



Interview de Dominique HUEZ, médecin du travail

Dr Dominique Huez, la chambre régionale du conseil de l'ordre des médecins du Centre vient de vous infliger le 17 janvier 2014 une peine d'avertissement suite à la plainte déposée par un employeur à votre encontre. Pouvez-vous nous indiquer les motifs de cette plainte

et sur quoi est assise cette décision de chambre disciplinaire ?

Comme médecin du travail d'une centrale nucléaire dotée d'une réglementation spécifique et chargé ici réglementairement des urgences médicales pour tous les travailleurs présents sur ce site, même de ceux dont je ne suis pas le médecin du travail en charge des prérogatives réglementaires de leur suivi médical, je suis intervenu en urgence auprès d'un salarié sous-traitant de Maintenance comme je le fais plusieurs fois par jour. J'ai ainsi rédigé pour ce dernier un certificat médical dans des circonstances d'urgence psychopathologique, comme je le fais plusieurs dizaines de fois par an. Je n'ai transmis ce certificat à aucun médecin dont le médecin du travail du patient parce que ce salarié ne m'en avait pas autorisé et jugeait nécessaire de le transmettre lui-même aux interlocuteurs qu'il déciderait. Ceci était une obligation déontologique pour moi-même. J'ai donc certifié du lien entre une organisation du travail et une psychopathologie du travail, comme je le fais au moins depuis 1990. Il m'est reproché « d'avoir eu une appréciation comportant des qualifications de nature pénale ». Il est absurde de censurer dans un « écrit médical » des éléments qui relèveraient éventuellement du pénal pour un employeur comme l'impose l'ordre des médecins, car ce serait omettre tout ce qui relèverait de son obligation de sécurité de résultat, c'est à dire l'ensemble du champ de la santé au travail !

Allez-vous faire appel et dans l'affirmative sur quelles justifications ?

Aucun de mes moyens de droit n'est pris en compte, comme l'irrecevabilité d'une plainte d'employeur, et l'encadrement des plaintes pour les médecins du travail du fait qu'ils relèvent d'un service public. Le discours « idéologique » de l'ordre des médecins est repris contre mon certificat comme seul argument déontologique ! Je ferai donc appel de cette décision car ainsi il est impossible à un médecin de certifier du lien santé-travail avec la conception des certificats médicaux de l'ordre des médecins qui n'est valable que pour les « coups et blessures » et ignore totalement les certificats de maladie professionnelle. L'histoire professionnelle de la santé au travail doit être prise en compte dans les certificats. L'intérêt de la santé du patient est ignoré par l'ordre des médecins chargé réglementairement de le protéger ; ce dernier se laisse « agir » par les employeurs parce qu'il est nourri d'une idéologie réactionnaire. Via des conciliations « obligées » entre patrons et médecins, sans le patient en cause, l'ordre des médecins contribue à un « dispositif de menace » qui revient à envoyer automatiquement devant la chambre disciplinaire, un médecin s'il ne trouve pas un accord avec un employeur sur le contenu de son certificat médical. Cela revient à gommer du diagnostic médical le lien avec le travail, et cela sans nouvelle rencontre avec le patient. Ceci est contraire à la déontologie médicale et aux principes mêmes du droit. C'est pour tout cela que je ferai appel.

Disposez-vous de soutiens et comment pouvons-nous marquer notre solidarité ?

La pétition de soutien vient de dépasser les 10.000 signataires dont une majorité de militants syndicaux mais aussi 850 médecins du travail et plus d'une centaine de membre de l'inspection du travail. Il faut continuer à la signer. L'audience disciplinaire contre le psychiatre d'Avignon J Rodriguez aura lieu à la chambre disciplinaire le 14 février

à 9h 30, au 5 rue d'Arles, à Marseille 17ème. Il faut y manifester notre solidarité. Un Collectif de six organisations pour le Soutien aux trois Médecins du Travail dont l'Indépendance Professionnelle est mise en cause, regroupant la FNATH, l'Union Syndicale Solidaires, le SNPST, le SMTIEG-CGT, l'Association Santé et Médecine du Travail (SMT), ASD-Pro interpelle Marisol Touraine pour qu'elle empêche juridiquement la réception par l'ordre des plaintes d'employeurs. Les syndicats pourraient interpellier les ordres des médecins départementaux pour les rappeler à leur cadre de droit et responsabilités.

Il semblerait que votre cas ne soit pas isolé, avez-vous connaissance d'autres cas et si oui pensez-vous que nous avons affaire à une stratégie délibérée du patronat? Dans quels buts ?

Dans notre pétition trois médecins du travail sont l'objet de plaintes d'entreprises auprès du Conseil de l'Ordre des médecins. Depuis cette attaque, deux autres médecins du travail, trois praticiens de soins, psychiatres et généraliste viennent de s'ajouter à la liste. Les employeurs s'engouffrent dans la brèche découverte par leurs juristes. Et ce n'est que la partie émergée de l'iceberg, de nombreux médecins étant contraints à renoncer à faire le lien avec le travail en « conciliation » ordinale. Pour les employeurs il s'agit d'empêcher les médecins de certifier médicalement du lien entre la santé et le travail. C'est un objectif clairement politique maintenant coordonné par le MEDEF. La peur et l'opprobre pour le médecin, déclenchées par une audience disciplinaire ordinale sont les moyens de cet objectif. Le Comité Permanent Amiante était le moyen employé par le MEDEF pour neutraliser les devoirs régalien de l'Etat face au scandale sanitaire de l'amiante. Le MEDEF aimerait bien aujourd'hui utiliser l'Ordre des médecins pour empêcher les médecins d'exercer leurs responsabilités professionnelles de prévenir et d'attester des risques psychopathologiques des organisations du travail délétères.

