





8



12



4



5



6

3 ACTUALITÉS

Sans mobilisation sociale, rien ne sera possible !

4 JURISPRUDENCES

Harcèlement moral ou sexuel

- Harcèlement moral reconnu à une lanceuse d'alerte
- Même si le harcèlement a cessé la prise d'acte peut être justifiée
- Harcèlement et discrimination : deux préjudices distincts donc deux indemnisations
- La protection des salariés relatant ou témoignant de harcèlement moral ou sexuel

5 VU DU TERRAIN

- Amiante, préjudice d'anxiété : Class action à la SNCF
- Braquages de bureaux de poste au Havre :
- LA POSTE condamnée pour manquement à son obligation de sécurité
- Des formations « Enquêtes-actions, Pratiques syndicales- Pratiques de terrain »

7 ICI ET AILLEURS

- Assemblée générale de la Fondation Henri Pézerat
- Le chantier sur le travail de la Compagnie NAJE

9 LES INVITÉS

Paul Bouffartigue - Christophe Massot

Quelles pratiques de prévention des « RPS » par les CHSCT ? Quelques réflexions.

11 ACTION SYNDICALE

Faire reconnaître un accident de service, c'est aussi de l'action syndicale

12 PARUTIONS

- Hesamag #11
Le monde infirmier au bout du rouleau
- Le bulletin de l'ANDEVa
- Le Bateau-usine Kobayashi Takiji

Sans mobilisation sociale, rien ne sera possible !

Le premier semestre de cette année 2015 aura été marqué par deux textes de lois qui se sont attaqués durement à la fois à la santé des travailleuses et des travailleurs mais aussi aux outils à même d'en assurer la défense. C'est au début de l'été, dans un débat social atone que la loi Macron et la loi Rebsamen ont été adoptés définitivement sans que des mobilisations à la hauteur des enjeux de ces textes ne puissent être mises en œuvre. Les dégâts sont considérables et même si nous y sommes déjà revenus à plusieurs reprises dans ce bulletin, il ne nous semble pas inutile à ce stade de dresser la liste de quelques-unes des mesures néfastes contenues dans ces deux textes de lois. D'autant que ces deux textes furent amendés en cours de lecture par le gouvernement lui-même et jusqu'aux derniers instants. Drôle de manière de voir le débat démocratique quand celui-ci se couple avec l'usage de l'article 49.3.

Des attaques sur la santé

L'une des principales attaques contenues dans la loi Macron, qui a d'ailleurs donné lieu à plusieurs mobilisations des salarié-e-s du secteur du commerce, est celle qui concerne le travail du dimanche et le travail indûment dénommé « travail en soirée » alors qu'il n'est rien d'autre que du travail de nuit. Ces extensions se font de plus sans contreparties inscrites dans la loi et par ailleurs avec des conséquences importantes en terme de santé puisque de nombreuses études ont largement démontré notamment la corrélation avec l'apparition de cancers en particulier chez les femmes.

Dans le même tempo, suite à un nouveau rapport et par des amendements rapides, le compte pénibilité a été une fois encore amoindri alors même que celle-ci va augmenter. D'une part la fiche individuelle a été supprimée et l'exposition sera définie par des accords de branche étendus ou des référentiels de branche homologués par un arrêté. Dans le même temps, une fois encore l'application et la mesure d'un certain nombre de facteurs de pénibilités sont reportés de six mois...

Et des outils amoindris...

Symboliquement la loi Macron supprime le délit d'entrave au fonctionnement des IRP qui ne sera donc plus sanctionné pénalement mais désormais passible seulement d'une amende. Cette mesure couplée avec une dépénalisation globale des infractions relevées par les services de l'inspection du travail participe à la construction d'une impunité patronale.

Pour poursuivre dans cette voie de mise au pas ou de destruction des outils de défense des travailleuses et travailleurs, la loi Rebsamen, emboîtant les pas du Medef et des nombreux think tanks libéraux comme Terra Nova qui ne cessaient de vouloir supprimer cette

instance, s'est attaquée aux CHSCT. Ainsi dans les entreprises de 50 à 300 salarié-e-s, c'est à dire une grande majorité des entreprises, l'ensemble des instances représentatives (DP, CE et CHSCT) pourra être fusionné dans une DUP (Délégation Unique du Personnel). Pour les entreprises de plus de 300 cela sera aussi possible avec un accord d'entreprise. Les CHSCT sont donc sérieusement mis à mal ! Non seulement les questions de santé au travail vont être noyées dans les autres sujets avec des difficultés pour mener à bien par exemple les enquêtes accidents du travail mais de plus le volume global à la fois de militant-e-s et de temps de délégation va être sérieusement diminué... Et ce n'est pas la maigre représentation des salarié-e-s dans les TPE (avec 5 heures par mois et à l'échelle des nouvelles régions) qui devra demander l'autorisation d'aller dans les entreprises qui pourra compenser cela !

A la suite du rapport Issindou le gouvernement a commencé à s'attaquer via des amendements soudains à la médecine du travail avant de se raviser pour partie mais ce n'est que pour mieux revenir sur le sujet dans les prochains mois tant la pression du patronat est forte sur le sujet. Les nombreuses poursuites que celui-ci entreprend envers les médecins du travail les plus combattifs devant les conseils de l'ordre sont la preuve de cet acharnement.

Et maintenant ?

Les mois qui viennent ne verront pas le gouvernement fléchir dans ces attaques. La possibilité qu'il a désormais d'agir pour prendre un certain nombre de mesures par ordonnance à la fois sur la réforme de l'inspection du travail et sur le code du travail lui-même est plus qu'inquiétante. Le récent livre de Badinter et Lyon-Caen parlant d'obésité du code du travail est un signal plus que négatif, d'autant que le second est membre de la commission Combrexelle qui a pour mission d'élargir la place de l'accord collectif et donc accentuer la déréglementation.

La mobilisation sociale est donc indispensable, et surtout elle doit prendre appui pas seulement sur la contestation des projets en cours mais aussi et surtout sur des revendications et des propositions fortes. C'est le sens de l'action opiniâtre du collectif pour la santé des travailleuses et des travailleurs qui depuis le début de l'année 2015 dénonce et lutte contre les attaques en cours et dans le même temps fait un travail de fond pour préparer les États généraux de la santé des travailleuses et travailleurs. Ceux-ci auront lieu les 17 et 18 novembre 2015 en région parisienne, réservez d'ores et déjà cette date importante pour la construction de la mobilisation sociale pour ne plus perdre sa vie à la gagner ! ●

Harcèlement moral reconnu à une lanceuse d'alerte

En mars 2015, la banque suisse UBS a été reconnue coupable de harcèlement moral par le conseil des prud'hommes et condamnée à 30.000 euros de dommages et intérêts.

La salariée contestait son licenciement pour motif économique intervenu en janvier 2012 et faisait valoir qu'elle était victime de brimades de la part de sa supérieure hiérarchique pour avoir refusé de détruire des documents qui pouvaient démontrer un système d'évasion fiscale. Plusieurs de ses fichiers ont été ensuite détruits, elle a subi de multiples pressions, une mise à l'écart et enfin une rétrogradation. Cette situation a entraîné une dégradation de son état de santé.

