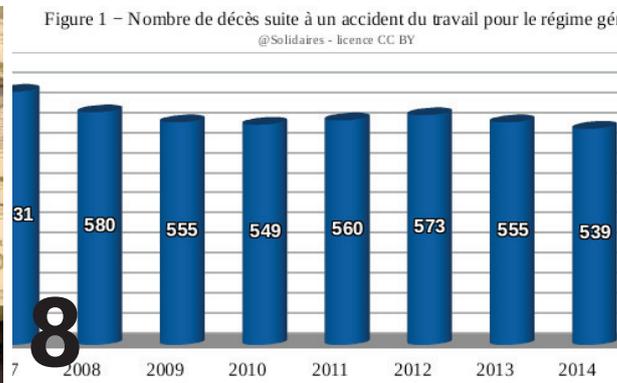
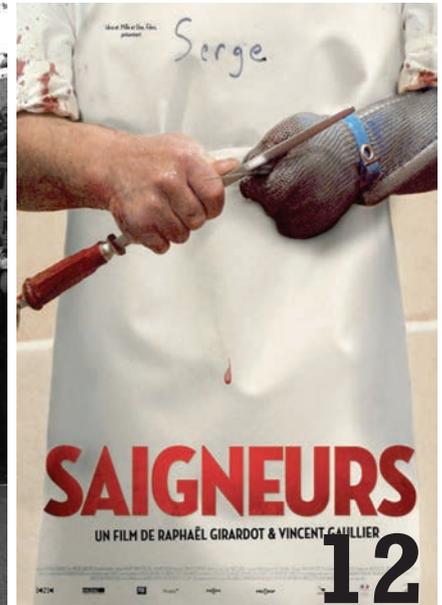


# BURN-OUT



# SUICIDES





### 3 ACTUALITÉS

A Édouard et à celles et ceux qui perdent leur vie en essayant de la gagner

### 4 JURISPRUDENCES

- Expertise et risque grave
- La prévention doit se traduire par des mesures concrètes
- Le refus d'une affectation dans un même secteur géographique peut ne pas être considéré comme une faute grave
- Les observations de l'inspection du travail sont consultables - sauf exceptions - par toute personne qui le demande

### 5 VU DU TERRAIN

- Mort de Jean Claude Lachaux : La Cour d'appel confirme en tous points la 1ère condamnation !
- Terminus D'Auteuil « l'air » de lavage qui te décoiffe
- Plusieurs des nôtres ont mis fin à leurs jours

### 7 ICI ET AILLEURS

- Des nouveaux droits en santé au travail pour les fonctionnaires
- La défaillance de la prévention des risques professionnels tue dans l'indifférence généralisée...

### 10 DANS NOS PERMANENCES

Entraves pour la création d'une section syndicale dans une entreprise de transports

### 12 PARUTIONS

- Moi, petite entreprise - Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité de **Sarah Abdelnour**
- Saigneurs un documentaire de **Vincent Gaullier et Raphaël Girardot**
- Que faire des restes ? Le réemploi dans les sociétés d'accumulation de **Nathalie Benelli, Delphine Corteel, Octave Debary, Bénédicte Florin, Stéphane Le Lay, Sophie Rétif**

## A ÉDOUARD ET À CELLES ET CEUX QUI PERDENT LEUR VIE EN ESSAYANT DE LA GAGNER

**C'était le week end et nous étions en train, avec retard comme souvent, de préparer le bouclage du bulletin « Et Voilà » de février. Nous avons échangé en fin de semaine sur le contenu de la page actualités et eu des débats nourris**

autour du nouveau terme à la mode, le « Burn Out ». Pour nous, il a pris la suite dans les échanges du harcèlement, du stress ou de la souffrance au travail puis des Risques Psycho Sociaux, suivi dans la foulée de la QVT (la Qualité de Vie au Travail pour celles et ceux qui ne causent pas la novlangue managériale)... Au final on parle toujours de la même chose, les conséquences de l'organisation du travail sur la santé physique et psychique des travailleuses et des travailleurs. De la même chose mais avec à chaque fois d'autres noms, d'autres mots, d'autres concepts. En général, ces nouveaux mots sont toujours accompagnés de nouveaux livres et de nouveaux spécialistes autoproclamés qui en font une rente en se produisant sur les plateaux télévisés, en lançant des pétitions quand ce n'est pas juste pour nourrir le carnet de commande de leurs entreprises. Tout cela alors que dans le même temps la situation continue de se dégrader et qu'il y a urgence.

Résultat, une nouvelle mission parlementaire qui se réunit, auditionne, questionne, fait mine de découvrir le monde du travail et fini par exclure de reconnaître en bonne et due forme le burn-out en tant que maladie d'origine professionnelle... car celui recouvrirait une grande diversité de situations... La même mission découvre qu'il se pourrait que tous ces troubles psychiques du au travail serait les conséquences par exemple de l'intensification du travail dans une économie de forte concurrence, des tendances à la baisse du coût du travail et à la déréglementation et bien d'autres évolutions de ces dernières décennies. Pour un peu, la mission mettrait en cause les lois Macron, Rebsamen et El Khomri... Conclusion de la mission : il faut mieux former les managers... Encore des années de perdues alors que tout est connu, répertorié, analysé depuis des années... Combien de salarié-e-s avec des certificats médicaux pour « burn out » inutiles, combien de procédures vaines et de travailleuses et travailleurs toujours plus isolé-e-s, renvoyé-e-s d'un endroit à un autre, balloté-e-s au gré des modes avec toujours l'espoir de voir les choses simplement reconnues pour ce qu'elles sont.

Et puis cette semaine comme beaucoup d'autres, trop d'autres, a amené son lot de sinistres nouvelles. D'abord celle d'une infirmière qui se pend sur son lieu de travail à Cochin le jour de la manifestation nationale du 7 Mars. Puis celle d'un cheminot, Edouard, militant de Sud Rail à Saint Lazare à Paris qui se jette sous les roues d'un train de sa gare. Dans les deux cas, les directions ne pourront jamais dire qu'elles ne savaient pas. Pour Edouard, depuis plusieurs années il était attaqué par une direction qui ne supportait pas son engagement syndical mis au service de la défense de ses collègues et sa lutte contre les injustices.

Après diverses mesures discriminatoires reconnues et condamnées par la justice, après d'innombrables actes de pressions hiérarchiques, la pression, l'auront donc poussé à faire ce choix, ultime acte de désespoir !

Dernière attaque d'une direction inhumaine : un conseil de discipline qui l'avait condamné à un dernier avertissement avant licenciement, avec 12 jours de mise à pied et à un déplacement disciplinaire pour avoir eu « un regard menaçant » envers un directeur d'établissement. Le déplacement par mesure disciplinaire venait de lui être signifié sans aucun respect des règles.

En effet, salarié « RQTH » (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé) cette mesure aurait dû passer par le CHSCT. De plus la direction n'ignorait pas que la médecine du travail préconisait depuis plusieurs années pour sa santé qu'il reste dans son environnement de travail et interdisait tout déplacement. Ce vendredi devait être son dernier jour à Saint Lazare avant de partir contraint et forcé à Austerlitz. Il n'ira jamais.

Ces deux exemples peuvent se multiplier à l'infini et la réalité du travail pour beaucoup est à des années lumières du monde aseptisé et pacifié que certains nous vendent. Combien d'entreprises petites ou grandes avec leurs pressions managériales, leurs restructurations perpétuelles accompagnées de répression syndicale, combien de travailleuses et de travailleurs touchés dans leurs corps, combien de troubles psychiques ou physiques ? Nul besoin de sondages, d'enquêtes internet pour le savoir, il suffit de côtoyer comme le font chaque jours nos militantes et nos militants les salarié-e-s, et de les écouter, de prendre le temps pour construire avec eux de l'action collective.

