

UNITED COLORS OF BENETTON.





## Des 1er mai de la fin du 19ème siècle à ceux du 21ème siècle : **une même nécessité de luttes.**

**L**'histoire du 1er mai est marquée par une série de luttes pour imposer une amélioration des conditions de travail notamment par la réduction de la durée du travail. Dès 1884, les principaux syndicats ouvriers des États-Unis s'étaient donnés pour objectif d'imposer aux patrons une limitation de la journée de travail à huit heures. Ils avaient choisi de débiter leur action un 1er mai parce que beaucoup d'entreprises américaines entamaient ce jour-là leur année comptable. L'histoire du 1er mai est directement liée à l'histoire des luttes pour réduire la pression du travail et obtenir des conditions de vie décentes. Dès le 1er mai 1890, des ouvriers font grève et défilent, un triangle rouge à la boutonnière pour symboliser le partage de la journée en trois (travail, sommeil, loisir).

### **Journées de luttes internationales mais aussi journées d'affrontements avec le Patronat et la police et de répressions souvent sanglantes**

Dès 1886, un affrontement avec la police cause plusieurs morts aux États-Unis au cours de manifestations ou participent plus de 200 000 travailleurs. Le 1er mai 1891, à Fourmies, une petite ville du nord de la France, la manifestation tourne au drame. La troupe équipée des nouveaux fusils tire à bout portant sur la foule pacifique des ouvriers. Elle fait dix morts dont huit de moins de 21 ans. D'autres affrontements sanglants marqueront l'histoire du 1er mai.

Progressivement, cette journée internationale de lutte des travailleurs s'impose partout dans le monde et s'enracine dans la tradition de luttes des ouvriers européens. Après la Première Guerre mondiale, le traité de paix signé à Versailles le 28 juin 1919 fixe dans son article 247 « l'adoption de la journée de huit heures ou de la semaine de quarante-huit heures comme but à atteindre partout où elle n'a pas encore été obtenue ».

Les manifestations du 1er mai 1936 prennent une résonance particulière car elles surviennent deux jours avant le deuxième tour des élections législatives qui vont consacrer la victoire du Front populaire. La mobilisation s'amplifiera ensuite pour obliger le gouvernement à mettre en œuvre une série d'améliorations pour les salarié-e-s, dont les congés payés.

Plus près de nous, le 1er mai 2002, entre les deux tours de l'élection présidentielle qui avait vu le candidat du Front National au second tour, l'ampleur des manifestations a été très importante pour exprimer le refus d'un parti xénophobe et de régression sociale.

### **Et en 2015 ?**

La nécessité de solidarités internationales reste plus que jamais d'actualité. La manière dont les travailleurs et les travailleuses sont aujourd'hui traités dans le monde nécessiterait des solidarités beaucoup plus fortes. Par exemple, beaucoup des équipements électroniques que nous utilisons dans les ordinateurs ou

les téléphones portables sont produits par Foxconn (plus grand fabricant mondial) dans des centres de production en Chine appelées « usines de la mort ». Le démantèlement et le désamiantage des navires en Asie du sud-est se réalisent dans des conditions contraires à toutes les conventions internationales. Plus près de nous, les salarié-e-s grecs ou portugais subissent les diktats des puissances financières. De nombreux travailleurs détachés (notamment du Portugal ou de l'Europe de l'Est) travaillent en France dans des conditions indignes.

Les mesures décidées ou envisagées ces derniers temps dans notre pays sont à l'opposé de ce qu'il faudrait faire. L'heure doit être à de nouvelles réductions du temps de travail avec les embauches correspondantes qui améliorent les conditions de travail. L'intensification du travail doit être stoppée. La lutte offensive pour l'emploi et la lutte pour la réduction du temps de travail ne sont pas deux luttes dissociables ou opposées, c'est au contraire une même lutte complémentaire. Les projets d'extension du travail le dimanche ou la nuit vont à l'encontre de toute l'histoire sociale de notre pays. L'échec total de ce gouvernement sur l'emploi tient d'abord au fait que les milliards d'euros déversés dans les caisses du patronat seraient beaucoup plus utiles pour créer de nombreux emplois socialement utiles. Des emplois permettant de travailler dans de bonnes conditions sont nécessaires dans tous les secteurs économiques (dans la santé, le social, les associations, les transports en commun, les économies d'énergie et le développement de logement sociaux...). La liste serait beaucoup plus longue car ce ne sont pas les besoins sociaux, les projets utiles qui manquent.

Oui, il faudrait légiférer pour garantir des droits aux salarié-e-s sous-traitants, pour renforcer les moyens et les pouvoirs des CHSCT, pour renforcer les pouvoirs et les moyens de l'inspection du travail face à la délinquance patronale, pour supprimer les précarités dans les fonctions publiques et dans les emplois de début de carrière mais c'est tout le contraire qui est en cours.

En définitive, Macron, Valls et Hollande mettent en œuvre des lois et des mesures législatives et réglementaires qui sont à l'opposé des conquêtes sociales liées notamment aux luttes des 1er mai depuis la fin du 19ème siècle. Le Patronat et les partis conservateurs n'en espéraient pas tant ! Mais l'histoire de cette journée de lutte internationale nous apprend aussi que rien n'est jamais écrit d'avance. La lutte pour « Ne plus perdre sa vie à la gagner » s'inscrit pleinement dans cette histoire du 1er mai. Et pour ceux qui ne l'auraient pas encore fait, il n'est pas trop tard pour signer et faire signer la pétition pour la santé des travailleuses et travailleurs : <http://pournepusperdresaviealagagner.wesign.it/fr> ●

# FONCTIONNEMENT DU CHSCT

## Le CHSCT peut contraindre l'employeur à effectuer des travaux d'amélioration des conditions de travail

Dans cette affaire le CHSCT avait assigné deux entreprises faisant travailler sur un même site des salariés (dont certains étaient mis à disposition de l'autre société), au motif qu'elles ne respectaient pas leurs obligations en matière de prévention des risques d'atteinte à la santé, et celle de prendre les mesures nécessaires pour supprimer ces risques, alors que deux rapports d'expertise avaient montré une dégradation des conditions de travail des salariés.

Le CHSCT visait plus précisément

- l'organisation mise en place pour le fonctionnement du centre d'appels, qui selon lui devait être annulée ou à tout le moins suspendue, dans ses aspects d'objectifs et statistiques quantitatifs chiffrés,

- ainsi que l'aménagement des locaux.

Sur ce dernier point le CHSCT fait valoir que « les salariés travaillent dans un environnement de travail inadapté, en raison d'une ambiance professionnelle et thermique inadéquate et de l'insuffisance des locaux ». Les salariés sont installés depuis 2013 dans un open-space de 562 m<sup>2</sup> pour 50 postes de travail.

La société estime avoir fait le nécessaire puisqu'« elle a installé des nouveaux stores, mis à disposition des salariés des ventilateurs et commandé des devis pour améliorer la qualité acoustique des locaux ».

Mais les juges ont estimé que l'ensemble des travaux n'avait pas été réalisée alors que l'utilité des travaux avait été pointée dès le premier rapport d'expertise et qu'elle n'avait pas été sérieusement contestée par l'employeur.