Quant à l'employeur il a fait valoir une «relative mésentente» entre la salariée et sa supérieure (argument classique), que l'enquête menée par la direction ne laissait apparaître aucun harcèlement moral et que les motivations de l'intéressée étaient d'obtenir des conditions financières de départ plus conséquentes.

Le juge a estimé que les explications de la banque sur nombre de griefs «*n'étaient pas convaincantes*» et conclu que «*ces éléments concrets, précis et concordants sont de nature à présumer l'existence d'un préjudice moral*».

Ce jugement met en évidence la nécessité absolue de doter les lanceurs d'alerte d'un vrai statut protecteur. Une lettre ouverte au président de la République demandant la protection des lanceurs d'alerte, des syndicalistes et des journalistes a été adressée par 25 organisations comme Transparency International, Anticor, la Ligue des Droits de l'homme ou le Syndicat de la magistrature, Solidaires Finances publiques, ATTAC....

Il faut signaler que la banque est mise en examen pour blanchiment aggravé de fraude fiscale par la justice française.

Même si le harcèlement a cessé la prise d'acte peut être justifiée

Dans cette affaire une salariée a dénoncé auprès du directeur des ressources humaines les agissements d'ordre moral et sexuel dont elle était victime de la part de son supérieur hiérarchique. Après une enquête de la direction, l'auteur du harcèlement a été licencié pour faute grave.

Placée en arrêt de travail pour syndrome anxiodépressif la salariée un an après, a pris acte de la rupture de son contrat de travail en invoquant le harcèlement subi après la révélation des faits (ébruitement de l'affaire au sein de l'entreprise, réflexions déplacées de collègues ...).

La Cour d'appel a bien retenu la matérialité du harcèlement moral et sexuel, caractérisée et non contestée par l'employeur, mais jugé qu'aucun manquement ne pouvait lui être reproché, celui-ci ayant pris les mesures appropriées en licenciant l'auteur du harcèlement. En conséquence la cour d'appel a jugé que la prise d'acte produisait seulement les effets d'une démission.

La cour de cassation a annulé le jugement estimant que les juges auraient du rechercher dans un premier temps s'il y avait eu manquement de l'employeur à son obligation de sécurité puis dans un deuxième temps, rechercher si ce manquement empêchait la poursuite du contrat de travail.

Les juges de la haute juridiction se sont appuyés sur le fait que l'employeur est «*tenu à une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et qu'il manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements*». (Cass.soc29 juin 2011, n°09-69444).

Ces exigences résultent de la loi, de l'article L1152-4 du code du travail : «*L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral*».

Cet article du code du travail va plus loin que les arrêts de la cour de cassation du 28 février 2002 (appelés communément arrêts amiante) qui ont consacré l'obligation de sécurité de résultat et admis qu'il y a manquement de l'employeur lorsqu'il «*avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver*».

L'obligation de l'employeur est donc de prévenir impérativement le risque de harcèlement. La jurisprudence sur ces questions est constante, la simple survenance d'actes de harcèlement est un manquement à l'obligation de sécurité de résultat.

Dans cette affaire une autre cour d'appel devra déterminer à la lumière des circonstances et des éléments du dossier, si le harcèlement subi a empêché la poursuite du contrat de travail et si la prise d'acte est justifiée.

Cass.soc., 11 mars 2015, n°13-18603

HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL

Harcèlement et discrimination : deux préjudices distincts donc deux indemnisations

Dans cette affaire une salariée licenciée pour inaptitude entendait obtenir réparation à plusieurs titres et notamment :

- pour discrimination en raison de son état de grossesse : au retour de ses trois congés de maternité elle avait subi à chaque fois une diminution de ses fonctions rédactionnelle, jusqu'à disparaître quasi totalement ce qui l'avait privée d'une partie de sa rémunération et de toute progression de carrière dans l'entreprise.

- et pour harcèlement moral : l'éviction progressive de ses activités a eu des répercussions importantes sur sa situation au sein de l'entreprise, son moral (sentiment d'être mise au placard) et son état de santé (inaptitude médicale constatée par le médecin du travail).

Pour l'employeur le préjudice subi pour discrimination et pour harcèlement moral était le même, les griefs invoqués étant identiques et qu'il ne pouvait y avoir qu'une indemnisation unique au titre du préjudice moral.

La cour de cassation a donné raison à l'ex-salariée en rappelant que «*les obligations résultant des articles L. 1132-1 (discrimination) et L. 1152-1 (harcèlement moral) du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques*».

Les juges ont fait valoir que «*Les dommages-intérêts alloués au titre de la discrimination réparent les préjudices matériels et moraux résultant de la privation d'une partie des fonctions de l'intéressée après retour de ses congés maternité et non l'atteinte à la dignité et à la santé de la salariée, ayant conduit à un état d'inaptitude médicale constaté, résultant du harcèlement moral dont elle a fait l'objet.*»

Ainsi il est possible pour un-e salarié-e d'obtenir une double réparation pour une même situation dès lors que les faits caractérisant la discrimination et le harcèlement moral (au cas particulier) sont bien établis.

Cass.soc., 3 mars 2015, n°13-23521

La protection des salariés relatant ou témoignant de harcèlement moral ou sexuel

D'une façon générale ces salariés sont protégés contre d'éventuelles mesures de rétorsion : ils ne peuvent faire l'objet d'une sanction, d'un licenciement ou d'une quelconque mesure discriminatoire en lien avec ces accusations (article L1152-2 et L1153-3) sous peine de nullité (article 1152-3 et L1153-4)

Cette immunité est levée en cas de mauvaise foi que l'employeur doit établir. Il ne lui suffira pas de démontrer que les accusations sont infondées, que les faits dénoncés ne sont pas établis mais de montrer que le salarié connaissait leur caractère mensonger.

Pour la cour de cassation «*il résulte des articles L. 1152-2 et L.1152-3 du code du travail que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis et n'est constituée que lorsqu'il est établi que l'intéressé savait que les faits dénoncés étaient faux*». Cass.soc., 7 février 2012 n°10-18035.

Deux nouveaux arrêts de la cour de cassation viennent de confirmer cette jurisprudence.

Dans le premier jugement il s'agissait d'un licenciement pour faute grave et parmi les nombreux griefs de l'employeur il y avait le fait que le salarié «*n'hésitait pas à l'accuser de harcèlement moral...*». La cour de cassation a rappelé que le «*salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce*» ;

Pour ce seul motif les juges ont annulé le licenciement.

Cass. Soc. , 10 juin 2015, n° 13-25554

Dans le deuxième jugement c'est la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage qui a été annulé pour les mêmes motifs.

Cass. soc., 10 juin 2015, n°14-13.318

Amiante, préjudice d'anxiété : Class action à la SNCF



162 agents SNCF et d'entreprises sous-traitantes, sur tout le territoire national, travaillant ou ayant travaillé dans les ateliers de la SNCF, sur la voie ou à la conduite des trains, ont déposé en juin 2013 leur dossier auprès du Conseil des Prud'hommes de Paris. Tous ces agents sont suivis médicalement pour avoir dans les années 70 à 2000 travaillé sur de l'amiante ou dans un milieu amianté.

Ce suivi médical (scanner etc...) régulier n'a pas vocation à les soigner d'une possible pathologie, mais à vérifier qu'une des maladies reconnues comme liées à l'exposition à l'amiante ne s'est pas encore déclarée.

