

La Direction compte sur moi pour susciter l'adhésion des « collaborateurs » à l'amélioration de l'indice Satisfaction-client.





LIBÉRER LE TRAVAIL

Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer

12

SEUIL



3 ACTUALITÉS

Liquidation générale

4 JURISPRUDENCES

- Une réorganisation suspendue en raison de risques psychosociaux
- L'expertise en cas de projet important déjà mis en œuvre est possible
- Un management par la peur est un manquement à l'obligation de prévention des risques professionnels

5 VU DU TERRAIN

- Harcèlement sexuel : Emmanuelle devant les prud'hommes de Paris
- SUITE AU DRAME SURVENU A L'USINE SAIPOL DE DIEPPE
- La Cour d'Appel de Rennes reconnaît la maladie professionnelle de Claude Le Guyader, mais pas celle de Pascal Brigant ex-salariés de Nutréa-Triskalia victimes des pesticides
- Quand la RATP sanctionne systématiquement les droits de retrait des salarié-es exposé-es à l'amiante

7 ICI ET AILLEURS

- Les États généraux de la santé des travailleuses et des travailleurs pour ne plus perdre sa vie à la gagner ! 2ème édition

8 INTERNATIONAL

- Samsung au Vietnam
- Multinationale coupable : boycott Driscoll !

9 INITIATIVE DE TRACT DESSINÉ

Le chef d'équipe et le manager

12 PARUTIONS

- Libérer le travail - Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer par **Thomas COUTROT**
- Nécessités et limites de l'interdisciplinaire pour étudier le travail et la santé par **revue Pistes**
- Low cost par **la Nouvelle Revue du Travail #12 - 2018**

Liquidation générale

Tout doit disparaître !

Pendant la campagne électorale de l'an passé, le futur président avait indiqué qu'il n'aimait pas le mot « pénibilité » et qu'il le ferait disparaître s'il était élu. C'est ce qu'il a effectué en supprimant le compte pénibilité pour le remplacer par un autre nom, le compte professionnel de prévention. Ce n'est pas pour autant que la pénibilité a, elle, disparu et que l'espérance de vie en bonne santé s'améliorera. Mais, comme toujours, ce gouvernement sur les questions de santé et conditions de travail a pour objectif de tenter de rendre invisible tout lien entre dégradation de la santé et le travail. C'est pour les mêmes raisons d'ailleurs que les ordonnances Pénicaud ont supprimé d'un trait de plume (un stylo de luxe sans doute vu que la ministre du travail est millionnaire) les CHSCT dans le secteur privé. Si on en peut faire descendre la fièvre, cassons le thermomètre !

Et maintenant la fonction publique ?

Le gouvernement a lancé quatre chantiers sur la « refondation du contrat social avec les agents publics », chantiers dans lesquels Solidaires ne peut que constater que, comme dans le privé, il empêche tout dialogue social digne de ce nom.

Le premier chantier « ouvert » par Olivier Dussopt, Secrétaire d'Etat à la Fonction publique, porte essentiellement sur le nouveau modèle de dialogue social dans la fonction publique. La première étape de ce projet : comment faire disparaître une des instances les plus plébiscitées par les personnels : le CHSCT.

Animé par le souci premier de recherche d'économies et par la volonté de réduire au maximum les possibilités de défense des personnels, le gouvernement propose des scénarii qui visent, sur ce point précis, de supprimer purement et simplement les CHSCT.

Deux scénarios ont été présentés :

Le premier consistant à la fusion directe des CT et des CHSCT.

Le second, en proposant une nouvelle instance un peu inspiré du CSE dans le privé, serait en quelque sorte un CT réuni en séance plénière affublé d'une formation

spécialisée dans laquelle pourraient être abordées les questions d'hygiène et de sécurité. Cela revient en fait à une fusion déguisée, où les questions de risques psychosociaux, de prévention et d'hygiène et de sécurité dépendront du bon vouloir de l'instance plénière qui déterminera si cela mérite ou pas la tenue d'une formation spécialisée.

Pour habiller le tout, le gouvernement insiste sur la nécessité de repenser les prérogatives de ces instances qui selon lui se chevauchent et font parfois double emploi, d'introduire une professionnalisation et une unicité de la représentativité. Un des objectifs étant de « réduire » le nombre de représentants siégeant... Ah bon ?

Solidaires, avec d'autres organisations, avait été le fer de lance dans les négociations qui ont permis la mise en place récente des CHSCT dans la Fonction publique. C'est pour notre organisation un outil important pour permettre de rendre visible les altérations de la santé liées au travail et, du coup, de pouvoir permettre la mise en place de vraies mesures de prévention.

Agir !

