



## Un accord couleur orange, des mobilités forcées en milieu compétitif

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés comporte 24 pages contenant 28 articles et quatre annexes. Les syndicats et le patronat avaient à peine quitté les salons du Medef, que le gouvernement se félicitait de cet accord, et demandait aux parlementaires de le transcrire dans la loi, tel quel ! Position surprenante tant ce texte marque un recul général des droits des salariés, au seul profit du patronat. Mais le gouvernement l'avait-il lu en détail (annexes comprises) avant de se prononcer ?

Du point de vue de la Santé et des conditions de travail, l'accord mérite pourtant d'être examiné de manière approfondi, et suscite de multiples interrogations et inquiétudes. Nous allons essayer de les éclairer sur deux points, en nous appuyant sur l'expérience de ce qui s'est passé à France Télécom/Orange ces dernières années.

Par exemple, l'article 12, dans son alinéa 7, se livre à une attaque en règle des possibilités d'expertises des CHSCT. D'une part, il prévoit que lorsqu'une entreprise compte plusieurs établissements et CHSCT, chacun d'entre eux ne pourra plus, comme aujourd'hui, décider d'une expertise sur un projet de l'employeur, mais devra participer à la création d'une instance de coordination ad hoc qui fera appel à une expertise unique. D'autre part, celle-ci devra être réalisée dans le délai préfix de l'expert comptable, c'est-à-dire 21 jours au lieu de 45. Ce sujet de l'expertise énerve le patronat (et la Direction Générale du Travail) depuis des années. Nous ignorons jusqu'à présent que c'était aussi un sujet d'agacement pour certaines organisations syndicales...

Dans les faits, cet alinéa aurait interdit les nombreuses expertises qui se sont déroulées dans les différents CHSCT de France Télécom et qui ont permis de mettre en lumière les causes de la souffrance au travail des salariés de cette entreprise. Pourtant, c'est adossée à celles-ci que l'inspectrice du travail a pu rendre un rapport complet permettant ensuite une action en justice. Ce sont aussi ces rapports qui ont permis de faire reconnaître des suicides comme accidents du travail.

Une instance ad hoc, sans capacité juridique avec une expertise bâclée en vingt et un jours sur l'ensemble des sites d'une entreprise, ne pourra jamais être en capacité d'agir. **Par cet alinéa, les signataires suppriment purement et simplement un outil important des CHSCT et brisent toute une jurisprudence en faveur de la santé des salariés.**

Par ailleurs, et justement, parmi les causes principales de la souffrance des salariés de France Télécom/Orange, s'il en est une qui a été largement mise en lumière par l'action syndicale des CHSCT, c'est bien la mobilité forcée des salariés. Or, l'accord du 11 janvier 2013 dans ses articles 7 et 15 la prévoit à la fois en mobilité interne et en « mobilité volontaire sécurisée ».

Le droit à une « période de mobilité volontaire » dans une autre entreprise prévu par l'article 7 sera autorisé dans les entreprises de plus de 300 salariés pour ceux ayant deux ans d'an-

cienneté. Il faudra l'accord de l'employeur et un avenant au contrat de travail. L'exemple des ruptures conventionnelles qui sont souvent des licenciements déguisés montre à quel point le patronat sait détourner des mesures de leur objectif initial, en poussant les salariés dans un dispositif prétendant le volontariat du salarié (en lien de subordination du seul fait de son contrat de travail). Gageons qu'avec ce dispositif, il en sera de même...

Dans l'article 15, la « mobilité interne » forcée n'est pas introduite comme moyen possible en cas de difficulté ou de baisse d'activité de l'entreprise. Elle est présentée simplement comme la mise en œuvre d'une « organisation courante » dans l'entreprise. Cela recouvre une importante augmentation du pouvoir patronal dans l'entreprise, et balaie d'une phrase des années de jurisprudence sociale.

Actuellement, le lieu du travail et le poste du travail étaient considérés comme partie intégrante du contrat de travail. Dorénavant, la mobilité interne peut être organisée sans bornes si un accord d'entreprise la stipule. Aucune limite dans les modalités de la mobilité forcée (périmètre géographique, temps du transport, pays) n'est imposée par le texte. Pire, le salarié qui refuse la mobilité prévue dans l'accord sera sanctionné par un **licenciement pour motif personnel**. L'employeur sera dispensé des obligations légales des procédures de licenciement économique. L'employeur aura donc les mains libres à organiser la vie des salariés.

**La validation de cet accord met donc en péril à la fois la santé des salariés et la capacité d'agir des instances en charge de s'assurer de sa préservation : il ne s'agit pas d'une réforme du marché du travail mais bien d'une régression du droit du travail !**

### Sommaire

page 1 : Un accord couleur orange, des mobilités forcées en milieu compétitif

page 2 : Jurisprudence - Un projet de réorganisation suspendu faute pour l'employeur d'avoir évalué précisément les risques psychosociaux - deux arrêts autour de la l'expertise

page 3 : Amiante, un même combat pour les travailleurs

page 4 : Les changements d'organisation du travail dans les entreprises : conséquences sur les accidents du travail des salariés - Crise cardiaque: une durée de travail exagérée accroît le risque jusqu'à 80% !

page 5 & 6 : l'Invité - Stella Bisseuil - Les leçons d'AZF

page 7 : Une tentative de suicide hors du lieu de travail reconnue comme accident de service à l'ENS de Lyon

page 8 : revue Hesa Mag - revue Agone - Et Voilà en régions

## Un projet de réorganisation suspendu, faute pour l'employeur d'avoir évalué précisément les risques psychosociaux

Depuis l'arrêt Snecma du 5 mars 2008, tout employeur qui réorganise tout ou partie de son entreprise doit s'interroger sur les conséquences que peut avoir une telle décision en matière de santé et de sécurité des salariés. C'est donc dans le prolongement de cet arrêt que la cour d'appel de Paris a pris la décision de suspendre le 13 décembre 2012 le projet de réorganisation de la FNAC (suppressions des postes de responsable local avec transfert de ces fonctions au niveau régional) au motif qu'un tel projet était susceptible d'engendrer des risques psychosociaux. L'employeur a été condamné pour ne pas avoir évalué et chiffré la surcharge de travail (et donc le stress) qu'auraient à subir les salariés restant en poste.