Depuis des années, ils vivent avec cette angoisse d'apprendre qu'ils/elles développent une de ces maladies incurables et souvent mortelles.

La SNCF, comme toutes les autres entreprises similaires ayant exposé leurs salarié-e-s à ce poison, est responsable de cet état permanent d'anxiété. A aucun moment donné la SNCF ne les a pleinement informés du danger auquel ils ont été exposés et de ses conséquences potentielles. En conséquence, ils demandent, toutes et tous, une indemnisation à la hauteur du préjudice subit.

Le 12 mars 2015 le conseil des prud'hommes devait statuer sur la situation des 154 cheminot-e-s qui sur tous le territoire national, dans de nombreux métiers (ateliers, conducteurs de train, agents de la voie et du service électrique) en activité ou retraités ont été exposé des années durant à un empoisonnement continu et connu de la SNCF.

Le lundi 1er juin 2015, le conseil des prud'hommes à rendu sa décision et renvoi l'affaire en départage sans fixer encore de date. Ce jugement est peu surprenant compte tenu d'une décision de la cour de cassation de limiter aux seules entreprises appartenant au dispositif ACCATA, le bénéfice du préjudice d'anxiété. Les conseillés employeurs n'avaient sans doute pas envie de contester une décision de la cour de cassation.

Toutefois celle-ci finira de toute façon par être remise en cause. **En effet comment nier le préjudice d'anxiété pour de nombreux poisons professionnels dans l'industrie chimique ou nucléaire.**

SUD-Rail ira jusqu'au bout des procédures en lien avec les associations et tous les syndicats des branches concernées par les empoisonnements professionnels.

Braquages de bureaux de poste au Havre : LA POSTE condamnée pour manquement à son obligation de sécurité



Par jugement en date du 10 avril 2015, le Conseil de prud'hommes du Havre a donné raison à 15 postières de la région havraise et au syndicat SUD-PTT, qui demandaient la condamnation de l'employeur

public au paiement de dommages-intérêts pour manquement à son obligation de sécurité de résultat.

Elles reprochaient à l'entreprise d'avoir tardé à mettre en place les mesures de prévention et de protection nécessaires au moment de la vague de braquages qui avait déferlé sur la région en 2012. Durant toute cette année, les salariés, leurs représentants syndicaux et le CHS-CT avaient notamment réclamé l'embauche d'agents de sécurité dans les bureaux de poste de la région havraise pour prévenir ces agressions et rassurer le personnel. Ce n'est qu'au bout de 10 braquages et après l'exercice du droit de retrait des agents des bureaux de la région, que la Poste avait enfin consenti à la mise en œuvre de cette mesure. Le retard pris dans l'application de cette mesure constitue, selon les juges, une violation de l'obligation de sécurité de résultat qui incombait à l'employeur. La Poste est ainsi condamnée à verser à chacune des requérantes la somme de 4 300 € et au syndicat SUD-PTT la somme de 2 000 €.

Les attendus du jugement sont particulièrement éloquentes :

« *Le retard dans l'application de ce type de mesure constitue une violation de l'obligation de sécurité qui incombait à LA POSTE, qui, ayant attendu la dixième agression, n'a pas pris immédiatement les mesures de prévention et de protection nécessaires qui s'imposaient pour assurer de manière effective la sécurité et protéger la santé des salariés travaillant sous sa responsabilité* »

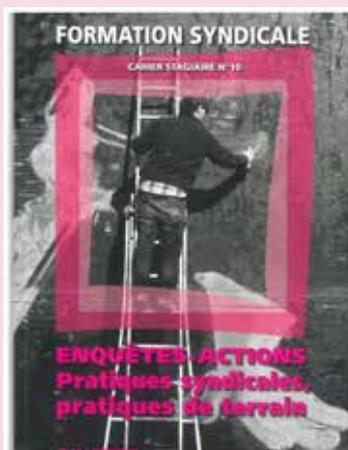
« *Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, eu égard à la tardiveté à mettre en place des mesures qui auraient participé à la prévention des risques d'attaques à main armée, a indubitablement causé un préjudice aux salariés, même ceux qui n'auraient pas été victimes d'attaques* »

Ce jugement rappelle à la Poste qu'elle se doit, comme tout employeur, de tout mettre en œuvre pour protéger la santé et la sécurité de son personnel et confirme le rôle incontournable dévolu au CHS-CT dans cette mission. En effet, cette décision n'aurait pu voir le jour sans les interventions et procès-verbaux de cette institution représentative du personnel, dont l'existence est actuellement menacée... Et pour cause !

La Poste a interjeté appel de ce jugement.

FORMATION SYNDICALE

Des formations « Enquêtes-actions, Pratiques syndicales- Pratiques de terrain »



Ces derniers mois, plusieurs Solidaires départementaux (Paris, Nantes, Bordeaux, Lyon, Nancy) ont organisé des formations de 2 ou 3 jours sur les pratiques d'enquêtes syndicales. Un cahier stagiaire de formation syndicale est édité par le CEFI-Solidaires pour accompagner ces formations.

Pour comprendre ce que vivent les salarié-es dans les bureaux, les services, les entreprises et développer des pratiques d'enquêtes syndicales, ces formations concernent tous les militant-es Solidaires qui veulent intégrer dans leur politique syndicale la prise en compte de ce que vivent les salarié-es et contribuer avec eux à développer des politiques d'actions.

Cahier de formation syndicale n°10 «Enquêtes-actions, Pratiques syndicales- Pratiques de terrain» Prix = 3 €

Règlement par chèque à l'ordre du CEFI Solidaires - Commandes à adresser par les organisations de Solidaires à : cefi@solidaires.org. (Préciser quantité, adresse d'expédition et nom et adresse de la structure à facturer).

Les pratiques d'enquêtes-actions que nous souhaitons développer doivent permettre de mieux comprendre ce que les salarié-e-s s'efforcent de préserver, de promouvoir, de développer, et les obstacles auxquels ils se heurtent. Il s'agit de développer des connaissances fines, détaillées sur ce qui se passe sur les lieux de travail. La mondialisation libérale (largement décrite par ailleurs) a des conséquences concrètes jusqu'au poste de travail. C'est donc à ce niveau qu'il s'agit de décrire ce qui fait sens collectivement et pour rendre visible ce qui est habituellement intériorisé.

Le développement d'espaces de discussions avec les salarié-e-s permet la mobilisation. Trop souvent, des enquêtes de CHSCT sont par exemple rédigées à partir de témoignages de collègues sans aller vérifier ensuite avec eux que ce qui est écrit par les élus correspond bien aux aspirations collectives du plus grand nombre. Des tracts syndicaux décrivent parfois des conditions de travail sans associer ceux qui vivent et subissent les situations décrites. Les pratiques d'enquêtes visent à co-construire les analyses et les revendications avec ceux et celles qui font le travail.

Il s'agit, en mettant en débat les questions du travail telles qu'elles se posent aux salarié-e-s de développer du lien, de reconquérir une capacité à agir sur les évolutions du travail et à affirmer la dignité de ceux et celles qui font fonctionner la société. Ce travail de renforcement des capacités de réflexions des salarié-e-s est en même temps un travail d'enracinement du syndicat.