Quelles solutions sont envisageables pour mettre fin à ces procédures ?

Il est temps que les abus de pouvoir de l'ordre des médecins fassent l'objet d'un débat juridique, social et citoyen. La question relève dorénavant de la responsabilité politique de l'Exécutif. Il est urgent qu'il agisse. Alors qu'une loi sur la protection des lanceurs d'alerte est entrée en vigueur en avril 2013, ne s'applique-t-elle pas aux médecins ? Ce gouvernement veut-il assumer la responsabilité d'une disparition de la médecine du travail ? Veut-il liquider la possibilité pour les travailleurs d'accéder à leurs droits légitimes à une juste réparation des atteintes à la santé liés au travail ? Tient-il à se priver de toute visibilité sur les effets du travail sur la santé ? Une infime rectification d'un décret modifiant l'article R4126-1 du code de la santé publique, modifié à la sauvette par la mandature précédente, pourrait rétablir une situation plus conforme aux principes de protection de la santé des travailleurs, en retirant l'adverbe « notamment » afin que cette procédure ne soit plus ouverte aux employeurs. Toute plainte patronale de cette nature devrait comme antérieurement, être conditionnée à la saisie patronale des juridictions judiciaires appropriées. De plus l'exercice de la médecine du travail doit voir sa nature d'ordre public clairement reconnue afin que soit appliquée aux médecins du travail la procédure de saisine des juridictions de l'Ordre réservée aux médecins exerçant dans le cadre du service public. Mais plus au fond encore, il faut repenser les pouvoirs exorbitants de cet ordre réactionnaire médical d'exception qui pèse illégalement sur les diagnostics des médecins.

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

http://www.petitions24.net/signatures/alerte_et_soutien_aux_drs_e_delpesch_d_huez_et_b_berneron/start/0

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

Le refus de porter des chaussures de sécurité est une faute grave¹

Le licenciement d'une salariée qui refusait de porter les équipements de sécurité a été confirmé par la Cour de cassation.

Dans cette affaire la salariée devenue chef magasinier refusait de porter les équipements de sécurité (chaussures de sécurité, gants ...). La cour a rappelé le caractère impératif des consignes, souligné que la salariée avait fait l'objet d'avertissements répétés de l'employeur et qu'elle devait donner l'exemple aux membres de l'équipe dont elle était responsable.

Cet arrêt confirme les positions antérieures de la cour de cassation qui a validé à plusieurs reprises le licenciement pour faute grave de salariés n'assurant pas la maintenance des installations dont ils ont la charge, ne portant pas les équipements individuels de protection, ne montrant pas l'exemple aux salariés qu'ils sont chargés d'encadrer. Le salarié a une obligation de prudence qui peut donner lieu en cas de manquement à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement en cas d'inexécution. Cette obligation est le

L'obligation de sécurité du salarié

corollaire de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur.

Selon l'article L4122-1 du code du travail le salarié a une obligation de sécurité :

« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur. »

Cass. soc., 19 juin 2013, n°12-14.246

¹ La faute grave est celle qui rend impossible la poursuite des relations de travail

Expertise et risque grave : le risque doit être identifié et non général !

Selon l'article 4614-12 du code du travail le CHSCT peut faire appel à un expert agréé dans deux situations et notamment « lorsqu'un risque grave révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ». Sans autre précision du code du travail c'est la jurisprudence qui a explicité au fil du temps la notion de risque grave.

En s'appuyant sur cette possibilité trois CHSCT d'une entreprise avaient décidé de conduire une expertise au titre du risque grave pour « rechercher les facteurs de risques et analyser les accidents et les conditions de travail des situations et accidents liés au stress et/ou aux situations stressantes, et aider le CHSCT à avancer des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. »

Le TGI de Nanterre avait annulé le 29 janvier 2010 les délibérations des CHSCT en invoquant le fait que leur argumentation se contentait de faire état d'un risque général de stress lié aux différentes réorganisations mises en œuvre dans l'entreprise, sans apporter d'éléments objectifs susceptibles de caractériser un risque avéré. Après un jugement identique de la Cour d'appel de Versailles le 14 décembre 2011, la Cour de cassation a confirmé ces deux jugements avec les arguments suivants :

- il appartient au CHSCT de démontrer l'existence du risque qu'il invoque dans sa délibération, étant précisé par ailleurs que le risque grave peut être un risque sur la santé physique des salariés mais aussi sur leur santé mentale et résulter notamment d'un stress professionnel.

- que le risque grave doit relever d'éléments objectifs avérés : or les éléments fournis et examinés (bilan annuel et programme annuel de prévention des risques professionnels, expertise antérieure) ne faisaient état que

d'inquiétude ou d'incertitude face à l'avenir, d'absence de dialogue au sein des équipes de travail évoquées par les salariés lors des visites médicales, que tout changement, toute réorganisation est un facteur de risque sur la santé psychique des salariés et donc ne permettaient pas d'établir le constat d'un risque de stress dans l'établissement ni à fortiori d'un risque grave.