Dans cette affaire l'employeur n'avait fourni aucun document sur les transferts de charges permettant d'évaluer de façon quantitative le surcroît de travail ainsi occasionné. Les huit CHSCT et les trois syndicats qui réclamaient l'annulation du plan de réorganisation ont fourni des rapports d'expertise mettant en avant une surcharge de travail génératrice de stress et source de risques psychosociaux.

C'est ce qui a conduit les juges à suspendre la réorganisation et à condamner l'employeur à fournir tous les éléments utiles à l'évaluation et au chiffrage de la charge de travail transférée.

Les juges d'appel ont estimé que :

- « *c'est en amont d'une réorganisation que les risques doivent être identifiés dans un objectif de prévention... l'identification des facteurs de risques psychosociaux en particulier la charge de travail fait partie de l'obligation de prévention...* »
- le chiffrage des transferts de la charge de travail « *consti-*

*tue un critère essentiel d'évaluation des risques psychosociaux pouvant résulter d'une surcharge de travail caractérisée et objective, génératrice de stress de nature à compromettre la santé et la sécurité des salariés concernés ».*

- la communication des documents chiffrant de façon précise les transferts de charge de travail « *incombe à l'employeur, seul à même de les détenir* ».

Voici une nouvelle jurisprudence qui s'inscrit dans le droit fil de nombreuses autres décisions et qui témoigne de la prise en compte par les juges des risques psychosociaux auxquels peuvent être exposés les salariés. (Voir également l'arrêt récent du TGI de Lyon qui a condamné un système de benchmark en raison des risques qu'il comportait pour la santé des salariés).

Ainsi tout employeur a donc l'obligation d'identifier les risques psychosociaux résultant d'un projet de réorganisation. Cela passe notamment par un chiffrage précis de la charge de travail transférée sur les autres salariés.

Autre enseignement à tirer : le défaut de communication de ces documents aux membres du CHSCT ou si ces derniers pensent que les documents fournis laissent subsister des risques pour la santé et la sécurité des salariés pourrait permettre de saisir le juge aux fins de suspension du projet de réorganisation sur la base d'une méconnaissance de l'obligation de prévention des risques (dans le premier cas) ou de l'obligation plus générale de sécurité de résultat (dans le deuxième cas).

Chambre d'appel Paris n°12/000303 du 13 décembre 2012

## Deux arrêts autour de l'expertise

### C'est bien au CHSCT de choisir son expert

La cour de cassation vient de donner raison au CHSCT qui dans le cadre du réaménagement d'un site avait décidé de faire appel à un expert agréé (précisément désigné) en incendie et risque sismique et de recourir à un expert en ergonomie.

La cour d'appel de Fort de France avait donné raison à l'employeur qui faisait valoir les arguments suivants : il avait déjà fait effectuer un contrôle du bâtiment par son propre expert, et d'autre part il avait proposé au CHSCT la consultation d'un ergonome via un organisme.

La cour de cassation en a décidé autrement en réaffirmant que « *sauf abus manifeste le juge n'a pas à contrôler le choix de l'expert auquel le CHSCT a décidé de faire appel* ». La cour rappelle également que la contestation « *de la nécessité de l'expertise ne peut concerner que le point de savoir si le projet litigieux est un projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et en aucun cas le choix de l'expert qui incombe au CHSCT* ». Cela signifie également que la conformité d'une installation n'exclut pas l'existence d'un projet important ou encore d'un risque grave pour les salariés et donc le recours à un expert.

Concernant le refus de l'employeur de faire appel à un ergonome, en invoquant qu'il était d'accord pour mettre quelqu'un de son choix à la disposition du CHSCT, la cour de cassation a rappelé que « *le choix de l'expert incombe au CHSCT et en aucun cas à l'employeur* ».

Cour de cassation 18 décembre 2012, n°11-17.634

### La mise en place d'un système de géo localisation est un projet important

Un jugement du TGI de Valence a considéré comme important le projet d'équipement progressif de tous les véhicules de la société d'un système de géo localisation en s'appuyant sur l'article L.4614-12, et sur le fait que **la diminution de l'autonomie des salariés en résultant est de nature à modifier leurs conditions de travail.**

TGI Valence 5 décembre 2012 n°12/00632



## Amiante : un même combat pour tous les travailleurs

La nouvelle réglementation (décret n°2012-639 du 4 mai 2012) est-elle adaptée au risque d'exposition à l'inhalation de fibres d'amiante ? L'administration l'affirme au motif qu'elle permet désormais de décompter les fibres fines. Malheureusement, elle a décidé de reporter à 2015 l'abaissement de la valeur limite d'exposition à 10 f/l et d'exclure les fibres courtes. Pour Solidaires, l'Etat est défaillant et met en danger à la fois les travailleurs de l'amiante et les agents de contrôle dans le cadre de leur mission.

### Revenons en arrière...

Il aura fallu plus de cent mille morts et quatre-vingt dix années de lente prise en compte des remontées de terrain pour que l'Etat se décide à interdire la vente, la production et l'utilisation de matériaux contenant de l'amiante par décret du 7 février 1996. Les citoyens ont alors pu découvrir, notamment, que depuis plusieurs années, le ministère du travail laissait tranquillement les industriels de l'amiante s'entendre entre eux pour définir la politique que l'Etat menait pour préserver la santé des populations et des travailleurs. Pire, il favorisait cette entente en déléguant un de ses fonctionnaires pour assister aux réunions de ce Comité Permanent Amiante. Une instruction est en cours depuis plusieurs années afin d'enquêter sur d'éventuelles responsabilités pénales de représentants de l'Etat.