Le renforcement des liens entre syndicalistes et salarié-e-s autour des questions du travail permettent d'enrichir non seulement les revendications sur les questions de santé-travail, mais aussi les autres revendications portées par Solidaires: salaires, temps de travail, statut, emplois, égalité professionnelle, formation, etc.

Dans nos pratiques syndicales, ne pas sauter une étape...

Des représentants dans un CHSCT sont informés de difficultés importantes dans un service : conflits interpersonnels, comportements inacceptables de la hiérarchie, absentéisme important qui génère un surcroît de travail pour ceux qui s'efforcent de tenir...

Une enquête est décidée en CHSCT. La Direction octroie les moyens nécessaires et permet au CHSCT de faire quelques entretiens de salarié-e-s et une rencontre collective. Cela permet de recueillir des témoignages et de comprendre ce que vivent les collègues.

Un rapport est rédigé rapidement et envoyé aux autres membres du CHSCT ainsi qu'à la Direction...

Il manque quelque chose !

Dans les formations pratiques d'enquêtes, nous échangeons sur la nécessité de permettre aux salarié-e-s d'être acteur et pas seulement sujet des enquêtes et de ce que nous écrivons sur le travail. Il ne s'agit alors pas seulement de les écouter, d'écrire ce qui nous est confié pour aller « ferrailler » ensuite le plus rapidement possible avec les Directions.

Une fois que l'on a rédigé une note, un rapport d'enquête, que l'on reprend dans un document un constat et des propositions, il s'agit de retourner passer un moment avec le service qui nous a sollicité.

La vérification du contenu de ce que nous écrivons avec les personnes directement concernées est un incontournable dans les pratiques syndicales que nous souhaitons développer.

Ceux et celles qui nous ont confié leurs réflexions sur ce qui ne va pas dans leur travail et sur ce qu'il faudrait exiger doivent pouvoir vérifier que nous avons bien compris ce qu'ils nous ont confié.

Ce retour aux intéressés avant de repasser par la phase « institutionnelle » d'intervention dans les instances change la nature de la « délégation ». Plus l'intervention est co-élaborée, plus nous aurons les salarié-e-s avec nous avec des arguments que les Directions vont plus difficilement contrer. Et souvent, si l'on prend ce temps de retour ça nous donnera des éléments complémentaires (parfois rédigés par les intéressés eux-mêmes) et les possibilités d'action sont plus importantes.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FONDATION HENRI PÉZERAT



ASSOCIATION
Henri Pézerat
Travail • Santé • Environnement

« La santé des travailleurs est la sentinelle de la santé publique » Henri Pézerat »

Plusieurs militants de Solidaires ont participé à l'assemblée générale de la Fondation Henri Pézerat qui s'est tenue les 12 et 13 juin 2015 à Saint Briec.

Deux journées très intéressantes, riches en échanges avec les différents réseaux auxquels l'association participe qui ont permis à la fois de faire le point sur des actions ou réflexions engagées et de tracer quelques axes de travail pour les mois à venir.

Un point a été fait sur les questions d'actualité relatives au droit du travail ainsi qu'à la sécurité et la santé des travailleurs/euses. Les dérégulations en cours - inspection du travail, conseils prud'homaux, CHSCT, médecine du travail, pénibilité,...- sont préoccupantes. Dans un contexte où le gouvernement fait tout pour supprimer les obligations des entreprises considérées comme des freins à l'emploi, à la compétitivité les mesures prises au nom de la simplification de la vie des entreprises se font au détriment de la protection de la santé et de la sécurité des salarié-es.

Les parafoudres radioactifs à Orange

Un camarade de la CGT membre du CHSCT de l'unité d'intervention d'Auvergne d'Orange a fait un point sur la restitution de l'expertise - votée le 30 décembre 2010 !- sur l'exposition des salariés à des risques radioactifs liés aux parafoudres. Les parafoudres sont des dispositifs de protection contre les surtensions provoquées notamment par la foudre. France Télécom

en a installé environ 1 million jusqu'à la fin des années 1970 période où le déploiement s'est arrêté. Leur retrait a démarré en 1999 et l'achèvement n'est pas prévu avant 2022

Les représentants du CHSCT avaient alerté sur des cas de cancers inexplicables parmi des techniciens et organisé une visite du site de Riom-ès-Montagnes en 2008.

L'expertise conduite par un cabinet d'expert avec l'appui d'un laboratoire du CNRS n'était pas une expertise médicale, elle a montré que les expositions de certains salariés aux parafoudres contenant du radium à des niveaux significatifs ne peuvent être négligées. Les résultats de l'expertise ont été présentés au niveau national aux médecins du travail et aux médecins de l'Agence Régionale de Santé.

Ce rapport n'a pas ému outre mesure l'entreprise Orange qui va sous-traiter la dépose de ces matériaux et donc renvoyer les risques et les responsabilités sur d'autres salariés!

D'autres interventions autour de la sous-traitance ont mis en évidence les carences des plans de prévention, le développement du recours à des salariés détachés, les insuffisances du suivi post exposition et post professionnel ... Des pistes de travail à creuser.

Solidarité et convergences entre les victimes des pesticides et les irradiés des armes nucléaires

En milieu d'après-midi s'est tenu un débat public avec deux collectifs qui se battent pour que leurs maladies soient reconnues comme étant liées à leur travail.

Le collectif des irradiés de l'Île Longue à Brest rassemble des travailleurs engagés depuis plusieurs années pour faire reconnaître des cancers professionnels dont ils sont atteints et qui ne sont pas inscrits dans les tableaux de maladies professionnelles.

Quant au collectif des anciens salariés de Nutréa Triskalia, soutenu par Solidaires Bretagne, il rassemble d'anciens salariés (ils ont été licenciés pour inaptitude) qui depuis 5 ans se battent pour faire reconnaître leur maladie (hypersensibilité) conséquence d'une grave intoxication par des pesticides interdits comme étant liée au travail et obtenir la condamnation de leur employeur.

Ces batailles sont longues mais heureusement parfois gagnantes grâce à la ténacité des salariés concernés, aux engagements pris par des organisations de soutien, l'appui d'avocats, soutiens qu'il faut encore renforcer, élargir ...

On peut dire que le travail de ces collectifs a permis d'ouvrir une brèche dans l'invisibilité de maladies liées au travail, de mettre sur la place publique des situations scandaleuses .

Les débats ont également mis en évidence la primauté de la logique économique et financière qui animait tant les employeurs que l'Etat, dont l'attitude est de nier et de masquer tout lien entre les produits utilisés et leurs conséquences sur les salariés, sur l'environnement etc.

L'avocat François Lafforgue a montré les difficultés qu'il y avait à obtenir une mise en cause de la responsabilité des entreprises en raison notamment de la logique d'indemnisation forfaitaire du système des accidents du travail et

>>>



des maladies professionnelles.

Pour conclure le débat, Annie Thébaud Mony a souligné l'importance des mobilisations collectives, elles sont un moyen de rendre visibles les maladies professionnelles comme un problème collectif et non individuel, le recours juridique est un outil qui fait bouger les lignes. Pour l'avocat François Lafforgue le meilleur levier dans ces affaires scandaleuses est le pénal car il crée un retentissement considérable dans le milieu où il se produit.