Trouver ou retrouver une maîtrise de son travail passe par un travail de qualité (du point de vue des salariés), un travail qui fait collectivement sens. « Passer de la résignation à l'action ». C'est voir, penser et agir local et c'est complémentaire à l'action visant aux nécessaires changements de société. C'est partir du plus micro pour s'ouvrir vers l'universel. C'est également permettre de passer de l'action individuelle, du soutien personnel (souvent nécessaire) à l'analyse et à l'action collective...

Il est temps pour nous toutes et tous d'agir pour ne plus perdre sa vie à la gagner.



## Expertise et risque grave

### - Il faut toujours démontrer l'existence du risque grave

Dans cette affaire le CHSCT avait voté une expertise pour risque grave « afin de mesurer l'impact de la gestion des effectifs sur les conditions de travail et la santé des agents ». Or un an auparavant après une première expertise pour risque grave, la direction avait mis en place plusieurs mesures destinées à réduire les délais de remplacement des vacances d'emploi, mieux prendre en charge les risques psychosociaux... Par ailleurs les juges ont pu noter que les représentants du CHSCT avaient exprimé leur satisfaction de la politique menée en matière d'effectifs, et que la charge de travail n'était pas en augmentation.

En conséquence la cour de cassation au vu des éléments fournis par le CHSCT a considéré que ce dernier n'apportait pas la preuve d'un nouveau risque grave identifié et actuel.

*Cass.soc., 9 novembre 2016, n°15-19398*

### - A l'inverse dans l'affaire suivante les juges ont donné raison au CHSCT qui avait voté une expertise pour risque grave

La contestation de l'employeur portait sur l'absence de risque grave actuel en raison de l'existence d'un plan triennal de sensibilisation et de prévention des risques psychosociaux qui était en cours. Mais l'argumentation de la direction n'a pas convaincu les juges qui se sont appuyés sur les nombreux éléments fournis par le CHSCT dont « un rapport d'inspection établi en 2013 par le CHSCT, une lettre de l'inspecteur du travail adressée le 4 mars 2014 au directeur de l'association, un courrier d'alerte du médecin du travail du 11 juin 2013, des comptes-rendus de réunion des délégués du personnel, des rapports d'enquête réalisés par le CHSCT entre octobre et février 2014 et des témoignages de salariés ».

Pour la cour d'appel et la cour de cassation ces éléments « établissaient l'existence d'une menace sérieuse sur la santé morale, psychologique et physique, ou la sécurité des salariés, identifiée et actuelle, et que le plan de sensibilisation et de prévention mis en place par l'employeur n'avait pas, selon les conclusions du comité de suivi des risques psycho-sociaux, mis un terme aux difficultés rencontrées ».

*Cass.soc., 12 octobre 2016, n°15-17681*

Sur le recours à l'expertise en cas de risque grave la jurisprudence de la cour de cassation est constante : le risque doit être identifié et actuel et pour le démontrer les représentant-es du personnel doivent apporter tous les éléments de preuve : rapports de l'inspection du travail et du médecin de prévention, enquêtes syndicales ou du CHSCT, témoignages des salarié-es. D'où la nécessité pour le CHSCT d'obtenir au fil du temps le plus d'éléments écrits possibles lorsque dans un service les situations de travail se dégradent.

## La prévention doit se traduire par des mesures concrètes

Une salariée victime de plusieurs agressions physiques sur son lieu de travail de la part d'un jeune accueilli au sein de l'association, avait saisi les prud'hommes considérant que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de sécurité.

La cour de cassation lui a donné raison et considéré que le manquement à l'obligation de sécurité est établi en s'appuyant sur les éléments suivants: l'employeur s'est en effet « borné à annoncer ses intentions d'engager une réflexion sur la question et à réitérer de simples intentions, sans jamais s'impliquer activement dans une prise en compte réelle et efficace des risques de violence et incivilités ni surtout prendre en compte avec sérieux le risque particulier auquel était exposé la salariée ce qui s'est traduit par une absence totale d'organisation du re-

tour de cette dernière après les deux premières agressions, l'exposant ainsi à une nouvelle agressions ».

L'employeur a été condamné à verser des dommages-intérêts à la salariée.

*Cass.soc., 15 décembre 2016, n°15-20987*

Voici une jurisprudence sur laquelle les équipes militantes pourront s'appuyer lorsqu'ils examineront entre autre le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ainsi que le bilan annuel que tout employeur doit présenter chaque année au CHSCT.

## Le refus d'une affectation dans un même secteur géographique peut ne pas être considéré comme une faute grave

Pour avoir refusé une mutation dans un même lieu géographique une salariée a été licenciée pour faute grave, décision qu'elle a contesté en faisant valoir que sa situation personnelle et familiale (3 enfants mineurs à charge, des problèmes de santé attestés par des certificats médicaux) ne lui permettait pas d'accepter cette nouvelle affectation.

La cour de cassation a cassé et annulé la décision de la cour d'appel qui selon elle n'a pas recherché « si la décision d'affectation ne portait pas une atteinte à ses droits à une vie personnelle et familiale et à la protection de sa santé, et si une telle atteinte était justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles L. 1221-1 et L. 1235-1 du code du travail ; aux droits de la salariée à la santé et au repos et à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché ».

Les deux parties sont renvoyées devant une autre cour d'appel.

*Cass.soc., 16 novembre 2016, n°15-23375*

## Les observations de l'inspection du travail sont consultables - sauf exceptions - par toute personne qui le demande

Dans cette affaire un syndicat s'était vu refusé la communication des lettres d'observations qu'un inspecteur et un contrôleur du travail avaient adressé à deux sociétés à la suite de contrôles. Le ministère du travail refusait de communiquer ces courriers au motif « que certaines mentions relatives aux manquements des employeurs à leurs obligations, seraient susceptibles de nuire à ces derniers ».

Le conseil d'Etat a rappelé « que les lettres d'observations adressées par l'inspection du travail résultent de la seule pratique administrative, contrairement aux procès-verbaux. Ni leur objet, ni leur contenu n'est défini par aucun texte ».

Il a également précisé que « les lettres d'observations adressées par les agents de contrôle de l'inspection du travail ...sont des documents administratifs communicables à toute personne qui en fait la demande, réserve faite du cas où elles feraient apparaître le comportement d'une personne physique ou morale, dont la divulgation pourrait lui porter préjudice ».

En conséquence de quoi la demande de l'organisation syndicale a été jugée fondée ?

*CE, 21 octobre 2016, n°392711*

## MORT DE JEAN CLAUDE LACHAUX : LA COUR D'APPEL CONFIRME EN TOUS POINTS LA 1<sup>ÈRE</sup> CONDAMNATION !



Le 2 décembre 2011, Jean Claude Lachaux, technicien de France Télécom-Orange, chutait d'un poteau téléphonique avec son échelle dite « plate-forme ». Il décédait le 23 décembre 2011 des suites de ses blessures.

Après 4 ans de procédure, le 3 février 2016 le tribunal correctionnel d'Aix en Provence avait reconnu la société Orange coupable de tous les chefs d'accusation, dont l'homicide involontaire et condamné l'entreprise à 50 000 € d'amende.

Orange, montrant le peu de considération qu'elle a pour ses salariés victimes, avait fait appel de sa condamnation. La Cour d'Appel d'Aix en Provence a confirmé en tous points le lundi 13 février le 1er jugement.

La fédération SUD et la famille Lachaux sont satisfaits de la décision de la Cour d'Appel.

La fédération avait déjà interpellé l'entreprise pour mettre fin aux recours juridiques. Nous avons immédiatement renouvelé cette demande auprès du PDG. La famille Lachaux a besoin de se reconstruire après ce drame et ces longues années de procédures.

Stéphane Richard vient de nous adresser un courrier pour annoncer la fin du marathon judiciaire dans l'intérêt de « la famille Lachaux et d'un certain nombre de salarié-es ».