Alors que le tribunal de grande instance de Versailles a rejeté l'ensemble des demandes du CHSCT, la Cour d'appel lui a donné partiellement raison, en exigeant de l'employeur :

- de prendre toutes mesures propres à faire cesser la violation caractérisée des obligations mise à leur charge par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail. Les juges ont considéré que les dispositions légales ne permettaient pas de suspendre ou d'interdire l'activité mise en place par la société dans les conditions sollicitées par le CHSCT,

- de procéder aux travaux de pose de dalles écophon, d'installation de stores et de ventilateurs, nécessités pour l'amélioration des conditions de travail du site,

CA Versailles, 6ème ch., 17 février 2015, n°14/03079

## Le recours à une expertise n'a pas à être inscrit à l'ordre du jour de la réunion

Au cours d'une réunion extraordinaire avec l'ordre du jour suivant « Mise en place d'une commission d'enquête suite à l'alerte émise par deux membres du CHSCT concernant la situation d'une salariée (...) relatif à une éventuelle situation de harcèlement », le CHSCT vote une délibération pour recourir à une expertise pour risque grave « en vue d'une étude sur les risques psychosociaux »

L'employeur a contesté cette décision en faisant valoir :

- que le CHSCT ne peut pas valablement délibérer sur un point qui ne figure pas à l'ordre du jour ou à tout le moins sur un point ayant un lien implicite et nécessaire avec celui-ci.

- que lorsque la réunion comporte l'examen de documents écrits – en l'occurrence le projet de délibération prévoyant le recours à un expert- ces derniers doivent être adressés avec l'ordre du jour (article R4614-3 du code du travail) ;

- et qu'il n'existait pas de risque grave.

La cour de Cassation a jugé que :

- la résolution votée sur la désignation d'un expert afin d'étudier les sources de souffrance au travail et les risques psychosociaux avait bien un lien avec la question mise à l'ordre du jour ;

- et que ce document « n'est pas de ceux nécessitant un examen préalable afin de permettre aux membres du CHSCT de se prononcer en toute connaissance de cause sur la nécessité du recours à l'expertise » ;

- les éléments fournis comme les témoignages de salariés et d'anciens salariés relatant des situations de souffrance au travail et les alertes de l'inspecteur du travail attestant de l'existence d'un risque grave au sein de l'entreprise.

Cass.soc., 19 novembre 2014, n°13-21523

## Règlement intérieur et consultation du CHSCT

Rappel des textes : un règlement intérieur ne peut être introduit dans une entreprise que s'il a été soumis pour avis au comité d'entreprise et au CHSCT pour les matières qui relèvent de sa compétence. Il en va de même pour les modifications qui y sont apportées. Cette double consultation est obligatoire (Article L1321-4 du code du travail), c'est ce que vient de réaffirmer la cour de cassation.

Dans cette affaire l'employeur avait modifié le RI en introduisant une exception permettant au personnel de venir dans l'entreprise et de la quitter avec sa tenue de travail. Or jusqu'à cette modification, le RI prévoyait que les vêtements de travail ne devaient pas être portés en dehors du lieu et des heures de travail, ce qui obligeait l'employeur à donner des contreparties aux salariés en termes de temps d'habillage et de déshabillage dès lors que la tenue de travail est obligatoire, la contrepartie pouvant revêtir la forme d'une compensation en temps ou financière.

Un salarié a considéré que la modification introduite par l'employeur ne lui était pas opposable dans la mesure où seul le CE avait été consulté mais pas le CHSCT.

L'employeur a essayé d'opposer le fait que le CHSCT ne pouvait être concerné pour le port de vêtements de travail en dehors de l'entreprise.

Mais la cour de cassation en a jugé autrement, elle a déclaré la clause inopposable aux salariés en considérant que le port d'une tenue de travail (même une simple blouse) devait bien être soumise au CHSCT avant de figurer dans le RI.

L'employeur a été condamné au paiement de la contrepartie liée au temps d'habillage et de déshabillage.

Cass.soc., 11 février 2015, n°13-16457

## Le CHSCT peut obtenir des dommages intérêts de l'employeur

Dans cette affaire le CHSCT d'une entreprise de téléphonie avait saisi le tribunal administratif pour faire reconnaître l'existence d'un trouble manifestement illicite face au refus de l'employeur de consulter le comité à l'occasion de l'introduction de la « 4G » qui allait selon lui impacter les conditions de travail des personnels. Le TGI a donné raison au CHSCT en obligeant l'employeur à consulter le CHSCT sur les conséquences de l'introduction de cette nouvelle technologie sur les conditions de travail; de plus l'employeur a été condamné à verser 5 000 € au titre d'une provision sur les dommages-intérêts dus au CHSCT en réparation du préjudice subi, l'entreprise n'ayant pas respecté les attributions et prérogatives du comité.

Ce jugement a été confirmé par la cour d'appel puis par la Cour de Cassation qui dans son arrêt affirme : « Mais attendu que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail, et qui est doté dans ce but de la personnalité morale, est en droit de poursuivre contre l'employeur la réparation d'un dommage que lui cause l'atteinte portée par ce dernier à ses prérogatives... »

Cass.soc., 3 mars 2015, n°13-26258

## VICTOIRE DES GRÉVISTES DU NETTOYAGE À LA BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DE FRANCE !



Les agent-e-s de nettoyage de la société Onet, organisé-e-s au sein de la section Sud Culture de la BnF et soutenu-e-s par Solidaires 94, ont mené une grève très suivie entre le 09 et le 21 avril sur le site François Mitterrand de la BnF.

Comme de nombreux établissements publics, la BnF externalise depuis des années le nettoyage de ses espaces. En 2013, le prestataire Onet Services a remporté le chantier du site BFM en répondant à un appel d'offre au budget revu à la baisse par la BnF, et en a profité pour réduire ses effectifs de 25%. Les agent-e-s ont ainsi vu leurs équipes fondre malgré des surfaces identiques à nettoyer, situation rapidement devenue intenable pour elles et eux. Le stress et la fatigue propres à engendrer des accidents de travail, ainsi que les menaces constantes de sanctions agitées pour plus de rentabilité les ont amené-e-s à dire « STOP » à ces conditions de travail indécentes. Après avoir alerté leur employeur maintes fois notamment en lui remettant une pétition au mois de mars, et rappelé à la BnF sa responsabilité sociale en tant que donneuse d'ordre, 42 sur 44 agent-e-s réuni-e-s en assemblée générale ont décidé de cesser le travail le 09 avril, jour de mobilisation nationale contre les politiques d'austérité, et de placer le sous-effectif au cœur de leurs revendications.

A partir de cette date, les grévistes ont organisé avec l'aide de soutiens des manifestations quotidiennes dans le hall d'entrée de la BnF, afin de rencontrer le public et le personnel du site et de les inviter à signer leur pétition. Les négociations avec Onet ont été tardives et difficiles à mettre en place, et dès les premiers jours des pressions ont été effectuées sur des grévistes menacé-e-s de représailles. La BnF a de son côté finalement accepté de recevoir les agent-e-s, occasion pour elles et eux d'exiger la mise en place d'une charte sociale qui leur permettrait une réelle représentabilité au sein de la BnF ainsi qu'un meilleur cadre pour la défense de leurs acquis sociaux.

Au terme de leurs actions menées durant treize jours, les grévistes ont pu recevoir satisfaction sur différents points :

l'attribution de 100h complémentaires à se répartir entre agent-e-s, l'obtention de trois CDI mettant fin aux contrats précaires de trois collègues, la mise en place d'un groupe de travail pour révision des équipements ainsi qu'un engagement d'Onet à ne pas sanctionner les grévistes. Seuls trois jours de grève payés ont pu être négociés avec l'employeur, d'où un appel à la solidarité afin de recueillir ce que la caisse de grève n'a pu combler au niveau des pertes de salaire.