Un des objectifs fixés à l'issue de cette AG est de disposer prochainement d'une liste d'experts de différentes spécialités : médecins, toxicologues, chimistes, ingénieurs de prévention... qui seraient prêts à travailler sur une base bénévole et militante. En effet le recours à de « vrais experts » permettrait par exemple de présenter une expertise construite devant une juridiction qui se verrait alors contrainte de faire la preuve que la maladie n'est pas due au travail. C'est ainsi que des salariés (verriers de Givors, dockers de Nantes-Saint-Nazaire) ont pu obtenir gain de cause.

L'Association Henri Pézerat a pour but de créer et de faire vivre un réseau d'échanges d'expérience et d'aide aux luttes sociales concernant la santé des personnes en lien avec le travail et l'environnement. Henri Pézerat était convaincu que l'on ne peut séparer production de connaissances et action militante pour la santé, la vie, la justice, la dignité de tous ceux mis en péril par un développement économique dénué de tout respect de la vie humaine.

Sur la base de ses travaux, l'association maintiendra indivisible, enrichira et mettra en valeur l'important fonds documentaire qu'Henri Pézerat a constitué durant toute son activité de scientifique militant, au service des victimes en lutte contre les atteintes à la santé aussi bien dans le monde du travail que dans l'environnement

Les premières réflexions menées au sein de 4 ateliers seront poursuivies lors de la prochaine AG qui se tiendra en novembre ou décembre à Fontenay sous Bois :

- la traçabilité des expositions, la perspective étant de réaliser un guide pratique,
- l'expertise médicale avoir des témoignages sur les obstacles rencontrés
- la sous-traitance,
- la filière déchets

Les militants de Solidaires peuvent consulter le site de l'association : <http://www.asso-henri-pezerat.org/> et son bulletin Alertes. Les équipes syndicales (organisations professionnelles et Solidaires locaux) peuvent adhérer à l'association.

Le chantier sur le travail de la Compagnie NAJE

Les 5 et 6 juin sous l'égide de la compagnie NAJE (N'Abandonne Jamais l'Espoir), 60 comédiens et comédiennes ont présenté leur spectacle de théâtre forum sur le travail à la Parole errante, à Montreuil. Ce sont donc des amateurs-trices qui ont travaillé pendant plusieurs mois à mettre en scène «le chantier». Une pièce a donc été réalisée sur le travail rendant compte du vécu de ceux et celles qui y ont participé : engagements, douleurs, maladies, rapports de forces, différences vécues entre hommes et femmes, jeunes et vieux, lutte, syndicalisme... avec une scène succulente

sur les moyens de combattre le stress. Et, sur le principe du théâtre forum, les spectateurs et spectatrices présent-es ont eu l'opportunité d'être acteur-trices de différentes scènes pour l'être sans doute mieux dans la vraie vie. Un succès auquel on a contribué plusieurs militant-es de Solidaires devant une salle pleine à chaque représentation.

Nous reviendrons plus longuement et en détail sur ce chantier et son processus de création dans un numéro prochain d'Et voilà.



Quelles pratiques de prévention des « RPS » par les CHSCT ? Quelques réflexions.

*Paul Bouffartigue
Christophe Massot*



A la demande de la DIRECCTE PACA, une équipe du LEST a réalisé en 2012 une étude visant à évaluer l'impact des formations sur les « Risques psychosociaux » (« RPS ») organisées par l'Institut Régional du Travail entre 2010 et 2012 auprès des élus de CHSCT. Des entretiens ont été réalisés avec 26 de ces élus travaillant dans 18 établissements, au moins six mois après leur passage en formation. Quelle est l'efficacité des pratiques de prévention de ces représentants du personnel dans les CHSCT ?

Rapport de force et mise en discussion du travail

Nous avons posé deux types de question à l'activité de prévention des représentants. Parvient-elle à mobiliser les outils institutionnels de prévention des « RPS » ? Parvient-elle à ouvrir le débat sur la qualité du travail ? Expliquons-nous sur ce double questionnement.

Plus sans doute dans les petites et moyennes entreprises que dans les grandes, les droits des représentants du personnel et des CHSCT sont loin d'être assurés². Sans le soutien d'un rapport de force suffisant, les représentants du personnel ne peuvent activer les droits du CHSCT et donc leurs capacités de prévention des « RPS »³. C'est un constat que tout militant syndical a déjà éprouvé : l'application du droit du travail est déjà un combat. En ce sens, la non-utilisation du droit d'enquête ou du droit d'expertise pour des réorganisations importantes ou des dangers graves et imminents, l'absence de DUER ou même de réunions régulières du CHSCT traduisent la faiblesse du rapport de force pouvant soutenir l'activité du CHSCT.

Mais un bon rapport de force ne suffit pas à assurer le déploiement d'une politique de prévention effective.

A la suite de l'ergonomie de l'activité et de la clinique de l'activité, nous considérons que les problèmes de santé mentale au travail trouvent leur source dans l'impossibilité de faire valoir un travail de qualité et d'avoir les moyens suffisants pour réaliser ce travail. Le salarié peut construire sa santé mentale non pas en étant « protégé » du travail ou de son intensité, mais au contraire en s'y « confrontant » pour le transformer. Le travailleur n'est pas un opérateur passif « exposé » à une série de « risques » - dont certains seraient de nature « psychosociale ». C'est un sujet actif, qui s'approprie les conditions techniques et sociales de son travail, pour les transformer par son activité.

L'ouverture d'une confrontation collective sur les questions du travail, de ses qualités et de sa réalisation, est la condition de la restauration du pouvoir d'agir du salarié sur son activité et donc du déve-

loppement de sa santé. Si ce conflit est refermé, ce sont alors les effets délétères de la passivité qui se développent. L'ouverture dans le CHSCT d'une telle confrontation est pour nous la condition d'une politique effective de prévention de la santé mentale. À défaut, cette politique court le risque de s'abstraire des conditions réelles du travail quotidien et de ce qui le rend intenable.

Une typologie provisoire des activités syndicales de prévention

En croisant la force/faiblesse du rapport de forces syndical et l'ouverture/fermeture du débat sur la qualité du travail, nous obtenons quatre figures possibles de la prévention des RPS par les CHSCT.

	Rapport de forces syndical fort	Rapport de forces syndical faible
Ouverture du débat sur la qualité	<p><i>La prévention active</i></p> <p>Capacité du CHSCT à activer ses droits et à faire valoir la position des salariés sur l'organisation et les qualités de travail.</p>	<p><i>La prévention directe</i></p> <p>Le collectif de travail peut faire directement valoir sa position sur les qualités du travail sans l'intermédiaire du CHSCT.</p>
Fermeture du débat sur la qualité	<p><i>La prévention formelle</i></p> <p>- capacité du CHSCT à faire valoir les outils institutionnels de prévention des RPS - incapacité du CHSCT à agir sur l'organisation du travail et sur la qualité du travail</p>	<p><i>La prévention empêchée</i></p> <p>- incapacité du CHSCT à faire valoir les droits syndicaux et à utiliser les outils de prévention des RPS - incapacité du CHSCT à agir sur l'organisation du travail et sur la qualité du travail</p>

Tableau : Typologie des capacités de prévention des élus du personnel dans les CHSCT

La prévention active

Ici les organisations syndicales disposent d'un système de relations professionnelles où le droit est respecté, et les représentants du personnel parviennent à ouvrir dans l'enceinte du CHSCT la discussion sur la qualité et les moyens du travail. L'activité des élus consiste à mettre en débat avec la direction

>>>



Paul Bouffartigue

Sociologue, Directeur de Recherche CNRS, et membre du Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST)



Christophe Massot

Sociologue, chercheur associé au Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST) – Aix-en-Provence UMR 7317

les dysfonctionnements de l'organisation et à proposer des possibles solutions d'organisation élaborées avec les salariés.

