulières d'une crise à Orange

Dans les années 1990, France Télécom reste le dernier bastion des services publics des télécoms en Europe. On peut remonter à la grande grève des PTT de 1974, pour voir les différents gouvernements multiplier les tentatives de privatisation des services publics de la poste et des télécoms.

Les appétits des multinationales auront finalement raison des résistances de ces « services publics à la française », et le statut de France Télécom ne cessera de se dégrader depuis la « sociétisation » de 1995, l'ouverture du capital en 1996, jusqu'à la société anonyme de 2003 avec une minorité d'actionnariat public.

La gauche elle-même aura participé à ce laminage des télécoms et l'amertume des salarié-es de France Télécom, très attachés à leur entreprise publique, sera palpable dans les échecs et les reculs des mobilisations sociales.

Michel Bon, le nouveau PDG se donnera pour tâche de transformer cette vitrine du colbertisme français en une multinationale qui devra jouer dans la cour de la finance internationale.

Trois axes sont mis en avant :

- Réduire rapidement les fonctionnaires rétifs au changement avec 40 000 départs en « congés de fin de carrière » de 1996 à 2006 et avec les premiers recrutements de salarié-es de droit privé ;
- Multiplier les restructurations et les changements de métier pour transformer une entreprise de techniciens en une entreprise commerciale ;
- Engager des opérations boursières de rachat à l'international pour acquérir une taille mondiale.

Cette gestion a tellement été catastrophique que l'entreprise deviendra l'entreprise la plus endettée au monde (!) avec 70 milliards € de dette, un personnel déboussolé et une entreprise en perte de confiance. Après le renvoi de Michel Bon condamné pour sa mauvaise gestion, une nouvelle équipe se met en place en 2002 autour de Thierry Breton, pour résorber la dette et relancer l'entreprise, essentiellement sur le dos des salarié-es.

Thierry Breton ayant été appelé au ministère de l'économie du gouvernement Raffarin (2005), c'est Didier Lombard, un membre de son équipe issu du sérail de France Télécom, qui reprend les basses besognes...

Dès lors, les éléments sont en place pour que la tragédie atteigne son paroxysme parmi le personnel : sentiment d'abandon et de trahison des salarié-es par les pouvoirs publics, perte de sens du travail dans une entreprise aux objectifs désormais rivés sur la bourse, perte des collectifs de travail, insécurité permanente des salarié-es soumis à des objectifs souvent absurdes et inatteignables, démantèlement des filières techniques au profit des filières commerciales : « *time to move* » !

Enfin, n'oublions pas que nous sommes restés malgré tout dans le domaine réservé de la gestion d'Etat. La sensation d'impunité ressentie et transmise par le trio de dirigeants à la tête d'Orange, s'est appuyée sur l'absence totale de réserve émise par les représentants de l'Etat au Conseil d'Administration de l'entreprise qui sont restés muets au plus fort de la crise. Le maintien de deux statuts du personnel (fonctionnaires et salariés de droit privés) a été aussi une arme de casse sociale pour une dégradation de tous les droits des salariés. Ce sentiment d'impunité et cette négation des droits acquis, ont été déployés en cascade jusqu'aux « managers de proximité », pour aboutir à ce déchainement de violences, comme si ces patrons voyous avaient réécrit une partie du droit pénal en le convertissant en « non-droit », avec un sentiment de forteresse protectrice qui isolait l'entreprise du droit commun.

Mondialisation, multinationales et nouveau management dans les entreprises

La mondialisation est devenue la norme des grandes entreprises, surtout dans les « nouvelles technologies » comme les télécoms qui deviennent le terrain de jeu des puissances financières.

La recherche effrénée de dividendes devient la règle de gestion des entreprises avec des variables d'ajustement comme les licenciements boursiers si nécessaires, l'externalisation massives des emplois opérationnels, une politique drastique de « réduction des coûts » pour dégager du « cash flow » à destination des dividendes... France Télécom Orange n'y fera pas exception et maintiendra un taux exceptionnel de dividende, au mépris du désendettement, des investissements et de la juste rétribution salariale !

