

Union
syndicale
Solidaires

Et voilà...

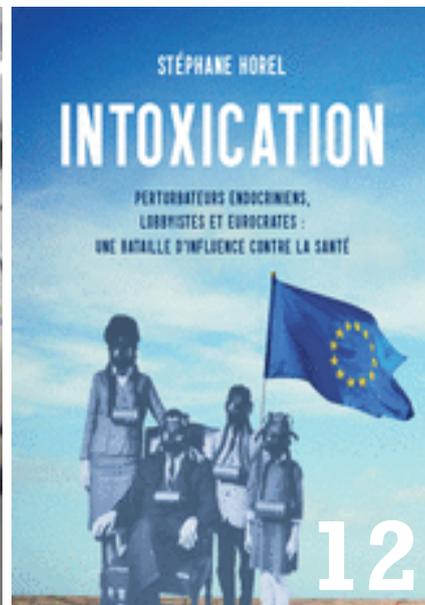
Le bulletin pour les équipes syndicales

Santé au travail

Conditions de travail

N° 41

TERRE



3 ACTUALITÉS

Poursuivre nos combats

4 JURISPRUDENCES

- L'employeur ne peut pas produire des éléments tirés du dossier médical du salarié
- Pour être opposable, le règlement intérieur de l'entreprise doit respecter des formalités de publicité
- Inaptitude et conditions à respecter par l'employeur

5 VU DU TERRAIN

- Orange en procès le 9 décembre à Aix en Provence
- Congrès Sud Rural Equipement
- Une médecine du travail malade
- « Numérisation-Déshumanisation »

7 ICI ET AILLEURS

- Nouvelle Formation syndicale : Prise en charge syndicale des risques physiques et des maladies professionnelles
- Les 3èmes rencontres des formateurs-trices Santé-travail de Solidaires

8 INTERNATIONAL

- Sous-traitance au Bangladesh : derrière l'étiquette
- Les cancers de l'électronique

9 L'INVITÉ

LES RISQUES DU TRAVAIL
La dynamique sociale de la prévention : comprendre pour agir et agir pour comprendre par **Laurent Vogel**

11 QUESTIONS/RÉPONSES

OFFICE NATIONAL DES FORETS : EXPERTISES CHSCT

12 PARUTIONS

- Perturbateurs endocriniens, lobbyistes et eurocrates : une bataille d'influence contre la santé de **Stéphane HOREL**
- La machine est ton seigneur et ton maître de **Yang, Jenny Chan, Lizhi Xu**
- Les métiers qui tuent de **Léon Bonneff et Maurice Bonneff**

A

Après quelques jours de stupeur face à la boucherie commise par des terroristes à Paris et Saint Denis comme auparavant à Tunis, Beyrouth, Ankara ou ailleurs dans cette longue liste de crimes odieux, nous devons reprendre le chemin du combat essentiel pour la justice sociale. A l'intérieur de celui-ci nous devons batailler pour préserver la santé des travailleuses et des travailleurs car l'exploitation des corps et des esprits par un capitalisme toujours plus gourmand et carnassier se poursuit et s'amplifie.

Combrexelle, Badinter et Cie...

Le gouvernement a prévu dans les mois qui viennent de s'attaquer, une fois encore, au code du travail. Poursuivant dans le chemin tracé par le rapport Combrexelle, il a missionné une nouvelle équipe dirigée par Badinter pour définir le « socle » de droits garantis du futur code du travail devra rendre ses travaux « avant le 15 janvier », selon sa lettre de mission. C'est ce même Badinter qui, il y a quelques mois, devenant d'un coup spécialiste du droit social alors que toute sa carrière d'avocat fut dans le droit pénal, embarquant dans cette aventure pour lui donner un vernis social Antione Lyon Caen, sortait un livret de quelques feuillets pour tirer à boulet rouge sur le « monstrueux » code du travail qu'il était urgent de réduire tant il serait complexe. Une magnifique opération de communication!

En réalité le droit du travail n'a jamais été aussi complexe que depuis que se sont multipliées les dérogations à la loi en faveur du patronat. Le but du Medef et du gouvernement n'est pas de simplifier le droit du travail. Il est de mettre en cause la légitimité de la loi, de liquider définitivement le principe de faveur, qui prévoit que les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux accords de branche ou au Code du travail que s'ils sont plus favorables aux salarié-e-s. Le but est de mettre la négociation collective au service de la compétitivité et des employeurs et d'aboutir à un Code du travail facultatif pour sa plus grande partie. Le rapport Combrexelle va même jusqu'à prévoir qu'un accord collectif puisse primer sur « l'intérêt individuel » du salarié-e concrétisé par son contrat de travail. Sont donc remis en cause par ces propositions tant les acquis collectifs des salarié-e-s que les avantages individuels des contrats de travail.

Le respect des droits des salarié-e-s est un choix politique qui concerne toute la société, il doit donc faire l'objet de décisions s'appliquant à toutes les entreprises. La négociation collective est nécessaire pour prendre en compte les situations diverses. Elle doit rester un complément au service des salarié-e-s et non pas se substituer à la loi. Le droit du travail, hélas, est le moins enseigné, le moins connu, le plus dénigré, le plus fraudé, alors qu'il est le plus essentiel, le plus vital pour 18 millions de salarié-e-s. Réduire les droits des sa-

Poursuivre nos combats

larié-e-s, c'est aussi par contrecoup s'attaquer aux chômeurs-euses, aux retraité-e-s, aux jeunes qui débutent une activité professionnelle.

Un appel « Ce Code Qu'il faut Défendre » (CQFD) a été initié par les syndicats de l'inspection du travail et la fondation Copernic. Un premier texte est paru dans les journaux signés par des personnalités et il sera suivi de signatures larges syndicales et politiques. Pour Solidaires c'est un enjeu dans les mois qui viennent et un combat central à mener non seulement pour défendre le code du travail.

Le code du travail et celles et ceux qui le défendent...

Le 4 décembre, à la suite d'une plainte de l'entreprise TEFAL, une inspectrice du travail (Laura PFEIFFER) et un ancien salarié lanceur d'alerte, notamment pour vol et recel de documents, le tribunal d'Annecy a rendu son verdict : l'inspectrice du travail a été condamnée, sur les deux chefs d'accusation, à 3 500 euros d'amende avec sursis, avec inscription au casier judiciaire et l'ex-salarié lanceur d'alerte poursuivi pour vol a été condamné à 3 500 euros d'amende avec sursis. L'ensemble des condamnations est bien au-delà des réquisitions déjà fortes du procureur.

C'est un jugement indigne : il n'est pas possible de condamner une inspectrice du travail pour n'avoir fait que son travail. Il n'est pas possible de condamner un lanceur d'alerte pour avoir joué ce rôle essentiel d'aiguillon. Le déroulé de cette procédure et du procès lui-même, constitue une sévère mise en garde à destination des salariés et des agents qui ont pour mission de contrôler les entreprises.

Poursuivre opiniâtement nos objectifs

Dans ce contexte, il est plus qu'important de continuer à construire. Il est donc temps de mieux organiser notre résistance et de reprendre l'offensive sur nos revendications. C'est l'objectif des États généraux de la santé des travailleuses et travailleurs qui auront lieu les 16 et 17 mars 2016 à Paris à la Bourse du travail.

Ces journées sont à l'initiative du Collectif pour la santé des travailleuses et travailleurs, qui sont issu de l'appel « **Pour ne pas perdre sa vie à la gagner** » lancé en janvier 2015. Le Collectif regroupe à ce jour des organisations syndicales interprofessionnelles de la CGT, de Solidaires, des syndicats professionnels de médecin du travail, d'avocats, de magistrats, d'inspecteurs du travail, des associations et des individus, chercheurs et professionnels de la santé au travail1. Il est ouvert aux organisations et individus qui souhaitent le rejoindre. Venez poursuivre avec nous les combats pour la justice sociale.