Nous sommes satisfait-es de la fin de cette longue procédure. Nous remercions Maître Andreu et son cabinet, notre conseil commun avec la famille Lachaux pour tous ses efforts pour que justice soit rendue à la mémoire de Jean-Claude Lachaux.

Sud salue toute l'énergie de Danielle Lachaux et de sa fille Aurélie qui avaient également le souci dans cette procédure d'empêcher un nouvel accident du travail.

L'échelle dite Plate Forme Extérieure qu'Orange voulait installer sur les véhicules des techniciens devait permettre des économies de 60 € par intervention réalisée, soit 20 millions d'€ chaque année.

**Au moment où la direction d'Orange choisit de privilégier les actionnaires en augmentant les dividendes, Sud restera vigilant pour qu'une réelle politique de prévention et de santé au travail voit le jour à Orange et dans les entreprises sous-traitantes afin d'empêcher d'autres drames.**

## TERMINUS D'AUTEUIL

### « L'AIR » DE LAVAGE QUI TE DECOIFFE



La ligne 10 veut mettre rapidement en place les Agents de Conduite Habilitée (ACH) au terminus d'Auteuil. Suite à une visite inopinée (non organisée par la direction), SOLIDAIRES avait averti la direction des risques pour celles et ceux pouvant se rendre jusqu'à l'aire de lavage partagée lignes 9 et 10. Plus d'un mois après, rien n'a bougé. SOLIDAIRES a déposé un droit d'alerte du CHSCT, suite à cela la direction a accepté l'ensemble des préconisations et signé un accord sur Cerfa.

#### La direction de la ligne 10 a sciemment négligé la sécurité et la santé de ses agents

Comme pour l'ensemble des projets que la direction veut mettre en place, elle doit présenter le dossier au CHSCT et au CDEP. Avant la séance d'avis du CHSCT concernant les ACH, SOLIDAIRES a fait une visite surprise sur site. De nombreuses lampes repères de rupteurs sont HS, les chemins de planches sont instables au niveau de la position de garage 3-8, des équerres métalliques dépassent du piédroit sur cette même position et les premiers éclairages de la position 2-8 (aire de lavage) arrivent à hauteur de tête. Lors de la séance CHSCT du 15 décembre 2017, SOLIDAIRES a exposé l'ensemble de ces dysfonctionnements. Le représentant de la ligne 10 a pris note des points et s'est engagé à faire rapidement le nécessaire. La situation n'étant pas acceptable, SOLIDAIRES a refusé de voter l'avis positif émis par l'UNSA et la CGF-CGC. Les ACH devant être mis en place en février 2017, SOLIDAIRES est retourné le 27 janvier 2017 sur site pour constater les évolutions. Surprise

totale, rien n'a bougé. L'important pour la direction était visiblement et uniquement l'avis du CHSCT, et non la sécurité et la santé des agents. Inacceptable !

#### La ligne 10 accepte toutes les préconisations de SOLIDAIRES durant l'enquête du CHSCT

Le 27 janvier, SOLIDAIRES a déposé un Droit d'Alerte (DA) du CHSCT pour les risques graves suivants : coupures/blessures à la tête, électrisation, chute et écrasement. La direction de la ligne 10 a accepté l'ensemble des demandes de SOLIDAIRES. Entre le moment où le DA a été posé et le début de l'enquête, les équerres métalliques ont été sciées le long de la position 3-8. Des dépêches ont été passées en urgence pour les lampes des rupteurs. Le cheminement le long cette position de garage va être stabilisé et des tasseaux seront installés pour les empêcher de sortir latéralement de leur emplacement. Concernant les premiers éclairages sur la plateforme de l'aire de lavage (position 2-8), dans un premier temps, ceux-ci seront positionnés plus haut, les équerres et les portants des chemins de câbles seront protégés par de la mousse mirlitonnée (jaune et noir). Dans un second temps, le premier chemin de câbles sera placé verticalement pour récupérer de l'espace.

Une visite CHSCT sera programmée (fin février) avant la mise en place des ACH, qui pour le coup, a été déplacée à début mars 2017. Après la ligne 10, à qui le tour ?



## PLUSIEURS DES NÔTRES ONT MIS FIN À LEURS JOURS



**Il s'agit du suicide d'un hospitalier,  
Il s'agit du suicide d'un infirmier,  
Il s'agit du suicide d'un travailleur...**

A l'heure où le Centre National d'Art et de Culture Georges Pompidou fête ses 40 ans, c'est dans un autre endroit portant le même nom, l'Hôpital Européen Georges-Pompidou, aujourd'hui connu sous l'acronyme HEGP, qu'un infirmier, par son geste désespéré vient nous rappeler que soigner est un art.

Ce « mec en or », apprécié et reconnu par ses pairs, ses collègues de l'APHP, ses camarades, est revenu sur son lieu de travail un soir où pourtant il était de repos, a revêtu sa blouse blanche et a sauté par la fenêtre du huitième étage.

Ne cherchons là aucun message, ne cherchons là aucune raison, sauf à comprendre l'idée que le désarroi pousse parfois l'humain à vouloir en finir avec la vie, le suicide paraissant à ce moment le seul remède à la douleur psychique.

Ne cherchons là aucun message, ne cherchons là aucune raison sauf à se rendre à l'évidence qu'un infirmier qui allait mal s'est suicidé au sein même d'un hôpital qui va mal.

Comment trouver du sens à ce que l'on fait, dans une société si « ubérisée » (le correcteur orthographique propose upérisée comme quoi l'intelligence artificielle nous dépasse) ? Comment trouver du sens à ce que l'on fait dans une société si ubérisée où les soignants passent plus de temps à prouver par un clic qu'ils soignent qu'à faire ce pourquoi ils sont là... soigner !

Comment donner du sens à ce que l'on est, dans une société si ubérisée, où nulle part l'humain ne l'emporte sur la virtualité alors que tout s'écroule autour de soi ?

Le pompier pyromane FHF le crie sur toutes les ondes : « L'hôpital est sans doute proche d'une situation de burn-out » !

Un très mauvais diagnostic de situation fait par les Directeurs, qu'ils soient du privé ou du public, pourtant au fait car promoteurs du management par la peur.

L'Hôpital est en feu Messieurs les Marquis ! L'Hôstérité tue les patients, l'Hôstérité tue les soignants ! L'Hôpital devra se guérir lui-même avant de réapprendre à guérir les autres.

Il va falloir du temps. Nous, soignants, administratifs, techniques... refusons de digérer la potion néolibérale imposée par le gouvernement, imposée par tous ces député-e-s qui ont voté des PLFSS létaux ! 41 000 morts de plus en 2015, 28 000 en 2016, un sinistre record attendu pour 2017 !

Parce qu'à bout, parce qu'au bout de ce que qui est humainement possible dans un environnement où justement l'humain se devrait d'être la seule préoccupation. Où pourtant l'humain se voit humilié lorsqu'il est du côté soignant, où pourtant l'humain se voit maltraité lorsqu'il est du côté soigné.

Il va falloir du temps. Nous, soignants, administratifs, techniques... refusons de digérer la potion néolibérale imposée par le gouvernement, imposée par tous ces députés qui ont voté des PLFSS létaux ! Une fois de plus, une fois de trop, l'un d'entre nous s'est donné la mort.

L'un des nôtres a mis fin à ses jours. La Fédération SUD Santé Sociaux présente ses condoléances à sa famille, ses proches et à ses collègues.

L'un des nôtres a mis fin à ses jours. La Fédération SUD Santé Sociaux accuse Martin Hirsch, la FHF, la Ministre de la Santé ainsi que tous les député-e-s qui par leur vote ont sinistré notre système de santé, par leur vote ont condamné l'Hôpital.



La Fédération SUD Santé Sociaux appelait toutes les personnes qui participaient à la manifestation prévue à Paris le 7 mars 2017, et ils et elles étaient nombreux-ses, à porter un brassard noir en mémoire de toutes celles et ceux qui ont perdu leur vie à la gagner.