- dans cette affaire le CHSCT n'a mis en avant que des observations générales sur les conséquences des réorganisations du travail et sur la nécessité d'accompagner ces changements : aucun document émanant du médecin du travail, de l'inspection du travail, aucune attestation des salariés n'ont pu confirmer l'existence du risque grave invoqué.

- que par ailleurs la direction avait mis en place des outils pour évaluer les risques psychosociaux

Dans un précédent jugement la cour de cassation (Cass.soc, 26 janvier 2012, n°10-12183) avait déjà précisé « que le risque grave propre à justifier d'une expertise s'entend d'un risque identifié et actuel » et que dans l'affaire jugée le CHSCT n'avait (entre autre) pas fait le lien entre les réorganisations évoquées et l'état de santé des salariés.

Cass.soc., 14 novembre 2013, n°12-15206

En conclusion pour décider d'une expertise il faut des faits précis, circonstanciés et vérifiés et ne pas se contenter de faire état d'un risque général.

Cette jurisprudence vient confirmer l'obligation pour les équipes militantes de préparer le plus en amont possible le recours à un expert agréé : les objectifs poursuivis, les points sur lesquels les représentants en CHSCT ont besoin d'un éclairage, l'importance toute particulière à apporter au contenu de la délibération, à la qualité de l'argumentaire...

Les sous-traitant-es ne sont pas des salarié-es sans droits !

Le Tribunal de Grande Instance de Paris a débouté, le 17 décembre 2013, La Poste représentée par sa direction Coliposte de sa demande d'annulation de décision du CHS-CT de Coliposte relative à la constitution d'une délégation d'enquête sur l'accident mortel d'un collègue sous-traitant le 15 décembre 2012.

Ce jugement revêt une très grande importance. Il remet totalement en cause la pratique courante des dirigeants de La Poste selon laquelle les mesures relatives à la santé et la sécurité, dont tout employeur a l'obligation légale, ne concerneraient pas les salarié-es des entreprises sous-traitantes. Lorsque l'on sait que 71 % de l'activité de Coliposte d'Ile-de-France est sous-traitée (un taux qui atteint plus de 78 % dans l'établissement d'Issy-les-Moulineaux, agence pour laquelle travaillait le collègue victime de l'accident mortel), on comprend mieux pourquoi La Poste persiste à se détourner de ses obligations !



Ce jugement tombe également à point donné pour rappeler à La Poste qu'elle porte la responsabilité de la sécurité de tout ses livreurs de colis, postier-es ou sous-traitant-es au moment où certaines agences connaissent une recrudescence de braquages... Nos patrons ne pourront plus arguer que les victimes ne sont pas des salarié-es de La Poste pour refuser les interventions et les actions des représentant-es du personnel. C'est pourtant ce qu'ils pratiquent aujourd'hui en refusant de plus en plus systématiquement l'entrée de ces derniers dans les établissements, quelquefois de manière violente.

Pour ce qui concerne notre collègue décédé il y a un an déjà, Sud-PTT mettra tout en œuvre pour que les causes de ce drame soient connues en honneur de sa mémoire, que son accident mortel soit reconnu en accident du travail et que des mesures soient prises afin d'éviter de nouveaux drames.

MÉPRIS [n.m] : sentiment de François Pérol à l'égard des salariés de BPCE

Deux ans de simulacres et puis s'en vont ! Tel est le résumé de la négociation sur les conditions de travail. Fin 2011, au vu des suicides et de la dégradation de la santé des salariés liée à des conditions de travail délétères, toutes les organisations syndicales demandaient des mesures d'urgence à BPCE : suppression du benchmark, suppression des objectifs individuels et mise en place de badgeuses en agences. Le sens de cette demande ? Un gage de la bonne volonté patronale en amont de négociations à suivre. Peine perdue !

Ont suivi deux années de pseudos échanges qui ont vu certains naïfs croire à la bonne volonté des patrons. Deux ans marqués aussi par des actions juridiques victorieuses de Sud : interdiction faite de recourir au benchmark comme à toute mise en compétition des salariés, et réintégration de Sud, exclu arbitrairement par les patrons des négociations thématiques sur les conditions de travail. **Sud n'a jamais cru que BPCE et les caisses locales accepteraient de remettre en cause leurs politiques commerciales sur l'autel du dialogue social. Que pèsent le mal-être, la souffrance, la mort des salariés à côté de la volonté de doubler les profits du Groupe ?**

Le 28 novembre 2013, BPCE a rompu unilatéralement toutes les négociations sur les conditions de travail, mettant ainsi fin à ses pitoyables gesticulations qui n'avaient d'autre but que de faire croire que le « bien-être » (il faut oser le dire !) des salariés était au cœur de leur réflexion. Les dirigeants étaient condescendants, ils sont devenus vulgaires, méprisants et irresponsables !

Le nouveau plan stratégique est là pour affirmer, encore et toujours, la boulimie de Pérol et consorts en matière de résultats financiers. Et peu importe les moyens. La preuve ? Pas

un mot sur le social dans ce document directeur ! La santé, la vie des salariés ne pèsent rien face à l'obsession du coefficient d'exploitation et l'impératif de vente. Les deux nouveaux suicides dans nos caisses n'interpellent même pas nos dirigeants qui ont pour seule priorité l'institutionnalisation des objectifs.