Dans cette situation, il ne s'agit pas de regarder passer les attaques ou de déplorer les conséquences mais bien de passer à l'offensive et de mener des luttes déterminées sur ces sujets essentiels. Nous pouvons nous inspirer des longues grèves victorieuses menées par les personnel-le-s du nettoyage d'Onet dans les gares de l'Ile de France ou de l'Hôtel Holiday Inn de Clichy. Nous pouvons aussi nous inspirer de la longue et âpre bataille engagée par nos camarades de Solidaires en Bretagne contre la firme agro-alimentaire Triskalia qui a empoisonné ses salarié-es avec des pesticides. Les exemples sont nombreux et nous avons eu de nombreuses occasions de relater dans notre bulletin des luttes victorieuses sur la santé et les conditions de travail.

Dans toutes ces batailles les solidarités et les collectifs sont essentiels. C'est le sens de l'engagement déterminé depuis ses débuts de Solidaires dans le collectif « **Ne plus perdre sa vie à la gagner** » qui organise les seconds états généraux de la santé des travailleuses et travailleurs et nous permet d'unir nos forces, nos expériences et notre détermination. Poursuivons les combats !

Une réorganisation suspendue en raison de risques psychosociaux

Dans cette affaire une entreprise met en place un projet de réorganisation dont le but était d'harmoniser et de simplifier le processus de gestion informatique en développant notamment de nouveaux outils informatiques entre les différentes entités fusionnées. La réorganisation incluait un « plan de sauvegarde de l'emploi » (PSE) avec 71 suppressions d'emplois, PSE qui avait fait l'objet d'un accord collectif majoritaire validé par la Direccte et non contesté.

Compte tenu de l'existence de risques psychosociaux liés à cette réorganisation le CHSCT avait saisi le TGI en référé afin d'obtenir la suspension du projet. A l'appui de sa démarche le CHSCT avait mis en avant plusieurs faits : 7 arrêts de travail pour *burn out*, un droit de retrait effectué par 18 salariés refusant d'utiliser le nouveau logiciel, un droit d'alerte du secrétaire du CHSCT ainsi qu'un courrier de l'inspection du travail constatant l'existence de RPS au sein de l'unité. De même le rapport de l'expert agréé chargé d'évaluer les impacts sur la santé, la sécurité et les conditions de travail concluait « à une situation alarmante » était parvenu à cette même conclusion.

Dans un premier temps le juge des référés avait rejeté la demande du CHSCT en se basant sur le fait que les litiges liés au PSE relèvent du juge administratif (article L1235-7-1 du code du travail).

La cour d'appel a quant à elle jugé que l'article susvisé ne prive pas le juge judiciaire de connaître d'un manquement de l'employeur à « son obligation générale de sécurité commise à l'occasion de l'établissement et de mise en œuvre du plan et résultant notamment d'une insuffisante prise en compte des risques psychosociaux induits par le projet de restructuration ». Elle affirme même qu'il n'appartient pas à l'autorité administrative de contrôler les conséquences du plan de sauvegarde de l'emploi sur la santé et la sécurité des salarié-es.

Enfin elle reconnaît à l'appui de tous les éléments fournis que l'employeur n'a pas respecté son obligation de sécurité de résultat « qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés ».

En conséquence « au regard des éléments persistants de risques psychosociaux » les juges interdisent à la société de déployer les outils informatiques du projet dans d'autres régions.

10 ans après l'arrêt « SNECMA » où la cour de cassation avait, pour la première fois suspendu un projet de réorganisation des conditions de travail pour des raisons de sécurité, ce jugement confirme qu'une réorganisation peut être interrompue « afin de prévenir tout dommage imminent sur la santé des salariés ».

CA Versailles 18 janvier 2018, n°17/06280

L'expertise en cas de projet important déjà mis en œuvre est possible

Dans cette affaire l'entreprise Air France a contesté le recours à l'expertise votée par le CHSCT pour deux motifs :

- la consultation du CHSCT portait sur le déploiement et la généralisation d'un nouvel outil après une expérimentation

et non sur un projet non encore mis en œuvre ;

- équiper les personnels au sol de tablettes pour renseigner les voyageurs en temps réel sur leurs conditions de voyage ne constitue pas selon elle un projet important, car cette nouvelle technologie n'a pas de réelles répercussions sur les conditions de sécurité et de santé ou sur les conditions de travail des salariés.

La cour de cassation lui a donné tort sur les deux points

- « l'article L. 4614-12, 2, du code du travail (alors applicable), permet au CHSCT de recourir à un expert pour l'éclairer sur la nouvelle organisation du travail et lui permettre d'avancer des propositions de prévention, quand bien même cette nouvelle organisation a commencé à être mise en œuvre » ;

- Le nouvel outil qui comporte une application spécifique encourage le nomadisme au détriment de postes sédentaires, il emportait donc des modifications importantes dans les conditions de santé ou de travail des salariés concernés.

Cass. soc., 14 mars 2018, n° 16-27683

Un management par la peur est un manquement à l'obligation de prévention des risques professionnels

Dans cette affaire sept salariés ont saisi la juridiction prud'homale estimant avoir été victimes de harcèlement moral de la part de leur employeur.

La cour d'appel avait condamné l'entreprise à leur verser des dommages et intérêts « pour manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux ».