Au final, ce conflit social aura aussi permis de rendre visible les dégâts sociaux de l'externalisation de services pourtant essentiels au bon fonctionnement des établissements publics, et de pointer du doigt l'urgence de leur ré internalisation pour garantir aux agent-e-s des conditions de travail décentes. Ce sont aujourd'hui les mêmes revendications que porte depuis le 11 mars le personnel TFN des Finances Publiques, avec lequel les grévistes d'Onet manifestent toute leur solidarité.



## LA COUR D'APPEL DE RENNES ORDONNE UNE NOUVELLE EXPERTISE MÉDICALE POUR LES EX-SALARIÉS DE NUTRÉA-TRISKALIA VICTIMES DES PESTICIDES



C'est une nouvelle victoire pour les ex-salariés de l'entreprise agroalimentaire Nutréa-Triskalia de Plouisy qui se battent depuis maintenant plus de cinq ans pour faire reconnaître leurs maladies professionnelles et obtenir réparation devant les tribunaux des Affaires de Sécurité Sociale, des Prud'hommes et du Tribunal de Grande Instance de Saint Brieuc. Comme leurs collègues de travail Laurent Guillou et Stéphane Rouxel, Pascal Brigant et Claude Le Guyader ont été gravement intoxiqués par des pesticides pour certains interdits comme le Nuvantotal et sont aujourd'hui atteints tous les quatre d'hypersensibilité aux produits chimiques multiples (M.C.S en anglais), maladie que la Mutualité Sociale Agricole (MSA) s'obstine à ne pas vouloir reconnaître comme étant extrêmement invalidante puisqu'elle attribue constamment aux malades des taux d'IPP particulièrement insignifiants.

Lors de l'audience de la Cour d'Appel de Rennes du 17 février dernier, Maître François Lafforgue avait contesté le taux d'IPP attribué à Pascal Brigant et à Claude Le Guyader, mais également la fiabilité de l'expertise présentée au Tribunal.

Aujourd'hui dans son jugement, la Cour d'appel a accédé à sa requête en ordonnant une nouvelle expertise et en désignant un médecin parisien qui devra également réévaluer les taux d'Incapacité Permanente Partielle (IPP) de Pascal Brigant et Claude Le Guyader.

Aujourd'hui dans son jugement, la Cour d'appel a accédé à sa requête en ordonnant une nouvelle expertise et en désignant un médecin parisien qui devra également réévaluer les taux d'Incapacité Permanente Partielle (IPP) de Pascal Brigant et Claude Le Guyader.

Une nouvelle audience de jugement se tiendra donc le 1er septembre 2015 à 9h15mn devant la Cour d'Appel de Rennes.

Après la condamnation de Nutréa-Triskalia devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de Saint Brieuc le 11 septembre 2014 pour faute inexcusable de l'employeur, cette décision de la Cour d'Appel de Rennes est donc une nouvelle victoire pour les ex-salariés de cette entreprise agroalimentaire, qui après être tombés gravement malades sur leur lieu de travail ont tous été licenciés.



## PRESSIONS SUR L'INSPECTRICE DU TRAVAIL

### CHEZ TEFAL EN HAUTE-SAVOIE.



La convention internationale de l'OIT n°81 de 1947 garantit l'indépendance des agents de l'inspection du travail dans l'exercice de leur mission. L'article 6 prévoit que « *Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue* ». Concrètement cela veut dire qu'un inspecteur ou contrôleur décide seul de diligenter un contrôle dans les entreprises de son secteur et des suites qu'il donne. Il a un pouvoir d'appréciation et une latitude décisionnelle. La hiérarchie ne peut intervenir pour décider à sa place.

Dans « l'affaire TEFAL » cette indépendance a été violée. Tout commence en avril 2013 où l'inspectrice du travail en charge de l'entreprise TEFAL est convoquée *manu militari* par son directeur pour un entretien qui durera plusieurs heures. Il lui est reproché son intervention dans l'entreprise et notamment son courrier remettant en cause la légalité de l'accord RTT. Le directeur demande à l'inspectrice de revoir sa position et de ne plus intervenir. L'inspectrice sous pression sera en arrêt maladie pendant plusieurs mois suite à cet entretien.

En octobre 2013, l'inspectrice reçoit un mail anonyme d'un salarié de l'entreprise TEFAL : « *Je suis en possession de certains documents hyper confidentiels, prouvant que vous avez été victime de pression psychologique, je sais que le groupe Seb et la société TEFAL ont exercé via des personnes du MEDEF une pression sur votre responsable Mr X afin qu'il vous fasse taire. Je sais qu'une personne des RG dont je connais le nom et prénom a participé à cela. Je n'ai rien à vous proposer d'autre qu'une aide et la mise à disposition de ces documents sans aucune contrepartie. Je ne peux pas, et vous le comprendrez très bien vous donner mon identité. Sachez que je suis moi-même victime de pression psychologique de la part de mon employeur* ». De ces documents, il ressort que le DRH de TEFAL a actionné ses contacts RG et MEDEF et a pris rendez-vous avec le directeur du travail la veille de l'entretien avec l'inspectrice... pour discuter de son « com-

portement ». Le directeur a donc relayé les pressions. Un soutien intersyndical se met en place dans la région Rhône-Alpes (SUD-CNT-CGT-SNU) et interpelle directions et médias (articles Mediapart, Humanité et Libé).

**Mais les relations plus qu'ambiguës entre TEFAL et la direction régionale du travail continuent...** En novembre 2014, l'inspectrice retourne dans l'entreprise avec plusieurs collègues pour y effectuer un contrôle. Elle met en demeure l'entreprise TEFAL, dans un délai d'un mois, de mettre en place un système de captage à la source au niveau de la pompe distributrice du produit Aluclean 250, dans un atelier de décapage où les salariés sont exposés. Ce produit chimique de nettoyage a des effets nocifs sur la santé qui sont largement connus et dénoncés par le CHSCT depuis juillet 2013 (article R.4222-12 du CT). Suite au recours exercé par l'entreprise contre cette mise en demeure, la direction régionale du travail de Rhône-Alpes donne à TEFAL un délai... d'un an pour se mettre en conformité. Comme l'écrira Mediapart : « *Un an pour réaliser des travaux que Tefal et sa maison-mère Seb peuvent largement payer, ce groupe, rentable, ayant en outre bénéficié de 4,9 millions d'euros au titre du crédit-impôt-compétitivité en 2014, pour ne citer qu'une aide publique.* »

**L'inspection du travail doit rester indépendante du pouvoir politique et du patronat.**

La crainte est que le 2ème volet de la réforme de l'inspection du travail concernant les « nouveaux pouvoirs de l'inspection », prévu dans le projet de loi Macron par voie d'ordonnance, vienne fragiliser encore plus l'indépendance de l'inspection. En effet, il est prévu notamment de dépénaliser une partie des infractions au code du travail pour les remplacer par des amendes administratives qui seront fixées par la direction régionale du travail. Le Directeur (directeur régional du travail) étant sous l'autorité du préfet, aura du mal à jongler entre les aides publiques accordées aux grosses entreprises en matière d'emploi (contrats aidés en tout genre, apprentissage) et le volet répressif en cas de non-respect de la législation du travail. Nous savons déjà de quel côté le choix se fera...

## DANS LES GARES DE LYON PERRACHE ET LYON PART-DIEU : LES CHEMINOTS S'OPPOSENT À LA DÉGRADATION DU SERVICE PUBLIC.



Les luttes ne font pas toujours la une des médias. Le discours dominant développe l'idée qu'il n'y aurait plus de grèves et que de toute manière, ça ne sert à rien.