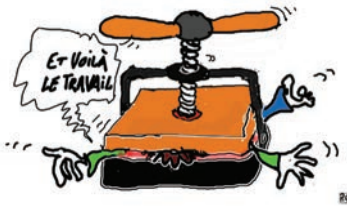


C'est avec ce focus récurrent sur les objectifs individuels qu'a achoppé la négociation. Omniprésents dans un texte sur le management, réducteurs dans la vision patronale du rôle des directeurs d'agence notamment, ces mots sont devenus insupportables aux oreilles de nombreux syndicats. Leur suppression, elle, était inacceptable pour les représentants des employeurs. C'était surtout l'occasion rêvée pour eux de mettre fin à des négociations dont BPCE ne voulait pas depuis le début. Sud est convaincu que Pérol et Mercier-Gallay ont poussé à

dessein le bouchon aussi loin dans le seul but d'avoir un bon prétexte pour mettre fin aux négociations. Preuve en est, les représentants de BPCE ne cachaient pas leur manque d'entraînement à devoir enchaîner sur des thèmes tels que l'équilibre vie professionnelle/vie privée ou les relations dans le travail.

Afin de pousser l'insulte encore plus loin, Pérol et Mercier-Gallay ont laissé faire la sale besogne à d'autres. Lâches et indignes, au point d'être incapables de venir justifier leur décision devant les représentants du personnel et d'assumer que pour eux les salariés ne sont qu'une variable d'ajustement, des corvéables à merci à pressurer jusqu'à ce qu'ils s'effondrent.

Pour Sud, face à ce déni des souffrances quotidiennes des salariés, une réaction collective s'impose.



Les jeudi 14 et vendredi 15 novembre se sont déroulées les journées fédérales « Et voilà le travail ! » organisées par Sud éducation. 80 militant-es de Sud éducation, venant de 29 syndicats différents, ont participé à ces journées. Les participant-es étaient du premier comme du second degré ou du supérieur, enseignant-es mais aussi personnels administratifs ou ouvriers, ce qui a contribué à enrichir les discussions.

Philippe Davezies, psychodynamicien du travail, et Dominique Cau-Bareille, ergonomiste, ont chacun-e introduit une journée avant de débattre avec la salle.

Mais ces journées se voulaient aussi un moment d'échanges sur nos pratiques syndicales : le jeudi, trois ateliers se sont tenus en parallèle (sur l'usage des registres obligatoires, les CHS-CT, la médecine de prévention) avant une restitution en plénière ; le vendredi, Sophie Aguirre de Sud Culture et Eric Beynel du secrétariat national de Solidaires ont participé à une table-ronde sur l'action en CHS-CT dans la Fonction publique d'État.

En écho à ces journées vous trouverez ci-dessous la contribution de Dominique Cau-Bareille.

Intervention de Dominique Cau Bareille

L'ergonomie est l'adaptation du travail à l'homme et à la femme par la mise en œuvre des connaissances scientifiques relatives à l'être humain et nécessaires pour concevoir des outils, des machines et des dispositifs qui puissent être utilisés par le plus grand nombre avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité.

Comme approche de la notion de santé, on utilisera la définition de l'OMS : « *bien-être physique, mental et social incluant les possibilités de conserver et de développer ses capacités fonctionnelles* ». Cette définition implique des ajustements tout au long de la vie. Le ministère de l'éducation nationale prend-il en compte ce fait ? Il y a un risque évident de décalage entre la population et les seniors (senior correspond à plus de 50 ans). Il existe des formes de discrimination des seniors vis-à-vis de la formation professionnelle alors même qu'elle peut leur offrir des opportunités de continuer à développer des connaissances et compétences ; le développement personnel étant un facteur de santé des salariés.

Approche diachronique de la santé de l'homme et de la femme au travail (Antoine Laville, Serge Volkoff)

Comprendre la santé des travailleurs, revient à comprendre la santé non pas seulement à l'instant T mais dans son processus de construction tout au long de la vie. Il faut donc connaître le passé, le présent et le futur, que ce soit au niveau de l'évolution de la santé ou des conditions de travail. Or depuis 15 ans, les chocs organisationnels sont de plus en plus fréquents. Les traces du travail ont une incidence sur la santé, même à la retraite. Ces incidences ne sont pas nécessairement reconnues en maladies professionnelles puisqu'elles se déclenchent après. La fragilité de la santé augmente avec l'âge. Les seniors sont amenés à mettre en place des stratégies pour tenir jusqu'à la retraite tout en étant en cohérence avec leurs valeurs professionnelles. Ces stratégies vont être variables suivant les marges de manœuvre tolérées

par l'administration. L'administration peut accompagner ces stratégies ou les rendre difficiles.

Les problèmes ne sont pas les mêmes aux différents âges de la vie professionnelle. Jeunes, il faut développer des compétences ; plus tard, l'apparition des enfants bouleverse les équilibres, encore plus pour les femmes qui sont toujours plus engagées dans la vie familiale ; le senior devra se maintenir en bonne santé tout en continuant de travailler.

La fin de carrière correspond à un enjeu politique et social majeur. L'augmentation de la durée de vie, associée aux effets du baby-boom, à la diminution de la démographie et à l'augmentation du temps de travail entraîne une surreprésentation des seniors dans certains lieux de travail. Ceci entraîne le vieillissement par et dans le travail. Certains métiers accélèrent le vieillissement.