Dans le même temps, au pénal, l'employeur était relaxé du chef de harcèlement moral. Fort de cette décision l'employeur a saisi la cour de cassation estimant qu'en l'absence d'agissements constitutifs de harcèlement moral, il ne peut se voir reprocher d'avoir manqué à son obligation de prévention des risques psycho-sociaux et du harcèlement moral.

Les juges de la chambre sociale ont rappelé que l'obligation de prévention des risques professionnels (article L.4121-1 du code du travail) est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral (article L.1152-1 du code du travail) et ne se confond pas avec elle.

La cour de cassation a confirmé l'analyse de la cour d'appel qui a relevé « que de très nombreux salariés de l'entreprise avaient été confrontés à des situations de souffrance au travail et à une grave dégradation de leurs conditions de travail induites par un mode de management par la peur ayant entraîné une vague de démissions notamment de la part des salariés les plus anciens ». Tous ces éléments caractérisaient bien un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels à l'égard des salarié-es.

Cass. soc., 6 déc. 2017, n° 16-10.885 à 16-10.891

Harcèlement sexuel : Emmanuelle devant les prud'hommes de Paris



Le 8 au matin, nous intervenons par mail auprès de tous les membres du conseil d'administration (dont les actionnaires).



La réaction est très rapide et avant midi, nous avons la réponse : « les conclusions ne reflètent pas les valeurs de La Poste ». Une affirmation gonflée car un avocat élabore la plaidoirie sur mandat de son client et fait valider ses conclusions systématiquement avant de les produire !

Le 9 mars : ne possédant pas d'arguments juridiques pour obtenir le report, La Poste laisse tomber cette option.

Leur avocate se contentera de se baser sur le fait que La Poste ne connaîtra les faits que très tardivement et tentera de convaincre qu'ils sont prescrits. **Première victoire importante pour Emmanuelle : l'obligation pour La Poste de reconnaître la véracité du harcèlement sexuel !**

Une condamnation exemplaire

Le jugement rendu par le conseil des prud'hommes de Paris le 17 mai dans le dossier opposant Emmanuelle E à La Poste ne laisse planer aucun doute sur la responsabilité de la direction de La Poste dans le calvaire qu'a vécu Emmanuelle sur son lieu de travail.

En effet, il condamne notamment l'entreprise à 30 000 euros des dommages et intérêts pour harcèlement sexuel ; 25 000 euros pour harcèlement moral et 10 000 euros pour non-respect de l'obligation de sécurité. L'ensemble s'élève à plus de 126 000 euros. La hauteur de cette condamnation est une reconnaissance de l'existence et de la gravité des faits vécus par notre collègue.

Cette décision représente un grand soulagement pour Emmanuelle. Elle va enfin lui permettre de commencer à se reconstruire après des années de cauchemar. Pour cela, il est nécessaire que La Poste ne fasse pas appel de ce jugement. En tout état de cause, cela serait malvenu. Lors de l'audience de jugement du 9 mars, elle avait été contrainte de reconnaître la véracité des faits et a tenté d'ergoter sur les délais de prescription.

Solidaires participait à un rassemblement devant les prud'hommes à Paris le 9 mars en soutien d'Emmanuelle, dans un dossier d'harcèlement sexuel.

L'avocate de La Poste a adressé ses conclusions le 6 mars.

Rien de bien nouveau sur le fond de cette défense donc nul besoin de répondre... L'audience du 9 mars n'était donc pas remise en cause.

Arrêtons-nous tout de même sur les conclusions de La Poste. Purement et simplement infamantes ! Elles se limitent à nier tout en bloc et à discréditer les témoins, voire à les attaquer frontalement. Et évidemment, aucune réponse sur le départ accéléré en retraite du cadre en 2 mois alors qu'à La Poste c'est 6 mois sauf accord avec la direction.

De surcroît, ce départ dans la précipitation s'est organisé après l'enquête interne concluant à la véracité des faits dénoncés et à la nécessité d'engager une suite disciplinaire (sacrée incohérence dans ce dossier puisque l'entreprise conteste les faits alors que l'avocate d'Emmanuelle a produit le courrier de La Poste indiquant le contraire... !).

7 mars, rebondissement.

Lors de l'audience relative aux préavis des 8 et 9 mars, la direction nous informe que La Poste demande le report ! Pourquoi une telle décision ? On peut sans doute mettre cela sur le compte du courrier adressé au ministre de tutelle et à la médiatisation.

SUITE AU DRAME SURVENU A L'USINE SAIPOL DE DIEPPE



SUD Chimie tient à s'associer à la douleur des proches des 2 travailleurs qui ont trouvé la mort sur leur lieu de travail samedi dernier.

Comme souvent, l'origine de l'accident meurtrier ne peut être déterminé avec certitude sans une enquête minutieuse qui ne manquera pas, nous l'espérons, d'aboutir.

Mais indépendamment des résultats de cette enquête, nous pouvons réaffirmer que le travail tue. Qu'il y a des métiers dangereux, spécialement dans les sites chimiques classés ou non Seveso.