Des représentants travaillant dans une salle de spectacle ont pu réaliser ce type de prévention. « *La salle des couturières avait été faite en dépit du bon sens. Elles ne recevaient pas de lumière du jour pour un travail qui demande pourtant beaucoup de précision. [...] Tout le monde commençait à vraiment stresser. Ça se plaignait. Certaines étaient vraiment pas bien ! [...] On est allé voir les filles et on a discuté. On leur a demandé ce qu'elles voulaient et pourquoi et tout. Et on a réfléchi à ce qu'on pouvait faire. [...] On est allé voir le directeur après avoir fait notre enquête pour lui montrer [ce qu'on voulait faire et lui dire combien ça coûtait]. Et le directeur évidemment il a dit oui. C'est son intérêt : il veut que le travail soit bien fait et qu'il n'y ait pas de problèmes !* » nous expliquent deux représentants du personnel siégeant au CHSCT.

Sans nécessairement utiliser les outils juridiques de prévention de la santé, comme le droit d'expertise, ces représentants ont ouvert, avec les salariés, la question du travail pour présenter une transformation de l'organisation compatible avec les contraintes budgétaires de l'établissement. Mais nous devons souligner que si ces représentants savent user des outils institutionnels quand ils l'estiment nécessaire, la discussion sur le travail et son organisation précède l'usage du rapport de forces.

La prévention formelle

Ici, si les acteurs de la prévention disposent d'un rapport de force effectif, les élus parviennent à utiliser les outils à leur disposition mais sans parvenir à soulever les questions du travail réel effectué par les salariés et de son incidence sur la santé des salariés.

Un usage abondant des expertises traduit parfois ce cas de figure : « *Il y a eu six expertises chez nous en quelques années ! Six ! Si on enlève l'expertise commanditée par la direction, elles sont toutes arrivées aux mêmes conclusions. [...] Mais que faire après ! Ça n'a rien changé parce que la direction ne veut rien entendre !* » nous dit, amer, un secrétaire de CHSCT. Les représentants font valoir les droits du CHSCT sans parvenir à agir sur le travail réel des salariés. « *On est au goût du jour sur ce qu'il faut faire. Mais voilà, rien n'a changé. Que faire ? [...] C'est quoi la suite ? Nous on ne sait plus vers qui se tourner !* » nous disent un représentant d'un autre CHSCT. Les CHSCT activent les outils disponibles et font connaître les risques pesant sur la santé mentale des salariés. Mais si une orientation de ce type peut permettre de retarder le déploiement de réorganisations à risques ou de limiter certaines pratiques délétères le travail réel n'est pas transformé.

Les représentants, comme les salariés, se sentent démunis, après avoir investi beaucoup d'espoir, de temps et d'énergie dans l'usage des outils de prévention. Ils sentent ne disposer que d'une capacité formelle de prévention, dénuée d'un pouvoir réel de transformation du travail. Ils risquent de bas-culer dans le ressentiment, et même d'abandonner le travail syndical. « *Je me sens impuissant. On n'arrive pas à faire du préventif. Alors à quoi ça sert. Moi c'est mon dernier mandat ! Après j'arrête !* ».

Certains élus, cherchant à analyser l'échec de leur activité de prévention, partagent l'idée que la prévention ne peut devenir effective qu'à la condition que le travail réel y soit débattu. « *C'est simple, pour moi : dans le DU on peut mettre le travail prescrit, et encore, avec beaucoup de travail. Pour tout te dire on n'y arrive même pas. Mais le travail réel ? Et tant qu'on n'y arrivera pas, on continuera un théâtre gentil, mais inutile !* ».

La prévention empêchée

Ici, les élus ne disposent ni d'un rapport de force suffisant pour faire valoir les droits attachés au CHSCT ni de la capacité à promouvoir la parole et l'expertise des travailleurs sur leur travail. Souvent, avant même que se pose la question de la prévention des RPS, la seule reconnaissance des atteintes à la santé physique est empêchée : « *Il y a une sous-déclaration des accidents du travail. [...] Ce sont les ressources humaines qui font ça et souvent la personne reprend en fait dès le lendemain [de son accident]. Il y a eu une projection d'un gel corrosif dans un œil. Les pompiers ne sont même pas venus devant l'usine. Le gars, il est venu se faire chercher par un ami pour qu'il n'y ait pas de déclaration* » nous dit une secrétaire de CHSCT travaillant dans une petite usine. Les droits d'information du CHSCT sont souvent « négligés », la direction ne remplissant qu'exceptionnellement ses obligations. Même si les représentants sou-

haïraient activer les droits du CHSCT, ils ne disposent ni des ressources ni de la capacité pour y parvenir.

Les représentants du personnel se trouvent alors dans l'incapacité de donner un cadre collectif, juridique ou dialogique à la dégradation de la santé mentale des salariés. « *Les salariés sont perdus. Ils n'osent pas ouvrir leur gueule [...]. Leur truc c'est : « je souffre en silence ». Et après je me mets en arrêt. Il y a des troubles du sommeil, de la boulimie et l'anorexie... Jusqu'à ce que ça aille plus loin !* ».

Quels moyens de transformation de la prévention

Cette typologie reste un outil de réflexion et ne prétend pas à l'objectivation achevée des pratiques. La réalité est une recomposition toujours singulière de ces figures.

Mais surtout, au-delà de cette typologie, la question pratique est celle des modalités de transformation de l'activité de prévention lorsqu'elle ne parvient pas à être effective : quels sont les moyens de nourrir le rapport de force et d'ouvrir le conflit sur les qualités du travail ?

Cette question peut alors être reformulée comme celle du rapport entre les deux dimensions mobilisées dans notre analyse : le développement du rapport de force est-il la condition de l'ouverture de la mise en discussion du travail, ou bien, au contraire, est-ce l'ouverture de la mise en discussion du travail qui est la condition du développement du rapport de force ?

Nous ne chercherons pas à répondre ici à une question qui est au cœur de la construction des pratiques et des stratégies syndicales. Nous voudrions cependant émettre une hypothèse afin de nourrir le débat et la réflexion.

Même si, le rapport de force peut être un moyen d'ouvrir ce dialogue, comme le montre la manière dont une expertise a été reprise dans un centre de tri de la Poste à Yvetot (Et Voilà... n°36), nous pouvons faire le constat que, dans certaines situations, même soutenues par un rapport de force permettant de faire valoir les droits et pouvoirs du CHSCT, les représentants du personnel ne disposent pas des moyens pour forcer la direction à ouvrir la discussion sur le travail et sa transformation sous l'angle de la santé des salariés.