L'employeur ne peut pas produire des éléments tirés du dossier médical du salarié

Il est important de rappeler qu'un médecin du travail est soumis au secret professionnel, qu'il ne peut en aucun cas communiquer le dossier médical des salariés à l'employeur et qu'il ne peut pas non plus lui préciser les motifs d'ordre médical à l'origine de ses décisions comme une inaptitude par exemple. Dans le cas contraire la responsabilité pénale du médecin est engagée, la violation du secret médical est punie d'un an de prison et d'une amende de 15 000€.

Dans cette affaire un salarié avait demandé des dommages et intérêts pour violation du secret médical, son employeur ayant produit en justice une attestation du médecin du travail comportant des éléments tirés de son dossier médical.

La cour de cassation a jugé que l'employeur avait commis une faute, sa responsabilité est engagée en ayant dévoilé des éléments couverts par le secret médical, peu important par ailleurs que le médecin du travail n'ait pas fait l'objet d'une condamnation pénale.

Cour de cassation, chambre sociale. 30 juin 2015 n° 13-28201

Pour être opposable, le règlement intérieur de l'entreprise doit respecter des formalités de publicité

Le règlement intérieur est un document qui précise un certain nombre d'obligations, notamment en matière d'hygiène, de sécurité ou de sanctions, que le salarié et l'employeur doivent respecter à l'intérieur de l'entreprise. Il est obligatoire si l'entreprise comprend au moins 20 salariés.

Selon l'article L 1321-4, le règlement intérieur entre en application un mois après le dépôt au greffe du conseil de prud'hommes et affichage dans l'entreprise.

Dans cette affaire deux salariés avaient été licenciés pour faute grave après avoir été soumis à un alcootest qui s'était révélé positif. Or faire pratiquer un alcootest sur des salariés doit être prévu dans le règlement intérieur qui doit définir les modalités du contrôle.

Or dans l'affaire jugée la cour de cassation a donné raison à la Cour d'appel qui avait jugé que « *l'employeur ne démontrait pas l'accomplissement de ces formalités, que les dispositions de ce règlement permettant d'établir, sous certaines conditions, l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle d'alcoolémie, n'étaient pas opposables au salarié, de sorte que le licenciement reposant exclusivement sur un tel contrôle était nécessairement sans cause réelle et sérieuse* ».

Cass.soc., 4 novembre 2015, n° 14-18574 et n°14-18573

La Cour d'appel de Rennes avait déjà appliqué la même sanction dans une autre affaire où seul l'affichage n'avait pas été respecté.

Dans un autre arrêt du 2 juillet 2014 (n°13-13757) la cour de cassation avait également jugé infondée la sanction prise par un employeur qui n'avait pas respecté à la lettre les modalités et conditions de recours au contrôle d'alcoolémie fixées par le RI. L'employeur ne peut s'appuyer sur un contrôle positif pour sanctionner un salarié.

Inaptitude et conditions à respecter par l'employeur

Les deux visites du médecin du travail

L'inaptitude d'un salarié ne peut être constatée qu'à l'issue du deuxième examen médical effectué par le médecin du travail, 15 jours après le premier.

Si l'employeur ne fait pas réaliser ce deuxième examen il commet une faute que le juge doit indemniser en fonction du préjudice réellement subi par le salarié.

Cass.soc., 30 juin 2015, n°13-28201

La recherche de reclassement doit intervenir après le 2ème avis d'inaptitude

Dans cette affaire, l'employeur avait effectué la recherche de reclassement après le premier avis du médecin du travail et n'avait pas cru bon, au vu du 2ème avis du médecin du travail, identique au premier de faire une nouvelle recherche.

La cour de cassation a jugé que « *seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement* ». *Cass.soc., 4 novembre 2015 n°14-11879*

Il faut signaler que la loi Rebsamen a modifié les conditions de licenciement pour inaptitude professionnelle. Dorénavant un salarié déclaré inapte après un accident du travail ou une maladie professionnelle peut être licencié, sans obligation de l'employeur de lui proposer un reclassement, dès lors que « *l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* ». Article L1226-12

L'avis favorable des DP n'exonère pas l'employeur de son obligation de reclassement

En présence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le code du travail impose à l'employeur de solliciter l'avis des délégués du personnel (DP) avant toute proposition de reclassement. Même si l'avis favorable des élus est motivé par le fait qu'il n'existe aucune possibilité de reclasser le salarié dans l'entreprise, la cour de cassation a estimé « *que le sens de l'avis des délégués du personnel est sans conséquence sur le respect de l'employeur de son obligation de reclassement* ».

Cass.soc., 6 mai 2015, n°13-25727

La contestation de l'avis médical devient contradictoire

L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude peut être contesté par le salarié ou l'employeur auprès de l'inspecteur du travail dans le délai de deux mois et jusqu'à présent rien n'obligeait le salarié ou l'employeur à avertir l'autre partie de sa démarche. Un arrêt du conseil d'Etat du 21 janvier 2015 est venu imposer le principe du contradictoire compte tenu des conséquences de la décision de l'inspecteur du travail sur le contrat de travail.

Cette jurisprudence a été transposée dans le code du travail, l'article L4624-1 a été complété de la phrase suivante: « *Il en informe l'autre partie* ».

Ces jurisprudences rappellent qu'il existe un droit du travail que les employeurs sont tenus de respecter, ce qui est loin d'être une réalité dans les entreprises.

Mais du côté employeur les garanties et protections accordées aux salariés sont très fréquemment perçues comme des contraintes qu'il faudrait alléger, des obligations qu'il faudrait simplifier pour gagner en compétitivité...

Or le droit du travail est vital pour l'ensemble des salariés. Faire une fixation sur sa complexité qui serait la cause du chômage, d'une moindre compétitivité des entreprises françaises, c'est renoncer à interroger la légitimité des politiques économiques européennes et à mesurer leur inefficacité.

Orange en procès le 9 décembre à Aix en Provence



Lundi 2 décembre 2011, Jean Claude Lachaux, technicien d'Orange, chutait avec son échelle, et décédait des suites de cet accident le 23 décembre !

Malgré les interventions répétées des représentant-e-s du personnel dans le CNSHSCT, les CHSCT..., la direction du groupe s'était entêtée à imposer une Plateforme Échelle conçue spécialement pour Orange. Cet outil était voulu pour maintenir le travail en solo des techniciens dans le respect des nouvelles règles européennes pour le travail en hauteur. Il était inadapté pour préserver la sécurité des salarié-e-s. Il permettait essentiellement d'économiser 20 millions d'euros/an. Ces échelles étaient dangereuses comme de cela avait été confirmé par de précédents accidents, les expertises et les interventions des inspections du travail. Dans de nombreux services, les militant-e-s et les salarié-e-s eux-mêmes avaient imposé leur retrait. Hélas, ces échelles continuaient d'être en service dans la région de Marseille.

Il aura fallu l'accident mortel d'Aix en Provence et les interventions des CHSCT pour que ces PFE soient enfin retirées des Unités ou elles étaient encore.

CONGRÈS SUD RURAL EQUIPEMENT



C'est Saint-Ours Les Roches (63) qui a accueilli du 02 au 05 novembre 2015 le congrès de Sud Rural Équipement et ses congressistes du MAAF (Ministère de l'Agriculture de l'Agroalimentaire et de la Forêt) et du MEDEN

(Ministère de l'Écologie du Développement Durable et de l'Énergie).