Ce n'est pas l'avis des agents d'accueil des deux grandes gares lyonnaises qui luttent contre une réorganisation qui dégrade à la fois l'emploi (vingt temps plein supprimés pour les deux gares) mais touche aussi le cœur du travail des agents. Comme dans la plupart des entreprises, la direction de la SNCF réorganise le service d'accueil en fonction de ses pseudo-priorités du moment qui ne sont pas celles d'hier et ne seront plus celles de demain. Ces réorganisations du travail sont évidemment réalisées sans tenir compte des réalités vécues tous les jours par ceux et celle qui font le travail.

Les missions sont revues à la baisse avec un discours « *les agents d'accueil doivent tous être au bon moment au bon endroit* ». Formule magique avec pour la direction, un bon moment au bon endroit, qui est dorénavant à l'arrivée des TGV en gare pour orienter les voyageurs vers leurs correspondances ou les prendre en charge en cas de retard. En conséquence, la nouvelle organisation prévoit la fermeture du bureau d'accueil en gare à certaines heures ainsi que la réduction de la présence sur les quais pour les TER, et pour les départs de TGV (que la Direction souhaite transférer sur les contrôleurs).

Cela aboutit évidemment à des bugs depuis la mise en œuvre de cette restructuration en avril, avec des usagers mécontents car livrés à eux-mêmes, avec des PMR (personnes à mobilité réduite) laissées à l'abandon sur les quais, des réclamations, des usagers qui, quand ils arrivent à trouver un agent d'accueil sont exaspérés et parfois très agressifs face à cette situation. Alors que la réorganisation se solde pour les cheminots comme pour les usagers par un fiasco, la Direction maintient le cap et s'entête. Toutes les réunions, concertations et préavis de grèves se soldent par des échecs.

Une forte mobilisation des agents a eu lieu avec une première grève les 27 et 28 mars puis les 17 et 18 avril ainsi que les 24 et 25 avril. Le conflit est parti pour s'ancre dans la durée... car les agents concernés sont déterminés !

Ce conflit illustre bien les dégradations à l'œuvre partout. D'un côté des Directions (avec boules-quiès et œillères) qui décident de politiques qui changent en permanence et sont conçues très loin du terrain. De l'autre, ceux qui font le boulot qui n'acceptent pas de subir la dégradation de leurs rapports avec les voyageurs. Il y a d'un côté un discours sur les clients et de l'autre ceux qui tous les jours de l'année gèrent les aléas, les retards, les dysfonctionnements, informent et conseillent. La lutte pour l'emploi et le service public est une lutte pour pouvoir faire un travail où on n'est pas obligé en permanence de se prendre la tête.

## JOURNÉES ET VOILÀ LE TRAVAIL À BORDEAUX LES 13 ET 14 AVRIL 2015



Et voilà ! Bordeaux aussi a fait ses journées sur la santé au travail ! Réunissant 140 participantes et participants à la MPS d'Artigues Près Bordeaux, où l'interprofessionnel était la règle avec Sud CT, Sud Rail, Sud PTT (poste, orange et télé performance), Sud Santé Sociaux, Sud CAM, Solidaires Finances Publiques, Sud métaux, Sud Safran, Sud GFI, Sud Intérim, mais aussi avec un équilibre entre privé et public. Nous avons également élargi à d'autres militants avec la présence de trois militants CGT et un militant CNT. Parmi les intervenants extérieurs, on a pu compter sur les apports très enrichissants de Damian Kawe (Inspecteur du travail), d'Adrien Mazière (qui écrit une thèse sur les centres de télé performances), Marie Pascual (Médecin du travail), Elodie Pelletier (Ergonome), Nicolas Spire (Sociologue) et les débats ont été nombreux. Eric Beynel est également venu dans la capitale Girondine pour nous prêter main forte. Les acteurs étant en place, passons au déroulé.

Deux films ont ponctué cette 1<sup>ère</sup> demi-journée. Le film sur Carglass, un des opus de la Mise à mort du travail a entraîné quelques réactions épidermiques de la salle. Le sujet plus difficile du suicide avec le témoignage combatif de la veuve d'un salarié de France Telecom qui s'est immolé par le feu il y a quatre ans, film vibrant mais déterminé réalisé par Gilbert Hanna, a interpellé chacune et chacun sur cette terrible réalité. Denis Grabot psychologue spécialisé sur les questions de suicide est intervenu ainsi que Marie Pascual sur les symptômes allant de la boule au ventre jusqu'au burn-out. L'après-midi a été principalement consacré aux trois ateliers : « le scandale des centres d'appels, télé performance et open-space », « le CHSCT lieu de débats d'experts ou contre-pouvoir », et « le lean management et le benchmarking ».

De l'atelier CHSCT, il est ressorti certains constats et certaines idées maitresses : le besoin d'un retour au collectif, la vigilance inquiète des salariés. L'idée que tous étaient concernés quand il y a un problème dans un service et que l'on doit rendre compte à tous quand un problème ressort d'un service. Egalement le problème des restructurations dans les entreprises avec les baisses d'effectifs qu'elles entraînent et la détérioration des conditions de travail. Les problèmes inhérents aux CHSCT ont été évoqués tels que le délit d'entrave dont les élus sont souvent victime, les tentatives de récupération par l'employeur, les problèmes de l'après expertises, les commissions qui doivent rester dépendantes des CHSCT, le burn-out de l' élu (auquel on doit rester attentif), les actions de préventions de

la CARSAT (à laquelle il faut faire appel), l'arbre des causes qui n'est pas mieux que la communication avec les salariés concernés, l'idée que le conjoint peut demander la reconnaissance en accident du travail même quand le suicide du salarié a lieu à son domicile. Des problématiques autour du fait qu'un médecin ou un inspecteur du travail qui s'implique trop est souvent muté. Différents leviers ont été évoqués : se servir du danger grave et imminent, du droit de retrait, rappel que le CHSCT peut lui-même faire une enquête.

Dans l'atelier centre d'appels et open-space nous avons eu l'apport d'un camarade du Bénin qui nous a parlé de la situation du travail au Bénin en replaçant ses analyses dans le contexte historique du pays. On constate que les mêmes recettes sont utilisées partout : la précarisation du travail, l'intérêt de l'employeur à faire de l'économie d'espace, de faire de l'autorégulation, d'avoir une meilleure surveillance sur les salariés. Les conséquences de travail en open-space et centres d'appels : les arrêts de travail qui augmentent de 80%, les difficultés de concentration, différents troubles physiques qui s'expriment. Du coup le turn-over est important, la durée moyenne d'un emploi est d'un an, les managers sont déshumanisés et intrusifs, les primes individuelles ou collectives font marcher la concurrence. Les indicateurs et les objectifs sont variables, les organisations flexibles, les plannings changent souvent, l'exigence est forte et le chantage à l'emploi et à la délocalisation est la règle. Le salarié qui ne produit pas assez est reçu individuellement mais sur la plateforme afin que tout le monde puisse voir et entendre, ce qui crée une pression supplémentaire car les incivilités au téléphone des gens appelés sont déjà la règle. Le salarié qui est dans le collimateur est victime de stratégies d'isolement et son planning est souvent changé. A la question « Que font les IRP ? », l'atelier a répondu qu'il est difficile de mener des actions syndicales avec un turn-over si important, les IRP sont souvent les potes de la direction. Une stratégie développée pour les gens qui reçoivent les appels a été donnée : 1- Où avez-vous eu mon numéro de téléphone ? Et 2- Demander la suppression du téléphone de la liste. Au Crédit Agricole on assiste à une généralisation des open-spaces et des accueils partagés avec les nouveaux concepts agence. A Orange, les open-spaces : c'est l'avenir ! On voit bien que les méthodes sont standardisées dans le monde entier. Un salarié de plateforme a scotché tout le monde en parlant de son manager qui a demandé à toute l'équipe de venir gratuitement un dimanche pour repeindre les locaux !