L'hypothèse, expérimentée par la pratique des intervenants en clinique de l'activité, telle que nous la comprenons, est que l'ouverture de la discussion ne peut avoir lieu qu'en confrontant la direction au travail réel comme ressource de l'efficacité. C'est en découvrant et en utilisant la controverse sur le travail comme moyen d'exploration du réel et comme ressource de l'efficacité que la direction peut accepter de la soutenir. Et en acceptant d'entrer dans cette controverse, elle soutient de fait le pouvoir d'agir des salariés sur leur travail et l'organisation. Elle leur donne le moyen de développer leur activité et donc leur santé.

Si la mise en débat du travail avec les travailleurs eux-même est utilisée comme une ressource de l'efficacité et de l'amélioration de la santé, les intérêts des salariés et de l'organisation ne sont plus opposés. Cependant il faut bien ici se faire comprendre : cette convergence ne signifie pas la fin du conflit. Comme nous l'avons vu, une direction peut dire participer à l'institution du conflit sur les qualités du travail par son besoin d'explorer de nouvelles ressources d'efficacité, tandis que le représentant du personnel peut dire, lui, rechercher à contester le rapport de subordination par la participation des opérateurs à la définition du travail et de l'organisation. Il ne s'agit donc pas d'élaborer un compromis mais de faire utiliser un objet commun – les qualités du travail – par des intérêts qui restent divergents.

C'est peut-être là une voie possible du développement de l'activité syndicale de prévention de la santé dans des milieux où tout semble la borner à l'impuissance. Mais encore faut-il que les directions soient prêtes à cette transformation et, surtout, à transformer leur propre activité. ●

1 Cf. P. Bouffartigue et C. Massot, « Elus CHSCT face aux « Risques psychosociaux ». Une typologie des pratiques de prévention », *Chroniques du travail*, n° 3, 2013, p. 173-182.

2 Coutrot T. (2009), « Le rôle des CHSCT en France. Une analyse empirique », *Travail et Emploi*, n°117, janvier-mars. Dugué B., Petit J., Pinatel C. (2012), *Les CHSCT. Entre dispositif et pratiques*, ANACT.

3 Granaux S. (2010). *Les CHSCT dans les établissements de fabrication de produits chimiques*. Thèse de doctorat en sociologie. EHESS, Paris.

Faire reconnaître un accident de service, c'est aussi de l'action syndicale



Par jugement du 13 mai 2015, le tribunal administratif de Rennes a décidé d'annuler la décision du 17 décembre 2012 du directeur régional des finances publiques d'Ille-et-Vilaine qui niait tout lien entre l'arrêt maladie et le travail, et l'a enjoint « de reconnaître comme imputables au service les congés de maladie pris par Mme X du 19 mars au 20 avril 2012.

Au départ de cette affaire : un désaccord sur des éléments du compte rendu d'évaluation professionnel de l'agent concerné.

À la demande de l'agent, le syndicat est intervenu pour faire rectifier les éléments contestés et lors de la remise définitive du compte rendu corrigé, l'agente a du « faire face à l'attitude agressive et menaçante de son chef de service ». Choquée, elle a regagné son bureau en pleurs. Il s'en est suivi un arrêt de travail de trois semaines que son médecin traitant a considéré comme ayant un lien avec le travail.

Sur les conseils du syndicat Solidaires Finances publiques, elle a dans un premier temps rédigé une « fiche de signalement d'agression » transmise au CHSCT puis dans un deuxième temps elle a fait une demande pour que son arrêt de travail soit reconnu comme accident de service (événement soudain, précis et daté).

La transmission de la fiche de signalement puis de la déclaration d'accident ont conduit le CHSCT à décider de mener une enquête pour analyser les conditions de travail dans ce service.

L'objectif de l'enquête votée par le CHSCT était d'analyser le travail, son organisation, ses contraintes afin d'évaluer la probabilité de l'existence de risques psychosociaux dans le service.

Les représentants du CHSCT ont constamment mis en avant que l'objet de l'enquête n'était pas de rechercher des responsabilités individuelles mais d'éviter la survenue d'un autre accident.

Il est à souligner qu'en CHSCT, la direction a bien tenté de contester le bien fondé de l'enquête, prétextant qu'il ne s'agissait pas d'un accident de service puisque la commission de réforme n'avait pas rendu son avis! Les représentants de Solidaires Finances lui ont rappelé que c'était le CHSCT qui décidait de mener une enquête et qu'il ne pouvait s'y opposer.

Avant la réunion de la commission de réforme, l'agente a été reçue par un expert médical agréé. Son rapport comporte des observations contestables comme celle-ci « un conflit professionnel ou hiérarchique ne relève pas de l'accident de travail » ; toutefois il ne conteste pas le bien fondé de l'arrêt de travail et il conclut ainsi : « l'existence réelle ou non d'un lien de causalité entre d'éventuelles lésions l'entretien avec le chef de service, relève de l'administration ou de la justice ».

Le rapport de l'expert comme celui du médecin de prévention ont été transmis à la commission de réforme qui a conclu qu'il n'y avait pas de lien entre l'arrêt de travail et l'environnement professionnel.

La direction a suivi l'avis de la commission de réforme et refusé de reconnaître l'accident de service, ce qui a conduit l'agente à contester cette décision devant le tribunal administratif.

Quant au tribunal administratif il en a jugé tout autrement : en s'appuyant sur les éléments du dossier et notamment les certificats du médecin traitant, le rapport du médecin de prévention, les témoignages de collègues il a considéré : « l'existence d'un lien direct et certain entre les conditions de travail de l'intéressée et plus précisément l'entretien d'évaluation et son état de santé à l'origine de son placement en congé de maladie doit être regardée comme établie ».

Dans un courrier du 9 juin la direction a requalifié l'arrêt de travail en accident de service!

La pugnacité de l'agent et le soutien du syndicat ont permis d'aller au bout d'une démarche pour faire reconnaître le lien entre les difficultés rencontrées par les agents dans leur travail et l'impact potentiel sur leur santé.

Sans réaction de l'agente qui a rempli la fiche de signalement des agressions et déclaré ce qui s'était passé comme un accident de service, cette démarche n'aurait pas pu aboutir. À la lumière de

ce dossier, il est donc essentiel, pour les agents, de signaler, voire de le déclarer en accident de service, tout incident ayant un lien avec le travail.

Quand dans un service, une direction, les agents n'hésiteront plus à remplir la fiche de signalement suite à une agression physique ou verbale qu'elle vienne de l'intérieur – d'un collègue ou de la hiérarchie ou de l'extérieur (des usagers) et à les déclarer ensuite (en fonction de la nature de l'agression) en accident de service, les responsables administratifs ne pourront plus faire comme s'ils ne savaient pas qu'il y a des difficultés ou que la situation est tendue dans un service.

Si la déclaration d'accident ou de maladie imputable au service est essentielle pour préserver les droits des personnels, elle a également un intérêt pour les militants siégeant dans les CHSCT. En effet les directions doivent communiquer à ses membres les déclarations d'accidents, pour qu'ils puissent les analyser, proposer des mesures de prévention afin d'éviter un nouvel accident, ou encore décider de mener une enquête pour mettre en évidence l'ensemble des causes qui en sont à l'origine. Comme dans cette affaire, une enquête décidée à la suite d'un « pétage de plomb » peut révéler une situation de travail dégradée et dégager des pistes pour améliorer la situation dans le service. Il est essentiel que toutes les questions liées aux conditions de travail et les accidents en font partie puissent être débattues dans l'instance dédiée à l'amélioration des conditions de travail.