Quelles que soient les procédures de sécurité mises en place, nous ne sommes jamais à l'abri du scénario « totalement improbable » qui les aura toutes déjouées (c'est exactement ce qui s'est passé à l'usine AZF de Toulouse en 2001).

C'est pourquoi nous croyons dur comme au fer au rôle crucial des agents de prévention qu'ils soient représentants du personnel (notamment le CHSCT) ou administratifs (comme la DREAL, organisme de contrôle des installations classées).

Non seulement les CHSCT ne doivent pas être supprimé mais les organismes de contrôle doivent être renforcés.

PLUS JAMAIS CA !

La Cour d'Appel de Rennes reconnaît la maladie professionnelle de Claude Le Guyader, mais pas celle de Pascal Brigant ex-salariés de Nutréa-Triskalia victimes des pesticides



Dans deux arrêts rendus 14 mars 2018 la Cour d'Appel de Rennes vient dire que la Mutualité Sociale Agricole d'Armorique devait reconnaître le caractère professionnel de l'affection déclarée par Claude Le Guyader au titre des dispositions du code de la sécurité sociale, par contre elle confirme le premier jugement qui a débouté Pascal Brigant de sa demande de reconnaissance du caractère professionnel de sa pathologie déclarée.

Ces décisions ne satisfont évidemment pas les victimes qui se battent depuis maintenant huit ans pour faire reconnaître leurs maladies professionnelles et les préjudices qu'ils ont subis. Ex-salariés de la coopérative Nutréa-Triskalia de Plouisy, ils ont été intoxiqués par des pesticides sur leur lieu de travail, pendant la même période et souffrent aujourd'hui des mêmes douleurs et handicaps physiques. Il est donc incompréhensible que la Cour d'Appel ait fait une distinction entre les deux victimes. Face à cette injustice, Pascal Brigant avec l'appui de son

avocat Maître François Lafforgue et des organisations qui le soutiennent va étudier les possibilités de recours devant la Cour de Cassation.



Etant donné l'ampleur de la catastrophe sanitaire liée aux pesticides qui s'annonce dans les années à venir, les victimes pouvaient penser légitimement que les institutions sociales et judiciaires aient le courage de sortir du déni de réalité dans lequel, ils continuent de se maintenir aujourd'hui. Quoiqu'il en soit Pascal Brigant et Claude le Guyader continueront, avec les nombreuses autres victimes des pesticides le combat pour que justice leur soit rendue et qu'ils puissent vivre dans la dignité.

Sur le site de Solidaires consacré aux questions de santé et de conditions de travail, le chantier « Pesticides, l'histoire d'une bataille » relate en détail cette lutte depuis 2009 jusqu'à ce jour (<http://la-petite-boite-a-outils.org/chantiers/pesticides-lhistoire-dune-bataille/>).

Quand la RATP sanctionne systématiquement les droits de retrait des salarié-es exposé-es à l'amiante



Ce vendredi 6 avril 2018 se tiendra au tribunal des prud'hommes de Paris la première audience des agents RATP ligne 11 qui ont été sanctionnés pécuniairement pour avoir exercé légitimement un droit de retrait face au risque amiante. Pourtant, le CHSCT avait déposé au préalable un droit d'alerte pour danger grave et imminent.

Pour Solidaires groupe RATP, le droit d'alerte du CHSCT est un motif raisonnable d'exercice du droit de retrait, au sens du code du travail article L. 4131-3.

Malgré les obligations de sécurité et de résultat qui incombent à l'employeur, celui-ci a préféré « éteindre le droit de retrait » des agents, afin qu'il ne se propage pas à l'ensemble du collectif conduit.

Ainsi, comme au RER ou à la maintenance, dès lors que les agents veulent protéger leur santé face à ce cancérigène

mortel, la direction veille méthodiquement et de manière constante à opérer des retenues sur salaires.

D'ailleurs les tribunaux condamnent systématiquement la RATP quant à ses méthodes. Nous ne doutons pas qu'il devrait en être de même pour les agents ligne 11, d'autant plus que la RATP a annoncé dans un courrier, à l'inspection du travail de Paris en juillet 2017, qu'elle s'attachera à installer des portes sans matériaux contenant de l'amiante.

Solidaires groupe RATP interviendra volontairement à la barre pour défendre le droit de retrait et soutenir les agents qui ont voulu protéger leur santé.

Solidaires groupe RATP est un outil au service des salarié-es, sur le terrain comme devant les tribunaux, nous serons aux côtés des agents.

LES ÉTATS GÉNÉRAUX DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS POUR NE PLUS PERDRE SA VIE À LA GAGNER !

Le collectif « Ne plus perdre sa vie à la gagner » face à la disparition d'un certain nombre d'outils (dont le CHSCT) souhaite lancer des initiatives autour de la santé et des conditions de travail et enclencher des actions et campagnes collectives. C'est l'objectif de ces deuxièmes États généraux après le grand succès de ceux de mars 2016 qui avaient réuni plusieurs centaines de personnes à la bourse du travail de Paris. De nombreux sujets seront abordés et travaillés dont les ordonnances Macron, les violences faites aux femmes, les risques chimiques dont l'amiante et les pesticides, les questions de précarité, intérim et sous-traitance, de temps de travail et d'intensification, de restructurations, de réorganisations et de démocratie au travail. Au sortir de ces États généraux nous lancerons des campagnes et actions collectives.

