

## USINE SNEM: HÉSITATION



**POLLUTIONS CHIMIQUES: LES POUVOIRS PUBLICS NE PEUVENT PLUS FAIRE L'AUTRUCHE.**



« Tous et chacun, nous donnons de notre intelligence et de notre expérience pour faire émerger le continent invisible de ce qui fut désigné jadis comme les "dégâts du progrès" en France et au-delà des frontières du monde occidental. » - Annie Thibaud-Mony



6



12



6

**Solidaires**  
Union Régionale 59/62

**le méliès**  
Cinéma art et essai  
Lille Métropole, Villeneuve d'Ascq

La Commission Observatoire de la Souffrance Au Travail  
de l'Union Syndicale Solidaires 59/62  
vous propose une soirée-débat

**NOUVELLES  
FORMES DE  
MANAGEMENT  
&  
SOUFFRANCE**



8



5

### 3 ACTUALITÉS

Santé au travail, le visible, l'invisible et les ministres

### 4 JURISPRUDENCES

- Le secret médical est opposable à l'expert du CHSCT
- Deux expertises justifiées par la cour de cassation
  - l'une pour risque grave
  - l'autre pour projet important

### 5 VU DU TERRAIN

- Recyclage des cartouches d'encre : le voile se lève enfin
- Systèmes de désenfumage : Alerte nationale amiante à Bercy !
- Un jugement en cassation donne raison aux membres CHSCT sur le recours à une demande d'expertise

### 7 ICI ET AILLEURS

- En bref
- Campagne Stop corporate impunity
- Corporate au Méliès

### 9 L'INVITÉE

**Emilie Council**

Demain, le travail

7èmes rencontres de Santé et Travail, Palais du Luxembourg - Paris 6 novembre 2017

### 11 ACTION SYNDICALE

Une permanence conditions de travail et santé à la bourse du travail

### 12 PARUTIONS

- La fabrique de l'homme nouveau. Travailler, consommer, se taire ? par **Jean-Pierre Durand**
- Abrégé du capital de Karl Marx par **Carlo Cafiero**
- Qui a tué les verriers de Givors ? Une enquête de sciences sociales de **Pascal Marichalar**

**Solidaires**  
Union syndicale

Rédaction / Administration : Commission Santé & Travail de l'Union syndicale Solidaires  
144 Bd de la Villette - 75019 PARIS - Tél. 01.58.39.30.20

Vous pouvez adresser toutes propositions d'articles, informations sur les luttes en cours, annonces de colloques et de parutions, idées et critiques à : [etvoilaetravail@solidaires.org](mailto:etvoilaetravail@solidaires.org) - <http://www.solidaires.org/> <http://la-petite-boite-a-outils.org/>

## Santé au travail, le visible, l'invisible et les ministres

Beaucoup de chiffres portant sur les accidents du travail, les maladies professionnelles ont été publiés ces dernières semaines. Leur lecture mérite de s'y arrêter quelques instants et de s'interroger sur ce qu'ils nous disent des conditions de travail et de leurs conséquences sur la santé des travailleuses et des travailleurs.

Tout d'abord les données relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles de l'assurance maladie pour l'année 2016. Si le nombre d'accidents du travail (AT) avec arrêt ou ayant entraîné une incapacité permanente est de nouveau en augmentation (626 227 cas contre 624 5525 en 2015), l'indice de fréquence est relativement stable (-0,3%) avec 33,8 AT pour 1000 salariéEs contre 33,9 en 2015.

On peut signaler une baisse de l'indice de fréquence de -3,1 % dans le BTP, mais une hausse de 7,8 % dans l'intérim. Quant au secteur des services à la personne celui-ci a un indice de fréquence 3 fois plus élevé que la moyenne !

S'agissant des maladies professionnelles leur nombre pris en charge en 2016 est en diminution de 4,3% (48 762 contre 50 960 en 2015). Les troubles musculo squelettiques (TMS) représentent 87% des maladies professionnelles indemnisées, l'amiante un peu moins de 7 %. Les cancers (hors amiante) sont, quant à eux, en hausse de 10 % ainsi que les pathologies psychiques maladies « hors tableau » (+ 40 %) mais leur nombre reste modeste (596) !

**Mais ces chiffres sont loin de refléter la réalité des accidents et maladies imputables au travail.**

D'un côté la sous-déclaration est importante: le rapport qui évalue tous les 3 ans le coût réel pour la branche maladie de la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles l'a estimé entre 695 millions et 1,3 milliards d'euros (rapport 2015).

De l'autre le système des tableaux de maladies professionnelles restreint considérablement les possibilités de reconnaissance de pathologies professionnelles, tant leur définition est restrictive. C'est ainsi qu'il existe 119 substances cancérigènes mais seulement 22 tableaux permettant la reconnaissance de cancers professionnels! (voir ci-après) Le poids et les pressions du patronat dans la définition des maladies reprises dans les tableaux en sont des causes essentielles.