### Ce n'est pas qu'une question de taille

En application du décret de 1996, l'évaluation du risque présenté par l'exposition à l'amiante ne se basait que sur le décompte des fibres d'une certaine taille, en application d'un consensus « scientifique » établi dans les années soixante. Seules les fibres longues étaient alors décomptées, et on ignorait les fibres dites fines et courtes car elles étaient présumées non dangereuses.

En 2005, suite à une étude indépendante, le ministère du travail a demandé à l'AFSSET de se faire préciser les risques liés à l'inhalation de ces fibres courtes et fines. Le rapport rendu en février 2009 va confirmer l'effet cancérigène « important » des fibres fines, établir que « l'existence d'un effet cancérigène des fibres courtes d'amiante ne peut pas être écartée au vu des connaissances scientifiques actuelles », et poser la nécessité de décompter systématiquement ces fibres fines (on occultait précédemment 85% des fibres en ne comptant que les fibres longues).

Dans un [avis d'août 2009](#) devant servir à l'Etat pour fixer un futur seuil d'exposition censé garantir la santé et la sécurité des salariés, la même agence (désormais dénommée ANSES) précise qu'« aucun seuil d'effet sanitaire ne peut être déterminé chez l'homme pour les fibres d'amiante quels que soient leur nature ou leur caractère dimensionnel ». En clair, il n'y a pas de seuil en-deçà duquel l'amiante ne serait pas cancérigène. En conclusion, selon l'Anses, la valeur de 10 fibres par litre ne saurait constituer qu'une première étape vers la réduction du risque d'exposition à l'amiante et recommande même, « pour ce puissant cancérigène sans seuil, de retenir une valeur cible de 0,03 fibre par litre »<sup>2</sup>. Elle va également préciser les conséquences en terme de surmortalité de l'adoption de trois valeurs limites :

- 1 décès additionnel par cancer du poumon ou de mésothéliome pour 10 000 personnes pour une exposition de 3 fibres par litres sur 8 heures.
- 1 décès additionnel par cancer du poumon ou de mésothéliome pour 100 000 personnes pour une exposition de 0,3

fibres par litres sur 8 heures.

- 1 décès additionnel par cancer du poumon ou de mésothéliome pour 1 000 000 de personnes pour une exposition de 0,03 fibres par litres sur 8 heures.

Après deux années d'intense réflexion et de consultation du lobby des désamianteurs, que décide l'Etat ? Il reste à 100 fibres au litre pendant trois ans supplémentaires ! Faites le calcul, selon l'Anses cela fait une probabilité d'un décès additionnel par cancer du poumon ou de mésothéliome pour 330 personnes ! Mais rassurez-vous, l'Etat a prévu de baisser le seuil à 10 fibres par litre en 2015, cela ne représentera plus alors qu'un décès supplémentaire par cancer pour 3300 personnes ! On est loin, très loin du 0,03 fibres par litre préconisé par l'ANSES...

Jean Denis COMBEXELLE, directeur général du travail et décisionnaire en la matière, explique, sans rire, que c'est pour des raisons techniques qu'il reporte à 2015 l'abaissement de la valeur limite « parce que les entreprises ne sont pas prêtes »<sup>3</sup>, sacrifiant ainsi la santé de milliers de travailleurs.

L'alternance politique n'a malheureusement pas permis de changer cette situation alors même qu'un député socialiste avait déclaré en février 2012, à l'Assemblée Nationale, qu'« il ne peut être envisagé de laisser les salariés et les agents de contrôle confrontés à ce risque [exposition 100 f/l] pendant trois ans ». En conséquence, il avait demandé au ministre s'il envisageait « de prendre une décision de moratoire pour arrêter les chantiers à risque »<sup>4</sup>. Neuf mois plus tard, on l'attend toujours ce moratoire !...

### Et pour les agents de contrôle ? L'Etat patron se comporte comme... un patron !

Les agents de l'Inspection du Travail, exposés aux fibres d'amiante dans l'exercice de leurs fonctions, sont soumis aux mêmes dangers. Après plusieurs mois de silence, le ministère du travail, en sa qualité d'employeur, a produit une note en janvier 2012 dans laquelle il prévoit que les agents doivent aller faire des contrôles en zone, malgré la surmortalité potentielle engendrée par le seuil de 100 fibres au litre et l'absence de masques adaptés.

**La protection des travailleurs comme des agents doit l'emporter sur toute autre considération d'ordre économique, c'est pourquoi le report de l'abaissement de la valeur limite n'est pas admissible.**

**Pour ces raisons, les associations BAN ABESTOS, ARDEVA Sud Est, ADDEVA 81, Caper Auvergne et l'Union syndicale SOLIDAIRES ont demandé l'annulation du décret du 4 mai 2012 devant les juridictions administratives en juillet 2012.**

**En attendant l'issue de ce recours, nous exigeons un moratoire immédiat pour l'ensemble des opérations sur des matériaux amiantés qui présentent des risques et la définition de nouvelles réglementations conformes aux recherches scientifiques actuelles.**

1 Denis Auribault, inspecteur départemental du travail à Caen, publie en 1906 un rapport dénonçant la « forte mortalité des ouvriers dans les filatures et dans les usines de tissage d'amiante ».

2 De plus, dans son avis d'août 2009, l'ANSES préconise de limiter à 15 min la concentration correspondant à 5 fois la VLEP sur 8h (10f/l) afin de limiter l'importance des niveaux d'exposition sur de courtes durées.

3 Le Monde, 16 mars 2012 dans un article intitulé « De nouvelles normes attendues pour l'exposition aux fibres d'amiante »

4 <http://questions.assemblee-nationale.fr/q13/13-1737QOSD.htm>



## Les changements d'organisation du travail dans les entreprises : conséquences sur les accidents du travail des salariés

Etude de la Dares n° 165 de septembre 2011 par Damien EUZENAT, Meradj MORTEZAPOURAGHDAM, Sébastien ROUX.