Dans l'éducation nationale, depuis les années 90, les seniors de plus de 50 ans sont en augmentation de 30%. Les CPA (Cessation progressive d'activité) étaient très utilisées dans le second degré, permettant une réduction du travail en fin de carrière et un aménagement avec des journées allégées. La loi Fillon a supprimé cette possibilité alors que l'activité est de plus en plus coûteuse en termes de santé avec l'âge. Le temps nécessaire à la récupération est plus long. Les enseignants du 1er degré utilisaient peu la CPA, non pas parce que le travail est plus facile mais parce qu'ils ne pouvaient pas moduler le temps de travail sur une journée qui restait à 6 heures.

Il faut donc cerner le travail des enseignants dans leur diversité :

- une lecture fine de l'activité de chacun est nécessaire ;
 - comment vivent-ils leur travail ? Souvent par un sur-engagement pour faire face aux difficultés. Les réformes s'accélérent, certains s'y engagent, d'autres refusent. Chacun le vit au travers de sa propre évolution au fil de l'âge donc du vieillissement ;
 - identifier les facteurs qui posent problème ;
 - cerner le rapport subjectif au travail, donc évaluer le travail par rapport aux ressources propres de chacun.
- Viellir au travail, c'est faire une triple expérience :
- Développer des compétences :
- en identifiant des stratégies ;
 - en étant plus modeste sur les objectifs par rapport aux enfants en difficulté ;
 - en regroupant les enfants, chanter ou lire une histoire pour diminuer le bruit en maternelle ;
 - en manquant de patience dans le 2nd degré « faites ce que vous voulez, mais en silence ! ».

Mais la peur du regard des autres est présente.

Le travail est de plus en plus pénible malgré l'augmentation des compétences :

- Dans 1er degré, le travail de 8 h à 18 h entraîne des attitudes de recherche de récupération (« je suis liquéfié en fin de journée » « je n'ai plus la force de remonter les marches vers ma classe après la sortie des élèves » ...)
- Dans le 2nd degré, les



choix pour les emplois du temps sont différents de ceux des jeunes profs (éviter une journée entière, répartir sur tous les jours de la semaine, demander des emplois du temps à trous ...)

L'écoute des Proviseurs, de la hiérarchie en règle générale :

- mise en place d'une logique gestionnaire qui ne fait pas cas des demandes particulières. Certains modes de management mettent à mal les besoins.

L'activité d'enseigner est génératrice de stress :

- tension par le travail évidente, alors que le travail est intensifié par les réformes qui s'enchaînent ;

- travail plus lourd en raison de ces réformes alors que la récupération est difficile pour les seniors en raison du coût du travail ;

- les ajustements ne sont pas possibles ;

- c'est un métier où on s'engage personnellement par rapport à ce qu'on veut transmettre aux élèves ;

- le sentiment d'échec est plus vite ressenti qu'en début de carrière en raison des compétences acquises et du niveau d'exigence que chacun se fixe.

Il faut socialiser ces difficultés pour chercher des solutions et mettre en place des stratégies.

Reconversion

À un professeur formé sur un métier avec des compétences, on demande d'enseigner une autre matière donc de faire un métier différent (prof de STI en lycée professionnel /

prof de TBE dans le secteur agricole). On ne retient que son identité d'enseignant, sans prendre en compte la matière pour laquelle l'enseignant avait été titularisé. C'est une erreur totale de raisonner en tant qu'enseignant pur, puisque pour appréhender une matière il faut un bac + 5. Un enseignant ne peut se reconverter avec des formations courtes de quelques semaines. Dans ce cas, ces seniors ont l'impression d'être « effacés ». Ils ont peu d'avance sur les apprentissages par rapport aux élèves, ils ont un sentiment de bricolage. Il s'en dégage un malaise d'autant plus important que les enseignants vivent cela de manière assez isolée. Il y a perte d'identité et une difficulté à définir son nouveau métier. Il s'agit d'une transformation qui n'a aucun sens, avec un mépris total de l'individu. Des personnes meurent au travail parce que le travail n'est pas pensé pour le salarié : plusieurs suicides d'enseignants de la filière STI sont à déplorer, dont deux en septembre.

Jeunes et vieux doivent être pris en compte quand on pense une activité. Les besoins de chacun doivent être compris. A 50 ans, on a la maîtrise du métier mais les effets du vieillissement font que changer d'activité entraîne une remise en cause trop difficile à assumer. Les conditions de travail doivent être particularisées pour avoir des leviers d'action.



Emploi, conditions de travail et santé des 30-50 ans : des trajectoires contrastées entre 2006 et 2010

Corinne Mette, Nicolas de Riccardis, Lucie Gonzalez, Thomas Coutrot

Les inégalités sociales de santé sont fortement liées aux carrières professionnelles. Pour analyser finement ces liens d'interdépendance, 4 600 hommes et femmes âgés de 30 à 50 ans en 2006 ont été interrogés en 2006 puis en 2010 sur leur situation d'emploi, leurs conditions de travail et leur état de santé. Au cours de ces quatre années marquées par le début de la crise économique de 2008, leur situation sur le marché du travail est relativement stable : 86 % des hommes et 73 % des femmes sont en emploi à la fois en 2006 et en 2010. Les conditions de travail déclarées se dégradent pour les personnes en emploi, sans toutefois d'effet notable sur leur santé. Ces évolutions globales masquent des disparités importantes au niveau individuel, dans les situations initiales et les évolutions entre 2006 et 2010. Six grands types de

parcours permettent d'illustrer la diversité des trajectoires d'emploi, de conditions de travail et de santé entre 2006 et 2010. En particulier, la dégradation comme l'amélioration de l'exposition aux risques psychosociaux au travail (travailler sous pression, vivre des tensions avec le public, avoir des difficultés à concilier travail et obligations familiales, ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité, etc.) s'accompagnent d'une évolution parallèle de la santé mentale (épisodes dépressifs ou troubles anxieux).