Selon une étude de Santé publique France<sup>1</sup> publiée en 2017, près de 2,6 millions de salariéEs (2 millions d'hommes et 600 000 femmes) ont été exposés à au moins une « nuisance cancérigène » en 2010. L'étude qui a porté sur trois types de cancérigènes (agents chimiques, rayonnements ionisants et travail de nuit) a montré que l'exposition aux risques chimiques concernait 2,2 millions de salariéEs (1,9 million d'H et 272 000 F), celle aux rayonnements ionisants 259 000 (136 000 H et 123 000 F) et celle au travail de nuit 236 500 F.

Les secteurs où les hommes sont les plus exposés sont ceux du BTP, de la maintenance, des transports et de la réparation automobile. Les femmes les plus exposées sont

les coiffeuses, les esthéticiennes et les professionnelles de la santé (infirmières, sages-femmes et aides-soignantes).

Selon l'Institut syndical européen (ETUI) les coûts des cancers liés au travail dans l'Union européenne sont très lourds : entre 270 et 610 milliards d'euros chaque année, soit entre 1,8 % à 4,1 % du produit intérieur brut de l'UE. Ces montants considérables s'expliquent par le fait que la totalité des coûts a été prise en compte. Les coûts directs pour les systèmes de santé des États membres (liés aux traitements médicaux), les coûts indirects pour les travailleurs et les employeurs (liés aux pertes financières dues à l'arrêt de l'activité professionnelle) et les coûts humains pour les victimes (impact sur la qualité de vie des travailleurs et de leur famille).

Selon l'Etui « Avec plus de 100 000 morts par an, les cancers professionnels sont la première cause de mortalité au travail dans l'UE. Le coût sociétal des cancers liés au travail est faramineux. Ce sont les travailleurs et leur famille qui en assument la part la plus importante. Cette situation constitue une injustice inacceptable, tant sur le plan social qu'économique et l'UE se doit d'agir pour mettre fin à ces cancers évitables ».

Enfin dans une étude récente, l'institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) a mis en évidence l'« effet mélange » encore appelé « effet cocktail » d'une exposition simultanée de l'humain à plusieurs substances chimiques.

Etre exposé à plusieurs substances augmente considérablement leur dangerosité, la toxicité de départ pouvant ainsi être multipliée par 10, voire 10 000, selon les substances impliquées.

Selon l'Inserm, « il apparaît désormais clair, que continuer à focaliser les recherches sur ces produits chimiques « individuels » est de nature à sous-estimer le risque lié à leurs expositions simultanées, particulièrement chez les femmes enceintes ».

Ces quelques études donnent un éclairage particulier aux atteintes à la santé du fait du travail qui sont loin d'être reconnues tant par les employeurs et que par les pouvoirs publics.

Aussi on ne peut que s'étonner qu'après la loi travail de 2016 et les ordonnances travail qui ont porté des coups très sérieux aux droits des salariéEs notamment dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, les ministres du travail et de la santé osent aujourd'hui lancer une mission sur la santé au travail !

Alors que les services de santé ont été réformés en 2012, les surveillances médicales revues à la baisse en 2017, le compte pénibilité quasi liquidé, et le CHSCT (seule instance dédiée aux conditions de travail) supprimé, on peut interroger sur ce qui va en ressortir. A moins qu'il ne s'agisse que d'un nouveau rideau de fumée... destiné à nous aveugler.

**Solidaires entend avec d'autres continuer à faire de la santé et des conditions de travail un enjeu prioritaire, à rendre visibles les dégâts des expositions professionnelles sur la santé des personnes et à mettre en cause les responsables. Pour Solidaires, ne plus perdre sa vie à la gagner reste une revendication essentielle.**

1 Etude faite à partir de l'enquête SUMER 2009-2010 et publiée en juin 2017. Pour mémoire l'agence « Santé publique France » a repris les missions de l'InVS (Institut de veille sanitaire), de l'Inpes (Institut national de prévention et d'éducation pour la santé) et de l'Eprus (Etablissement de préparation et de réponse aux urgences sanitaires)



## Le secret médical est opposable à l'expert du CHSCT

Dans cette affaire le CHSCT avait voté une expertise pour risque grave (charge de travail des agents et inadaptation des locaux et du matériel) dans un centre hospitalier. Alors que l'article L464-13 du code du travail dit que l'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement, le directeur du centre hospitalier a refusé à l'expert « l'accès aux blocs opératoires pendant les interventions et aux réunions quotidiennes des équipes médicales en raison du secret médical ».

Le CHSCT et l'expert ont fait appel de cette décision en faisant valoir que l'expert mandaté par le CHSCT était dépositaire du secret médical.

Rappel : « L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article L. 4614-9 » c'est-à-dire aux mêmes obligations imposées aux membres du CHSCT à savoir: une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur et au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ».

Les juges de la cour d'appel comme ceux de la cour de cassation se sont appuyés sur l'article L1110-4 du code de la santé publique qui stipule « que toute personne prise en charge par un établissement de santé a droit au respect de sa vie privée et du secret des informations la concernant, que ce secret couvre l'ensemble des informations concernant la personne, venues à la connaissance de tout membre du personnel de ces établissements et de toute autre personne en relation, de par ses activités, avec ces établissements, qu'il s'impose également à tous les professionnels intervenant dans le système de santé ».

Ils ont donc considéré « que l'expert mandaté par le CHSCT n'est pas en relation avec l'établissement ni n'intervient dans le système de santé pour les besoins de la prise en charge des personnes visées par l'alinéa 1 de l'article L. 1110-4 précité, ne pouvait prétendre être dépositaire dudit secret ».