A cette gestion financière s'ajoutent des méthodes de mana-

gement venues d'outre atlantique qui s'appliquent de façon très autoritaire et arbitraire : le monde de l'entreprise peut se repeindre en Orange, mais il y a désormais les « forts » et les « faibles » et les dieux des objectifs individuels sauront reconnaître ceux qui parmi les salarié-es méritent leur reconnaissance. On nous parle maintenant de « bienveillance », de lutte contre le « dolorisme », alors que les conditions de travail de salarié-es livrés à eux-même ne cessent de se détériorer... La casse systématique des amortisseurs ou médiateurs sociaux (filiales RH, réseaux de médecins, d'assistants sociaux, protections et solidarités syndicales...) a été théorisée à France Télécom/Orange pour dégager l'entreprise de toutes ses responsabilités sociales.

En 2000, France Télécom/Orange se développe à l'international et emporte les enchères du marché polonais des télécoms avec la privatisation de l'opérateur historique Telekomunikacja Polska SA (TPSA). Sans aucun état d'âme, les plans de licenciements s'enchaînent pour faire fondre les effectifs de 60 000 emplois environ en 2 000, à 18 000 en 2015 !

La mondialisation et la domination des multinationales sur les politiques sociales et économiques a eu aussi comme corollaire la baisse des système de solidarité collective : les services publics sont sacrifiés pour ouvrir de nouveaux secteurs de profits, le « salaire différé » (retraite, maladie, éducation, culture...) est réduit et réorienté vers les profits... Dans le secteur des télécoms et des nouvelles technologies, il est patent de voir que l'explosion des profits des multinationales comme les GAFA, s'est fait au détriment des « citoyens » (évitement fiscal, domination mondiale, menaces sur les libertés individuelles, réseaux d'influence et de lobbying économique et politiques...). La domination de ces nouveaux empires technologiques constitue aujourd'hui une menace pour l'emploi et la cohésion sociale (digitalisation, télé-services de l'éducation, du travail, de la distribution...), du moins si les citoyens ne reprennent pas la main.

Les salarié-es de France Télécom / Orange ont sans doute payé le plus lourd tribut dans le démantèlement du service public des télécoms, mais la décision politique de soumettre ce service public aux appétits de la finance dans le cadre d'une concurrence internationale débridée est aussi et sans aucun doute un coup très dur pour toute la société française.

Remettre la parole des victimes au coeur du procès

Le procès Lombard ne traitera pas l'ensemble du champ des conséquences de la tragédie de France Télécom. Pour ce qui nous concerne, nous souhaitons qu'il soit l'occasion de repenser la question de la réparation que sont en droit de réclamer les victimes. Et il ne s'agit pas « seulement » des victimes et des familles endeuillées par la mort d'un proche.

Le rapport « Technologia » mettait en lumière que 25% du personnel avait été soumis à un stress sévère, que des populations particulières (centres d'appel, techniciens d'inter-

* « time to move » : c'est l'expression officielle de la direction pour inciter les cadres à changer d'affectation tous les 3 ans. « Il est temps de partir ! », devenu très rapidement un laconique « TTM ! »

vention, chercheurs...) avaient été particulièrement soumis à des situations délétères.

Pendant la négociation « pénibilité » exigée par le ministre du Travail, nous avons demandé une négociation particulière qui pose la question de la réparation pour tous ces salarié-es exposés dans cette période. Seule une infime partie a été traitée avec des départs en retraite anticipé. Le compte n'y est pas ! Nous souhaitons que, si la justice n'est pas capable de traiter cette question de la réparation, c'est l'entreprise qui doit être capable de mettre en place un dispositif de réparation accessible à tous les salarié-es qui en feront la demande.

Dix ans après la plainte de notre fédération syndicale, beaucoup de salarié-es sont partis en retraite, et certain-es sont même décédé-es. Nous voulons que ce procès soit aussi le procès de toutes ces victimes anonymes qui n'auront pas pu être présentes dans l'enceinte du tribunal. Nous avons lancé un appel à témoins, aux victimes et familles de victimes pour se porter parties civiles dans ce procès. D'une manière ou d'une autre, nous ferons entendre leur voix dans cette procédure judiciaire.