Dans l'atelier Benchmarking et Lean Management on est vite passé de la définition des concepts et du constat à la mise en place d'idées pour contrer ces systèmes et donc quelles pratiques syndicales mettre en place face à ces méthodes. Plusieurs pistes ont été explorées parmi lesquelles : le besoin de se réapproprier les moments de convivialité avec un temps pour le café et l'importance de prendre des repas hors de l'entreprise. Remettre l'humain dans l'action syndicale est apparu comme une idée importante tout comme le travail sur le terrain. La pratique d'enquête pas seulement en cas de soucis, le compte rendu aux salariés, la diffusion des tracts de la main à la main, occasion de discussions et d'échanges, l'importance de l'humour et d'utiliser tous les supports de communication sont autant de pistes qui sont apparues comme essentielles.

&gt;&gt;&gt;



L'idée de faire des passerelles aussi a été émise, un salarié a parlé de cycle ciné débats qu'il a introduit avec les salariés de son entreprise. Des pistes d'actions ont été apportées avec des exemples qui ont déjà fonctionné comme le boycott de boîtes à clics, la désobéissance collective, le développement de lexique incorrect. Dans cet atelier aussi des camarades ont insisté sur l'importance du travail collectif au sein même du syndicat

Pour la soirée Leila Rossi nous a fait une flamboyante conférence gesticulée sur le RSA. La Confédération paysanne s'est chargée d'un apéritif aux couleurs locales, et après le repas quelques petits pas de danse ont brûlé le dance-floor aux rythmes des playlists des uns et des autres.

Le lendemain, les comptes rendus des ateliers développés ci-dessus, ont été relayé par une interaction entre la salle et les intervenants « experts ». Ces échanges ont été nécessaires pour réussir à prendre du recul et lier ces problèmes à la campagne « *Les capitalistes nous coûtent cher* » et au contexte social et politique actuel avec les projets de loi Macron et de dialogue social. Les interventions de la salle qui se sont peu à peu débridées ont permis de construire des pistes d'actions pour renforcer notre syndicalisme interprofessionnel. Au sortir de ces



journées un bon nombre des participantes et participants nous ont exprimé à chaud leur satisfaction

Parmi les nombreuses pistes envisagées on trouvera pêle mèle :

- La mise en place d'une mailing list EtvoilàW33 pour tous les participantes et participants ;
- Elargir d'avantage à la région Aquitaine, pas assez de participants des autres départements ;
- La mise en place d'une commission locale des conditions de travail ;
- La construction de nouveaux modules de formations syndicales, notamment sur des actions concrètes de désobéissance civile ;
- Le renfort de l'équipe d'animation de Solidaires33 ;
- L'organisation de nouvelles journées mi-avril 2016 ;
- Une réflexion sur le tiers temps syndical (1/3 sur les IRP, 1/3 avec les salarié-es, 1/3 dans l'interpro) ;
- Organiser des prises de parole dans des lieux publics pour aller à la rencontre des salarié-es mais pas seulement ;
- Préparer et organiser une action sur la Bourse de Bordeaux pour le premier mai, et reprendre le rôle des Bourses de travail pour faire de notre rue de la Course un lieu d'échanges et de formation populaire ;
- Prendre appui sur le travail fait sur les conditions de travail pour syndiquer dans le privé et élargir la base sociale de Solidaires.



## CONTRAINTES PHYSIQUES, PRÉVENTION DES RISQUES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

### ENQUÊTES CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA DARES



Ce numéro de Synthèse.Stat' présente les contraintes physiques et les accidents du travail auxquels sont exposés les salariés ainsi que les mesures de prévention des risques dont ils bénéficient.

Les résultats sont issus de l'enquête Conditions de travail 2013.

Conformément aux principes de cette enquête depuis sa création en 1978, c'est le point de vue et les connaissances du salarié sur son travail qui sont recueillis.

Les résultats sont systématiquement ventilés par sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité, type d'em-

ployeur (distinguant les trois versants de la fonction publique).

Afin de présenter des évolutions, lorsque le questionnaire est resté à l'identique, les résultats sont fournis pour les années 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013.

Cinq autres volumes seront publiés pour rendre compte des résultats de l'enquête Conditions de travail :

- Organisation du temps de travail ;
- Intensité du travail et utilisation des technologies de l'information et de la communication ;
- Autonomie ;
- Rapports sociaux au travail ;
- Vécu du travail : reconnaissance, conflits de valeurs, insécurité et changements dans le travail.

Télécharger le document : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/etudes-et-recherches,77/publications-dares,98/synthese-stat-synthese-eval,2212/10-contraintes-physiques,18526.html>

## Benchmarking, c'est la santé ?

Isabelle Bruno  
et  
Emmanuel Didier

B

« Benchmarking c'est la santé ! », claironnait en 2008 la patronne des patrons français, Laurence Parisot, reprenant le slogan de la convention du Mouvement des entreprises de France (Medef)... Pour une personne ignorant tout du « benchmarking », son discours – qui en suggérait l'application aux produits, aux services, aux idées, aux salariés, aux pays, etc. – avait de quoi désarçonner.

De quoi s'agissait-il ? De vanter les mérites d'une technique de management consistant à « évaluer dans une optique concurrentielle pour s'améliorer ». Pour Mme Parisot, « benchmarking » un pays, ce serait « le comparer à d'autres » en vue de repérer les « meilleures politiques » – entendre : « la fiscalité la plus avantageuse », « l'administration la moins pesante », « l'université la plus admirable<sup>1</sup> », etc. – et de s'en inspirer dans un souci de compétitivité<sup>2</sup>. Une recette simple que les capitaines d'industrie, comme ceux de la Table ronde des industriels européens (ERT), s'évertuent à transmettre aux dirigeants étatiques du monde entier depuis les années 1990<sup>3</sup>.

Aux États-Unis, c'est dix ans plus tôt que le benchmarking développé par des firmes privées comme Xerox passa à la notoriété publique. Présentée comme l'arme de la reconquête des parts de marché perdues au moment de la « déferlante nipponne », la pratique du « benchmarking compétitif » fut préconisée par les économistes du prestigieux *Massachusetts Institute of Technology* pour lutter contre le déclin des performances industrielles du pays<sup>4</sup>. Elle devint également l'un des critères d'attribution du prix Baldrige, créé par l'administration Reagan pour récompenser les organisations les plus dévouées à l'amélioration continue de la « qualité totale », que ce soit dans le secteur des biens et des services ou dans celui de la santé, de l'enseignement ou des activités non lucratives.