Toutefois l'opposition du secret médical à un expert agréé ne saurait le priver de ses moyens d'investigation. Les juges ont constaté qu'en l'espèce « l'expert disposait de moyens d'investigation tels que l'audition des agents, l'examen des plannings et la visite des lieux hors la présence des patients, de sorte que ces moyens suffisaient à l'accomplissement de sa mission ».

**Cass.soc., 20 avril 2017, n°15-27927**

## Deux expertises justifiées par la cour de cassation

### - L'une pour risque grave

Dans cette affaire le CHSCT a voté une expertise pour risque grave dans un service confronté à un sous-effectif et où les salarié-es effectuaient un nombre important d'heures supplémentaires. Le CHSCT demandait à l'expert d'analyser la charge de travail, l'adéquation entre les effectifs et la charge de travail, les facteurs de risques psychosociaux induits par la situation. Pour faire valoir le risque grave le

CHSCT s'est appuyé sur une précédente expertise datant de 2012, ses multiples alertes ainsi que sur les observations du médecin du travail qui estime les salarié-es exposé-es à un risque d'épuisement.

L'employeur a contesté l'expertise aux motifs que le seul constat d'une surcharge de travail et d'un sous-effectif (qui certes pouvait générer des risques psychosociaux) ne suffisait pas à caractériser un risque identifié et réel dans le service en l'absence d'arrêts de travail et d'un taux d'absentéisme anormal.

La cour d'appel comme la Cour de cassation en ont jugé autrement en s'appuyant sur les éléments suivants :

- la charge de travail très importante au cours de certaines périodes mentionnée dans le rapport d'expertise de 2012,
- L'importance des heures supplémentaires rapportées au nombre de salariés en 2013 et 2014,
- Les propos tenus par le médecin du travail lors de la réunion du CHSCT « le nombre d'heures supplémentaires effectuées expose les salariés à un risque d'épuisement ».
- L'activité au sein de la direction était soumise à de nombreux projets de réorganisation.

Rappel pour justifier une expertise le risque grave doit être actuel et identifié, il n'est pas nécessaire qu'il se soit réalisé ou qu'il ait occasionné un accident.

**Cass.soc., 25 octobre 2017, n°16-15265**

### - L'autre pour projet important

En présence d'une réorganisation portant sur la mise en place de la sous-traitance d'opérations ferroviaires et qui entraînait la suppression de sept postes à la SNCF, le CHSCT a décidé de recourir à une expertise estimant être en présence d'un projet important modifiant les conditions de travail des personnels.

Dans sa délibération le CHSCT demandait au cabinet d'expert « d'analyser les situations de travail actuelles, de déterminer l'existence et la nature des facteurs de risques induits par le projet d'organisation et d'apporter l'aide nécessaire au CHSCT pour lui permettre de faire des propositions dans le domaine de la prévention des risques, professionnels et de l'amélioration des conditions de travail ».

L'employeur a contesté le recours à l'expertise jugeant cette dernière inutile « puisqu'un dispositif d'accompagnement des personnels dont le poste a été supprimé est prévu et qu'ainsi, les articles L. 4612-2 (analyse des risques professionnels) et L. 4612-5 (recours à l'enquête) du code du travail donnent au CHSCT des outils pour lui permettre de faire des propositions dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail »;

Les juges de la cour de cassation ont donné gain de cause au CHSCT pour deux motifs :

- La contestation de l'employeur ne peut concerner que le point de savoir si le projet litigieux est un projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ; peu importe donc le dispositif d'accompagnement prévu par l'employeur ;

- La décision de suppression d'un site avec nécessité d'organiser la reconversion de 7 salariés constituait un projet important modifiant les conditions de travail des dits salariés.

**Cass.soc., 25 octobre 2017, n°16-12084**

## Recyclage des cartouches d'encre : le voile se lève enfin



Depuis plus de 10 ans, le syndicat Sud dénonce le véritable scandale sanitaire constitué par le traitement des colis contenant des toners d'imprimantes usagés, en particulier sur la Plate Forme Colis (PFC) de Gennevilliers, site centralisateur de ces colis.

Souvent mal emballés et soumis à un traitement industriel mécanisé, ils éclatent souvent, libérant des nuages de poussière de toners, dont les analyses demandées par le CHSCT du site ont révélé la présence, entre autres, de métaux lourds.

Ces poussières sont inhalées par les salarié-es du site depuis des années, lesquelles ont développé des réactions cutanées, irritations du nez, de la gorge et des voies respiratoires. Il est aujourd'hui avéré que les micro particules ont une capacité de pénétration en grande profondeur dans l'organisme.

Le CHSCT de la PFC de Gennevilliers, soutenu par le Syndicat Sud, a voté des résolutions visant à organiser un autre processus de traitement de ces produits, afin de préserver la santé des salarié-es du site. Il a reçu le soutien de la section locale Sud.

En effet, une expertise demandée par le CHSCT conclut au risque d'exposition à des agents chimiques dangereux par leur composition, la taille des particules, leur cancérogénicité.