Tout accident est par ailleurs porté à la connaissance du médecin de prévention qui doit remettre obligatoirement un rapport écrit à la commission de réforme dans certaines situations.

Quand y-a-t-il accident ?

Selon les tribunaux un accident du travail pour être considéré comme tel doit répondre à plusieurs critères :

- la soudaineté de l'événement ou d'une série d'événements survenus à une date certaine (c'est l'événement soudain qu'on peut dater qui différencie l'accident de la maladie professionnelle.

- l'existence d'une lésion qui peut être physique (externe comme une coupure, ou interne comme un infarctus, un malaise), ou psychique (choc émotionnel suite à un entretien qui s'est mal passé, altercation avec un collègue), la lésion peut également être une douleur,

- l'accident doit survenir par le fait ou à l'occasion du travail.

Précision importante pour la fonction publique : il n'existe pas de délai réglementaire pour formuler une demande de reconnaissance de l'imputabilité d'un accident ou d'une maladie (imputable au service) ce qui signifie que bien après l'accident (ou la maladie) l'agent peut demander que ceux-ci soient reconnus imputables au service.

Solidaires Finances publiques entend faire bouger les lignes sur ces questions où les directions freinent des quatre fers pour reconnaître des pathologies psychiques liées au travail (accidents ou maladie imputable au service), dans un domaine où la fonction publique accuse par ailleurs un retard important. A la différence du secteur privé un fonctionnaire doit prouver le lien de l'accident avec le travail. A la lumière de décisions récentes du Conseil d'Etat Solidaires Fonction publique s'est adressé à deux reprises à la Ministre de la fonction publique pour qu'elle fasse évoluer les droits des fonctionnaires et qu'elle « engage une révision de la notion d'accident de service dans la fonction publique, pour qu'elle soit formalisée juridiquement dans le sens d'un alignement sur le régime général ». ●

Dernière minute et faut-il y voir un lien avec notre interpellation ? La ministre de la Fonction publique vient d'annoncer une nouvelle concertation sur la santé et la sécurité au travail portant sur les quatre thèmes suivants : les acteurs et instances de prévention ; le reclassement, l'incapacité, les instances médicales et les accidents et maladies professionnels ; les risques professionnels ; la pénibilité.

Conditions de travail dégradées, manque d'effectifs, épuisement professionnel : le secteur de la santé traverse une profonde crise depuis plusieurs années. Un peu partout en Europe, les syndicats tirent la sonnette d'alarme. La santé de leurs membres est gravement menacée. Dans les pays les plus durement touchés par la récession, les politiques d'austérité ont aggravé la situation, et ont conduit par ricochet à une baisse de la qualité des soins. En Espagne, l'impératif de réduction de la dette publique a été fort habilement exploité pour imposer des projets de privatisation d'établissements. Le droit à la santé est désormais menacé, et pas seulement pour les plus précaires. Le pays voit une partie importante de ses infirmiers, surtout des jeunes, prendre la direction de l'Allemagne. Ce pays, qui peine à répondre aux immenses besoins en soins de ses aînés, est en passe de devenir le laboratoire des pratiques de dumping social les plus révoltantes. Des travailleurs très qualifiés y découvrent des conditions d'emploi et de travail au rabais, surtout dans les institutions pour personnes âgées. Usés, physiquement et mentalement, ne supportant plus de voir leur vie privée leur échapper à cause de leur travail, impuissants devant les pressions mercantiles qui reconfigurent petit à petit leur secteur, des infirmiers envisagent de quitter la profession. Rien n'indique que les responsables publics aient pris la pleine mesure du malaise.

Editorial : 100 000 morts de cancers professionnels : il est temps d'agir

Actualité européenne : La dérégulation continue de tuer

Actualité syndicale : Visibilité des maladies liées au travail : appel pour une coalition entre scientifiques et travailleurs

Actualité internationale : Bhopal : une longue fuite pour échapper à la justice

Livres

- Plaidoyer pour une nouvelle science, les pieds dans la terre
- Des désastres qui n'ont rien d'accidentel

Dossier spécial - Le monde infirmier au bout du rouleau

- L'hôpital à l'épreuve de l'austérité
- Espagne : au chevet d'une santé publique au bord du burn-out
- La santé au travail, point d'ancrage du dialogue social européen
- Ces travailleurs invisibles qui soignent les seniors allemands
- TMS : le leurre des solutions 100 % techniques
- Chimiothérapie : un risque négligé par les soignants
- Une nuit aux urgences

Hesamag est envoyé gratuitement par la poste aux gens qui en font la demande soit par e-mail : etui@etui.org soit sur <https://www.etui.org/fr/Publications2/Periodiques/HesaMag>



Le bulletin de l'ANDEVA
(Association Nationale de Défense des Victimes de l'Amiante)

A signaler tout particulièrement deux articles : l'un sur les CHSCT, l'autre sur une bataille pour classer un site amianté.

- CHSCT : touche pas à mon comité ?
- Renault Trucks, Arc International

Vous pouvez télécharger le bulletin n°48 à l'adresse suivante : http://andeva.fr/IMG/pdf/Bulletin_de_l_Andeava_No_48_Internet_.pdf

LE BATEAU-USINE

KOBAYASHI TAKIJI

Traduit du japonais par Evelyne Lesigne-Audoly
Éditions Allia, 176 pages, 8,5 €

Figure majeure de la littérature prolétarienne japonaise, Takiji décrit la vie des pêcheurs de crabes. Un témoignage saisissant.

Bienvenue à bord du Hakkô-maru. Mais mieux vaut ne tromper personne : ici, vous n'aurez ni cabines privatives ni salons, ni restaurants ni piscines. Et il vous faudra vous contenter d'un décor spartiate : un pont, sur lequel des hommes, qu'il vente ou qu'il neige, mettent du crabe en conserve, et, à l'intérieur, ce que ces mêmes hommes appellent poétiquement «le merdier», un espace qui pue les légumes fermentés et la chair humaine. Pas la peine non plus d'imaginer des escales de rêve ou des criques magnifiques.

Le Bateau-usine nous plonge en pleine mer d'Okhotsk, dans le Pacifique, zone de tensions

entre l'Union soviétique et le Japon. Nous embarquons à bord d'un bateau de pêche, où le crabe, produit de luxe destiné à l'exportation, est conditionné en boîtes de conserve. Marins et ouvriers travaillent dans des conditions inhumaines et subissent la maltraitance du représentant de l'entreprise à la tête de l'usine. Un sentiment de révolte gronde. Un premier élan de contestation échoue, les meneurs sont arrêtés par l'armée. Mais un nouveau soulèvement se prépare.

Allégorie du fonctionnement du capitalisme, ce bateau-usine permet à l'auteur de dénoncer la collusion d'intérêts entre l'État, l'industrie et l'armée, dans une zone géographique extrêmement sensible. En même temps qu'il déplie les enjeux de l'impérialisme et de la colonisation, l'auteur élève le collectif en force vive d'opposition. Seul le groupe peut mener le combat à la victoire.