Le jour même il y eu, à nouveau, le suicide de l'une des nôtres, infirmière à l'hôpital Cochin (APHP).

L'une des nôtres a mis fin à ses jours.

La Fédération SUD Santé Sociaux s'associe à la douleur de la famille, des proches, des collègues de l'infirmière qui a mis fin à ses jours le mardi 7 mars 2017 à l'hôpital Cochin, son lieu de travail.

Combien de temps perdu à attendre que ça s'améliore au quotidien, collectivement, individuellement ?

Combien de temps perdu à essayer de comprendre l'incompréhensible sauf à regarder nos outils de travail se déliter autour de nous ?

Combien de fois encore devons-nous comme aujourd'hui communiquer sur la mort de l'un des nôtres, communiquer sur la mort de l'une des nôtres en particulier le 8 mars 2017, jour des droits des femmes ?

Le 7 mars, nous étions 35 000 dans la rue à attendre des réponses.

Ignorant la bienséance dans de telles circonstances, Madame la Ministre des Affaires Sociales et de la Santé a refusé la rencontre avec celles et ceux qui perdent leur vie à la gagner.

## DES NOUVEAUX DROITS EN SANTÉ AU TRAVAIL POUR LES FONCTIONNAIRES



Le 4 juin 2015, la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique (DGAFP) a entamé une - longue - concertation sur la Santé Sécurité au Travail (SST), dans le prolongement de l'accord SST du 20 novembre 2009 (non signé par Solidaires).

Tout au long des séances de travail, Solidaires a pu appréhender les limites du cadre proposé par le bureau PS2 de la DGAFP : des séances de travaux techniques, sans orientation politique claire et volontariste qui serait dictée par le ministre de la Fonction publique ou le 1er Ministre, dans un contexte de politique de restrictions budgétaires, dont l'impact s'est mesuré clairement à chaque problème soulevé.

Tout cela pour aboutir à une ordonnance prise le 19 janvier 2017, soit à quelques encablures des élections présidentielles, comme si ce gouvernement voulait nous faire croire qu'il est du côté des fonctionnaires !...

Cette ordonnance renforce ainsi les garanties applicables aux agents publics :

- en matière de prévention et d'accompagnement de l'inaptitude physique ;
- améliore les droits et congés pour raisons de santé ;
- ainsi que le régime des accidents de service et des maladies professionnelles.

### Assouplissement des règles relatives au temps partiel thérapeutique

L'article 8 de l'ordonnance simplifie et améliore l'accès au temps partiel thérapeutique en supprimant la condition de six mois d'arrêt maladie continu avant l'ouverture du droit.

Les modalités d'octroi du temps partiel thérapeutique sont également simplifiées : l'avis du comité médical ou de la commission de réforme est uniquement requis dans le cas où les avis du médecin traitant et du médecin agréé divergent.

### Création d'une période de préparation au reclassement

L'article 9 de l'ordonnance met en place une période de préparation au reclassement pour accompagner les agents devenus inaptes ou en cours de l'être et dont les besoins de reconversion sont avérés.

D'une durée maximale d'un an avec traitement, cette période de préparation au reclassement, qui vaut service effectif, permettra ainsi à l'employeur public de proposer une solution de reclassement aux agents reconnus inaptes à leurs fonctions mais dont l'inaptitude définitive à tout emploi n'a pas été prononcée.

Pour sa mise en place dans la Fonction publique d'Etat, il faudra attendre la publication d'un décret en Conseil d'Etat.

### Modification du régime juridique des accidents de service et des maladies professionnelles

Ne boudons pas notre satisfaction, cette dernière mesure répond à une revendication de Solidaires. Nous avons en effet écrit par deux fois à la Ministre de la Fonction publique, les 16 octobre 2014 et le 16 avril 2015. Deux courriers restés sans réponse...

Cette concertation constituait donc pour nous une opportunité pour tenter de satisfaire une de nos revendications, très concrète pour les agents. Il s'agissait ainsi de mettre un terme aux préjudices subis par les fonctionnaires, afin de définir la notion d'accident de service et la présomption d'imputabilité de ces accidents ainsi que des maladies professionnelles, contrepartie pour nous légitime du lien de subordination qui lie les fonctionnaires, comme l'ensemble des salarié-e-s, à leurs employeurs !

L'article 10 de l'ordonnance instaure donc un régime de présomption d'imputabilité au service pour les accidents de

service et certaines maladies professionnelles contractées dans l'exercice des fonctions, en s'alignant ainsi sur le régime actuellement applicable aux salarié-e-s du secteur privé.

Enfin presque... puisque le législateur a donné une définition de l'accident, très différente de celle en vigueur pour le secteur privé : « *Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.* »

La définition de l'accident de service est donc presque calquée sur celle du code de la sécurité sociale, tout en introduisant une restriction inadmissible et injuste : celle de faute personnelle de l'agent (qui est par ailleurs prévu dans des textes ad hoc et donc déjà susceptible d'être sanctionnée).

On peut s'interroger sur les raisons qui ont conduit la DGAFP à ne pas reprendre les articles du code de la Sécurité Sociale dans leur intégralité si ce n'est de protéger les employeurs publics !

Elle a jugé ainsi utile d'ajouter à la définition de l'accident de service une condition supplémentaire qui n'existe pas dans le texte qui définit les accidents du travail dans le secteur privé.

On voit déjà d'ici les employeurs publics se ruer vers cette porte de sortie pour s'exonérer de leurs responsabilités ! Cela introduit de plus un traitement différencié entre salarié-e-s du secteur privé et fonctionnaires, pourtant toutes et tous concerné-e-s par le même lien de subordination.

Il n'en reste pas moins que la présomption d'imputabilité représente une avancée certaine, le fonctionnaire ne se trouvant plus dans l'obligation d'apporter la preuve du lien avec le travail de son accident. Toutefois il s'agit d'une présomption simple et la preuve contraire peut être rapportée. Aussi faut-il s'attendre à ce que les employeurs publics contestent l'imputabilité au travail d'un accident et dans cette hypothèse les dossiers resteront donc soumis à l'avis de la commission de réforme.

C'est pourquoi l'analyse de la jurisprudence qu'elle émane de la Cour de Cassation qui concerne les salarié-e-s du régime général de sécurité sociale ou du Conseil d'Etat qui concerne les fonctionnaires, garde tout son intérêt.

De même, pour l'accident de trajet, la DGAFP n'a pas repris dans son intégralité l'article L411-2 du code de la Sécurité sociale qui définit l'accident de trajet...

Concernant les maladies professionnelles, là encore une définition est désormais donnée : « *Est présumée imputable au service toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau.* »

Il faut donc attendre un décret en Conseil d'Etat pour la détermination et l'évaluation du taux d'incapacité permanente pour obtenir la reconnaissance d'une maladie non désignée dans un tableau.

Enfin, cas d'accident reconnu imputable au service, d'accident de trajet ou d'une maladie contractée en service, il est créé un congé pour invalidité temporaire durant lequel le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à sa reprise ou sa mise à la retraite, et a droit remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

Un décret en Conseil d'Etat fixera les modalités de ce congé, notamment les effets sur la situation administrative des fonctionnaires, les obligations qu'ils devront respecter pour en bénéficier.