Il ressort des réponses de la direction de La Poste qu'à l'évi-

dence, si le problème n'est pas nié, les mesures à mettre en place pour l'éliminer sont jugées trop coûteuses. En conséquence, la simple demande de nettoyage en profondeur du site a été refusée, ainsi que le confinement des colis concernés.

De même, s'appuyant sur l'avis d'un médecin salarié de La Poste, la demande d'un suivi médical des salariés/ées, comprenant des examens et prises de sang, a également été refusée.

A ce jour, pour tenter de minimiser l'inquiétude et éviter la concentration de ces produits sur le site de Gennevilliers, la Poste les dispatche sur d'autres Plateforme Colis, dont Rennes-Le Rheu PFC, où les salarié-es ont fait valoir leur droit de retrait.

Outre la santé des postiers et des postières, c'est aussi celle des usagers et usagères de La Poste qui est ainsi exposée puisque lors du traitement mécanisé des colis, en cas d'éclatement, la poussière vient se déposer inévitablement sur les colis voisins, destinés aux particuliers.

Pour notre fédération, la désinvolture de la Direction de La Poste est intolérable. Sud PTT soutient les initiatives à venir du CHSCT de la PFC de Gennevilliers pour contraindre juridiquement La Poste à prendre en compte la dangerosité des poussières de toner et mettre en place les mesures sanitaires qui s'imposent. Nous soutenons et encourageons également toutes les initiatives et mobilisations de nos collègues qui refusent de travailler au contact de ces produits dangereux.

## Systèmes de désenfumage : Alerte nationale amiante à Bercy !



Adresse au ministre : Les Fédérations des Finances *Solidaires*, CGT, FO, CFDT et UNSA-CFTC considèrent que le CT ministériel du 11 octobre, doit être le lieu notamment pour que vous annonciez les mesures que vous envisagez concernant

les systèmes de désenfumage amiantés installés dans des sites occupés par les administrations relevant du champ de Bercy.

En effet, ces systèmes, lorsqu'ils ont été installés avant 1997, sont souvent constitués d'éléments amiantés : trappes, clapets, conduits.

Or l'alerte donnée lors des incidents en avril 2017, concernant le site de la Tour de Bretagne à Nantes pour les agents de Finances Publiques, révèle des taux très importants de dégagement de fibres d'amiante dans l'air lors du déclenchement de ces systèmes de désenfumage.

Ces pollutions majeures par l'amiante conduisent la direction régionale des Finances Publiques à prévoir la délivrance d'attestations de présence aux agents travaillant dans la Tour. Elles indiquent des taux sur 24h de 65,2 à 193,6 fibres par litre d'air alors que des mesures doivent être prises dès lors que le seuil de 5 Fb/l est atteint.

Ces expositions massives ont été retrouvées dans d'autres bâ-

timents qui sont munis de systèmes de désenfumage composés de matériaux amiantés.

C'est pourquoi les Fédérations demandent au CT ministériel de décider d'une campagne ministérielle de vérification immédiate des systèmes de désenfumage des bâtiments du champ ministériel afin :

- d'examiner si les trappes, clapets ou conduits sont composés ou non de matériaux amiantés ;

- si c'est le cas, de faire évaluer immédiatement

l'état de conservation de ces matériaux et de prévoir des mesurages d'empoussièrement d'air en environnemental et en fonctionnement de ces systèmes ;

- et de présenter les résultats de ces investigations au GT « comité expert amiante » pour qu'y soient exposées les mesures déjà prises en cas d'urgence et les mesures à prendre.

**Les Fédérations rappellent leur fort investissement sur le dossier de l'amiante et des cancérogènes et leur demande, plus que jamais actuelle, de classement du Tripode en site amianté. Elles ont à cette occasion rencontré l'inspection générale des affaires sociales et vous demandent la communication de leur lettre de mission.**



## Un jugement en cassation donne raison aux membres CHSCT sur le recours à une demande d'expertise



Le CHSCT SNCF fret de Somain a remporté une belle victoire qui aura une portée sur l'ensemble des CHSCT de France bien au-delà de la seule entreprise SNCF. ARRÊT n° 2343 F-D.

Grâce au jugement de la cour de cassation qui fera sans nul doute jurisprudence,

les membres des CHSCT pourront désormais faire encore plus valoir leur droit à mandater une expertise même si les directions des entreprises estiment trop souvent que les projets de réorganisations ont à leur yeux une portée peu importante en nombre de postes supprimé ou en terme organisationnels.

Cette victoire donne aussi à ce CHSCT tout loisir pour revenir plus de 3 ans en arrière et ainsi de demander de nouveau une expertise sur le projet de la restructuration qui avait été présenté au CHSCT fret Somain de l'époque.

Pour reprendre l'historique :

La SNCF a saisi le TGI de DOUAI en la forme des référés pour demander l'annulation de l'expertise en application de l'article

L.4614-12 2° du Code du travail décidée par le CHSCT fret de Somain en date du 11 septembre 2014.

Le TGI de DOUAI, décision du 16 février 2015, a annulé l'expertise décidée par le CHSCT et a condamné la SNCF (à l'époque) à payer les frais d'avocat pour cette procédure.