Ce document étudie l'influence des nouvelles formes d'organisation du travail, inspirées du toyotisme (respect de normes de qualité, production en juste-à-temps, équipes autonomes de travail...), sur le risque d'accidents du travail et de troubles musculo-squelettiques des salariés. Par rapport à la littérature sur le sujet, il innove sur deux aspects.

Il propose tout d'abord une interprétation conjointe de l'influence de ces nouveaux dispositifs sur le risque d'accidents du travail (ou de troubles musculo-squelettiques) et la productivité de l'entreprise, pour évaluer notamment si l'augmentation (respectivement la diminution) du risque provient ou non d'une hausse (respectivement d'une baisse) de l'intensité du travail. Il a recours ensuite, pour déterminer le lien entre ces pratiques et les atteintes liées à la santé, à un modèle économétrique de données de comptage en panel à effets fixes. Ce travail mobilise quatre sources de données : l'enquête COI, qui est appariée avec les données administratives de la CNAM-TS, des DADS et des données FICUS de l'Insee.

L'article montre que l'obtention de la certification qualité ISO 9001 s'accompagne en moyenne d'une diminution des accidents du travail et d'une hausse de la productivité, dans les entreprises de 200 salariés ou plus, mais pas dans les plus petites.

Le risque d'accidents du travail augmente en revanche en moyenne suite à la mise en place

de procédures de labellisation (qui supposent le respect de critères précis, notamment de qualité, du produit ou service mis en vente) et à l'entrée dans un réseau (d'enseignes, franchises...), vraisemblablement du fait de changements dans les méthodes et les exigences du travail auxquels les salariés éprouvent du mal à s'adapter, et à une augmentation de l'intensité du travail. La mise en place de l'analyse fonctionnelle est en moyenne associée à une baisse du risque d'accidents et de la productivité, très probablement parce que ce dispositif améliore la sécurité au prix d'un coût de mise en place qui freine à court terme la productivité.

L'article montre aussi que l'influence des divers dispositifs est variable selon le secteur d'activité qui l'adopte (par exemple, les procédures de juste-à-temps augmentent généralement les risques d'accidents dans les hôtels et restaurants, la traçabilité les augmente dans les activités industrielles).

[http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DE165\\_Changements\\_organisationnels\\_0410.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DE165_Changements_organisationnels_0410.pdf)

Pour aller plus loin sur le sujet du Lean management la Société de médecine et de santé au travail de Dauphiné Savoie a organisé le 16 novembre 2012 une journée d'étude dont les actes sont consultables ici :

<http://www.smt-dauphine-savoie.fr/2012-11-16-reunion.php>

## Crise cardiaque : une durée de travail exagérée accroît le risque jusqu'à 80% !

Une méta-analyse publiée par l'American Journal of Epidemiology confirme l'association déjà connue entre risque cardiaque et de trop longues heures de travail. Ainsi le risque de maladies coronariennes pourrait être augmenté de 80% avec une durée de travail hebdomadaire, comprise ici entre 40 et 65 heures. Cette fourchette très large de durées de travail est liée aux différentes provenances géographiques des études sélectionnées.

Cette méta-analyse d'études observationnelles a examiné l'association entre durée de travail et maladies coronariennes, sur la base de l'hypothèse que les personnes qui travaillent plus sont plus susceptibles d'être exposées à des exigences professionnelles élevées, au stress et d'avoir moins de temps pour elles-mêmes, les loisirs et les activités physiques. Les auteurs ont sélectionné 12 études (cinq japonaises,

deux américaines et cinq européennes) portant sur 22 518 participants, compilé leurs données pour aboutir à l'estimation de l'association entre les heures de travail et le risque coronariens. Il est à noter que les différentes études considéraient la durée de travail comme prolongée, lorsqu'elle atteignait plus de dix heures par jour ou plus de quarante heures par semaine ou plus de soixante cinq heures par semaine. Sur l'ensemble de l'analyse, 2 313 cas de maladie coronarienne ont été constatés, soit une prévalence de 11%. L'analyse montre que le risque de maladie coronarienne est accru de 80% avec une durée prolongée du travail. Les auteurs confirment un risque accru a minima de 40% des maladies coronariennes chez les employés qui travaillent « de longues heures ».

<http://aje.oxfordjournals.org/content/early/2012/09/04/aje.kws139.full.pdf+html>





### Stella Bisseuil

avocate à la cour, avocate des parties civiles dans le procès AZF

24 septembre 2012 à la Cour d'Appel de Toulouse, le verdict de l'affaire AZF "tombe": responsabilité pénale de la filiale de TOTAL et du Directeur du site industriel, condamné à trois ans d'emprisonnement dont un an ferme. Sans attendre la fin de la lecture, les avocats de la défense jettent rageusement leurs robes sur les tables, et annonceront, une fois sortis de la salle d'audience, qu'ils forment un pourvoi en cassation.

Mais alors quel est l'enjeu réel de cette affaire, une fois que l'on sait que "TOTAL a payé", et qu'il n'y plus de conséquences directement financières à ce verdict ? Si le groupe TOTAL veut continuer ce procès, c'est parce qu'il n'est pas d'accord sur la cause de l'explosion telle que décrite par l'Arrêt. Mais pourquoi ? Puisqu'il n'a pas d'explication alternative à proposer. Il faut donc y regarder de plus près pour voir ce qu'il en est de l'enjeu réel de cette affaire.

### La vraie histoire d'AZF

Le paradoxe de l'affaire AZF, c'est que dans l'opinion publique, on connaît peut être plus les "fausses pistes" qui ont fait parler d'elles durant l'instruction et le procès, que la vraie cause, celle finalement retenue par la Cour.