## LA DÉFAILLANCE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS TUE DANS L'INDIFFÉRENCE GÉNÉRALISÉE...

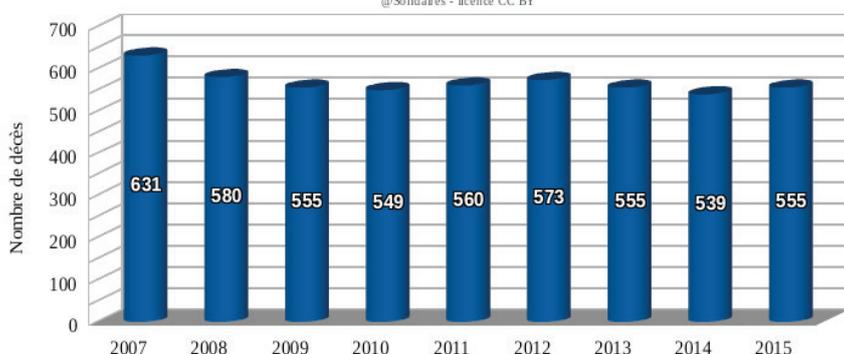
À première vue, 500 décès par an dus aux accidents du travail depuis 2 000

Chaque année depuis 2 000, le nombre de décès de travailleuses et de travailleurs dus à des accidents du travail stagne à un niveau important d'environ 500 décès. Voici un graphique décrivant cette réalité uniquement pour le régime général puisque les données pour la fonction publique sont soit inexistantes, soit non publiques, soit incomplètes.

Malgré cette hécatombe de décès dans le monde du travail depuis de nombreuses années, les employeurs et les

pouvoirs publics refusent de réagir de manière efficace et choisissent l'indifférence. En effet, ces derniers tentent parfois de minimiser la réalité dramatique qui se cache derrière ces données chiffrées en expliquant que la population active a légèrement augmenté sur cette période et donc que la fréquence de ces décès n'est pas si importante tout compte fait... Cependant, le fait est que le patronat et les pouvoirs publics sont plus intéressés par les profits des entreprises et la diminution du coût financier de ces accidents du travail que par la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail des travailleuses et des travailleurs.

Figure 1 – Nombre de décès suite à un accident du travail pour le régime général (2007-2015)  
@Solidaires - licence CC BY

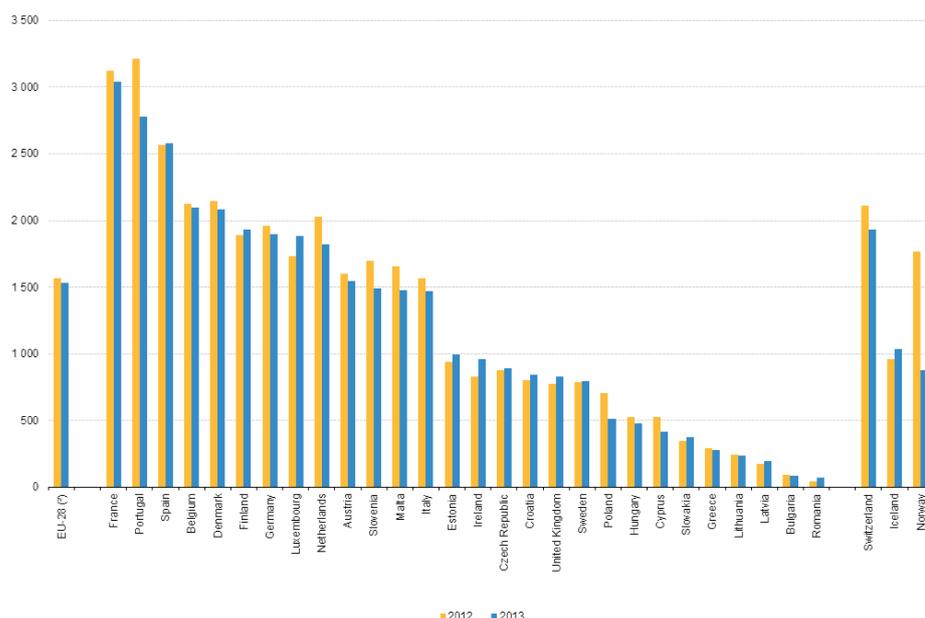


Source des données chiffrées : Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés. Tableaux de synthèses de la sinistralité.

### Fréquence des accidents du travail : la France championne d'Europe...

En France, le nombre élevé de décès dus au travail est une conséquence directe d'une défaillance dans la prévention

des risques professionnels par les employeurs. Pour s'en convaincre, il suffit d'analyser la fréquence des accidents du travail mortels ou non. Voici un graphique d'Eurostat exposant cette fréquence des accidents du travail pour 100 000 salarié-e-s pour 2012 et 2013.



Ainsi, avec 3 000 accidents, la France est le premier pays européen en ce qui concerne la fréquence des accidents du travail ayant entraîné un arrêt de plus de quatre jours sur 100 000 salarié-e-s du fait de la défaillance dans la prévention des risques professionnels par les employeurs. En effet, Pascal Jaquetin, statisticien à la CNAMTS (Caisse nationale d'Assurance maladie des travailleurs salariés), expliquait en 2012 à Michaël Hajdenberg que « l'analyse des causes montre que tout accident du travail est évitable. Si les entreprises avaient respecté les principes de prévention édictés par le Code du travail, ils auraient pu être tous évités, et même une partie des accidents de la route (112 morts en 2011). Les malaises mis à part, tous ces morts sont scandaleux. Il n'y a aucune fatalité dans ces accidents, même pour les chutes de hauteur dans le BTP. »

(\*) Non-fatal (serious) accidents reported in the framework of ESAW are accidents that imply at least four full calendar days of absence from work.  
(†) Provisional.  
Source: Eurostat (online data code: hsw\_n2\_01)

## Mais en fait, environ 1 200 décès de travailleur-euse-s par an et plus de 20 000 décès depuis 2000 !

Comme évoqué par Pascal Jacquetin, les décès dus au travail ne sont pas uniquement les conséquences d'accidents du travail sur le lieu de travail. En effet, il est nécessaire d'ajouter à ces derniers les décès dus à une maladie professionnelle ou à un accident de trajet lié au travail pour arriver à un total de plus de 1 200 décès de travailleuses et de travailleurs par an et plus de 20 000 décès dus au travail depuis 2 000 ! Voici un graphique comptabilisant les effectifs cumulés de ces décès depuis 2 000.

Face à l'ampleur dramatique de ce constat funeste, il apparaît évident que les analyses, uniquement statistiques et financières, et les discours formatés du patronat et des pouvoirs publics sont révélateurs d'un cynisme généralisé où seuls les profits comptent et qui consiste à dissimuler les drames humains, familiaux et sociétaux que représentent les décès de travailleuses et de travailleurs. Il semble donc nécessaire

## Des travailleuses et des travailleurs qui ont perdu leur vie à la gagner au cours des derniers mois...

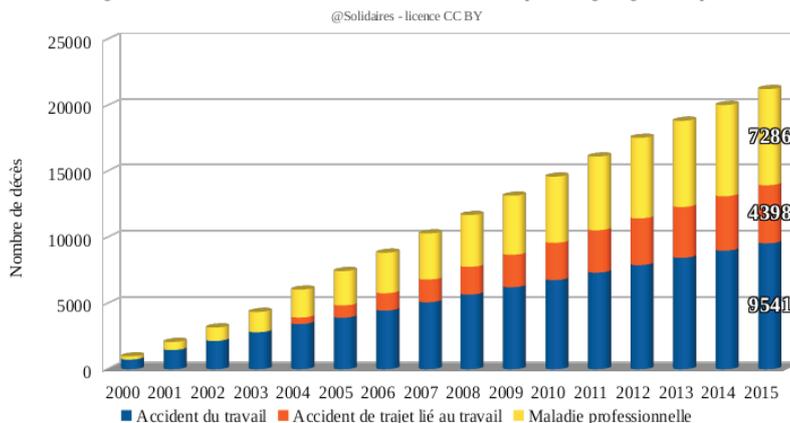
- 01/10/16 Paris (75) : un-e ouvrier-e meurt sur le chantier Lancel place de l'Opéra, écrasé-e par plusieurs plaques de verres (250 kg pièce).
- 06/10/16 Drôme (26) : un-e apprenti-e bûcheron de 15 ans meurt écrasé-e par un arbre.
- 18/10/16 Bas-Rhin (67) : un-e salarié-e bûcheron de 20 ans meurt écrasé-e par un arbre.
- 25/10/16 Cordemais (44) : un-e ouvrier-e meurt dans une centrale EDF après une chute d'un échafaudage.
- 26/10/16 Longeron (49) : un-e ouvrier-e du bâtiment meurt après une chute de dix mètres.
- 28/10/16 Fenouillet (31) : un-e ouvrier-e Renault meurt écrasé-e par un camion.
- 08/10/16 Issy-les-Moulineaux (92) : deux ouvrier-e-s meurent sur un chantier suite à la chute de leur nacelle d'une dizaine de mètres.
- 12/10/16 Grand-Champ (56) : un-e ouvrier-e meurt sur un chantier enseveli sous des gravats.
- 13/10/16 Artouste (64) : deux ouvrier-e-s meurent suite à un accident sur le chantier d'une nouvelle télécabine.
- 01/11/16 Goven (35) : un-e ouvrier-e meurt sur le chantier d'une maison, la gorge tranchée par une scie à béton.
- 09/11/16 Montpellier (34) : un-e ouvrier-e meurt après une chute depuis un pont de construction sur le chantier du doublement de l'autoroute A9.
- 15/11/16 Phalempin (59) : un-e salarié-e dépanneur meurt fauché-e par un camion sur l'A1.