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/FPORSOC13h_D2_emploi.pdf

La bataille des chiffres et l'omerta de la direction

SUD-Rail interpelle depuis des années la direction nationale pour obtenir un recensement des suicides de cheminot-e-s. Pour la première fois, lors du Comité National HSCT du 26 mai 2011, la direction SNCF a enfin fourni quelques chiffres : depuis 2007 jusque mi-2011, ce sont 40 suicides, dont 14 dans les emprises ferroviaires, qui sont alors officiellement recensés.

Non seulement ces chiffres sous-estimaient la réalité constatée dans les établissements, mais depuis cette date la direction nationale refuse catégoriquement de communiquer le nombre de suicides d'agents hors emprises SNCF dont elle a connaissance, au prétexte que SUD-Rail et d'autres organisations syndicales instrumentaliserait ces actes dramatiques !

Hormis les 26 cas de suicides recensés hors emprises de 2007 à mi-2011, la direction a donc adopté depuis la loi du silence pour tous les autres suicides de cheminot-e-s qui n'auraient pas lieu dans les emprises, attitude que SUD-Rail dénonce inlassablement. Pour ce qu'il est possible de constater, ces suicides sont en nombre au moins équivalents à ceux constatés dans les emprises.

Toujours selon les statistiques émanant de la direction SNCF, depuis début 2007 et jusqu'à fin novembre 2013, ce sont ainsi au moins 37 cheminot-e-s qui se sont suicidé-e-s sur leur lieu de travail ou dans les emprises ferroviaires.

Fin novembre, un agent SNCF a ainsi été retrouvé pendu dans les locaux du service où il travaillait. Le fait qu'il n'ait été retrouvé qu'après plusieurs jours en dit long sur la déshumanisation de la SNCF. Et depuis le début de l'année 2013, c'est le 8ème suicide d'un-e salarié-e constaté officiellement.

Concernant cette bataille des chiffres, SUD-Rail a donc entamé un travail de recensement précis, région par région, du nombre de suicides constatés sur les 5 dernières années. Des questions ont donc été posées dans chaque comité d'entreprise de la SNCF, qui en compte 27 au total, afin d'avoir une analyse plus fine de la réalité.

Mettre en relief les causes liées au travail et aux restructurations SNCF

Contrairement à la propagande de la direction qui nie quasi systématiquement les liens entre les suicides et le travail, il est établi de façon certaine que ce n'est jamais par hasard que l'on se suicide dans son entreprise et que le travail est alors la cause principale du passage à l'acte même si, on le sait, c'est toujours un faisceau de causes entremêlées qui y conduit. La jurisprudence, dans de telles

occurrences, fait d'ailleurs peser une présomption de responsabilité sur l'employeur.

A ces cas s'ajoutent donc les suicides survenus hors des emprises ferroviaires, au minimum le double, pour lesquels il est permis de présumer que le travail a aussi pu jouer un rôle, même si seules des enquêtes précises et délicates peuvent l'établir. Mais là, le déni de la direction SNCF est devenu systématique depuis 2011 et la conduit à ne plus communiquer aux représentants du personnel les cas qu'elle connaît.

A la SNCF comme dans d'autres entreprises, ce sont les mêmes causes qui produisent les mêmes effets. Ces causes réelles sont désormais bien connues car scientifiquement documentées depuis une quinzaine d'années par les chercheurs et cliniciens de nombreuses disciplines : psychologie et psycho dynamique du travail, ergonomie, sociologie et médecine du travail. Ces causes ne relèvent pas, contrairement aux allégations patronales, de fragilités individuelles ou de difficultés personnelles des salarié-e-s, mais de la violence mise en œuvre sciemment par des méthodes d'organisation du travail et de « management » pathogènes, voire mortifères, appliquées dans les grandes entreprises, publiques comme privées, qui ont connu de tels drames.

Ces méthodes reposent sur l'individualisation, l'isolement et le maintien en situation permanente de précarité subjective de ceux qui travaillent, par la casse des collectifs de travail, la valse compulsive permanente des organigrammes et des implantations géographiques, l'intensification du travail, l'évaluation individuelle quantitative des performances (alors qu'il est scientifiquement impossible de « mesurer le travail » compte tenu de l'investissement subjectif qu'il requiert), les primes individualisées (qui placent les travailleurs en concurrence les uns avec les autres), l'impossibilité de faire un travail correct au nom d'une logique gestionnaire qui ignore les métiers et ne veut que la

« qualité juste nécessaire » pour rester « compétitif », les injonctions paradoxales consistant à exiger le respect des règlements tout en incitant fortement les travailleurs à « se débrouiller » pour atteindre les objectifs de production dans des délais de plus en plus contraints,...

Depuis des années, la fédération SUD-Rail exige en vain de la direction de la SNCF qu'elle mette fin à ces méthodes. Celle-ci répond par des opérations de communication, telles des réunions lénifiantes sur la « qualité de vie au travail » totalement déconnectées du réel du travail et du vécu des cheminot-e-s, ce qui ne fait que renforcer leur mal-être.