Bien que flou, le concept de « management de la qualité » prend une importance considérable : détrônant les figures du patron et du contremaître, il couronne le « client-roi » et l'« actionnaire tout-puissant », participant à dépersonnaliser les rapports de pouvoir en les médiatisant par des nombres. Dans le monde des affaires comme dans l'administration publique, le benchmarking et son « horizon qualitatif » conduisent les agents à vouloir améliorer sans relâche leurs résultats, à être toujours en quête de « meilleures pratiques », à viser de nouvelles cibles, à s'engager autant qu'ils le peuvent. L'enrôlement de chacun dans un effort coordonné de compétitivité ne procède idéalement d'aucune contrainte – ni physique, ni légale. Il se nourrit de la *bonne volonté* des participants. Être *volontaire*, « proactif », ou

bien s'exclure du jeu de la nécessaire concurrence : telle serait « l'alternative infernale<sup>5</sup> ». Il y a là une façon très intrigante de gouverner les membres d'un collectif. En l'absence de moyens coercitifs, qu'est-ce qui les fait courir ? Il y a certes les primes et les récompenses, mais la carotte n'épuise pas les ressources de ce mode de gouvernement, qui fonctionne à l'initiative, à l'auto-évaluation, à l'engagement personnel, à la responsabilisation, au volontarisme. On pourrait parler d'« implication contrainte<sup>6</sup> », de « contrôle d'engagement subjectif<sup>7</sup> », ou encore d'« enrôlement des puissances salariales<sup>8</sup> ». Ces formules mettent en relief l'ambivalence d'une domination qui consomme la liberté, la créativité, la subjectivité des dominés. Bien que ces concepts aient été forgés pour décrire les mutations des relations de travail dans l'entreprise, ils sont tout aussi féconds appliqués à l'administration publique contemporaine.

En période de vaches maigres budgétaires, et de condamnation généralisée des excès bureaucratiques, hors de question d'intervenir *plus* (ou avec davantage de moyens), il faut *mieux* organiser. Au slogan libéral classique du « moins d'État » s'est ainsi substitué le mot d'ordre néolibéral du « mieux d'État ». Les États ne seraient plus au-dessus de la mêlée, protégés de la concurrence par leur souveraineté. Comme tout un chacun, ils seraient engagés dans une compétition perpétuelle non seulement avec leurs pairs mais avec n'importe quelle autre organisation. Les voilà pris dans une « course sans ligne d'arrivée », pour reprendre une métaphore dont les managers sont friands et qu'ils appliquent volontiers à toute forme d'organisation.

Or, la définition de ce qui est « mieux » pour différentes institutions ne coule pas de source, loin de là. Les entreprises, de leur côté, ont une « *bottom line* » : le profit. Il est parfois difficile de l'identifier et de le mesurer, en particulier à cause du flou qui caractérise aujourd'hui la comptabilité des grandes entreprises internationales, mais au fond des choses, le profit constitue un objectif clair qui sous-tend la compétition. À l'inverse, du côté des États et de leurs administrations publiques, un tel critère est très évanescent. Ils peuvent bien entendre faire du profit, pourquoi pas, mais il n'en devient pas leur finalité pour autant. Personne n'est capable de définir la fin ultime de l'État, surtout dans un régime démocratique où, en principe, il appartient au peuple de la déterminer et où, de fait, elle suscite un dissensus politique fondamental. Dès lors, la pratique du benchmarking n'a rien d'évident, ni de naturel. Comment se manifeste-t-elle ?

Que l'État fasse usage de chiffres n'est certes pas nouveau. Comme en atteste l'histoire, ce

&gt;&gt;&gt;



**Isabelle Bruno**, maîtresse de conférences en science politique à la Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales de l'Université Lille 2, chercheuse au sein du Centre d'études et de recherches administratives, politiques et sociales (CERAPS, CNRS/ Université Lille 2)

**Emmanuel Didier**, sociologue, chargé de recherche au CNRS (directeur adjoint d'EpiDoPo, CNRS/UCLA).

Auteurs de *Benchmarking. L'État sous pression statistique*, La Découverte/Zones, Paris, 2013 et, avec Julien Prévieux, de *Statactivism. Comment lutter avec des nombres*, La Découverte/Zones, Paris, 2014.

type d'instrument lui est inhérent : la *statistique* se présente dès l'origine, à la fin du XVIIIe siècle, la « science de l'État ». Les statistiques ne se contentent pas de décrire la réalité, elles la transforment, la produisent, et la détruisent aussi parfois<sup>9</sup>. Ironie de l'histoire : ce que l'État avait inventé comme son instrument privilégié sert aujourd'hui à le mettre en pièces sous couvert de « nouvelle gestion publique ». En mobilisant les statistiques, le *benchmarking* cherche à capter leur pouvoir de description transformatrice.

Cette « nouvelle quantification publique » regroupe des éléments dont on nous rebat les oreilles depuis une dizaine d'années. Il s'agit des indicateurs de performance, variables quantitatives que chaque agent doit renseigner lui-même pour démontrer l'efficacité de son activité ; des objectifs quantitatifs, que les instances dirigeantes assignent aux agents tout en cherchant à leur insuffler la « culture du résultat » ; des tableaux de bord, qui permettent en un seul coup d'œil d'appréhender un grand nombre de tels indicateurs et cibles chiffrés ; des classements identifiant les « bons élèves » et les moins bons en vue de distribuer primes ou autres sanctions négatives ; etc. Ces techniques de quantification ont été systématisées dans l'administration publique française par la Loi organique relative aux lois de finance (LOLF) et par la Révision générale des politiques publiques (RGPP), rebaptisée par le nouveau gouvernement Modernisation de l'action publique (MAP).

Ces dispositifs ne fonctionnent pas pour autant en roue libre. La domination managériale est exercée par une élite au pouvoir dont le cercle se resserre. De nombreuses enquêtes sociologiques ont mis en évidence la concentration des fortunes et des pouvoirs aux mains d'un groupe de dirigeants politiques et économiques de plus en plus restreint<sup>10</sup>. En outre, si ces derniers parviennent à implanter le *benchmarking* dans leur organisation en avançant l'argument de l'universalité de cette méthode managériale, supposée « tout-terrain », il arrive bien souvent qu'ils ne se l'appliquent pas à eux-mêmes<sup>11</sup>.

Ils rencontrent néanmoins des résistances. En particulier, ils se sont confrontés à l'opposition d'une catégorie d'agents – les médecins, les magistrats, les commissaires ou les professeurs d'université – dont l'autorité traditionnelle a été remise en cause par le *benchmarking*. Peu enclins à l'action collective, ces « patrons » ont alors rallié la cause d'agents plus subalternes mobilisés contre des dispositifs dont ils sont les premières cibles. D'autres agents ne bénéficiant pas du même capital social que les « patrons » ont, en revanche, espéré trouver dans ces nouveaux systèmes d'évaluation une chance de voir leurs qualités mieux reconnues. C'est ainsi par une alliance entre les plus hauts responsables et certains agents intermédiaires, faisant figure d'« outsiders<sup>12</sup> », que le *benchmarking* est parvenu à surmonter les résistances et à s'imposer dans le secteur public.

Les promesses d'objectivité et d'équité avancées par les promoteurs de cette technique n'ont toutefois pas été tenues et de nombreux effets pervers sont apparus aux yeux de tous. Les agents de tous niveaux ont senti s'abattre sur eux une pression psychologique énorme qui, en particulier dans la police, haut lieu de la « politique du chiffre », a mené certains d'entre eux jusqu'au suicide. Moins radicalement, nombreux sont ceux qui se plaignent de souffrances psychologiques.