## Les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs : l'urgence d'un débat populaire

Afin de briser cette logique du fatalisme des accidents du travail et des morts au travail de la part des employeurs et des pouvoirs publics, agir sur les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs est urgent ! Le collectif « Pour ne plus perdre sa vie à la gagner » qui a organisé des états généraux de la santé des travailleuses et travailleurs les 16 et 17 mars 2016 et un des outils important pour le faire.

de rappeler que les travailleuses et les travailleurs ne sont pas de simples statistiques ou de simples ressources humaines mais bel et bien des êtres humains ayant le droit de vivre...

Figure 3 – Effectifs cumulés du nombre de décès dus au travail pour le régime général depuis 2000



Sources des données chiffrées : Pour 2007-2015 : CNAM - Tableaux de synthèses de la sinistralité. Pour 2004-2008 : CNAM - Rapport de gestion 2008 de la branche accidents du travail et maladies professionnelles. Pour 2000-2003 : Ministère du travail - Bilans & rapports - Conditions de travail, bilan 2007.

- 16/11/16 Saint-Jean-de-Maurienne (73) : un-e ouvrier-e meurt dans l'explosion d'une cuve à fioul.
- 16/11/16 Saint-Paul (97) : un-e ouvrier-e meurt après une chute depuis un échafaudage.
- 19/11/16 Saint-Léger-des-Bois (49) : un-e ouvrier-e meurt écrasé-e par une machine sur le chantier d'aménagement d'un immeuble.
- 21/11/16 Desvres (62) : un-e couvreur-se meurt après avoir chuté d'une dizaine de mètres dans l'enceinte d'Arcelor-Mittal (l'an passé 2 intérimaires étaient décédés suite à une chute dans la fonte liquide à 1400°C).
- 22/11/16 Prunelli (20) : un-e ouvrier-e meurt dans une marbrerie écrasé-e par des plaques de marbre.
- 02/12/16 Saint-Jean-d'Angély (17) : un-e ouvrier-e meurt après une chute de 8 mètres depuis le toit d'un bâtiment.
- 03/12/16 Saint-Jean-de-Braye (45) : un-e électricien-ne meurt électrocuté-e dans les locaux de l'entreprise Dior.
- 05/12/16 Paris (75) : un-e ouvrier-e meurt broyé-e par une foreuse gare d'Austerlitz.
- 07/12/16 Saint-Martin-d'Hères (38) : un-e ouvrier-e meurt après une chute de 20 mètres depuis une plate-forme mobile.
- 07/12/16 Nancy (54) : un-e cheminot-e meurt percuté-e par un TER.
- 09/12/16 Niort (79) : un-e ouvrier-e de l'usine Canamétal meurt écrasé-e sous une poutrelle métallique.
- 10/12/16 Rennes (35) : un-e ouvrier-e de l'usine Cooper Standard de Rennes meurt.

1 Michaël Hajdenberg, La mort sans bruit de 552 accidentés du travail, 2012.

## ENTRAVES POUR LA CRÉATION D'UNE SECTION SYNDICALE DANS UNE ENTREPRISE DE TRANSPORTS

Une entreprise de transport et de logistique qui livre les particuliers et les entreprises, une société comme une autre, avec le même discours bien rôdé que l'on retrouve sur beaucoup de sites internet ou de publicités pour attirer les consommateurs. Le site internet présente une entreprise 100 % citoyenne et éco-responsable. « Une entreprise se construit avec et au travers de ses hommes » explique son fondateur qui ajoute : « Cette culture du challenge et du travail bien fait est dans les gènes de notre entreprise et l'esprit de tous ses collaborateurs. » Derrière ces paroles, Jérôme Dor un homme avec une « certaine fidélité à des principes fondamentaux comme la parole donnée et le respect », comme il le raconte dans une lettre envoyée à tous ses employés pour le nouvel an. Dans cette lettre, il retrace son « aventure » entrepreneuriale, depuis qu'il a commencé à livrer des croissants à domicile jusqu'à la création de Cogepart ! Actuellement il a environ 50 sociétés dans toute la France et compte sur environ 750 salariés.<sup>1</sup>

Mais derrière toute cette communication, l'envers du décor c'est une autre réalité vécue par les salariés qui témoignent de la dureté du travail et de la violence des rapports sociaux. La première des stratégies patronales à l'œuvre dans les entreprises consiste d'abord à tout faire pour empêcher une implantation syndicale. « Empêcher les salariés de s'engager dans un syndicat, et surtout dans le syndicat de leur choix, permet d'entraver l'affirmation sur les lieux de travail d'une présence syndicale qui puisse donner forme à un contre-pouvoir face au patron » (Yon, 2014). Ainsi, diviser l'entreprise en environ 50 sociétés n'est pas anodin, ceci permet d'échapper à la mise en place des institutions représentatives du personnel.

Entre les lois du travail et leur application, il y a dans les entreprises le plus souvent un abîme. Reconnaitre aux salariés des droits se révèle d'autant plus problématique quand ce sont des représentants du personnel syndiqués qui obligent les employeurs à le faire. La création dans cette entreprise de transport, d'une section syndicale puis la longue bataille pour la mise en place de délégués du personnel a été semée d'embûches. Les témoignages de trois jeunes salariés et du responsable syndical de Solidaires chargé de développer les sections syndicales retracent une partie des difficultés rencontrées. Les quelques exemples de pratiques anti-syndicales permettent de saisir la difficulté pour les organisations syndicales de s'implanter dans l'entreprise.

### Améliorer collectivement les conditions de travail au cœur des motivations pour créer un syndicat

L., O. et D. sont trois jeunes entre 20 et 35 ans qui font partie de l'entreprise de transports Cogepart. Ces trois salariés, avec un « éloignement préalable assez fort à l'égard du syndicalisme »<sup>2</sup>, n'ont pas une trajectoire militante et leur entrée dans le syndicalisme correspond à des problématiques sur leur lieu de travail. Dans leur boulot, ils sont amenés à livrer des meubles, des arbres (botanique), du carrelage, des frigos, des courses à domicile. L'entreprise travaille essentiellement avec les grands groupes, Peugeot, Citroën, Renault, Ikea, Nespresso, Castorama, Bricorama, BHV, Leroy Merlin, Electro Dépôt et Carrefour (la livraison à domicile des Carrefours de Lyon, c'est Cogepart). Un secteur professionnel où les syndicats peinent à s'implanter. Les conditions de travail dégradantes et pénibles, les horaires qui changent d'un jour à l'autre, le manque de matériel adapté pour livrer les charges trop lourdes... sont les principales raisons qui ont amené ces jeunes à s'organiser et créer une section syndicale dans l'entreprise. Les salarié-es livrent sans matériel de manutention adapté avec souvent des conséquences lourdes en termes de santé. L. constate qu'en moyenne au bout de 5 ans

les travailleurs doivent s'arrêter pour des problèmes de santé : des accidents mais aussi des problèmes musculaires, au dos, aux articulations. La question des droits et pour partie des compensations financières à ce dur travail sont aussi très présents dans les motivations pour s'organiser collectivement.