La réforme du système ferroviaire engagée par le gouvernement aurait pu être l'occasion de redonner des repères professionnels au personnel en réunifiant vraiment le système ferroviaire public. Ce projet répond en réalité aux injonctions de la très libérale commission de Bruxelles en accélérant l'éclatement de l'entreprise publique et la destruction des collectifs de travail des cheminot-es, provoquant de nouvelles dégradations des conditions de travail de celles et ceux qui travaillent 7 jours sur 7 et 24h sur 24 pour assurer les missions de service public SNCF. Avec son projet d'entreprise appelé « excellence 2020 », la direction SNCF rogne les fonctions transverses, allège les procédures, renforce l'autonomie des activités, formatant l'entreprise publique à une « contre-réforme » alors que le débat démocratique n'a pas eu lieu. Ce nouveau train de restructurations s'appuie sur une violence managériale terrible.

Pour la Fédération SUD-Rail, il est urgent de mettre un coup d'arrêt aux pratiques managériales de la direction de la SNCF. Dans le cadre du débat sur la réforme ferroviaire imposée par les technocrates, il est nécessaire de redonner aux cheminot-e-s de l'espoir et des références claires en leur assurant, à tous égards, les moyens d'accomplir un travail de qualité en toute sécurité.

La campagne fédérale SUD-Rail pour lutter contre la souffrance au travail

Courant 2013, et bien que les autres organisations syndicales ne s'emparent pas de ce sujet, le SUD-Rail a mis en place une campagne fédérale « suicides de cheminot-e-s : ne laissons pas faire ! » pour partager les expériences syndicales (nous avons également invité les camarades de SUD-PTT pour travailler ensemble) et permettre une prise en charge collective et nationale. Ont ainsi été actés :

- le déclenchement systématique d'un CHSCT extraordinaire et d'une enquête en cas de suicide,
- la rédaction systématique d'un communiqué de presse de la fédération en lien avec le syndicat concerné, accompagné d'un courrier au Président de la SNCF et aux Ministres des Transports, du Travail et de la Santé,
- les formations « Souffrance au travail » proposées par SUD-Rail et par Solidaires, afin d'outiller nos équipes militantes,

Dans le but de créer un véritable rapport de force et de renverser le curseur, nous voulons mettre en œuvre 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.

La Cour de cassation confirme la reconnaissance en maladie professionnelle d'un cancer du poumon dont est décédé un comptable exposé à l'amiante malgré deux avis défavorables de CRRMP

François LAFFORGUE
Avocat

Dans cette affaire, la veuve d'un comptable d'une papeterie de Bergerac, la société Bernard Dumas, tente d'obtenir la reconnaissance du caractère professionnel du cancer broncho-pulmonaire primitif contracté par son époux, dont il est décédé.

Elle se prévaut du tableau 30 bis des maladies professionnelles relatif aux cancers broncho-pulmonaires provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante, mais ne peut bénéficier de la présomption d'imputabilité de l'article L461-1 du Code de la sécurité sociale, certaines conditions du tableau n'étant pas remplies. Ce tableau dresse en effet une liste limitative des travaux susceptibles de provoquer cette maladie, dans laquelle ne figure pas le poste de comptable.

Ledit article prévoit dans ce cas qu'il doit être établi un lien direct entre la maladie et le travail habituel de la victime et que la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) doit saisir pour avis un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

Le comité de Bordeaux ayant rendu un avis défavorable, l'épouse du défunt sollicite du Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS) la désignation d'un second CRRMP qui rend également un avis négatif. Le Tribunal déboute la veuve de sa demande, suivant en cela l'avis des CRRMP de Bordeaux et de Dijon.

La Cour d'appel de Bordeaux infirme ce jugement et reconnaît le caractère professionnel du cancer, écartant ainsi les avis desdits comités.

L'intérêt de l'arrêt de la Cour de cassation, qui rejette le pourvoi formé contre la décision rendue par la Cour d'Appel, est double.

D'abord, La Haute juridiction confirme que les juridictions des affaires de sécurité sociale ne sont pas tenues par les avis défavorables des CRRMP.

Elle avait déjà reproché à des juges de n'avoir pas recherché, dans un cas similaire, « si l'affection invoquée n'avait pas été causée directement par le travail habituel du salarié » (Cass. Civ. 2ème, 17 mai 2004, n° 03-12807), et avait cassé une décision qui avait rejeté la demande de reconnaissance du caractère professionnel de la pathologie du demandeur en faisant uniquement référence à l'avis défavorable du second comité « sans s'expliquer sur les attestations produites devant elle (...) dans le but d'établir l'exposition (...) » (Cass. Civ. 2ème 17 mars 2010, n°09-10422).

Il est ainsi de plus en plus fréquent que les juridictions du fond reconnaissent le caractère professionnel de pathologies malgré des avis de CRRMP défavorables (voir notamment CA DOUAI 30 sep-

tembre 2009 ; CA AMIENS 4 mai 2010, CA CHAMBERY 13 septembre 2011, CA ORLEANS 27 juin 2012).

Certaines juridictions ont même ordonné la prise en charge du caractère professionnel de maladies, malgré trois avis défavorables de CRRMP (cf jugement du TASS d'Avignon du 11 avril 2013 précédemment commenté dans le bulletin « Et voilà... » n° 22 de novembre 2013).