On sait que ce n'est pas un arc électrique venant de l'entreprise SNPE, thèse très activée par la défense surtout dans les premiers temps qui ont suivi l'explosion. On sait que ce n'est pas ce pauvre Hassan Jandoubi, dont les trois sous vêtements avaient beaucoup alimenté les commentaires, et qui, selon les termes de la Cour : "est décédé à son poste de travail, a toujours été et restera à jamais, et uniquement, une victime de l'explosion." On sait aussi que ce n'est pas le dernier scénario "dominos" extravagant paru pendant la durée du délibéré, et qui faisait intervenir tous les éléments réfutés au cours du procès, mais réunis cette fois en une seule thèse où s'imbriquaient des sous terrains mystérieux, des bombes enfouies sous le hangar, des arcs électriques... Bref, ce n'est rien de tout cela.

Mais, finalement, la thèse positive que la Cour a adoptée, en s'appuyant sur les preuves accumulées au cours de l'enquête, est sans nul doute restée plus ou moins ignorée de l'opinion publique.

Alors, racontons l'histoire, l'histoire que nous devons connaître, car c'est la nôtre, celle d'une catastrophe industrielle sans précédent depuis la dernière guerre : un salarié d'un sous traitant était seul chargé du nettoyage d'une usine SEVESO appartenant au Groupe TOTAL. Il ne connaissait pas la dangerosité et les caractéristiques des produits qu'il manipulait du fait de l'absence de toute formation sur ce point.

(extrait de l'arrêt) "Ce qui confirme si besoin est, a contrario, que GRANDE PAROISSE ne lui avait apporté aucune information sur les sacs et produits chimiques qu'il lui était pourtant demandé de manipuler, stocker et vider."

Chargé du recyclage des sacs de produits chimiques dans l'usine, il devait agir seul, et s'organiser sans réel encadrement ni directive de la Société Grande Paroisse. Son employeur, la Sté SURCA, n'était pratiquement jamais sur le site.

(extrait de l'arrêt) "Cet abandon de la sous-traitance à elle-même est devenu encore plus fautif quand il a été décidé de laisser la SURCA organiser la collecte de tous les emballages du site sans faire précéder la mise en oeuvre d'un tel projet d'un processus de réflexion et de collecte de consignes ayant pour objet d'une part de renforcer le niveau général de vigilance dans le traitement des emballages, et d'autre part de contrôler le travail des sous-traitants à chaque étape de cette collecte."

C'est dans ce contexte que quelques jours avant l'explosion, le 19 septembre 2001, l'employé sous traitant se trouve en face d'une

quantité plus importante que d'habitude de résidus de secouage de fonds de sacs de produits chimiques. Il décide de les pelleter dans une benne et d'aller en déverser le contenu à l'autre bout de l'usine, sur un tas de stockage de nitrates déclassés. Quelques instants après, le hangar explose, entraînant la destruction de l'usine, d'une partie de la ville de Toulouse : 31 morts, des milliers de blessés.

### Les enquêtes

Dès les jours qui ont suivi cette explosion, les enquêteurs internes du Groupe TOTAL viennent sur place, font leur enquête, prennent de l'avance sur la police et comprennent que le contenu de la benne est fortement suspecté. Ils taisent cette découverte.

(extrait de l'arrêt) "Tous les éléments collectés par elle (La Commission d'Enquête Interne de TOTAL) et qui alimentaient la piste chimique ont donc été délibérément omis dans le rapport de mars 2002. Ce choix de la Commission d'Enquête Interne de dissimuler l'explication chimique de l'explosion, et par voie de conséquence de ne pas tirer les conclusions découlant inéluctablement de ses propres constatations, a eu un effet particulièrement regrettable."

Malgré ces dissimulations, la police et les experts reconstituent à leur tour le mécanisme de l'explosion.

La benne ayant contenu le mélange déversé dans le hangar n'ayant jamais été retrouvée, les premiers juges resteront sur une très forte probabilité de cette thèse, mais vont considérer qu'il subsiste un doute justifiant la relaxe. Pourtant dans ce premier jugement, déjà, tous les éléments de preuve dans le sens de cette explication étaient décrits, ainsi que la mauvaise foi des enquêteurs de TOTAL.

La Cour, grâce à l'audience qui se déroule à nouveau durant quatre mois, va approfondir l'analyse, parachever le travail des premiers juges, et déclarer que les éléments du déroulement de l'explosion chimiques sont suffisamment étayés, démontrés, pour entrer en voie de condamnation :

(extrait de l'arrêt) "En conséquence, il est établi que M. FAURE ayant pelleté indistinctement tous les produits au sol au cours de la journée du 19 septembre 2001, il a inéluctablement mis dans la benne blanche transvasée dans le box du -hangar- 221, outre le Nitrate d'Ammonium Industriel provenant du GRVS -grand sac- trouvé, tous les produits issus du secouage de tous les sacs du -hangar- 335 et notamment ceux en provenance de l'atelier ACD entre autres les GRVS -grands sacs- de DCCNA -produit chlorénon vidés et non lavés ainsi que les GRVS d'acide cyanurique non lavés ayant contenu des produits chlorés et cyanurés mélangés à l'occasion, notamment, des différents épisodes de nettoyage de l'atelier ACD."

Ainsi, c'est ce mélange explosif qui, déversé dans le hangar dit 221, sert de détonateur, et fait exploser les 500 tonnes de nitrate qui y étaient entreposées.