Le CHSCT a fait appel devant la Cour d'appel, un avocat postulant (avocat du ressort de la Cour) est obligatoire nous a représenté. La Cour d'appel de DOUAI, décision du 30 septembre 2015, a confirmé l'annulation de l'expertise.

Le CHSCT a décidé sur de son bon droit de demander un pourvoi en cassation. Cette procédure impose de prendre un avocat à la cour de cassation.

La cour de cassation a rendu son jugement le 25 octobre 2017 et annule les décisions de la cour d'appel de Douai en donnant raison au CHSCT sur son pouvoir de demande d'expertise estimant que le projet était important sur deux points :

- la suppression de 7 postes ;
- le transfert d'activité vers le privé.

## Du côté des droits des salariéEs



**Un syndicat qui demande la fermeture d'un lieu de travail... Le monde à l'envers ? NON ! Alors pourquoi ?**

La SNEM Montreuil (Société Nouvelle d'Eugénisation des Métaux) utilise 19 produits chimiques dont le chrome 6, agent cancérigène, mutagène et reprotoxique, interdit d'utilisation par l'Union Européenne depuis le 21 septembre 2017.

Nombre de salariéEs : 14, 5 femmes, 9 hommes. Des metteurs au bain, attacheurs, détacheurs, épargneurs, contrôleurs, secrétaire, chimiste, réceptionniste, responsable de production et directeur Général.

1 salarié licencié au 10 octobre 2017, metteur au bain chrome depuis 17 ans, le plus impacté par l'insalubrité de son travail et son exposition aux produits toxiques. Licencié, en fait, pour avoir dénoncé ses conditions de travail et avoir été le témoin d'actes illégaux dans le contrôle des pièces livrées à AIRBUS et SAFRAN.

La SNEM, une usine délabrée, qui ne répond pas aux normes prévues par le code du travail et le code de l'environnement. Un plan de sauvegarde et un administrateur judiciaire a été désigné par le tribunal de commerce. La question du devenir de l'usine se pose aujourd'hui d'une façon cruciale.

### Quelques faits :

Pendant des années un masque en coton ou non adapté et un ventilateur pour chasser les vapeurs toxiques.

Des toitures qui fuient... les salariéEs... les mains dans le chrome, les pieds dans l'eau.

Des metteurs au bain obligés de faire les équilibristes au dessus des baignoires chimiques pour sortir des pièces coincées.

Toujours aucune formation de prévention, de sécurité pourtant déclarées comme obligatoires par le Code du Travail.

Pas de réelles médecine du travail digne de ce nom pour une usine classée ICPE, en raison des nuisances éventuelles ou des risques importants de pollution des sols ou d'accident qu'elle présente tant pour les salariéEs que pour l'environnement.

Des portes coupe-feu bloquées, des évacuations de désenfumage inopérantes.

Des risques sanitaires non évalués.

Les instances représentatives du personnel (DP) bafouées et sans réels moyens d'intervention.

Des salariéEs démuniEs en cas d'accident de débordement des cuves ou de feu.

Et la liste est longue...

L'intervention de notre syndicat SOLIDAIRES, de l'Inspection du Travail, du Député, ont permis quelques améliorations : le port d'un masque de protection conforme aux exigences d'utilisation des produits chimiques, des représentants du personnel qui peuvent à nouveau poser des questions à l'employeur, la mise en place de réelles visites médicales.

Face à la mobilisation, le préfet a enfin diligenté des analyses pour infirmer la dangerosité de l'usine pour les salariéEs et l'environnement. Peut-on prendre au sérieux ces études quand le responsable de la production a été couvert de capteurs alors qu'il est resté dans son bureau et que les metteurs au bain directement concernés n'en n'ont pas été équipés. Les analyses de sols n'ont pas été faites dans les ateliers de bain chimique mais dans les couloirs et des endroits non identifiés comme polluants.

### Les responsables de cette situation

Principalement AIRBUS et SAFRAN Nacelles qui préfèrent donner à des entreprises sous-traitantes le « sale boulot » pour augmenter ses profits, ne pas respecter les normes environnementales, les conditions de travail et imposer des prix bas pour ses pièces d'aviation.

L'employeur qui n'a jamais investi pour respecter les normes de santé et de sécurité préférant lui aussi sa part de gâteau au

respect des salariéEs.

Les pouvoirs publics dont le préfet qui, malgré les interpellations des riverains depuis plus de 10 ans, font la sourde oreille face aux agissements de la SNEM, d'AIRBUS ET SAFRAN.

Ce sont les salariéEs qui subissent les mauvaises conditions de travail, de salaire, de santé dans l'entreprise... pas l'employeur ! Ce sont les habitants de Montreuil et leurs enfants qui subissent nuisance et pollution... pas les sous-traitants et le préfet.

Les syndicats SUD/SOLIDAIRES avec leurs adhérentEs de la SNEM défendent les salariéEs pour faire respecter leurs droits parce que le droit au travail ne veut pas dire le droit à une santé dégradée et à une mort à petit feu ( la lutte contre l'amiante l'a montrée). L'utilisation du CHROME 6 est un scandale sanitaire que nous dénonçons.

### Nous demandons :

- La réintégration du salarié injustement licencié.
- La fermeture de l'usine, dangereuse pour les salariéEs, et un vrai plan social pour le reclassement dans les groupes AIRBUS, SAFRAN et autres sous-traitants (14 salariéEs... C'EST POSSIBLE).
- La dépollution des sols.