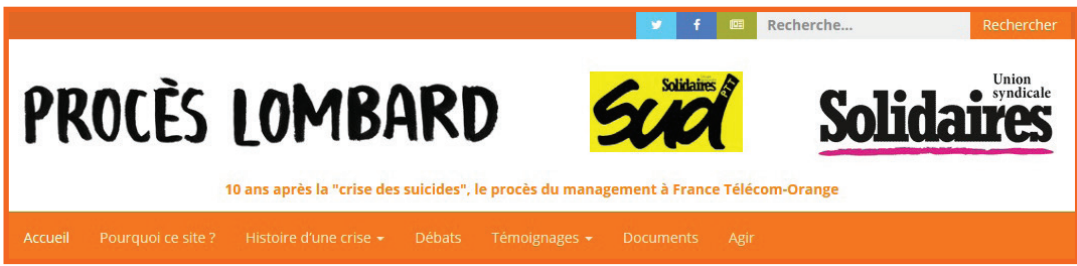
L'ensemble des fédérations syndicales de France Télécom / Orange se sont retrouvées dans un dépôt de plainte contre

France Télécom et sa direction de l'époque, même si elles avaient des avis très divergents pendant la crise des suicides. C'est aussi le résultat de notre volonté syndicale d'inscrire ce combat juridique dans une dynamique unitaire car les enjeux à venir sont important.

Au delà du cas strict de France Télécom, nous sommes bien conscient qu'il y a un enjeu interprofessionnel à ce procès. C'est pour cela que l'Union Solidaires s'est portée partie civile et que nous avons demandé aux autres fédérations syndicales de solliciter leurs propres confédérations.

Selon que la justice condamne ou non France Télécom et son ancienne direction dépendront sans aucun doute les conditions de lutte syndicales dans les entreprises qui sont exposées massivement à ce genres de pratiques managériales criminelles. Nous sommes encore loin d'un cadre législatif satisfaisant pour traiter la délinquance patronale sur ces questions de management par le stress.

Espérons au moins que ce procès pourra être un premier pas en ce sens.



10 ans après la "crise des suicides", le procès du management à France Télécom-Orange

Accueil Pourquoi ce site ? Histoire d'une crise ▾ Débats Témoignages ▾ Documents Agir

événements et des renvois vers différents documents qui relèvent d'éléments de faits (comme, par exemple, le PV de l'inspectrice du travail qui a donné lieu à l'ouverture de l'instruction judiciaire) ou de débats. Vous y trouverez aussi dans la partie *Débats* des prises positions et dans l'onglet *Témoignages* des récits sur les conséquences des méthodes managériales. <https://proceslombard.fr/>

LECTURE

Orange stressé

Le management par le stress à France Télécom

Ivan DU ROY



France Télécom est devenue un géant mondial des télécommunications. L'ancienne entreprise publique est présentée comme le modèle d'une privatisation réussie, dans un secteur qui connaît une extraordinaire mutation technologique. Mais il y a un grave revers à cette médaille, beaucoup moins médiatisé que les profits records de la firme : parmi ses 100 000 salariés hexagonaux, deux sur trois se déclarent stressés. Un mal-être généralisé qui a pour symptômes la banalisation du recours aux anxiolytiques, la progression des arrêts maladie de longue durée, l'augmentation des démissions et la multiplication troublante de suicides.

C'est cette réalité méconnue que dévoile ce livre, fruit d'une enquête auprès de salariés, de syndicalistes, de médecins ou d'experts en santé au tra-

vail. Et qui s'appuie également sur les travaux de l'Observatoire du stress et des mobilités forcées à France Télécom, créé à l'initiative d'organisations syndicales. Ivan du Roy y montre comment le « management par le stress » a été érigé en système par les dirigeants de l'entreprise, dans le but notamment de pousser vers la sortie des milliers de salariés. Ce management « sournois » et « vicieux » ? selon les mots des salariés ? s'est progressivement déployé avec la privatisation, alors que les profits s'accroissaient.

En ce sens, le cas de France Télécom est tristement exemplaire : c'est un laboratoire pour la gestion du personnel par la souffrance au travail, une expérimentation de ce qui peut se produire demain dans d'autres grandes entreprises et services publics, de La Poste à l'Éducation nationale.