Activité du Service de soutien psychologique opérationnel (SSPO). Cette unité de la police nationale organise des actions de soutien post-traumatiques, ou répond à des appels en orga-

nisant des entretiens en tête-à-tête entre le personnel ayant appelé et un psychologue. Le nombre d'entretiens a massivement augmenté au cours de la décennie 2000. Elle s'explique en même temps par une normalisation de l'aide psychologique dans la police et par une augmentation du malaise. *Données fournies par le SSPO en entretien.*

Le peu de consistance et la fugacité des cibles visées ont engendré un manque de stabilité de leurs activités professionnelles, qui a souvent été exprimé en termes de « perte de sens » de leur métier. Surtout, les bénéficiaires des services publics ont pu constater que le « mieux » d'État se traduisait en fait par une baisse de la qualité des services publics. Par exemple, la sécurité policière s'est traduite par une explosion du nombre de gardes à vue pour des personnes qui, auparavant, n'auraient pas été inquiétées ou, autre exemple, le tri à l'entrée des urgences hospitalières, présenté comme le gage d'un traitement plus rapide des malades, a provoqué une augmentation du taux de retour, symptôme d'une insuffisance de la prise en charge médicale.

Enfin, il est très vite apparu que les agents évalués par des variables quantitatives ont appris à « faire du chiffre » ou à présenter leurs résultats de la façon la plus flatteuse pour eux. Ils ont procédé à des arrestations faciles mais sans effets réels sur la « délinquance » pour atteindre leurs objectifs, ils ont écarté les malades les plus complexes pour traiter plus de cas simples, ils ont saucissonné leurs articles pour en publier trois rapidement plutôt qu'un seul excellent. Comment les blâmer de se protéger, de défendre leurs intérêts ? Mais du coup, la réalité sur laquelle portent les chiffres qui servent à évaluer leur réactivité, leurs initiatives, est elle-même construite par la technique de management. Elle n'est plus le juge de paix final à l'aune duquel l'action de l'État peut être soupesée et évaluée, elle est tout particulièrement susceptible d'être, elle aussi, construite. Le *benchmarking* n'est pas le régime de l'objectivité, mais de la manipulation.

L'opposition à cette technique de management commence à s'organiser. Le 4 septembre 2012, le tribunal de grande instance de Lyon a estimé que la mise en concurrence des salariés suscitait un stress permanent qui nuisait gravement à leur santé. Aussi a-t-il interdit à la Caisse d'Épargne Rhône Alpes Sud de fonder son mode d'organisation sur le *benchmarking*<sup>13</sup>. Depuis 2007, cette banque avait en effet instauré un système de gestion des personnels consistant à comparer chaque jour les résultats de chacun et à afficher leur classement. Engagée par le syndicat SUD qui dénonçait la terreur générée par cette méthode managériale, cette action en justice marque un tournant pour les résistances à ce genre de dispositif. Ce jugement sans précédent ouvre la voie à de nombreux recours partout où le *benchmarking* est à l'œuvre. ●

1 Extrait du communiqué de presse « Benchmarker, c'est la santé ! » (8 février 2008).

2 Lire Gilles Ardinat, « La compétitivité, un mythe en vogue », *Le Monde diplomatique*, octobre 2012.

3 ERT, « Benchmarking for Policy-Makers : The Way to Competitiveness, Growth and Job Creation », rapport issu du séminaire, octobre 1996, p. 16 (notre traduction).

4 The MIT Commission on Industrial Productivity Made in America. *Regaining the Productivity Edge*, Cambridge, The MIT Press, 1989.

5 Philippe Pignarre, Isabelle Stengers, *La sorcellerie capitaliste. Pratiques de désenchantement*, Paris, La Découverte, 2007.

6 Jean-Pierre Durand, Marie-Christine Le Floch, *La Question du consentement au travail. De la servitude volontaire à l'implication contrainte*, Paris, L'Harmattan, 2006.

7 Philippe Zarifian, « Contrôle des engagements et productivité sociale », *Multitudes*, n°17, été 2004, p. 57-67.

8 Frédéric Lordon, *Capitalisme, désir et servitude. Marx et Spinoza*, Paris, La Fabrique, 2010.

9 Voir notamment les travaux de Ian Hacking, de Lorraine Daston et d'Alain Desrosières.

10 Charles Wright Mills, *L'Élite au pouvoir*, Marseille, Agone, 2012 (1956) ; Olivier Godechot, *Working rich. Salaires, bonus et appropriation du profit dans l'industrie financière*, Paris, La Découverte, 2007

11 L'exemple paradigmatique est sans doute l'expérience de notation et de classement des ministres au regard des objectifs chiffrés qu'avait fixés le président Sarkozy. Si la publication du palmarès dans *Le Point* a fait grand bruit en janvier 2008, cet exercice de *benchmarking* au sommet de l'État a néanmoins fait long feu.

12 Nicolas Belorgey, *L'Hôpital sous pression. Enquête sur le « nouveau management public »*, Paris, La Découverte, 2010.

13 La décision du TGI de Lyon du 4 septembre 2012 est accessible sur le site du syndicat <www.sudce.com>.

**Le collectif pour la santé des travailleuses et des travailleurs** avaient lancé début avril une invitation à participer à une réunion préparatoire aux « états généraux de la prévention de la santé des travailleuses et des travailleurs ». Celle-ci s'est déroulée le 20 avril après midi à la bourse du travail à Paris.

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

L'invitation faisait plusieurs constats :

En 1946 furent, notamment, mis en place quatre piliers qui participent au droit constitutionnel à la protection de la santé au travail :

- les services prévention de la sécurité sociale destinés à soutenir techniquement la prévention des risques professionnels et d'y contraindre si nécessaire les entreprises,
- la médecine du travail chargée exclusivement d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail,
- l'inspection du travail afin de surveiller l'application du droit du travail notamment en matière de santé et de prévention et de verbaliser les entreprises qui s'en écarteraient et éventuellement de demander la pénalisation des infractions.
- le CHS dans lequel les travailleurs apportaient leur contribution à la prévention, rôle devenu prépondérant après la création en 1985 des Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail et des nouvelles prérogatives pour les Délégués du Personnel, s'appuyant sur des experts qu'ils mandatent et qui permet l'expression de la réalité du travail dans la démarche de prévention.

Ces piliers de la prévention de la santé au travail sont en péril, car victimes d'un travail de sape :

- Les services prévention de la CARSAT, privés de moyens n'auraient bientôt plus comme fonction que de conseiller l'employeur, sans moyens de faire pression pour obtenir une meilleure prévention.
- La médecine du travail étranglée par la pénurie de praticiens, étouffée par la gouvernance des employeurs des services de santé au travail, ne serait bientôt plus qu'un instrument de sélection médicale de la main d'œuvre, la visibilité des déterminants de la santé au travail n'existerait plus ;
- L'inspection du travail, réduite à la portion congrue perdrait son indépendance et deviendrait un instrument de conseil sans pouvoir de sanction. La dépenalisation des atteintes au droit du travail sont par ailleurs programmées ;
- Les CHSCT et le rôle de prévention des DP seraient réduits ou supprimés. Alors que le CHSCT est un exceptionnel lieu de débat sur le travail, sa capacité d'expertise déjà atteinte par l'ANI serait empêchée, l'engagement du mouvement social pour faire du travail un facteur de construction de la santé, la visibilité du travail réel, moteur incontournable d'une véritable prévention, seraient annihilés. Cela est d'autant plus paradoxal que les fonctions publiques viennent de mettre en place leurs CHSCT.

Dès lors, la réunion préparatoire du 20 avril avait pour objet d'effectuer un état des lieux, destiné notamment à mettre en lumière les failles originelles qui ont permis d'affaiblir le système de prévention des risques pour la santé des travailleuses et des travailleurs, puis une analyse des procédés mis en œuvre pour le détruire. Ainsi, les états généraux pourront être consacrés à élaborer des propositions pour une refondation de la prévention des risques du travail, afin que plus personne ne perde sa vie à la gagner.