Les débats variés ont abordés différents thèmes pour aboutir à plusieurs résolutions traitant de : l'enseignement supérieur (ES), les services déconcentrés (SD), l'écologie, l'enseignement agricole public (EAP) et les conditions de travail.

Le constat est malheureusement le même dans toutes les branches de nos ministères : ES, SD, EAP.

Dans un contexte en perpétuelle évolution, et dans la perspective proche de la réforme territoriale, Sud Rural Equipement s'alarme et défend plus que jamais ses valeurs sur le maintien de la qualité d'une vraie fonction publique, au service des valeurs républicaines fortement mises à mal par les lois du marché : politiques menées dans le cadre de la RGPP, organisations du travail devenues pathogènes avec des restructurations de services, politiques d'objectifs, suppressions d'effectifs, méthodes d'encadrement.

Les missions fondamentales de l'enseignement agricole, comme la mission d'insertion, ne peuvent plus être réalisées : comment former, quand on passe son temps dans de multiples réunions au détriment de l'enseignement ?

Les agents en charge de la PAC (Politique Agricole Commune), actuellement, doivent appliquer une réforme sans

Aucun intérêt financier ne devrait venir compromettre notre santé au travail.

Le 9 décembre 2015, à 14H, Orange comparaitra en correctionnelle devant le Tribunal de Grande Instance d'Aix en Provence.

Nous manifesterons ce jour-là notre solidarité avec la famille et les proches de Jean Claude Lachaux.

Malheureusement, rien ne pourra réparer la disparition d'un collègue de travail mais nous espérons que toute la responsabilité de l'entreprise dans cet accident mortel sera sanctionnée par les tribunaux.

Notre santé, c'est capital et le 9 décembre, Sud et Solidaires seront présents dès midi devant le tribunal d'Aix en Provence pour manifester notre solidarité avec les proches de la victime et exiger qu'on ne puisse plus jamais perdre sa vie à la gagner.



accompagnement ni formation et pire, avec des instructions contradictoires. Ils doivent faire face, seuls, à l'incompréhension et l'agressivité des usagers.

Malgré les efforts individuels, la conscience professionnelle s'érode, les agents s'épuisent dans leur travail qui a perdu son sens.

A l'abri de décrets et circulaires nos ministères se donnent bonne conscience et vont jusqu'à parler de qualité de vie au travail !

Sud rural Equipement dénonce ce glissement sémantique qui tend à occulter tous les signes de mal être (ex : Trouble Musculo Squelettiques).

SRE revendique un accompagnement au quotidien des personnels dans le maintien de leur dignité au travail et le respect de leur intégrité physique et mentale.

SRE revendique encadrement fondé sur l'humain et la qualité des missions et pas seulement sur les objectifs chiffrés à atteindre.

SRE demande le recrutement de médecins de prévention au sein des ministères, et l'intervention d'Inspecteurs Santé Sécurité au Travail.

Sud Rural Equipement est devenu Sud Rural Territoires
 Conquérir pour affirmer sa différence
 Conquérir pour réactiver nos valeurs
 Conquérir les esprits égarés
 Conquérir pour redonner espoir

UNE MÉDECINE DU TRAVAIL MALADE



Depuis 2010, c'est l'hécatombe dans le service de santé au travail de l'hôpital Bichat !

Les départs successifs ont eu raison de ce service qui ne peut plus fonctionner normalement depuis début août faute de médecin du travail. Depuis 5 ans, les militants syndicaux n'ont eu de cesse d'alerter les différentes directions qui se sont succédées. Force est de constater que ce service n'est vraiment pas la priorité de cet établissement.

Depuis ces dernières années, nous observons que les mesures prises suite aux différentes problématiques exposées, ne sont pas plus efficaces que « des pansements sur une jambe de bois ». Aucune véritable solution à long terme n'est proposée afin de promouvoir et valoriser ce secteur INDISPENSABLE à la prise en charge des personnels.

Le service de santé au travail est devenu un véritable désert médical pour la santé des agents de cet hôpital. Depuis le 1er août, tous les médecins ont quitté l'établissement faute de véritables moyens et / ou projet d'établissement... (recrutements et locaux inadaptés au 2ème étage sans ascenseur).

En 2014, SUD Santé avait déjà tiré le signal d'alarme car 2 postes étaient à pourvoir suite à un départ volontaire et un départ en retraite. Depuis, le seul médecin du travail restant avait la lourde charge du suivi de tous les agents de l'hôpital Bichat. Épuisée, elle a préféré démissionner !!!...

Le code du travail indique : « un médecin du travail et une infirmière pour 1500 agents », on vous laisse faire le compte. Nous en sommes bien loin, avec les 4 407 agents de notre établissement nous devrions donc avoir 3 médecins du travail et 3 infirmières.

Actuellement, le service de santé au travail fonctionne avec 2 infirmières à temps plein, mais qui doivent nous quitter au plus tard mi-octobre, 2 infirmières à mi-temps et 3 secrétaires dont 2 à 80% et 1 à mi-temps. Imaginez dans quelles conditions travaillent les personnels de ce service, sollicités tous les jours par leurs collègues sans aucune solution à leur proposer... Depuis début août, les clés des dossiers médicaux sont sous la responsabilité d'un médecin inspecteur faute de

médecin habilité. Plus aucune consultation n'est possible pour les 4407 agents de l'établissement qui se retrouvent dans des situations très complexes pour certains d'entre eux, avec des avis en stand-by et des arrêts qui se prolongent et / ou l'impossibilité de reprise faute d'avis. Certains se voient imposer des congés pour faire face au manquement de la direction.

Lors de la réunion d'enquête du 10 septembre, en présence de la direction, du médecin coordinateur du réseau santé au travail de l'AP-HP, des délégués CHSCT, l'inspecteur du travail et de l'équipe du service santé au travail, le constat est fait du sous effectif médical, paramédical et administratif ne permettant pas un fonctionnement normal. Le service ne peut fonctionner qu'en mode « dégradé ».

Malheureusement, les propositions apportées par la direction ne sont pas miraculeuses : ... des possibilités... des hypothèses, mais rien de ferme et définitif pour le moment « possible recrutement d'un médecin mi-octobre ? ». En attendant, aucune réponse à cette candidature !

Pour faire face à la situation la direction de Bichat n'a que des solutions provisoires à proposer C'est un médecin du travail de l'hôpital Sainte Péline qui se déplacera sur Bichat un jour par semaine... Quant à la responsabilité des dossiers médicaux, un médecin de Bretonneau en prendra la responsabilité, soient 4 407 dossiers sous la responsabilité d'un médecin inspecteur.

SUD Santé ne peut se satisfaire de telles mesures et reste très inquiet quant à la pérennité de ce service. Si l'urgence « est gérée », la charge de travail des médecins est multipliée par deux d'où notre inquiétude pour l'équipe de la médecine du travail déjà très fragilisée.

Nous sommes inquiets pour l'équipe de la médecine du travail déjà bien fragilisé et pour laquelle aucune issue acceptable n'est trouvée.

Le manque de médecins du travail dans le secteur public doit susciter urgemment des réflexions sur Bichat, ainsi qu'au niveau de siège de l'AP-HP.

La création d'un vrai statut de médecin du travail avec un vrai contrat de travail (et non de contractuel), rendrait ces postes attractifs et faciliterait par conséquent les recrutements.

« NUMÉRISATION-DÉSHUMANISATION »



La numérisation (ou digitalisation) croissante d'une grande partie du travail dans de plus en plus de secteurs modifie très fortement les organisation du travail d'une part, la relations aux clients/usagers/public d'autre part. Solidaires Paris a donc initié un groupe de travail afin d'en mesurer les conséquences pour les salariés et les populations.