### La sous-traitance au cœur de l'affaire AZF

Alors, à qui la faute ? La sous traitance d'abord, et c'est peut être là le nerf de la guerre, la preuve, pour ceux qui s'intéressent à la sécurité dans les sites industriels et les usines nucléaires également, que la sous-traitance, par la dilution de l'information, de la formation, de l'implication des hommes dans une équipe, par la précarité de son statut, est facteur de risques accrus. On sait que cette question est fortement débattue entre les syndicats, le patronat et les acteurs de la sécurité. L'enjeu est de taille, pour la sécurité d'une part, pour l'économie aussi, et on sait que souvent ces deux enjeux s'opposent. Les entreprises font de fortes économies en ayant recours à la sous-traitance ; les études montrent par ailleurs qu'elle est un facteur de risques d'accidents du travail accru, et aujourd'hui l'af-



faire AZF en est une illustration magistrale : (extrait de l'arrêt) "en laissant M. FAURE –l'employé du sous-traitant– gérer seul et comme il le voulait le bâtiment 335, en laissant le salarié de la SURCA vider tous les emballages collectés dans un même lieu avec réunion des produits répandus en un même tas, en ne fournissant aux salariés des entreprises sous-traitantes chargées par lui de la manipulation de produits chimiques toxiques aucune formation d'aucune sorte sur la dangerosité des produits et les risques en cas de rencontres, en ne diffusant pas au personnel de GRANDE PAROISSE et des entreprises extérieures concernées la modification de la gestion des emballages et de leur regroupement au 335, en laissant sans consigne d'exploitation le 335 devenu le lieu de croisement de tous les produits du site, en laissant effectuer de manière non officielle des essais sur plusieurs mois permettant de ne pas respecter la documentation maîtrisée en matière de sécurité, dès lors en exposant en connaissance de cause les salariés de GRANDE PAROISSE et des entreprises sous-traitantes à des risques dont ils ignoraient la réalité et l'importance, -le directeur du site- a commis une pluralité de fautes caractérisées exposant autrui à un risque qu'il ne pouvait ignorer".

Veut on voir demain le même type de motivation dans une décision relative à une centrale nucléaire, dans une autre usine SEVESO, dans une raffinerie ? Le Groupe TOTAL a-t-il tiré les leçons de cette catastrophe pour faire ce que l'on appelle "un retour d'expérience" dans les autres sites SEVESO qui lui appartiennent ?

Ici encore l'arrêt doit être lu attentivement : "M. DESMAREST, pour le groupe TOTAL, a lui-même déclaré devant la Cour qu'il n'y avait eu aucun « retour d'expérience » après la catastrophe de 2001 puisque l'entreprise a considéré que la cause en était inconnue. C'est ainsi que, alors que l'absence de formation des personnels au premier rang desquels ceux des entreprises sous-traitantes était la plus grave de toutes les défaillances relevées et qu'il était indispensable et urgent de revoir les conditions de formation et de protection de tous les salariés travaillant sur tous les sites du groupe, les responsables à tous les échelons ont affirmé devant la Cour qu'il n'existait aucune raison de mieux former à l'avenir les salariés de ces entreprises sous-traitantes."

Voilà sans doute le secret bien gardé de l'affaire AZF, la raison pour laquelle il fallait faire front, et faire d'abord passer l'idée selon laquelle la cause restait inconnue.

Ne nous y trompons pas, l'affaire AZF est scandaleuse par l'attitude d'un groupe qui, sous couvert d'enquête interne, va être en charge d'une entreprise de désinformation majeure. Pourquoi ? Il y a sans doute bien des réponses à cela. Bien sûr, l'image du Groupe TOTAL, qui ne pouvait qu'être écornée par la responsabilité d'une de ses filiales dans une catastrophe de cette dimension, mais aussi, sans aucun doute, l'implication d'un sous traitant chargé somme toute d'une mission qui pouvait apparaître mineure, le nettoyage des déchets du site, mais dont le rôle était majeur dans le scénario de la catastrophe. Ainsi, cette situation ne pouvait que relancer un débat sur la sous-traitance dans les sites dangereux.

Aujourd'hui, l'arrêt rendu par la Cour d'appel doit faire contre-poids à la désinformation. Comment ne pas entendre la leçon que l'affaire AZF a à nous apprendre ? Dans les sites industriels SEVESO, dans les centrales nucléaires, qu'en est il de la sous traitance, porte-t-elle sur le coeur de métier, qu'en est il de la formation des sous traitants ? L'Arrêt rendu par la Cour d'Appel, plus de 10 ans après la catastrophe AZF, doit tous nous inciter à nous emparer de ces questions qui concernent notre sécurité d'aujourd'hui.

### La législation sur la sous-traitance : remises en question

A la suite de la catastrophe AZF, la loi, dite loi Bachelot, du 30 juillet 2003, a été adoptée. Le problème de la sous-traitance dans les usines SEVESO a fait partie des thèmes abordés, mais finalement, la nouvelle loi a peu retouché le dispositif.

Dans toutes les entreprises françaises, l'intervention d'un sous-traitant nécessite depuis 1992 la mise au point d'un « plan de prévention » qui décrit comment doivent collaborer dans une optique de sécurité l'entreprise utilisatrice (le donneur d'ordre) et l'entreprise extérieure (le sous-traitant). Ce plan de prévention doit être écrit si l'intervention est supérieure à 400 heures par an ou si elle implique un travail dangereux, ce qui est souvent le cas dans les installations classées Seveso. Concrètement, ils doivent toujours être écrits dans les sites Seveso de branches comme la chimie.

De la même façon, toutes les personnes intervenant sur un site doivent obtenir, chaque jour, un permis de travail, voire un permis de feu (par exemple pour les soudeurs) ou un permis de pénétrer dans un espace confiné. Cela permet de les informer de toutes les procédures de sécurité à respecter. Lors de l'arrivée des personnels, un accueil sécurité doit également être effectué.

La loi Bachelot a permis à un CHSCT élargi d'inclure les sous-traitants, dans certaines conditions. Désormais, une fois par an les installations Seveso Seuil Haut doivent réunir un CHSCT « élargi », comprenant des représentants – salariés et patrons – des principales entreprises extérieures intervenants sur le site.

Le processus peut se révéler lourd puisqu'il faut gérer des réunions avec plusieurs dizaines de participants. Et parfois un peu convenu : il est parfois délicat pour les entreprises extérieures – et encore plus pour leurs salariés – de mettre en cause la sécurité de... leur donneur d'ordre !

Ce dispositif est-il suffisant dans les sites dangereux, alors que toutes les statistiques montrent que les accidents sont plus nombreux dans le champ de la sous-traitance ?