Le collectif « Ne plus perdre sa vie à la gagner » pour la défense de la santé des travailleuses et des travailleurs existe depuis 2015 et réunit : Annie Thebaud Mony (Directrice de recherches honoraire à l'INSERM), Daniele Linhart (Sociologue, Directrice de recherches émérite au CNRS), l'Union syndicale Solidaires, le SAF, le SM, l'UD CGT 76, le SNPST, l'Association Santé Médecine du Travail, le SMTIEGCGT, le collectif CGT et UGICT-CGT médecins du travail, la FNATH, Attac, la Fondation Copernic, les syndicats CGT, FSU et Sud de l'inspection du travail, l'Association des experts agréés et des intervenants auprès des CHSCT, les associations Henri Pezerat, Andeva, Ban Asbestos, Robin des toits, et tous les signataires de l'appel.

LE PROGRAMME

JEUDI 24 MAI 2018

09H30	Ouverture	Accueil des participant-e-s. Présentation
10H00 - 11H00	Plénière	« Comment défendre la santé des travailleuses et des travailleurs après les ordonnances Macron ? »
11H30 - 12H30	Plénière	« Comment agir sur les agressions sexuelles et sur les violences faites aux femmes au travail ? »
12H30 - 14H	Pause déjeuner	
14H00 - 16H00	Ateliers	ATELIER 1 : RISQUES PHYSIQUES : AMIANTE
		ATELIER 2 : PRÉCARITÉ, INTÉRIM
		ATELIER 3 : TEMPS DE TRAVAIL ET INTENSIFICATION
16H15 - 18H15	Ateliers	ATELIER 1 : RISQUES PHYSIQUES : PESTICIDES
		ATELIER 2 : SOUS-TRAITANCE
		ATELIER 3 : RESTRUCTURATIONS, RÉORGANISATIONS
18H30 - 19H30	Conférence gesticulée ou concert	
19H30	Buffet convivial et apéro géant	

VENDREDI 25 MAI 2018

9H00	Accueil	Accueil des participant-e-s
09H15 - 10H05	Plénière	Bilan des premiers états généraux : échecs, perspectives et défis
10H30 - 12H30	Ateliers	ATELIER 1 : RISQUES PHYSIQUES : AMIANTE ET PESTICIDES
		ATELIER 2 : PRÉCARITÉ, INTÉRIM, SOUS-TRAITANCE
		ATELIER 3 : TEMPS DE TRAVAIL, INTENSIFICATION, RESTRUCTURATIONS, RÉORGANISATIONS
12H30 - 14H	Pause déjeuner	
14H00 - 15H00	Plénière	Travail et autonomie
15H30 - 16H30	Clôture	Bilan des ateliers, séance de clôture

**LES ÉTATS GÉNÉRAUX
DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS
LES 24 ET 25 MAI 2018 À PARIS**
Bourse du travail
3 rue du Château d'eau - Paris 10^e
Métro République

Pour vous inscrire aux États généraux :
neplusperdresaviealagagner.org
**Pour joindre le Collectif pour la santé
des travailleuses et travailleurs :**
contact@neplusperdresaviealagagner.org

Samsung au Vietnam



Samsung Electronics est le principal investisseur étranger au Vietnam où la firme emploie près de 137.000 travailleurs et produit 50% des téléphones portables Samsung.

Dans une lettre adressée au président coréen, Sharan Burrow, secrétaire générale de la CSI, a souligné les risques pour les droits humains et syndicaux sur les sites de production de Samsung « Le bilan de Samsung au plan des violations des droits humains et du travail a été dénoncé dans pratiquement tous les pays où cette firme est implantée. Qu'il s'agisse de la dissimulation, sous prétexte du « secret industriel », de noms de produits chimiques entraînant des maladies professionnelles voire la mort de travailleurs, ou de sa politique d'exclusion des syndicats à travers l'ensemble de son industrie électronique

en Asie, Samsung s'appuie sur un modèle d'entreprise dévoyé. Ainsi des jeunes femmes travaillant dans des usines Samsung se sont plaintes de divers symptômes associés à l'exposition aux produits chimiques toxiques, dont l'évanouissement, l'épuisement et des fausses couches. Des experts des droits de l'homme de l'ONU ont exprimé leur préoccupation concernant le harcèlement et l'intimidation de travailleurs qui dénonçaient leurs conditions de travail. Des travailleurs ont été sommés de comparaître devant des autorités gouvernementales et menacés de poursuites judiciaires.

La secrétaire générale de la CSI a appelé le président vietnamien à intercéder auprès du management de Samsung en Corée et au Vietnam afin de remédier aux griefs et d'assurer que l'entreprise fasse preuve de diligence raisonnable en matière de droits humains eu égard à ses filiales et à ses fournisseurs.