La réunion du 20 avril a permis à de nombreux actrices et acteurs de la santé des travailleuses et travailleurs de rejoindre et de participer au projet initié par le collectif, associations, syndicats, experts, avocats, chercheurs, médecins, magistrats, etc. La dynamique initiée par l'appel « Pour ne plus perdre sa vie à la gagner » en début d'année 2015 est grande.

Les échanges furent riches au cours de cette demi-journée et ont embrassé un nombre important de sujets. Parmi ceux-ci :

- la place et le rôle de la médecine du travail, soumise au patronat, le mouvement de démedicalisation de la question de la santé au travail, la pénurie organisée, les menaces pour elle que représenterait la disparition des CHSCT et les attaques

coordonnées contre la clinique médicale et le lien qu'elle a construit entre organisations du travail et effets sur la santé.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Et beaucoup d'autres choses encore.

La demi-journée a permis à partir de ces échanges de poser quelques premiers axes communs. En premier la nécessité d'arriver à articuler à la fois la lutte immédiate contre la loi sur le dialogue social et d'apporter une réflexion de fond sur la santé au travail, tout le monde s'accordant à souligner les dangers de ce texte. Pour personne, les CHSCT étaient sauvés comme le prétendent certains.

Pour la préparation des états généraux, ceux-ci doivent permettre de lever le voile sur la méconnaissance des salariés quant à leurs droits, de montrer le potentiel du CHSCT, notamment sur l'éclairage sur le travail réel et d'axer notre travail autour de celui-ci, d'affirmer un droit à la santé et l'importance de la sanction.

La construction des états généraux doit reposer sur des luttes et des mobilisations sur la santé au travail avec, pour quoi pas, l'appui de cahiers de doléance. Nous devons réussir à porter au même niveau les revendications d'emplois, de salaires et de conditions de travail et à donner toute leur légitimité aux enjeux de santé.

Une prochaine journée de préparation est programmée au mois de juin avec un temps en atelier le matin car il y a nécessité d'approfondir un certain nombre de questions. Ces ateliers devront avoir des axes pluridisciplinaires pour ne pas s'enfermer dans des ateliers avec chaque discipline de son côté, par exemple autour des thèmes Sanctions, visibilité, démocratie. ●

# LES RISQUES DU TRAVAIL

SOUS LA DIRECTION DE

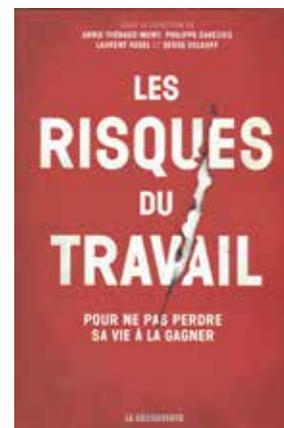
**ANNIE THÉBAUD-MONY, PHILIPPE DAVEZIES, LAURENT VOGEL, SERGE VOLKOFF**

Depuis les années 1990, les conditions de travail se sont progressivement imposées dans le débat social et l'on a pu observer de réelles avancées. Néanmoins, la situation reste critique. Les risques traditionnels n'ont pas disparu : l'exposition professionnelle aux cancérrogènes concerne encore de nombreux salariés ; les manutentions lourdes, l'exposition au bruit ou aux vibrations demeurent répandues... De plus, certaines « améliorations » n'ont fait que déplacer et dissimuler les problèmes, telle l'externalisation des risques grâce à la sous-traitance. Dans le même temps, les transformations du travail et des modalités de gestion de la main-d'œuvre ont fragilisé les collectifs et accru l'isolement des salariés, conduisant à une montée visible de la souffrance psychique au sein de catégories socioprofessionnelles autrefois socialement privilégiées.

Face à ces évolutions, il est plus que jamais nécessaire que tous les acteurs concernés, en particu-

lier les salariés eux-mêmes et leurs représentants, s'approprient les connaissances indispensables pour agir sur les conditions de travail et améliorer la protection de la santé sur les lieux du travail. Tel est le but de ce livre, qui renouvelle intégralement sa première édition de 1985, laquelle avait fait date, devenant rapidement une référence incontournable. Trente ans après, cette refonte s'imposait : elle présente de manière accessible à un large public les connaissances les plus récentes sur les risques du travail, dans tous les secteurs. Et elle dégage les pistes d'action qui en découlent, en prenant en compte des expériences conduites dans de nombreux pays. Mobilisant une équipe internationale de spécialistes, ce livre entend constituer un outil pratique et élargir les débats sur l'avenir de la prévention.

**Reprendre la main sur son propre travail, c'est aussi commencer à reprendre la main sur le monde.**



## IL FAUT SAUVER LE DROIT DU TRAVAIL !

**PASCAL LOKIEC**

Ce livre est un plaidoyer en faveur du droit du travail. Sans nier ni son coût ni sa complexité, il montre que la subordination est aujourd'hui encore au cœur des relations de travail et qu'il importe, dans l'intérêt de tous, qu'elle soit encadrée. Il décrypte les multiples stratégies des entreprises pour contourner les contraintes du droit et souligne que celles-ci sont souvent contrées avec succès par le recours croissant du juge aux droits fondamentaux.

Car la santé et la qualité du travail sont loin de s'opposer à la productivité de l'entreprise. Et de cela le droit du travail est bien le garant.

**Pascal Lokiec** est agrégé des facultés de droit et professeur à l'université Paris Ouest-Nanterre-La Défense. Spécialiste des questions de droit social, il est l'auteur de plusieurs ouvrages de référence sur le sujet.



## BOURDIEU ET LE TRAVAIL

SOUS LA DIRECTION DE **MAXIME QUIJOUX**

Pour de nombreux chercheurs, l'exploitation de la subjectivité des travailleurs est au centre des dispositifs du management moderne. En effet, après avoir contraint scientifiquement les gestes de métier lors du taylorisme, les entreprises (face, notamment, à la tertiarisation de l'activité) détourneraient aujourd'hui à leur profit l'implication personnelle dans le travail. Sans remettre en cause ces analyses, l'approche de Pierre Bourdieu nous rappelle que l'implication dans le travail a toujours fait partie des conditions réelles de son effectuation... et de l'exploitation : « *Les travailleurs peuvent concourir à leur propre exploitation par l'effort qu'ils font pour s'approprier leur travail et qui les attache à lui.* » Souvent perçu comme une forme d'émancipation, l'investissement dans le travail n'est en ce sens que l'envers subjectif d'une même pièce, celle de l'asservissement au salariat.

Plus de dix ans après la disparition de Pierre Bourdieu, cet ouvrage rassemble une vingtaine de contributions. En reprenant les principaux concepts du sociologue (habitus, champ, capital, violence symbolique...), le rappel des structures de domination vient avantageusement compléter les travaux essentiellement cliniques de ces dernières années, principalement centrés sur la question de l'accomplissement de soi au travail.

**Maxime Quijoux** est chargé de recherche en sociologie au CNRS, membre du laboratoire PRINTEMPS à l'université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines. Spécialiste du travail et des mobilisations, il est l'auteur de *Néolibéralisme et autogestion*, l'expérience argentine (éditions de l'IHEAL, 2011) et a récemment dirigé un double dossier sur « les conflits du travail dans le monde » paru dans la revue *Critique internationale* (nos 64 et 65, 2014, Presses de Sciencespo).