**Fermeture de l'usine toxique SNEM de Montreuil**  
**Nous étions plus de mille**  
**- Danger imminent -**

Aujourd'hui, 12 novembre 2017, nous étions plus de 1 000 personnes à défiler dans les rues de Montreuil pour exiger la fermeture de l'usine toxique de la SNEM, la défense des salariés, et la dépollution du site par les donneurs d'ordres de cette usine dangereuse : AIRBUS et SAFRAN.

La fermeture de l'usine est d'autant plus urgente qu'un incident grave est survenu dans les ateliers de traitements de la SNEM vendredi 10 novembre 2017. De source syndicale, des produits pétroliers ont été mélangés avec de l'acide chromique, suite à la saturation d'un filtre par manque de surveillance.

Ce mélange instable, stocké dans l'urgence dans des fûts en plastique non dédiés à cet usage, est toujours entreposé dans l'usine au moment où nous écrivons ces lignes.

Les salariés, les enfants fréquentant les écoles ainsi que l'ensemble du quartier, sont donc en danger grave et imminent.

Par conséquent, nous demandons au Préfet de la Seine-Saint-Denis et au Maire de Montreuil, d'appliquer dès demain, lundi 13 Novembre 2017, le principe de précaution, en fermant cette usine et en exigeant l'évacuation de ce mélange instable par une entreprise compétente.

Nous demandons également à la direction académique de prendre la mesure de cette menace et d'agir en conséquence.

*Les parents d'élèves, les habitants et les usagers du quartier des Messiers.*

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL  
E PLUS EN PLUS DISSIMULÉS



## EN BREF

### Déclaration d'accident du travail et d'accident de trajet : un nouveau formulaire

Déjà modifié en janvier 2016 l'imprimé à utiliser par les employeurs pour déclarer (dans les 48 heures) l'accident du ou de la salariéE est remplacé par le CERFA 14463°03

Arrêté du 26 septembre 2017

### Avis d'inaptitude et attestation de suivi : les formulaires sont publiés

La loi travail du 8 août 2016 a modifié de façon importante tant le dispositif de l'inaptitude (voir fiche Solidaires n°21 avril 2017) que le suivi médical des salariéEs (voir fiche Solidaires n°22 avril 2017).

Les formulaires relatifs aux attestations de suivi individuel de l'état de santé des salarié-e-s, aux avis d'aptitude et avis d'inaptitude, ainsi qu'aux propositions d'aménagement ou de transformation du travail et/ou aménagement du temps de travail sont désormais publiés.

Arrêté du 16 octobre 2017 JO du 21 octobre 2017

### Une nouvelle classification de substances cancérigènes

Le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC) a revu le classement de certaines substances :

- Les fumées de soudage sont désormais classées comme agents cancérigènes avérés pour l'Homme (groupe 1). Elles figuraient précédemment dans le groupe 2B c'est-à-dire cancérigènes possibles.
- Les rayons ultraviolets en provenance des opérations de soudage restent classés dans le groupe 1
- Le trioxyde de molybdène que l'on trouve dans les mines, les fonderies d'acier ... et l'oxyde d'indium-étain (substance pour produire des films conducteurs transparents pour panneaux de verre ou de plastique dans les appareils électroniques) sont classés dans le groupe 2B c'est-à-dire cancérigène possible pour l'Homme.

### Une mission sur la prévention des risques chimiques

A l'initiative de la ministre du travail une mission sur l'exposition aux agents chimiques dangereux vient d'être confiée à Paul Frimat spécialiste de la santé au travail. L'objectif de cette mission est d'assurer le suivi des expositions tout au long de la carrière des salariés alors que les risques chimiques ne sont plus pris en compte dans le compte pénibilité alors qu'ils faisaient précédemment d'un suivi spécifique!

Ses conclusions seront rendues d'ici le 31 janvier 2018.

## Campagne Stop corporate impunity

Semaine de mobilisations des peuples

23-27 octobre 2017 Genève



Le projet de Traité sur les sociétés transnationales et leur chaîne de valeurs en matière de droits humains<sup>1</sup>

En 2014 a commencé un processus de réflexion sur un traité contraignant pour les multinationales en matière de droits humains : ce traité vise à ratifier des normes juridiques et des sanctions pénales et financières pour les multinationales en matière de violation : de droits humains, droits du travail, santé des travailleurs et travailleuses, destruction et pollution de l'environnement, expropriations liées à l'extractivisme etc. Suite aux pressions d'ONG et d'associations (People of the Earth international, TNI..) et de certains Etats dont l'Equateur, très impliqué dans le processus, un « groupe de travail intercontinental ouvert » a été mis en place, dans le cadre de la commission des droits humains de l'ONU, regroupant à temps de parole égal les Etats et les organisations de la société civile. Cette session à Genève était la troisième, qui devait aboutir à la présentation d'un projet de texte, un « Traité 0 », pour la poursuite du processus. Les Etats participants devaient se prononcer à l'unanimité (et seulement à l'unanimité, on comprend dès lors la fragilité du processus) pour que celui-ci se poursuive. Lors de la première session ils étaient 60, 80 lors de la seconde et plus de 100 pour la troisième. Fait notable, certains Etats, Etat-Unis et Union européenne en tête, se sont impliqués tardivement dans le processus, en se rendant compte, sans doute sous l'action des lobbies concernés, des conséquences possibles d'un tel traité pour leurs ami-es des multinationales.