Multinationale coupable : boycott Driscoll !



Le 24 avril 2013 est une date qui a marqué les mémoires des travailleurs et travailleuses : il y a 5 ans, les ateliers du Rana Plaza, au Bangladesh, prenaient feu en faisant près de 1200 victimes qui travaillaient sur ces lieux. Ce n'est pas « la faute à pas de chance ». Si ces travailleurs et travailleuses ont péri dans de si atroces conditions, c'est parce que ces victimes travaillaient dans des conditions de sécurité, notamment, dont se moquent complètement leurs employeurs, les multinationales du textile qui sous-traitent dans ce pays, comme dans d'autres, qui méprisent les conditions de travail, de santé, la vie enfin, des leurs employé-es. Trois ans après, on peut imaginer que ce drame a contraint ces multinationales à prendre en compte tout cela. Nous constatons que ce n'est pas le cas, loin s'en faut.

Nous tenons aujourd'hui à exprimer toute notre solidarité aux travailleurs et travailleuses de Driscoll au Mexique et rejoignons la campagne internationale que celles-ci et ceux-ci ont lancé : boycottons les produits de Driscoll partout dans le monde.

Stop MultXploitation ! Multinationales, exploitation maximale des travailleurs et travailleuses partout dans le monde !

Justice pour les travailleurs et travailleuses agricoles de Driscoll Berries

80 000 ouvrier-es agricoles indigènes de Oaxaca, du Guerrero, du Chiapas, de Tabasco et de Vera Cruz, au Mexique, cueillent des baies pour de nombreux producteurs dans la vallée de San Quintin de Basse-Californie. Driscoll Corporation achète, emballe et distribue ces baies aux États-Unis. A partir du 15 mars 2017, les ouvrier-es agricoles de San Quintin ont mené des grèves et des mobilisations de masse exigeant une augmentation des salaires de 100 à 300 pesos par jour (de 7,50 \$ à 15 \$), pour une journée de travail de 8 heures, et non de 12 heures, pour le paiement des heures supplémentaires, pour une prise en charge des soins de santé, des vacances, pour mettre fin aussi aux abus sexuels des travailleurs et travailleuses. Les grévistes demandent enfin la reconnaissance juridique de leur syndicat indépendant (Sindja), membre de l'Union nationale indépendante des travailleurs agri-

coles démocratiques. Les travailleurs et travailleuses ramassent des fruits principalement destinés à l'exportation aux États-Unis, sous le label de Driscoll pour les agriculteurs de la filiale mexicaine. Mais ces producteurs refusent de négocier un contrat de travail équitable. C'est pourquoi Allianz et Sinja appellent au boycott des produits de Driscoll aux États-Unis.

Des conditions inhumaines

Les ouvrier-es agricoles San Quintin vivent dans des camps de fortune infestés de rats, dans des abris fabriqués de carton, de bâches en plastique et de bâtons, sans toilettes, avec des ressources en eau insuffisantes, alors que les salaires des ouvriers sont encore suspendus illégalement en répression de leur mobilisation.

Exposition aux pesticides

Les travailleurs et travailleuses de San Quintin n'ont pas de protection contre l'exposition à la pulvérisation de pesticides cancérigènes sur les baies qui donnent lieu à des maladies telles que le cancer, l'insuffisance rénale, produisent des éruptions cutanées et des problèmes respiratoires.

Nous soutenons les 80.000 ouvrier-es agricoles San Quintin qui exigent le boycott des baies Driscoll pour forcer la société Driscoll à négocier de meilleurs salaires, conditions de travail, conditions de vie, et la reconnaissance des efforts de leurs syndicats (Alianza & Sindja) au nom de leurs travailleurs. Les travailleurs et travailleuses exigent que soient réembauché-es celles et ceux qui ont été licenciés pour avoir fait grève.

L'union syndicale Solidaires exige la satisfaction de toutes les revendications légitimes des ouvrier-es de Driscoll au Mexique.

Elle exige également la réintégration des licencié-es, la fin des mesures de répression. Enfin, nous dénonçons le scandale sanitaire que représente pour les travailleurs et travailleuses de Driscoll leur exposition à des produits très toxiques.

À Orange, sur un plateau de centre d'appels, une initiative de « tract syndical » en trois épisodes pour lutter contre le discours managérial...

LE CHEF D'ÉQUIPE ET LE MANAGE(U)R

Progressivement, le chef d'équipe a été supplanté par le *manager*. Le premier, homme ou femme de métier, connaissait le travail de terrain, dans son effectuation concrète, dans les difficultés rencontrées pour le mener à bien. Le second se targue au contraire de n'en rien savoir. Son rôle se résume à vérifier que des *objectifs* ont bien été tenus. C'est d'ailleurs ce que l'un d'eux, peu avant la médiatisation des suicides à Orange, fit bien comprendre à une téléconseillère de son équipe¹ qui remettait en cause sa légitimité à l'évaluer : « *Je ne suis pas là pour connaître ton travail mais pour te coacher afin que tu remplisses « tes » objectifs* ».