Une première réunion a fait un tour d'horizon des différents secteurs présents afin de mettre en lumière les évolutions, les logiques à l'œuvre et leurs effets.

A la SNCF, à La Poste, dans les banques, aux Finances publiques, de plus en plus, on oblige les usagers à passer par des guichets dématérialisés (internet, plateformes téléphoniques)

et, de fait, gérer eux-même leur demandes, commandes, services... Cela a, bien sûr, une conséquence directe sur le nombre d'emplois d'accueil mais également sur le travail de ce qu'il reste de guichets physique par la polyvalence ou polyvalence stressante demandée.

Quel que soit le secteur concerné, le traitement de l'utilisateur ou du client n'est plus vu qu'en terme de rendement ou de profit et absolument plus en terme de service à rendre.

Par ailleurs, la numérisation ou l'automatisation croissante des processus de travail sont vu par les employeurs seulement en gains de productivité permettant des économies d'emploi, sans prise en compte de tâches supplémentaires parfois générées.

NOUVELLE FORMATION SYNDICALE

Prise en charge syndicale des risques physiques et des maladies professionnelles

Les formations interprofessionnelles organisées actuellement par Solidaires dans le domaine de la santé au travail concernent actuellement :

- la formation de base **CHSCT** (de 3 jours) axées sur le fonctionnement, le rôle et les moyens de l'instance ;
- la formation « **Prise en charge syndicale des pressions, du stress, des risques organisationnels et des violences au travail** » organisée sur 2 jours parfois en complément de la formation de base CHSCT, mais ouverte plus largement aux équipes syndicales ;
- la formation « **Enquêtes-actions, pratiques syndicales, pratiques de terrain** » organisée sur 2 ou 3 jours. Les enquêtes CHSCT font partie de ces enquêtes, mais ne sont pas les seules. Cette formation permet de donner des outils pour des pratiques d'équipes syndicales qui permettent de comprendre au plus près des salarié-e-s les transformations du travail et les possibilités de développement d'actions collectives.

La prise en charge syndicale des risques physiques et des maladies professionnelles

Beaucoup d'équipes syndicales sont confrontées à la prise en charge d'actions prenant en compte les atteintes à la santé suite à des risques physiques importants. Des initiatives d'équipes de Solidaires se développent par exemple sur les pesticides (Solidaires Bretagne en soutien aux salarié-e-s de Triskalia victimes de pesticides), sur la créosote (SUD Rail avec la dangerosité du traitement des traverses de chemin de fer en bois), sur l'amiante (plusieurs équipes), sur les particules fines (Solidaires groupe RATP)...

En lien avec plusieurs réseaux et associations « Association Henri Pezerat », « Phyto Victimes », GIS COP 93, Ban-Asbestos, « Robin des toits », l'Union Syndicale Solidaires a l'objectif d'agir sur les risques physiques pour obtenir à la fois :

- la reconnaissance des responsabilités pénales des employeurs ;
- la reconnaissance des maladies professionnelles ;
- des mesures de préventions qui visent notamment à protéger les salarié-e-s des risques de cancer et d'un ensemble de maladies imputables au travail.

Les cancers professionnels sont en grande partie (hors amiante) très largement sous-estimés, quand il ne sont pas tout simplement et purement, rendus invisibles.

Les conséquences sur les salarié-e-s sont moins médiatisées mais restent très préoccupantes :

- 40% des salarié-e-s sont exposé-e-s à au moins une contrainte physique intense ;
- plus de 2 millions de salarié-e-s sont exposé-e-s à au moins un produit cancérigène et une partie importante des salarié-e-s exposés aux produits cancérigènes le sont dans des conditions de prévention non réalisées ;
- la France détient le triste record européen d'inégalité de mortalité masculine par cancer avant 65 ans.

Une formation de formatrices et formateurs s'est déroulée en octobre 2015 et va permettre (à partir de 2016) de décliner dans les Solidaires locaux des modules de formation sur ces questions. Ces formations pourront se réaliser dans le cadre de modules de perfectionnement pour les représentants qui sont en CHSCT depuis plus de 4 ans mais aussi pour toutes les équipes syndicales qui ont pour objectifs de développer des initiatives syndicales sur ces questions.

Les modules qui pourront être mis en œuvre concerneront soit des stages de 2 ou 3 jours sur les risques physiques en général (dont les reconnaissances en maladies professionnelles) ou/et des modules plus spécialisés de 1 à 2 jours : cancers professionnels, travail de nuit et horaires atypiques, amiante, TMS, etc.

Un nouveau cahier formation syndicale Cefi sera élaboré et diffusé dans les mois qui viennent, en complément des outils déjà existants.

Une équipe d'une douzaine de formatrices et formateurs proposera des stages dans les départements et régions où ils militent, mais pourront aussi selon demandes, animer des formations dans d'autres Solidaires locaux.

LES 3^{ÈMES} RENCONTRES DES FORMATEURS-TRICES SANTÉ-TRAVAIL DE SOLIDAIRES

Du 1er au 4 février 2016, se dérouleront ses troisièmes rencontres. Elles seront l'occasion à la fois de bilan et d'échanges entre formateur-trices par exemple sur les nouveautés introduites dans le nouveau cahier CHSCT et sur les nouvelles formations : pratiques d'enquêtes et prise en charge des cancers professionnels.

Plusieurs interventions d'invité-e-s avec :

- Solidaires Bretagne autour du travail effectué autour de Triskalia ;
- Marie Pascual et Alain Carré sur le positionnement des équipes syndicales vis-à-vis des services de santé au travail ;
- les politiques européennes avec Laurent Vogel de l'institut européen du travail ;

- les actions du collectif Éthique sur l'étiquette avec Nayla Ajaltouni ;
- les évolutions du droit et de la jurisprudence avec deux avocates membres du SAF, Alexandra Soumeyre et Elodie Tuailon-Hibon ;
- et l'amiante avec Francis Judas de Ban Asbestos.

La dernière journée permettra de travailler en commun avec les équipes de formations sur les questions d'égalité femmes/hommes et les formateur-trices aux IRP pour travailler sur la DUP.

Plus d'infos sur le site de Solidaires : <http://www.solidaires.org/-Les-stages-#a2587>

Sous-traitance au Bangladesh : derrière l'étiquette



En 2013, l'effondrement du Rana Plaza faisait 1 135 morts et des milliers de blessés au Bangladesh. Depuis, le deuxième exportateur mondial de vêtements avec ses 4 000 usines de confection, qui représentent 80 % de ses exportations, a engagé un lent processus de mise aux normes. Pour quels résultats ?

Sous la pression des syndicats et du collectif Clean Clothes Campaign, 175 grandes entreprises européennes ont signé avec la Fédération internationale des syndicats du secteur textile (IndusriALL) et celle des services (UNI) un accord quinquennal sur la prévention des incendies et la sécurité des bâtiments. Mais, alors que la grande majorité des marques d'entrée de gamme françaises sont présentes au Bangladesh, seules sept se sont engagées : Auchan, Camaïeu, Carrefour, E.Leclerc, le Groupe Casino Ltd, Monoprix et l'équipementier sportif Financière D'Aguesseau. Le nom de chaque fournisseur a été publié sur le site internet de The Accord, ainsi que les rapports d'inspections, photos de fissures et de câbles électriques ballants à l'appui. De leur côté, les Américains ont mené leur propre initiative, Alliance, tandis qu'un plan d'action national au Bangla-

desh a fait passer le nombre d'inspecteurs du travail de cent à trois cents. Fin juin 2015, suite à toutes ces interventions, 3 000 usines ont été visitées, selon l'Organisation internationale du travail (OIT). Plus de 600 ont fermé, la plupart ayant perdu leurs clients. Mais il en reste encore un tiers qui se trouvent très en dehors des clous.