L'Union européenne, par la voix de son représentant lors de la session, a tout fait pour freiner voire bloquer le processus. Les Etats de l'Union semblent décidément ne pas vouloir d'un tel traité. A l'issue de la session, le rapport a été adopté de justesse, malgré la mauvaise volonté affichée de l'Union européenne, qui a demandé à ce que soit retiré du rapport la mention d'une 4<sup>e</sup> session démarrant effectivement l'étude du texte et la mention de la prise en compte des contributions des organisations de la société civile ! Mais vraisemblablement, le processus va continuer, et avec, les oppositions croissantes de certains Etats, Etats-Unis et Union Européenne dans son ensemble en tête.

France peut exprimer une position plus ouverte, il n'en reste pas moins que cela ne s'entend pas dans le discours de la représentation européenne. Rien n'assure que ce traité verra la jour, cela pourrait prendre plus de 10 ans (et pour quel contenu in fine ?), mais les efforts des organisations qui le portent ont et auront de plus en plus le mérite de faire entrer cette possibilité -cette nécessité !- dans les esprits et les Etats qui s'y opposeront auront à s'en justifier.

**En entendant les témoignages des communautés les plus affectées par les formes multiples d'exploitation dont sont responsables les multinationales partout dans le monde, on ne peut que penser que ce travail à toute son utilité, et que Solidaires doit s'y investir.**

<sup>1</sup> [https://www.stopcorporateimpunity.org/wp-content/uploads/2017/10/Treaty\\_draft-FR1.pdf](https://www.stopcorporateimpunity.org/wp-content/uploads/2017/10/Treaty_draft-FR1.pdf)

## CORPORATE AU MÉLIÈS

Union  
syndicale  
**Solidaires**  
Union Régionale 59/62

La Commission Observatoire de la Souffrance Au Travail de l'Union Syndicale Solidaires 59/62 a organisé une soirée-débat le vendredi 13 octobre

2017, au cinéma *Le Méliès* à Villeneuve d'Ascq. Elle avait invité **Bénédicte Vidaillet**, psychanalyste, animatrice du cartel Travail et **Isabelle ROGEZ**, chargée de mission à l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), avec la projection du film *CORPORATE*, le tout pour débattre sur : **NOUVELLES FORMES DE MANAGEMENT & SOUFFRANCE AU TRAVAIL**

Elle est DRH dans ce qu'on devine être une multinationale (Ézen) et elle a le physique de l'emploi. On lui a appris à ne pas faire de sentiments, à être une tueuse (killeuse) et elle l'est, sans états d'âme. Et elle s'exécute. Et elle exécute, symboliquement bien sûr, un cadre en disgrâce qui se suicide après une dispute avec elle et avec le patron.

Il s'ensuit une longue descente aux enfers où elle est interrogée par une inspectrice du travail et, surtout, lâchée par sa hiérarchie qui lui reproche de ne pas gérer l'affaire de façon suffisamment professionnelle, de faire des vagues, pour le dire autrement. Essayant de ne pas plonger seule, la jeune DRH finira par collaborer avec l'inspectrice du travail et se retournera contre son entreprise, dans une recherche d'elle-même, de la vérité du monde du travail et des conflits sociaux comme de sa vérité intime.

On peut juger le film trop porté sur la psychologie, avec une absence de collectif et une fin où l'on voit notre jeune louve se transformer en héroïne sacrificielle. Un bon produit cinématographique qui n'a pas la prétention d'épuiser le sujet mais qui offre pas mal de pistes au débat.

Un débat qu'entame **Isabelle Rogez**, chargée de mission à l'ANACT (Agence pour l'Amélioration des Conditions de Travail). Elle dénonce justement l'individualisation du rapport salarial : objectifs, évaluations, salaires et psychologisation des rapports sociaux. Les problèmes d'organisation du travail et de management deviennent des problèmes de personnes, ce qui dépolitise le débat et nuit à l'action collective en se centrant sur les individus en souffrance, et, le cas échéant, des harceleurs.

C'est un système qu'il faut sans relâche combattre, pas des individus – aussi odieux soient-ils – qui n'en sont que les produits.

**Bénédicte Vidaillet** – enseignante et psychanalyste – lui emboîte le pas mais prend comme exemple de ce système aliénant le cas France Télécom / Orange, avec son plan Next (suppression programmée de 22 000 emplois). Ou comment les dirigeants d'une ex entreprise publique ont fait régner une terreur sourde parmi un personnel attaché au service public. Injonctions de mobilité, humiliations, pressions... C'est l'univers de la multinationale fictive Ézen

qu'on retrouve. Bénédicte embraye sur la novlangue managériale, ou comment adoucir les mots pour faire passer des réalités insoutenables, le tout à base d'anglais de cuisine. Sans omettre aussi, bien sûr, les méfaits de l'évaluation annuelle, fallacieuse possibilité offerte aux salarié-e-s pour s'exprimer et dont le but est bien de les individualiser pour mieux les affaiblir.