Faut il améliorer encore le dispositif actuel ? Faut il bannir la sous-traitance dans les sites SEVESO ou les usines nucléaires, dès qu'elle touche au « cœur de métier » ?

Si l'on tente d'améliorer le dispositif actuel, il s'agit autant d'en améliorer l'application effective, de remplir de sens les obligations formelles édictées par la loi, que de compléter la réglementation.

Dans l'affaire AZF, les règles relatives à la sous-traitance étaient apparemment respectées, mais en réalité, un examen sérieux de la documentation interne a démontré que chacun s'était contenté d'une apparence purement formelle.

Le plan de prévention n'était pas à jour, et n'était pas complet ; la visite sécurité des bâtiments avait été faite mais avait exclu certains bâtiments, hors zone de production, qui n'ont jamais été contrôlés. Ils étaient de peu d'intérêt ; et puis, tant de zones de l'usine comportaient des risques mille fois supérieurs ! Parmi eux, les deux bâtiments affectés au stockage et au nettoyage, impliqués dans l'explosion du 21 septembre 2001. La formation sécurité était réduite à un accueil formel. Le contrat avec le sous-traitant n'était pas à jour, et les nouvelles zones de nettoyage et de récupération des sacs usagés avaient été définies oralement, sans mise au point de consignes écrites. Le salarié unique de l'entreprise sous traitante chargée du nettoyage n'avait aucun supérieur ni employeur présent sur le site.

Ainsi, cette affaire nous appelle à la vigilance. En effet, si les règles de sécurité étaient insuffisamment appliquées, c'était aussi parce que l'entreprise principale considérait que le nettoyage était un tâche secondaire, à l'écart du danger le plus immédiat de l'usine, et entraînant la manipulation de produits à des doses infimes de résidus de fonds de sacs.

Ainsi, les dangers sont moins identifiés dans les filières de moindre importance, telles l'évacuation et le traitement des déchets. Ou bien le stockage, les recyclage, le nettoyage, tout ce qui n'appartient pas directement à la filière production et commercialisation.

Mais dès lors qu'il y a perte de vigilance et de mobilisation, le risque s'installe, de manière sourde, les pratiques s'écartent petit à petit du prescrit, et, dans l'ombre, la probabilité de la survenance de l'accident s'accroît...

De telle sorte que la question reste posée. Reste-t-il nécessaire de limiter le recours à la sous traitance dans certains domaines ? Du point de vue de la sécurité, la question est pertinente.



## Une tentative de suicide hors du lieu de travail reconnue comme accident de service à l'ENS de Lyon

**D**ébut 2012, un agent du service sécurité incendie de l'ENS de Lyon fait une tentative de suicide à son domicile. Les militantes de Sud Education qui ont connaissance de cet acte rencontrent la famille et proposent de l'accompagner pour obtenir la reconnaissance en accident du travail imputable au service.

Pendant tout le semestre, un important travail d'enquête est réalisé et accompagné d'un soutien à cet agent et à sa famille. Il s'agit dans un premier temps d'analyses et de comprendre ce qui ne va pas dans le travail et dans le service où travaillait cet agent. Une rencontre de l'équipe syndicale Sud Education avec l'agent et sa famille a lieu dans les locaux de Solidaires Rhône dans le cadre des permanences hebdomadaires sur les questions de santé, pression, souffrance au travail. En interrogeant ce qui a conduit à cette tentative et en remontant aux causes, la responsabilité de l'ENS apparaît évidente avec notamment :

- une organisation hiérarchique floue ;
- une absence de soutien de l'encadrement ;
- une charge de travail très importante sans moyens suffisants ;
- de très nombreux dysfonctionnements dans le service.

Élément important, la Direction de l'ENS avait pourtant été alertée par cet agent avec des demandes de changement de poste de coordinateur qu'il avait formulé par écrit neuf mois plus tôt : « *je préfère abandonner maintenant avant que mon état psychologique atteigne un point de non retour* ». Logiquement, face à de tels propos, la Direction aurait dû réagir et son attitude peut être qualifiée de « *non assistance à personne en danger* ».

En mars 2012, à l'occasion d'un premier passage en commission de réforme, un rapport d'enquête des élus au CHSCT, reprenant l'ensemble des nombreuses causes liées au travail mises en évidence, est remis à la Direction. Face à de telles preuves, la Direction de l'ENS ne lâche cependant rien et, au contraire, tente de gagner du temps pour empêcher la reconnaissance de cette tentative de suicide en accident de service.

Pour préparer le second passage en commission qui va décider de l'imputabilité de l'accident au travail, l'équipe syndicale ne ménage pas ses efforts et va solliciter des compétences dans les réseaux avec lesquels Solidaires est en contact, notamment du côté de la médecine du travail.

Dans la commission de réforme qui doit statuer pour dire s'il y a ou non accident du travail, il y a trois parties :

- deux représentants de l'administration qui vont en règle

générale contester le lien avec le travail ;

- deux médecins qui penchent habituellement plutôt naturellement du côté de l'administration ;
- deux représentant-e-s du personnel qui sont le plus souvent démunis et en difficultés pour contrer les arguments du « corps médical ».

Préparer une commission de réforme avec un médecin peut donc beaucoup apporter. Dans le dossier (que la personne concernée peut consulter), nous savions par exemple que l'expert qui avait reçu l'agent, ne se prononçait pas clairement mais excluait un état dépressif latent. L'échange du côté médical permettait donc d'argumenter et d'en déduire implicitement que la crise suicidaire était liée aux événements survenus dans son travail.

Le 19 juillet la commission de réforme se réunit d'abord sans la présence de l'agent concerné. L'administration prétend que du point de vue du travail tout allait bien. Les médecins, outrepassant complètement leur rôle, ont d'abord essayé de voir s'il y avait des problèmes d'ordre familial ou financier. A

ce moment là, la représentante du personnel de Sud Education intervient pour indiquer que sa vie privée ne regardait pas la commission, que son rôle était de chercher seulement à établir s'il y avait un lien avec le travail : « *Lorsqu'un médecin dit qu'il fallait que le lien avec le travail soit unique, je l'ai contredit, il a insisté, j'ai demandé «montrez-moi les textes de loi qui disent cela, car j'ai des textes qui disent le contraire».* L'autre médecin a baragouiné quelque-chose du

style «*si c'est pour aller dans des conneries comme ça, moi je vais m'en aller*» ».