Et puis, un peu partout, « les licenciements du jour au lendemain et sans indemnités constituent le premier motif de consultation, regrette Shima, responsable locale de la Fédération nationale des ouvriers de la confection (NGWF). Il est aussi courant que les ouvriers soient payés avec deux ou trois mois de retard, et qu'ils ne touchent pas les deux bonus annuels, au moment des vacances. » Enfin, les cadences sont telles que les ouvriers doivent s'arrêter de travailler vers 45 ans.

« On ne peut s'en tenir au volontarisme en matière de droits humains », alerte Nayla Aljatouni, d'Ethique sur l'étiquette. « Si les marques veulent s'engager à respecter les droits humains, il leur faut mettre tous les moyens en œuvre pour savoir ce qu'il se passe chez leurs fournisseurs », rappelle Marie-Laure Guislain, de l'association Sherpa, qui poursuit actuellement Auchan pour pratiques commerciales trompeuses. « Il n'est plus possible de réaliser des audits sans interroger les salariés pour avoir une vision réelle de l'entreprise ! On sait aussi très bien qu'en mettant autant de pression sur les prix, les ouvriers ne pourront pas travailler dans de bonnes conditions. »

L'article complet d'Elsa Fayner est à lire dans Santé & Travail et dans Liaisons sociales :

- L'envers du « made in Bangladesh »

http://www.sante-et-travail.fr/l-envers-du-made-in-bangladesh_fr_art_1393_73728.html

- Les lents progrès des usines textiles de Dacca

<http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/88781/les-lents-progres-des-usines-textiles-de-dacca.html>

Également en ligne sur Basta ! : Au Bangladesh, des ouvrières rescapées du Rana Plaza créent leur propre coopérative textile.

Photos : Axelle de Russé/Hans Lucas

Les cancers de l'électronique

C'est également en Asie et dans un contexte d'extrême exploitation que se situe l'essentiel de l'industrie des semi-conducteurs, composants électroniques dédiés aux smartphones et autres téléphones portables, au profit des plus grands groupes comme Apple et Samsung¹. L'ONG China Labor Watch constate et dénonce ainsi depuis des années l'absence de contrats de travail pour un grand nombre de salariés, des amplitudes horaires démesurées, des heures non payées mais également le travail d'enfants de moins de 16 ans². La santé des travailleurs est également gravement compromise par le recours important aux produits chimiques.

En avril dernier, à Taïwan, 529 anciennes ouvrières de RCA, une filiale de Thomson (aujourd'hui Technicolor), ont obtenu au terme de 18 ans de lutte la condamnation du groupe français devant le tribunal de Taipei pour les avoir exposées à des produits cancérigènes, comme le trichloréthylène : parmi les 80 000 ouvrières passées par les usines RCA entre 1971 et 1992, près de 1 500 cas de cancers ont été recensés, dont déjà 200 cas mortels³.

En Corée du Sud, le puissant conglomérat Samsung vient de débloquer un fonds de 78 millions d'euros pour dédommager ses ouvriers victimes de leucémies. C'est le résultat de près de 15 années d'une bataille médico-juridique menée par les

parents de victimes, avec le soutien de Sharp (Supporters for the Health and Rights of People in the Semiconductor Industry), une organisation pour la défense des travailleurs dans le domaine des semi-conducteurs, et celui de la Confédération syndicale des travailleurs coréens (KCTU).

Mais si Samsung a accepté de présenter des excuses publiques aux familles de victimes – une démarche très importante en Corée – et d'abonder ce fonds d'indemnisation, il persiste à nier le lien entre ses procédés de production et la survenue des maladies, arguant également du secret industriel pour ne rien dévoiler des produits utilisés. Ces 7 dernières années, 320 travailleurs pour Samsung et d'autres fabricants auraient contracté un cancer, 124 en seraient déjà décédés⁴.

Soutenir Sharp (en anglais) : <https://stopsamsung.wordpress.com/about-sharps/>

1 Se reporter au dossier « industrie électroniques » de l'Observatoire des multinationales : <http://multinationales.org/Industries-electroniques>

2 www.chinalaborwatch.org/upfile/2014_07_10/2014.07.10%20Shinyang%20Electronics.pdf

3 Le Monde du 12/05/2015.

4 Emission de la Radio Télévision suisse du 14/04/2015, « Les victimes cachées de nos Smartphones » : www.rts.ch/emissions/abe/6587854-les-victimes-cachees-de-nos-smartphones.html

5 www.liberation.fr/societe/2001/04/19/fort-relent-de-cancer-autour-des-ethers_361710

LES RISQUES DU TRAVAIL

LA DYNAMIQUE SOCIALE DE LA PRÉVENTION : COMPRENDRE POUR AGIR ET AGIR POUR COMPRENDRE

Laurent VOGEL

Le livre « Les risques du travail. Ne pas perdre sa vie pour la gagner » est l'aboutissement d'un projet collectif qui s'est étendu sur plusieurs années. Au départ, il était question d'actualiser un livre collectif paru sous le même titre par les éditions Maspero en 1985. Ce livre avait joué un rôle pionnier en associant une équipe pluridisciplinaire de chercheurs engagés dans les luttes pour la santé au travail. Il avait joué un rôle important comme outil d'intervention pour les CHSCT dont les compétences nouvelles avaient été définies en 1984.

Il est vite apparu qu'une simple mise à jour ne suffisait pas. Pour répondre aux besoins des collectifs de travail en 2015, il fallait renouveler complètement la méthode et l'approche. D'une part, l'information disponible sur la santé au travail est beaucoup plus abondante qu'elle ne l'était il y a trente ans. Cette tendance reflète la place croissante des questions de santé au travail dans les débats publics. Du scandale de l'amiante à la visibilité accrue des suicides au travail, il n'est guère difficile de retracer une longue liste de questions qui ont mis en avant les impacts négatifs des conditions de travail sur la santé. D'autre part, la quantité d'information disponible ne garantit aucunement une amélioration des politiques et des pratiques de prévention.

Pour trois raisons. D'abord, l'information relativement abondante dont on dispose doit être analysée de façon critique. Une partie de la production scientifique reste centrée sur un déni des niveaux réels de risque. D'autre part, même quand les connaissances produites reposent sur une évaluation correcte des risques, elles ne débouchent pas nécessairement sur des pratiques de prévention parce qu'elles tendent à reproduire, tant dans leur production que dans leur usage, la division du travail entre des « concepteurs » qui auraient la compétence de théoriser et des « utilisateurs » qui n'auraient qu'à mettre en pratique. Enfin, la grande majorité des atteintes à la santé ne résultent pas de l'ignorance ou d'un dysfonctionnement des systèmes de production. Elles sont produites et reproduites comme le résultat direct de rapports d'exploitation et de domination. Toute transformation passe nécessairement par la construction d'un rapport de forces.

Ces considérations expliquent la structure du livre. Il a été divisé en quatre parties, composées chacune d'une vingtaine de contributions. L'objectif n'est pas de proposer une présentation exhaustive et encyclopédique mais de fournir aux lectrices et lecteurs un état des lieux synthétique et des outils critiques. Le lien avec

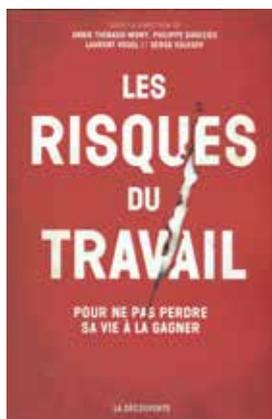
l'action n'y est pas conçu comme la promotion d'un ensemble de « bonnes pratiques ». Il s'agit, au contraire, de permettre une réflexion politique qui inscrive les questions de santé au travail dans leur cadre global.