*« faire bouger les choses, [...] notre but c'est récupérer ce qu'on a le droit d'avoir, parce que lui il nous a enlevé beaucoup de primes, il nous a enlevé les repos compensateurs, il est totalement dans l'illégalité, on ne veut pas plus, on demandera plus tard, là pour l'instant ce qu'on veut c'est tout ce qu'il nous a retiré... »*

La motivation pour créer une section syndicale prend sa source dans les vécus personnels lorsque des salariés se rendent compte que ce qu'ils vivent est inacceptable. Mais c'est aussi souvent l'idée de transformer les choses avec les collègues de travail et pour que les choses bougent pour tous. L'histoire commence par deux salariés qui voulaient se renseigner sur leurs droits. Ils ont décidé d'aller à l'inspection du travail se renseigner sur les anomalies qu'ils pensaient trouver dans l'entreprise. Effectivement, l'employeur ne respectait pas plusieurs dispositions du code du travail et de la convention collective. La question des horaires de travail<sup>3</sup> a par exemple été au cœur des réactions des salarié-es qui subissaient une flexibilité des horaires avec des managers qui les appelaient d'un jour sur l'autre pour changer leur planning. Et par ailleurs les heures supplémentaires étaient non payées, les repos compensateurs et le nettoyage des vêtements de travail n'étaient pas pris en compte.

Le contact avec le syndicat s'est fait à travers un conseiller des salariés : Frédéric.

I., un autre salarié de Cogepart a reçu une convocation pour un entretien préalable au licenciement. Son oncle lui a conseillé de contacter Frédéric pour qu'il l'accompagne à son entretien préalable au licenciement. Après cette rencontre avec l'employeur qui fut très « violente », comme l'explique Frédéric, ce salarié lui a raconté qu'il y avait pleins de problèmes dans cette boîte. Le militant, lui a dit de réunir ses collègues entre lesquelles il y avait O., pour ensuite se voir en dehors de l'entreprise pour parler sur les possibilités d'action. Avec ce militant, conseiller des salariés et défenseur prud'homme, ils ont commencé à réaliser des dossiers prud'hommes ainsi que de voir les possibilités d'implantation syndicale dans l'entreprise. O. explique comment le fait d'aller aux Prud'hommes peut faire réagir l'employeur :

*« Quand tu les mets au Prud'hommes, tu passes des sales moments, des sales moments dans le travail, on va toujours te surcharger on va toujours t'emmerder, on va te donner des ordres de merde, les congés tu vas les poser il ne va pas te donner les congés que tu veux... »*

Les salariés qui souhaitent se syndiquer doivent faire très attention à leur emploi. Dans un premier temps, ils ont préféré se renseigner sur le syndicat tout en restant discret face au directeur. O. raconte comment ils ont rencontré Frédéric afin de s'organiser collectivement :

*« [...] d'urgence ! il a appelé Fred, c'est bon on peut tous se voir, [...] on a commencé comme ça, Fred après on l'a rencontré on était 5 mais on devait être 10 au départ, on s'est retrouvé qu'à 5, dans les 5 il y avait une taupe qui est venue... »*

En effet, un des salariés qui est venu au rendez vous a transmis des informations à l'employeur sous les ordres de ce dernier. Néanmoins, même si la direction était au courant, les salariés



ont persisté dans leur volonté de se syndiquer... Du moins quelque uns. Un des salariés nous raconte comment dès qu'il est arrivé dans l'entreprise, « sur [son] portable [il avait] tous les Cogeparts ». Dès le début, il était en contact avec ses collègues par téléphone. Sachant que ces chauffeurs-livreurs n'ont pas un espace pour se retrouver et pouvoir échanger, ils communiquent majoritairement par téléphone ou se retrouvent en dehors du travail. Il n'y a pas de lieu ou de moments dans l'entreprise pour pouvoir échanger sur les conditions de travail et les droits à faire appliquer.

L'histoire ne se termine pas là, les travailleurs se sont organisés pour créer la section syndicale et se lancer pour avoir des élus DP. Ce ne fut pas une aventure facile. Cependant, ils ont réussi à obtenir des élections après huit mois de pression auprès de la direction.

### Organiser des élections dans un contexte antisyndical...

La direction a été contrainte d'organiser des élections de délégués du personnel dans l'entreprise. Mais il a fallu développer tout une stratégie. Frédéric nous raconte « l'aventure » pour contrer cette posture antisyndicale développée par le directeur de Cogepart LAD 69. Une ligne qui selon Frédéric est donnée par le Gérant Jérôme Dor. Sachant que les salariés et le syndicat auraient pu dès le début mener la bataille pour reconnaître une Unité économique et sociale sur les entreprises du Rhône, gérées par la même personne et ayant une même activité, ils ont décidé de « commencer petit à petit » nous explique Frédéric :

« [...] l'objectif c'est de protéger très vite les salariés pour ne pas qu'ils soient licenciés, donc c'est O. qui s'est mouillé le premier, qui a écrit un courrier appuyé par le syndicat pour dire « je vous demande d'organiser les élections », [...] à partir du moment où la direction a reçu ce courrier, s'il est appuyé par un syndicat il devient salarié protégé. »

La direction est obligée d'organiser les élections dans les 15 jours suivant la réception du courrier en septembre 2014. Les jours passent et les salariés ne reçoivent pas de réponse. Le militant syndical qui les accompagnait, a décidé de saisir le tribunal d'instance à Marseille. Quelques jours avant le procès, leur avocate appelle Frédéric et lui dit « ok, on organise les élections, pensez vous maintenir le procès ? ». Une fois le procès annulé, le protocole électoral s'est négocié.

Mais ce n'était pas tout à fait gagné pour les salariés<sup>4</sup> : « C'était compliqué le premier tour, on n'était pas déçus de notre engagement, on était déçus de la manière dont ils ont procédé, on s'est fait avoir parce qu'on ne connaît pas... »

Ils avaient négocié le protocole électoral<sup>5</sup> mais la direction n'as pas respecté ses engagements : « on a signé un protocole et rien n'a été respecté ». L'employeur avait organisé les élections en dehors des règles électorales applicables.

Suite aux irrégularités, un des représentants du syndicat Solidaires envoie une lettre recommandée pour le gérant de Cogepart :

« Le 20 mars se déroulait dans l'une de vos entreprises, Cogepart LAD 69 une élection de délégués du personnel. Cette élection s'est déroulée dans des conditions d'irrégularité sciemment organisé par votre directeur M. Halberda à qui vous avez apparemment délégué vos pouvoirs :

- Aucun isolement de prévu pour la confidentialité des votes
- Aucune urne de prévu (un simple carton ouvert en lieu et place des deux urnes)
- Une seule feuille d'émargement pour titulaire et suppléant
- Notre scrutateur obligé de travailler la veille du scrutin jusqu'à deux heures du matin
- 21 votants mais seulement 19 voir 17 inscrits sur le PV
- 6 bulletins de vote disparus
- 16 votes SUD mais 14 seulement inscrits sur le PV
- Aucun bureau de vote désigné
- Et plus grave des pressions sur les salariés pour qu'ils

n'aillent pas voter »

De façon délibérée, la direction n'as pas respecté le protocole et a volé des enveloppes pour ne pas voir le syndicat Sud s'implanter dans l'entreprise. De même elle a aussi donnée des consignes pour que le personnel ne vote pas au premier tour:

Même si les syndicalistes pouvaient demander l'annulation des élections, ils ont décidé d'attendre le résultat du deuxième tour, tout en étant attentifs au bon déroulement. Dans le cas où le deuxième tour leur soit défavorable, il leur restait la possibilité de faire annuler les élections en contestant toutes les anomalies qui avaient été constatées. Ils ont donc attendu le deuxième tour.