Ensuite, et surtout, la Cour de cassation juge que « même si M. V. était fumeur et qu'un lien entre le tabac et sa pathologie peut être établi, le fait qu'il ait été exposé à l'amiante est établi et suffisant pour pouvoir faire droit à la demande de reconnaissance de maladie professionnelle ».

Elle réaffirme ainsi avec force sa jurisprudence sur le lien direct, dans un sens favorable aux victimes, même en présence d'un facteur de risque concourant tel que le tabagisme, suffisamment important dans cette affaire pour que la Cour souligne que le lien entre le tabac et le cancer dont était décédé la victime pouvait être établi.

Cet arrêt du 10 octobre 2013 s'inscrit dans la jurisprudence de la Cour de cassation qui déjà, dans un arrêt du 19 décembre 2002 (n° 00-13097), avait jugé que le texte susmentionné « n'exige pas que le travail habituel soit la cause unique ou essentielle de la maladie », et que le lien direct est établi quand bien même la maladie aurait une origine multifactorielle.

Finalement l'exposition à l'amiante est suffisante pour établir un lien direct entre la maladie et le travail de la victime.

Cela suppose que cette exposition soit démontrée, comme c'est le cas en l'espèce, la Cour prenant un soin particulier à motiver sa décision sur les conditions de travail de la victime, en relevant l'existence de nombreuses attestations de collègues de travail qui témoignent de l'inhalation de poussières d'amiante sans protection et sans information.

L'évolution de la jurisprudence ces dernières années paraît constituer un désaveu à la dérive du système dit « complémentaire », créé en 1993 pour faciliter la prise en charge des maladies professionnelles. L'appréciation judiciaire du lien de causalité paraît ainsi de plus en plus éloignée de celle qui en est faite par les médecins qui composent ces comités régionaux de reconnaissance de maladies professionnelles et qui ont trop souvent tendance à raisonner en termes de certitude scientifique, ce qui n'entre pas dans leur mission et ce qui serait au surplus difficile voire impossible à établir en présence de pathologies cancéreuses, le plus souvent d'origine multifactorielle.

Cass. Civ. 2, 10 octobre 2013, n° 12-21757

« C'est quoi ce travail ? »



Jean-Pierre Levaray

La maison d'éditions associative Chant d'Orties <http://chantdorties.free.fr/>, dont le but est « la promotion de la littérature sociale et de tous moyens d'expression s'y rapportant, ainsi que l'accès à la littérature aux personnes les plus démunies », propose entre autres des livres engagés et lucides pour la jeunesse. On recommande notamment « C'est quoi ce travail », sorti en 2012, écrit par Jean-Pierre Levaray et illustré par David Rebaud. Dans ce livre, une fillette de 10 ans, Anabelle, parle de son père qui bosse et lutte dans une usine classée Seveso. Cette usine, qu'elle voit de sa fenêtre, elle en perçoit les dangers à cause des accidents et quand elle entend la sirène, elle s'inquiète pour son père ouvrier. Un jour, en écoutant les conversations entre son père et sa mère, elle apprend que l'usine va fermer et que le chômage menace. Avec ses collègues, son père occupe l'usine : c'est la grève rythmée de

manifestations.

Ce livre est le premier roman jeunesse de Jean-Pierre Levaray, lui-même ouvrier et syndicaliste dans une usine Seveso en Normandie, et qui rend accessible aux jeunes enfants la réalité de la vie ouvrière en usine, les conditions de travail et l'organisation de la lutte. Un excellent complément aux autres livres de Jean-Pierre Levaray, auteur également de « Putain d'Usine » et de « Après la catastrophe » chez Agone, ainsi que d'une chronique intitulée « Je vous écris de l'usine » depuis plus de 10 ans dans la revue CQFD.



« La promotion de la santé et de la sécurité au travail : tout un art ! »



Jusqu'en décembre dernier, l'exposition d'affiches « La promotion de la santé et de la sécurité au travail : tout un art ! » s'est tenue à l'Institut syndical européen de Bruxelles (<http://www.etui.org/fr/Evenements/La-promotion-de-la-sante-et-de-la-securite-au-travail-tout-un-art-!-Exposition-d-affiches>) avec également des projections de documentaires comme « La mise à mort du travail : La destruction », de Jean-Robert Viallet.

Où l'on constate que dans beaucoup de pays d'Europe, les institutions de prévention de santé et sécurité au travail ont très longtemps insisté sur la responsabilité individuelle des travailleurs (d'ailleurs les travailleuses sont quasi absentes des représentations), insinuant que les accidents résultent de la négligence et de la désobéissance aux consignes de sécurité, et occultant ainsi implicitement les responsabilités patronales.

Si les maladies professionnelles ne sont pas abordées, depuis peu d'autres thèmes apparaissent : stress, TMS... Par ailleurs, on voit à travers l'évolution des affiches une créativité artistique qui passe de la figuration réaliste à une représentation symboliste. Un aperçu d'affiches sur le site espagnol <http://www.expotrabajosalud.es>

Autre représentation : en 1972, l'artiste engagé Ernest Pignon-Ernest organisait une exposition « Les Accidents du travail », où pendant 12 jours d'exposition, était reproduites 156 images d'ouvriers grandeur nature figurant le nombre de travailleuse-s qui allaient mourir d'un accident du travail pendant la durée de l'exposition.