Les trois premières parties explorent différents niveaux d'analyse que l'on peut qualifier de « macro », « méso » et « micro ». Tout d'abord, il s'agit de réfléchir à l'évolution du travail dans ses déterminants globaux : mondialisation de l'économie, transformations néo-libérales, rapports sociaux de sexe, sous-traitance, etc... Ensuite, au niveau des entreprises, on examine quelle a été l'évolution de l'organisation du travail dans ses différentes dimensions : les méthodes de gestion, l'organisation des temps, l'intensité, etc... Enfin, l'attention se déplace vers l'impact du travail sur la santé en mettant l'accent sur l'importance qu'il y a à s'éloigner d'une vision causaliste traditionnelle qui associe un ensemble de risques particuliers à des pathologies spécifiques.

La quatrième partie, dont j'ai assuré la coordination, porte sur l'action pour améliorer les conditions de travail. Elle part du constat qu'il existe un écart énorme entre la production de connaissances et la prévention.

Dès 1837, un médecin décrit la nécrose de la mâchoire d'une ouvrière travaillant à la fabrication d'allumettes. Il s'agit d'une maladie terrible qui commence par des maux de dents, provoque ensuite une infection générale des gencives et des mâchoires. Souvent, il faut procéder à une ablation de la mâchoire inférieure qui défigure les victimes. Les décès sont nombreux en raison des risques de septicémie. Dès 1844, il existait une alternative technique nettement moins dangereuse mise au point par des fabricants suédois. Ce n'est qu'en 1906 qu'une convention internationale du travail aboutit à l'interdiction du phosphore blanc dans la fabrication des allumettes. Elle n'est ratifiée, dans un premier temps, que par six pays.

A la fin du XIXe apparaissent les premières descriptions médicales de la mortalité causée par l'amiante. 2005 : entrée en vigueur de l'interdiction de l'amiante dans l'Union européenne. Dans le reste du monde, la production d'amiante, réduite de moitié au cours des deux dernières décennies du XXe siècle, est parvenue à se stabiliser autour de deux millions de tonnes par an. Les industriels ont réussi leur reconversion : l'amiante est désormais utilisé massivement en Chine, en Inde, en Asie du Sud-Est et dans les pays surgis de l'ancienne URSS.



LES RISQUES DU TRAVAIL,
pour ne pas perdre sa vie
à la gagner, La Découverte
2015

PARTIE IV : La dynamique
sociale de la prévention :
comprendre pour agir
et agir pour comprendre



Laurent VOGEL

Chercheur à l'Institut
syndical européen (ETUI)
<https://www.etui.org/fr/>

>>>

Entre les dates extrêmes de la première manifestation visible d'un risque et d'une prévention efficace de celui-ci, on peut compléter le parcours par des dates intermédiaires. Les unes portent sur l'accumulation progressive et souvent conflictuelle de connaissances scientifiques. On retrouve à chaque étape la marque de la « fabrication du doute » qui vise à paralyser la régulation des risques au nom de controverses entre les experts. D'autres dates concernent la visibilité des problèmes dans les médias ou leur apparition sur la scène politique.

Dans tous les cas, on constate un énorme écart entre les pratiques de prévention mises en œuvre quotidiennement dans les entreprises et ce qu'il serait possible de faire sur la base des connaissances scientifiques et techniques. Il y a trente ans, un chercheur britannique, Charles Clutterbuck a résumé cela en une formule frappante : « La « loi des trois générations » fut désormais bien établie dans les fabriques, les ateliers et les mines. Au cours de la première génération, un risque a été introduit. Ce n'est qu'à la génération suivante que le risque a été reconnu et, pour la troisième génération, une législation a pu être adoptée pour le contrôler adéquatement mais, quel que soit l'événement, la législation arrive toujours en retard ». Ce retard ne résulte pas d'une sorte d'inertie qui condamnerait l'humanité à ne cueillir les fruits de l'arbre de la science qu'avec lenteur. Il reflète surtout la dimension conflictuelle de la santé au travail.

On peut également renverser les termes de la question. Au lieu de constater les retards, il est utile de se pencher sur les facteurs qui ont débloqué la situation. Qu'est-ce qui fait que, dans des circonstances déterminées, des luttes arrivent à comprimer les temps, à imposer des réponses rapides à des problèmes émergents ? On verra ainsi qu'il n'y a aucune fatalité à cette accumulation de retards. Dans les limites des règles juridiques existantes et des connaissances scientifiques et techniques, il est déjà possible de mettre en œuvre des politiques de prévention infiniment plus efficaces que ce qui se fait dans la majorité des entreprises. Ce qui fait la différence entre une prévention bureaucratique ou formelle et des changements de l'organisation du travail qui garantissent la santé et la vie humaine, c'est la dynamique sociale. C'est-à-dire les innombrables mobilisations aussi bien de savoirs que de formes d'action collective. Cette dynamique sociale fait plus que simplement mettre en valeur l'intelligence des collectifs de travail : dans une large mesure, elle l'impulse, la fait émerger, la porte à un niveau supérieur qui dépasse les cloisonnements disciplinaires. Il était donc logique de consacrer la quatrième partie de ce livre à différentes contributions qui abordent cette dynamique sociale.

La quatrième partie du livre « Les risques du travail » décrit des outils et des expériences. Elle montre qu'il est possible d'améliorer les conditions de travail, de construire des alliances autour de cet objectif. Elle part de l'idée que l'intervention des collectifs de travail est de nature à surmonter les blocages liés à une réglementation insuffisante et au caractère unilatéral de perspectives construites autour d'une seule discipline. L'action collective se construit à partir de savoirs souvent informels qu'ont les travailleurs sur les conditions de travail et leur impact sur la santé. Dans certains cas, la perception est immédiate : avoir mal au dos ou aux articulations, se sentir fatigué ou découragé, constater l'inconfort d'un équipement de protection individuel ou l'impossibilité de concilier le temps du travail avec les autres temps de la vie. Dans d'autres cas, la perception doit être minutieusement organisée. Elle apparaît de manière différente en fonction de l'âge, du genre, du degré de précarité et n'émerge pas d'emblée comme une expérience collective et partagée.

La subjectivité des travailleurs peut combler les lacunes et surmonter les biais de méthodes quantitatives scientifiques. Il y a quarante ans, les experts considéraient avec méfiance les plaintes des travailleurs concernant des faibles expositions aux solvants organiques. En dessous de certains seuils d'exposition, aucune anomalie biologique n'était détectée par des protocoles sur lesquels il existait un consensus scientifique. Et pourtant les travailleurs mentionnaient des problèmes de mémoire ou d'irritabilité. A la suite d'enquêtes menées directement à l'initiative

de syndicats, il est apparu qu'il existait un véritable problème de santé lié aux faibles doses de solvants. Une partie de la communauté scientifique a mis au point des méthodes d'analyse plus fines qui identifiaient les problèmes. Pour le monde patronal et les autorités publiques, les incertitudes et les polémiques étaient utilisées pour justifier l'inaction. Vers la fin des années quatre-vingts, on a vu se multiplier les dénominations nouvelles de pathologies : le syndrome chronique du peintre, l'encéphalopathie liée aux solvants, le syndrome psycho-organique, etc... Il a fallu attendre encore des années pour que quelques pays reconnaissent ces pathologies comme des maladies professionnelles. L'insistance avec laquelle certains syndicats ont soulevé ce problème et l'alliance qu'ils ont parvenus à établir avec une partie de la communauté scientifique a permis d'améliorer les conditions de prévention. A la fin des années '90, des réseaux syndicaux ont lancé des projets de substitution à l'échelle européenne, notamment dans le secteur du bâtiment.