Mais les *Sweet Home Managers* tendent maintenant à remplacer la vieille garde.

Sourire en masque qui dévoile les faux-semblants, ils ont aujourd'hui pour consigne de montrer de l'*empathie*, d'être à l'*écoute des émotions* dans votre voix comme dans celle du client². Leur fonction est désormais de vous faire adhérer aux objectifs de la direction sur un mode *convivial*, dans le *respect* et le *partage*. D'où la multiplication de certains dispositifs se voulant joyeux et festifs, comme les challenges et autres *briefs plateau*.

L'un des derniers *briefs*, planifié par la direction d'Orange sur tous les plateaux de centre d'appels, est celui de « l'élection du meilleur *verbatim client* » issu des sondages de *satisfaction client*. Que se passerait-il si les clients avaient connaissance de la généralisation de ces amusettes les concernant ? Car la seule satisfaction qui compte pour le client – que l'on devrait, en fait, appeler abonné – est d'avoir ses services en état de fonctionner. Mais dissenter sur sa voix permet de faire diversion sur les causes véritables de son exaspération dont l'entreprise est redevable : baisse des effectifs, sous-traitance en cascade et réseau cuivre laissé en friche.

Alors, comment les *managers* vivent-ils cette manipulation qu'on leur demande de mettre en œuvre ? Le tract des-

siné que nous proposons ci-après tente de répondre à cette question. Il s'étale sur trois numéros, celui de ce mois de mai et deux autres à venir.

Mark Damian, ancien chef d'équipe d'agents des lignes, fait partie des innombrables « restructurés » de la conversion de l'opérateur technique en services de « relation client » des années 1990. Il a dû intégrer une plate-forme téléphonique d'assistance technique en ligne en tant que *manager*. Le vécu de son parcours professionnel le rend peut-être plus sensible que certains de ses collègues (notamment ceux recrutés sur diplôme d'écoles de commerce, ou venus du marketing) à l'ampleur de la mystification intellectuelle. Il fait donc partie de ces collabo-rateurs qui ne sont pas dupes de la finalité de ces divertissantes diversions : désamorcer les conflits, mieux faire accepter les stratégies de l'entreprise... bref, contribuer à ce que la managelanguage appelle *business continuity plan*³.

Comment va-t-il assumer d'être porteur du mensonge institué ?

Cette histoire est bien sûr inventée en l'état. Mais s'appuyant sur un vécu collectif commun, sur une histoire commune, celle de France Télécom – Orange, c'est sans doute ce qui la rend d'autant plus réelle.

1 Sa *collaboratrice*, dirait-on dans la novlangue managériale. La scène se déroula en 2008 sur le plateau d'assistance technique de Fontenay-sous-bois, en région parisienne.

2 Ainsi, par exemple, cette réunion intitulée : *Entendre la voix du client : nous approprier la voix du client pour la comprendre et la partager ensemble*.

3 Le *Plan de continuité des affaires* (en français, même si ça fait moins chic) désigne la manière de continuer d'assurer le même niveau de profits financiers en *mode dégradé* en cherchant notamment à éviter les conflits sociaux qui pourraient en découler. On peut penser que l'*engagement des salariés* (en réalité leur « enrôlement ») dans les ateliers ludiques remplit cette fonction.

La dessinatrice : Claire Robert

Claire Robert, graphiste/dessinatrice de presse, a fait par exemple les dessins autour de la bataille de la SNPL à Montreuil et a également des publications de Sud BPCE.

Pour voir son travail, pensez à visiter son site internet : <http://www.clairerobert.org/>



Je m'appelle Mark Damian. Après avoir été conducteur d'activité dans une unité d'intervention pendant 23 ans, je suis maintenant manager sur un centre d'appels.



J'ai pris le parti d'accepter le monde tel qu'il est...



...et tel qu'il va.



Des pickpockets sévissent sur cette ligne. Nous vous invitons à faire attention à vos effets personnels et à ne pas laisser vos sacs sans surveillance.

J'ai compris que se conformer aux consignes est le seul espoir de s'en sortir dans un monde où l'insécurité sociale est devenue la règle.



Dans le cadre du plan Vigipirate, les agents de sécurité peuvent à tout moment inspecter le contenu de vos sacs et valises.

Leur répétition finit par combler le vide que la société a introduit dans nos esprits.



Car pour le pouvoir, communiquer sur tout et n'importe quoi vaut mieux que le silence.



Aujourd'hui, c'est moi qui dois «communiquer» dans un «brief de plateau».



La Direction compte sur moi pour susciter l'adhésion des «collaborateurs» à l'amélioration de l'indice satisfaction-client.



Mais la satisfaction des clients d'un opérateur télécom repose d'abord sur la qualité de son réseau. Je sais donc que les enquêtes de satisfaction visent à faire diversion sur les dysfonctionnements liés à la baisse continue des effectifs techniques et à la sous-traitance.