Le collègue concerné est ensuite rentré mais accompagné d'une autre militante de Sud Education. Après un échange sur le dossier, les médecins cherchent de nouveau à rentrer sur la question de la vie privée. Mais l'agent a démontré que tout était lié au travail et source de ses problèmes familiaux.

La décision a été ensuite très rapide et la commission de réforme donne un avis favorable à l'imputation au service de l'accident.

La Direction de l'ENS, qui pouvait ne pas suivre cet avis, a pris acte de cette décision, et a donc reconnu l'accident de service.

**Aujourd'hui, ce n'est pourtant pas terminé car la pression continue dans ce service comme dans d'autres. Mais cette action a au moins permis de rendre sa dignité à un agent qui était « au bout du rouleau ». Cette victoire est un point d'appui et de légitimité auprès des salarié-es de l'ENS. Le travail du CHSCT et de l'équipe syndicale continue.**

**Note Bene :** Cette action syndicale met en lumière une fois encore les injustices et l'arbitraire de la différence de traitement entre les accidents de service pour les fonctionnaires et les accidents du travail pour les autres salariés. Un rapport de l'IGAS de juin 2012 affirme d'ailleurs que rien ne justifie le maintien d'un régime de preuve de l'imputabilité pour les fonctionnaires alors que, pour les salariés du privé, tout accident survenu « par le fait ou à l'occasion du travail » est considéré, quelle qu'en soit la cause, comme un accident du travail. L'instauration dans la fonction publique du régime de droit commun de la présomption s'impose donc ». Pour Solidaires il est urgent d'intégrer dans le statut général une définition de l'accident de service et de trajet pour aligner les droits des agents publics sur ceux des salariés du privé en matière de présomption d'imputabilité au travail et de mettre un terme aux dysfonctionnements des comités médicaux et commissions de réforme et réorganiser en profondeur ces instances.



## Revue Hesa Mag



## HesaMag 6 - Grande distribution : des travailleurs bradés

Le sixième numéro de HesaMag examine les conditions de travail dans la grande distribution, avec une attention particulière pour les employés des grandes surfaces à prédominance alimentaire. L'essor de ce secteur a permis à des centaines de milliers d'Européens d'obtenir un travail, parmi lesquels de nombreux jeunes. Cette insertion professionnelle implique généralement de renoncer à un certain nombre d'aspirations sur le plan du bien-être au travail, et même au niveau de la vie privée.

## Sommaire :

## Editorial

- Changer les conditions de travail, c'est déjà sortir de la crise
- Dossier spécial - Grande distribution : des travailleurs bradés
- Grande distribution en mutation et fragilisation des travailleurs
- Bien-être des salariés et performance des magasins entrent-ils dans le même caddie?
- Les travailleurs ont le sentiment d'être devenus des marchandises
- Les heures d'ouverture des magasins : un choix de société
- Conditions de travail et dialogue social dans les supermarchés/hypermarchés en Pologne
- Les jeunes travailleurs italiens du commerce malades de la précarité
- Révolution logistique dans la grande distribution

## Actualité européenne

- Enquêter sur le travail pour le transformer, en Europe et ailleurs

## Actualité syndicale

- Il y a quelque chose dans l'air à l'aéroport de Copenhague...

## Actualité internationale

- Transport routier en Australie : mieux protéger les travailleurs vulnérables et améliorer la sécurité

## Pour s'abonner gratuitement :

<http://www.etui.org/fr/Outils/surveys/Abonnement-individuel>

## « REVUE AGONE »

Revue Agone, 2013, n° 50 - Réprimer & domestiquer : stratégies patronales  
(Coordination Étienne Pénissat)

Ce numéro aborde les conditions de l'action collective en entreprise – de l'adhésion syndicale aux grèves – en plaçant la focale sur les dispositifs et stratégies patronales pour l'entraver et la canaliser. Si les sciences sociales se sont de nouveau penchées sur les mobilisations professionnelles et les conflits du travail depuis la fin des années 2000, les travaux sont souvent réduits à l'étude des transformations du syndicalisme lui-même (professionnalisation, stratégies de syndicalisation, etc.) et du contexte socio-économique dans lequel il opère. Les politiques patronales vis-à-vis de l'action des salariés, et en premier lieu des syndicalistes, restent un angle mort sociologique.

A l'ombre des pratiques de « management » participatives et individualisantes qui font de l'entreprise un lieu aseptisé, il s'agira de montrer que celle-ci reste un lieu éminemment politique. C'est ce qu'illustreront les jeunes sociologues et politistes mais aussi les syndicalistes qui participent à ce numéro à partir d'enquêtes et d'observations au plus près des acteurs : de l'ethnographie des stages de formation des DRH et des supervisors en France et aux États-Unis à celle des relations et des proximités entre dirigeants syndicaux et patronaux d'une chaîne de la grande distribution, en passant par l'étude des usages du droit ou de l'histoire des répertoires de répression anti-ouvrière dans les années 1970.

Décortiquer et analyser les politiques et stratégies patronales pour réprimer ou domestiquer l'action syndicale et les luttes collectives, telle est l'ambition de ce numéro.

En librairie depuis le 16 janvier 2013

[www.agone.org/agone50](http://www.agone.org/agone50)

## Les journées « Et voilà le travail » en régions

Avignon les 11 et 12 avril

Montpellier les 23 et 24 mai

Rouen : les 20 et 21 juin

Ile de France : 19 et 20 juin (celles de janvier ont été reportées)

Bretagne, Bourgogne et Nord Pas de Calais : second semestre