Il ne s'agit pas de nier les difficultés de l'action collective sur les conditions de travail. Son efficacité n'est jamais garantie à l'avance. Elle demande une réflexion critique, des débats, l'élaboration d'une stratégie et la mise en commun des expériences. On peut apprendre autant des échecs que des victoires. La lutte autour des conditions de travail semble parfois en contradiction avec d'autres priorités de l'action syndicale, pour les salaires ou pour l'emploi. Elle pose de nombreuses questions immédiates mais certaines d'entre elles impliquent des réponses à long terme. Dans le contexte actuel de la paralysie des politiques européennes en santé au travail, le rôle de l'action collective des travailleurs se trouve accru. Le mouvement de réformes « par le haut » liées aux directives européennes ne sera plus en mesure d'apporter des changements importants tant que la pression d'en bas n'établira pas un rapport de forces plus favorable.

Toute l'histoire du mouvement ouvrier témoigne d'une tension entre des revendications quantitatives (durée du travail, salaires) et qualitatives (contrôle de l'organisation du travail, remise en cause de la hiérarchie et du « despotisme d'usine », contestation de la division sexuelle du travail et des inégalités qu'elle engendre). A travers ces revendications qualitatives surgit le projet d'une société différente, émancipée de la transformation du travail humain en marchandise. En ce sens, la lutte pour la santé au travail renferme un potentiel subversif considérable. Elle exprime concrètement l'articulation entre des objectifs politiques à long terme et des batailles quotidiennes sur les lieux de production. Observant le développement des conseils ouvriers à Turin au lendemain de la première guerre mondiale, Antonio Gramsci a formulé de manière efficace et concise ce lien entre l'immédiat local et le projet historique. Il a décrit ces luttes comme l'émergence d'une « psychologie du producteur, du créateur de l'histoire » qu'il opposait à la condition salariale. Ce qu'il décrivait était la convergence de deux temporalités habituellement dissociées : celle de la transformation quotidienne de l'activité de travail et celle de la « grande histoire » des conflits sociaux, des ruptures politiques, des changements d'époque. Certes, la démocratie au travail n'épuise pas toutes les fonctions d'une démocratie dans la société. Elle en constitue cependant une condition indispensable.

Le contexte actuel est différent. Il a notamment mis en lumière l'importance de la crise écologique. Il a discrédité toute idée de transformation globale de la société qui remettrait à plus tard la démocratie et l'égalité au travail. Considérée dans cette perspective, la santé au travail est loin de se limiter à une action défensive. Elle remet en cause des déterminants globaux qui sont tout autant à l'origine de la montée des inégalités sociales que de la destruction de l'environnement. Elle montre à quel point l'organisation des activités économiques est insoutenable de tous points de vue. Elle permet de trouver dans le travail les prémisses de l'activité politique. C'est bien à cette fin que ce livre a été conçu... ●

OFFICE NATIONAL DES FORETS : EXPERTISES CHSCT

**Bref historique**

Les rapports en l'État et l'Office national des forêts (activités, financements, niveau d'emploi ...) sont régis par un contrat pluri annuel en application d'une disposition législative en l'occurrence stipulée dans le Code forestier.

De 2002 à 2011, les contrats Etat/ONF provoquent une dégradation sans précédent des conditions de travail : suppressions massives de postes (- 17 %), accroissement de la charge de travail globale, réorganisation permanente et brutale, dérive éthique et commerciale, perte de sens... Cette dégradation générale un mal être profond et les suicides de forestiers sinistrent la maison ONF.

Malgré cela, le contrat 2012-2016 s'inscrit dans la ligne des précédents : destruction de 700 emplois sur 9000 et un nouvel accroissement de la charge de travail globale.

Courant 2012 les postes à supprimer sont annoncés territoire par territoire. Le SNUPFEN Solidaires, fort de ses 40% de représentativité nationale, décide de mettre en œuvre, en plus des moyens d'action syndicale classiques, une action coordonnée des CHSCT de chaque territoire (9 directions territoriales en métropole et 5 directions régionales hors métropole).

L'action des CHSCT territoriaux consistait à demander pour chaque territoire une expertise agréée afin de réaliser une projection des conséquences des suppressions de postes prévues sur les conditions de travail au sens large et sur la santé des personnels. L'expert était également sollicité pour proposer des mesures de prévention.

Cette possibilité de demander au président du CHSCT de faire appel à un expert agréé par le Ministère du travail est prévue par l'article 55 du Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. L'article en question prévoit cette possibilité en cas de risque grave ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Une expertise agréée : pourquoi faire ?

L'expert agréé par le Ministère du travail fournit, après étude approfondie, une évaluation des conséquences du projet de l'employeur sur la santé et les conditions de travail des salariés. Cet avis externe et « autorisé » rendu par un professionnel des questions d'organisation du travail, de l'ergonomie et des risques santé au travail permet au CHSCT de se prononcer en connaissance de cause et le légitime fortement pour proposer à l'employeur des mesures de prévention en lien avec le dit projet, des aménagements à ce projet voire son annulation pure et simple. Outre l'éclairage technique rendu, l'expertise agréée tend à développer la responsabilisation voire la responsabilité de l'employeur vis-à-vis des conséquences de son projet sur la santé des salariés.

Obtenir l'expertise demandée... pas gagné d'avance

Fin 2012, début 2013 les CHSCT locaux ont délibéré pour demander à leur président respectif (statutairement leur directeur territorial) une expertise agréée. Suivant une directive nationale officielle, les présidents ont refusé en bloc de donner une suite favorable aux demandes exprimées par les CHSCT locaux.

Explication : l'État est un employeur qui se sur protège. Dans le secteur privé c'est le CHSCT qui décide de nommer un expert agréé et l'employeur ne peut que contester l'expertise décidée devant le Tribunal de Grande Instance (article L4614-13 du code du travail). Dans la fonction publique d'État, c'est d'après le décret mentionné plus haut l'autorité administrative qui décide de faire appel ou pas à un expert agréé.

En cas de refus de faire appel à un expert, l'autorité administrative doit motiver son refus. A l'ONF, les prétextes invoqués par la direction ont été les suivants :

- les demandes des CHSCT ont été jugées « trop géné-

rales, trop vagues », les suppressions de postes n'étant pas à ce stade déclinées service par service ;

- la direction se dit consciente des impacts potentiels des suppressions de postes et prête à discuter des mesures de prévention en CHSCT ;
- la diminution des effectifs ne peut être remise en cause.

Le décret prévoit qu'en cas de désaccord persistant entre le CHSCT et l'employeur, il peut être fait appel à la médiation de l'ISST (inspecteur santé et sécurité au travail). Certains CHSCT locaux ont donc fait recours à l'ISST avec des résultats très variables : refus du président du CHSCT de recourir à l'ISST (donc d'appliquer le décret), accord du Président et médiation sans résultat, accord du Président et résultat en faveur de la demande d'expertise.

Dans tous les CHSCT, les militants ont profité des quelques mois les séparant de la déclinaison précise des postes à supprimer, service par service, pour affûter leurs arguments, préciser l'objet de la demande avec l'appui d'experts agréés et définir le cahier des charges de l'expertise à venir.