Mais pour le pouvoir, le cynisme, l'inanité ou la futilité des slogans valent mieux que le silence et la peur.



à suivre... >>>

LIBÉRER LE TRAVAIL

POURQUOI LA GAUCHE S'EN MOQUE
ET POURQUOI ÇA DOIT CHANGER

THOMAS COUTROT

THOMAS COUTROT

LIBÉRER
LE TRAVAIL

Pourquoi la gauche s'en moque
et pourquoi ça doit changer

SEUIL

Plus de la moitié des Français expriment un mal-être au travail. Sous le joug financier, notre travail est en train de détruire notre monde commun. Souffrance au travail et destruction écologique ont la même source : une organisation néo-taylorienne du travail soumise au rendement financier. Cette machine à extraire le profit écrase le travail vivant : celui qui mobilise notre corps, nos sens, notre intelligence, notre sensibilité, notre créativité, notre empathie et fait de nous, dans l'épreuve de la confrontation au monde réel, des êtres humains.

Contre les « réformes » néolibérales du travail, on a raison de se révolter. Mais défendre les acquis le dos au mur est insuffisant. Nous avons besoin d'un souffle nouveau, d'un imaginaire mobilisateur, d'un « avenir désirable ». La « liberté du travail » pourrait en constituer le socle. La gauche politique et syndicale privilégie le pouvoir d'achat au pouvoir d'agir dans le travail. Elle a (mal) traité le travail, sans s'occuper prioritairement de lui don-

ner un sens. Pour déployer les capacités démocratiques d'un peuple, il ne suffit pas de changer ceux qui donnent les ordres au travail : il faut remettre en cause sa subordination.

Les innovations dans ce domaine sont plutôt venues des managers. Tout récemment, « l'entreprise libérée » a inspiré nombre d'initiatives patronales et des consultants en management ont proposé des modèles « d'entreprise autogouvernée » plus audacieux que les rêves autogestionnaires les plus fous. Parier aujourd'hui à gauche sur le travail collaboratif et la construction du commun, c'est faire du travail l'école de la démocratie. La liberté, l'autonomie au travail, doivent être au cœur de toute politique progressiste d'émancipation.

Thomas Coutrot est économiste et statisticien du travail. Il a été porte-parole d'Attac et co-fondateur des Économistes atterrés.

NÉCESSITÉS ET LIMITES DE L'INTERDISCIPLINAIRE POUR ÉTUDIER LE TRAVAIL ET LA SANTÉ

REVUE PISTES

Nous avons le plaisir de vous annoncer que le dossier thématique sur l'interdisciplinarité en santé au travail, consécutif à l'appel à article de l'automne 2015 « Passer Gestes en revue » proposé par Loup Wolff et Jérôme Pélisse, paraît ce jour dans la revue Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, Pistes.

Ce numéro spécial propose d'interroger les relations complexes, à la fois évidentes mais aussi subtiles et à toujours spécifier scientifiquement, entre santé et travail. En partant de textes centrés ou mettant en discussion des regards disciplinaires, il entend contribuer à faire réfléchir aux apports, mais aussi aux limites de l'interdisciplinarité.

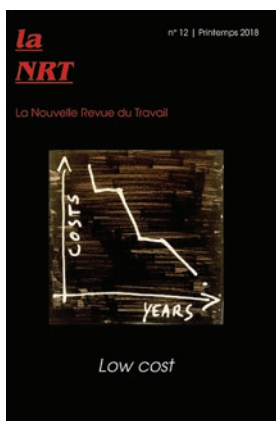
Il est disponible en accès libre : <https://journals.openedition.org/pistes/>.

Proposé par des membres du GESTES, ce numéro spécial propose d'interroger les relations complexes, à la fois évidentes mais aussi subtiles et à toujours spécifier scientifiquement, entre santé et travail. En partant de textes centrés ou mettant en discussion des regards disciplinaires, il entend contribuer à faire réfléchir aux apports, mais aussi aux limites de l'interdisciplinarité.



LOW COST

LA NOUVELLE REVUE DU TRAVAIL #12 - 2018



Le terme low cost tend à envahir notre vocabulaire. Il désigne désormais tout le domaine du bon marché et du facile à mettre en œuvre. Rares sont les domaines qui y échappent. Des médias n'hésitent pas à parler de salles de sports, d'équipes de football, d'entreprises de pompes funèbres, de banques et même de fonds d'investissement low cost. Or ce Corpus voudrait montrer qu'il s'agit là d'approximations qui font fi de l'histoire et de la complexité des facteurs qui concourent à la création de biens et de services à bas coût.

S'il n'est pas faux de dire que la notion de low cost désigne généralement un bien ou un service à prix relativement abordable pour des personnes ou des groupes à faible capital économique, il est intellectuellement plus stimulant de mettre l'accent sur des processus de production dans des univers spatio-temporels spécifiques, sans omettre bien sûr la question son positionnement sur le marché qu'ils entendent conquérir...

La revue est disponible en accès libre : <https://journals.openedition.org/nrt/3487>