« Et au deuxième tour on les a fusillés, on avait une liste en face de nous [...] on a gagné. »

La direction avait monté une liste d'opposition à celle de Sud avec des candidats à qui elle avait fait des promesses de promotion. Un de ceux qui étaient dans la liste concurrente allait devenir le supérieur hiérarchique des livreurs des courses de Carrefour, un nouveau marché que la société Cogepart LAD69 vient d'acquérir. Frédéric raconte qu'en effet il a été promu mais son salaire est resté le même. Malgré cette opposition à l'implantation syndicale, le travail syndical des salarié-es et leur détermination face aux manœuvres de leur direction a payé avec l'élection des candidats présentés par SUD qui sont actuellement Délégués du personnel.

Les salariés délégués du personnel racontent comment le fait d'avoir des élus a provoqué un changement dans l'attitude du directeur. Cette attitude est assez courante dans les entreprises : « Quand les salariés commencent à inverser le rapport de force parfois les patrons ils sont plus gentils »

Le fait de devenir représentant du personnel donne une certaine protection contre la répression des employeurs. Un licenciement d'un délégué du personnel est beaucoup plus compliquée puisque soumise à l'autorisation de l'Inspection du travail. Si le contrat de travail impose un lien de subordination avec l'employeur, ce dernier ne peut rien imposer au délégué du personnel, du fait de son statut. Le lien de subordination disparaît quand le syndicaliste est en délégation.

Cette expérience montre à l'évidence comment dans un contexte clairement antisyndical, la formation d'un syndicat peut se révéler une vraie bataille pour que les salariés puissent s'organiser collectivement et défendre leurs droits.

Les entraves aux Institutions représentatives du personnel, extrêmement répandues dans le monde du travail, démontrent la nécessité d'une telle bataille.

Aujourd'hui grâce aux batailles menées par les syndicalistes de Cogepart, un Comité d'entreprise a été mis en place ainsi qu'un CHSCT. Peu à peu les salariés emportent des victoires aux prud'hommes et au sein de l'entreprise avec l'amélioration des conditions de travail.



### Pour aller plus loin

Yon Karel. De quelques tactiques patronales d'entrave à l'action syndicale. L'exemple du commerce et services, Terrains de lutte, 5 mars 2014.

Article de presse : « Cogepart LAD 69 : les douloureuses conditions de travail des livreurs sous-traitant » Lyon Capitale février 2017.

1 <http://www.cogepart.fr/implantation.html>

2 Pour aller plus loin sur les parcours militants cf. Denis, Thibault, 2014.

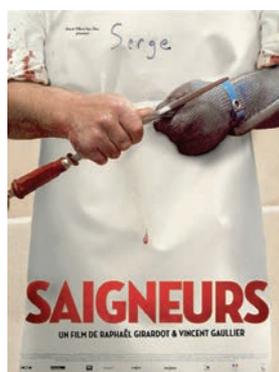
3 Selon l'article L3123-21 du code du travail « Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. »

4 Des élections CGT avaient été organisées en 2011, un parcours du combattant pour le syndicat qui souhaite s'implanter pour faire reconnaître les droits des salariés. Pour connaître l'histoire des élections de délégués du personnel de la CGT voir « Non sans mal... des DP CGT à Cogepart-coursier de Lyon », Infos locales, 8 juin 2012. Site : [ulcgtlyon36.org](http://ulcgtlyon36.org)

5 Un protocole électoral est un accord conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales pour définir les modalités dont vont se dérouler les élections.

## SAIGNEURS

UN DOCUMENTAIRE DE VINCENT GAULLIER ET RAPHAËL GIRARDOT



Dans un abattoir, symbole de ce monde du travail qui cache ses prolétaires et le "sale boulot", des femmes et des hommes oscillent entre fierté du savoir-faire et fatigue du labeur.

Ils parlent pénibilité, dangerosité et précarité. Ils sont découpeurs, tueurs, dépouilleurs, estampilleurs, saigneurs...

Seigneurs, car ils portent toute la noblesse de l'être humain en même temps que sa tragique dépréciation.

Le travail. De tous, le pire travail qui soit parce que pénible, dangereux, sous-payé, précaire... le pire qui soit parce que nié par notre société de consommation... le pire travail qui soit est celui de découpeur, tripiier, tueur, désosseur, pareur, saigneur... Autant de spécialités que l'on retrouve dans un abattoir. Le lieu chargé de fantasmes, métaphore de cette société qui broie, formate... symbole de ce monde du travail qui cache ses prolétaires et le « sale boulot ».

## MOI, PETITE ENTREPRISE

LES AUTO-ENTREPRENEURS, DE L'UTOPIE À LA RÉALITÉ

SARAH ABDELNOUR

« Faire de la France un pays d'entrepreneurs », tel a été l'un des objectifs des politiques menées ces dernières années, dont le point d'orgue est le régime d'auto-entrepreneur, qui a suscité depuis 2008 plus d'un million d'inscriptions.

Une analyse du modèle du « tous entrepreneurs » met en lumière l'origine libérale de ce type de politiques mises en place par des opposants au modèle salarial. Il en ressort également qu'au-delà de l'autonomie parfois recherchée, la promotion de l'auto-entrepreneuriat séduit notamment en se présentant au service de ceux qui veulent s'en sortir. La fragilité des auto-entrepreneurs est pourtant patente, puisque 90 % d'entre eux gagnent moins que le SMIC et que tous perdent les acquis sociaux

du salariat dans une société en voie d'ubérisation.

Quel est le sens politique de cette nouvelle injonction à être entrepreneur de sa vie ? En quoi cela vient-il bousculer le modèle social français ? Comment expliquer la mise à leur compte si rapide de plus d'un million d'individus et comment les vies de ces travailleur-se-s'en sont-elles trouvées modifiées ?

**Sarah Abdelnour** est maîtresse de conférences en sociologie à l'université Paris-Dauphine. Ancienne élève de l'ENS de Cachan et agrégée de sciences économiques et sociales, elle a réalisé une thèse de sociologie à l'EHESS sur le régime de l'auto-entrepreneur. Elle a publié *Les nouveaux prolétaires* (éditions Textuel).



## QUE FAIRE DES RESTES ?

LE RÉEMPLOI DANS LES SOCIÉTÉS D'ACCUMULATION

NATHALIE BENELLI, DELPHINE CORTEEL, OCTAVE DEBARY, BÉNÉDICTE FLORIN, STÉPHANE LE LAY, SOPHIE RÉTIF



Dans la vie sociale des objets, la phase « déchet », moment où ils sont sans usage ni valeur, ne devrait plus être que transitoire. Alors que nous continuons de produire de plus en plus de biens tout en prétendant limiter les déchets, nos objets-restes doivent redevenir des richesses.

Ressorceries, vide-greniers, récupérateurs, garage sales... Peu étudié et encore peu visible, le secteur du réemploi est devenu partie prenante des politiques publiques de prévention des déchets dans de nombreux pays. Ressuscitant des pratiques longtemps déconsidérées par la société de consommation telles que la biffe et le chiffonnage, il remet en circulation les

objets déchus afin de leur trouver de nouveaux utilisateurs, voire de nouvelles utilisations.

Anthropologues, géographes et sociologues, les auteurs de cet ouvrage se penchent sur les pratiques du réemploi en Allemagne, en Égypte, aux États-Unis, en France, en Italie, au Maroc et en Suède. Ils donnent à voir les ambiguïtés d'un secteur qui n'œuvre pas seulement à réhabiliter les choses mais aussi les personnes qu'il emploie, le délicat exercice consistant à redonner de la valeur aux objets-restes notamment à travers la création artistique et, plus largement, le rôle d'échange et de transmission des objets qui circulent de main en main.