Le moment venu, les CHSCT ont produit une seconde demande d'expertise. Les directeurs territoriaux, présidents de CHSCT, ont cette fois ci tous répondu favorablement. On peut bien sur penser que ce revirement général de la direction de l'ONF est due en bonne partie aux dispositions mêmes du décret. En effet après une médiation infructueuse de l'ISST et la persistance du désaccord, le décret prévoit le recours à l'inspection du travail. Pour notre part nous pensons que si une direction peut s'inquiéter d'un avis (rien de plus) de l'inspection du travail, ce qui est finalement décisif c'est bien le travail réalisé en amont par les militants (nouvelles demandes plus précises et plus étayées, intégrant souvent le cahier de charges) et leur forte détermination appuyée localement par le soutien physique des collègues.

Quoi qu'il en soit, en mars 2013 la plupart des CHSCT locaux avaient obtenu l'expertise demandée.

Enseignements à tirer : il convient de fournir d'emblée un gros travail pour établir la délibération du CHSCT portant la demande d'expertise. Il faut être précis sur le contexte dans lequel s'effectue la demande et sur ce qu'on attend de l'expertise (définition des stades d'un cahier des charges). Il faut également être au clair sur la manière dont on entend travailler par la suite avec l'expert : de l'appui de l'expert au CHSCT avec implication des militants à tous les stades de l'expertise à la totale délégation de l'expertise à l'expert, il y a plusieurs façons d'envisager la suite... Voir plus loin.

A l'expérience, il faut préparer la demande d'expertise dans l'état d'esprit suivant : soyons sûrs que la direction va tout faire pour refuser la demande alors rédigeons la le plus précisément possible en vue d'ors et déjà d'un recours à l'ISST voire à l'Inspection du travail mais aussi pour manifester à l'employeur notre totale détermination à aller jusqu'au bout.

Pratique : dès ce stade, se rapprocher de Solidaires pour glaner de précieux renseignements et contacter plusieurs experts agréés pour demander conseil. Ces cabinets savent se montrer disponibles pour tout échange et même, gracieusement, pour des rencontres de travail sur le sujet. Cette démarche permet également de découvrir les différentes approches de ces experts et prépare le CHSCT à l'étape qui suit l'acceptation de la demande d'expertise : le choix de l'expert...

A suivre dans un prochain numéro du bulletin :

- Choisir l'expert : quel est l'enjeu ? ;
- Le choix des experts concrètement ;
- L'expertise en soi : les réussites, les échecs, les utilités ;
- Ce qu'on n'attendait pas ;
- Les suites.

PERTURBATEURS ENDOCRINIENS, LOBBYISTES ET EUROCRATES : UNE BATAILLE D'INFLUENCE CONTRE LA SANTÉ

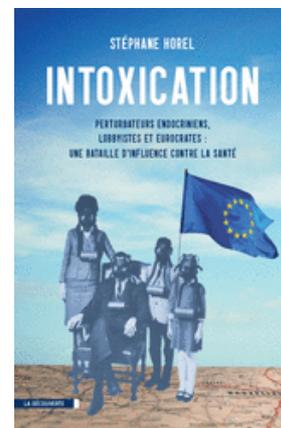
STÉPHANE HOREL

C'est l'histoire d'une lutte d'influence qui a un impact sur votre vie, votre petit déjeuner, les testicules de votre fils, le cerveau de votre nièce. En 2009, l'Europe a lancé un compte à rebours : elle a décidé de réglementer les perturbateurs endocriniens et même d'en interdire certains. Omniprésents, ces produits chimiques se nichent dans les pesticides ou les peintures, les tongs ou le shampoing, les lasagnes et votre organisme. Suspectés de participer à l'augmentation des maladies « modernes » comme l'infertilité, les cancers du sein et de la prostate, le diabète ou l'obésité, ils font partie des plus grands défis de santé publique aujourd'hui. Mais les enjeux économiques sont colossaux et les industriels toujours aux aguets. À Bruxelles, leurs puissants lobbies s'activent dans les coulisses des institutions européennes pour influencer cette décision qui menace leurs affaires.

Après trois ans d'enquête et le dépouillement de milliers de pages de documents confidentiels,

Stéphane Horel lève le voile dans ce livre sur ces stratégies employées par les lobbies de la chimie, des pesticides et du plastique et leurs alliés pour court-circuiter la réglementation. Ces documents permettent une incroyable plongée dans l'intimité de la correspondance entre lobbyistes et fonctionnaires de la Commission européenne. En direct de la « bulle bruxelloise » où la complaisance à l'égard de l'industrie semble la norme, cette enquête en forme de thriller raconte aussi le combat de ceux qui résistent à l'influence pour défendre une certaine idée de l'intérêt général et de la démocratie.

Stéphane Horel est journaliste indépendante et documentariste. Elle explore l'impact du lobbying et des conflits d'intérêts sur les décisions politiques. Auteure des Médicamenteurs (Éditions du Moment, 2010), elle a réalisé deux films sur les perturbateurs endocriniens : La Grande Invasion (2011) et Endoc(t)rinement (2014).



LA MACHINE EST TON SEIGNEUR ET TON MAÎTRE YANG, JENNY CHAN, LIZHI XU

Comment le système Foxconn – les usines chinoises qui produisent iPhone et PlayStation – expérimente et met en œuvre les pires formes d'exploitation.

Les machines ressemblent à d'étranges créatures qui aspirent les matières premières, les digèrent et les recrachent sous forme de produit fini. Le processus de production automatisé simplifie les tâches des ouvriers qui n'assurent plus aucune fonction importante dans la production. Ils sont plutôt au service des machines. Nous avons perdu la valeur que nous devrions avoir en tant qu'êtres humains, et nous sommes devenus une prolongation des machines, leur appendice, leur serviteur. J'ai souvent pensé que la machine était mon seigneur et maître et que je devais lui peigner les cheveux, tel un esclave. Il fallait que je passe le peigne ni trop vite ni trop lentement. Je devais peigner soigneusement et méthodiquement, afin de ne casser aucun cheveu, et le peigne ne devait pas tomber. Si je ne faisais pas bien, j'étais élagué.

Foxconn est le plus grand fabricant du monde

dans le domaine de l'électronique. Ses villes-usines, qui font travailler plus d'un million de Chinois, produisent iPhone, Kindle et autres PlayStation pour Apple, Sony, Google, Microsoft, Amazon, etc. En 2010, elles ont été le théâtre d'une série de suicides d'ouvriers qui ont rendu publiques des conditions d'exploitation fondées sur une organisation militarisée de la production, une taylorisation extrême, l'absence totale de protection sociale et une surveillance despotique jusque dans les dortoirs où vivent les ouvriers.

Ce livre propose quelques éléments d'analyse du système Foxconn à partir du portrait que fait la sociologue Jenny Chan d'une ouvrière qui a survécu à sa tentative de suicide en 2010. Complété par le témoignage de Yang, un étudiant et ouvrier de fabrication à Chongqing, il retrace également le parcours de Xu Lizhi, jeune travailleur migrant chinois à Shenzhen, qui s'est suicidé en 2014 après avoir laissé des poèmes sur le travail à la chaîne, dans « L'atelier, là où ma jeunesse est restée en plan ».



LES MÉTIERS QUI TUENT

LÉON BONNEFF ET MAURICE BONNEFF

« Les métiers qui tuent : enquête auprès des syndicats ouvriers sur les maladies professionnelles / Léon et Maurice Bonneff ; préf. de Abel Craissac,... [Edition de 1900] »

Impression à l'identique de l'édition d'origine :
Bibliographie sociale (Paris)

Bonneff Léon (1882-1914)

Bonneff Maurice (1884-1914)