Les témoignages dans la salle sont nombreux et concordants : dans les collectivités territoriales où la culture gestionnaire l'emporte sur ce qui leur donnait encore un peu d'humanité. Faire mieux, avec moins. Un témoignage de burn-out. Un salarié de Auchan confronté au harcèlement d'une supérieure hiérarchique. Des secteurs d'activité spécifiques (logement social, Télécoms, Hôpital...) avec les mêmes constats : travail empêché, dégradé, injonctions paradoxales, manque de moyens, autoritarisme, culpabilisation, responsabilités accrues dans une solitude de plus en plus invivable. Bénédicte Vidaillet parle du gâchis d'un tel système et souhaite que l'on puisse mesurer le coût de cette non qualité. Isabelle Rogez articule cette idée avec la nécessité de recréer du collectif à travers l'action syndicale, avec comme objet de mobilisation le travail et la possibilité de faire un travail de qualité. Isabelle Rogez parle du rôle de l'inspection du travail, institution qui manque cruellement de ressources pour agir dans le domaine de la prévention des risques professionnels, comme de l'urgente nécessité de recréer du collectif à travers l'action syndicale. Le débat s'oriente sur la fin probable des CHSCT avec les ordonnances Macron – Pénicaud, de l'urgence aussi de combattre ces lois régressives qui visent à démanteler les collectifs de travail, à individualiser, à fragiliser pour mieux imposer les standards du marché qui supposent des salarié-e-s passifs et résignés, des consommateurs au lieu de citoyen-ne-s.

Une quarantaine de personnes a assisté à cette séance et très peu ont dû regretter une soirée où la parole a circulé, où les témoignages ont ému, où il y avait place pour l'écoute et l'échange, à des années – lumières du monde du travail aujourd'hui.

Après une projection sur les Goodyears (2015) et un documentaire sur l'inspection du travail (2016), l'OSAT de Solidaires présentait pour la première fois une fiction avec un débat sur le thème des nouvelles formes de management et de la souffrance au travail qu'elles induisent. De l'avis de toutes et de tous, cette soirée a été une réussite qui en appelle encore d'autres.

L'OSAT va maintenant réfléchir à l'organisation de nouvelles journées « Et Voilà Le Travail », fin avril 2018, à Arras. Un projet sur lequel nous ne manquerons pas de vous informer.

**C'est en tout cas valorisant pour cette petite commission de Solidaires de pouvoir donner lieu à des débats de cette qualité dans un cadre qui commence à nous être familier.**

**Solidaires**  
Union Régionale 59/62

**le méliès**  
Cinéma art et essai  
Lille Métropole, Villeneuve d'Ascq

La Commission Observatoire de la Souffrance Au Travail de l'Union Syndicale Solidaires 59/62 vous propose une soirée-débat

**NOUVELLES FORMES DE MANAGEMENT & SOUFFRANCE AU TRAVAIL**

avec la participation de **Bénédicte Vidaillet**, Psychanalyste, Animatrice du cartel Travail

**Isabelle ROGEZ**, chargée de Mission à l'ANACT Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

**CORPORATE**

projection du film **CORPORATE** de **Nicolas SILHOL**

**VENDREDI 13 OCTOBRE 2017**  
20 H 00

au **Cinéma Le Méliès**  
Rue Trudaine - Villeneuve d'Ascq  
Métro ligne 1 - Station Érika



## DEMAIN, LE TRAVAIL

7ÈMES RENCONTRES DE SANTÉ ET TRAVAIL, PALAIS DU LUXEMBOURG

PARIS 6 NOVEMBRE 2017

## Emilie Counil

**Question** à Emilie Counil, épidémiologiste, enseignante-chercheuse à l'EHESP, site de Saint-Denis, et vous avez été directrice du Giscop 93, un groupement d'intérêt scientifique visant à rendre plus visibles les cancers professionnels. La précarité a toujours été un obstacle de plus à la reconnaissance des cancers professionnels, mais aussi à une meilleure prévention des expositions, qu'il s'agisse de celles à des produits toxiques, ou à d'autres formes de travail délétères, comme le travail de nuit qui a été classé probablement cancérigène par le Circ. Comment voyez-vous l'évolution de la prévention des risques professionnels, avec une Ubérisation généralisée du monde du travail ? Quels garde-fous faudrait-il imaginer ?

**Réponse** : Tout d'abord je dois préciser que les épidémiologistes ne sont de manière générale, pas très forts en matière de prévision. Surtout lorsque nous nous intéressons aux risques différés (tels que ceux des expositions cancérigènes), nous étudions généralement les effets présents de situations passées, même si ces dernières peuvent perdurer. De plus, nous avons tendance à nous focaliser sur les conséquences négatives du travail pour la santé. Je ne ferai aujourd'hui pas exception sur ces deux points.

Vous faites référence à l'Uberisation du monde du travail, et à ses conséquences en termes de prévention. Cette tendance s'inscrit dans ce que l'OIT appelle le développement des formes atypiques d'emploi. Avant de répondre à votre question, je dois commencer par dire que pour de nombreux acteurs de la SST, la réforme en cours du Code du travail par ordonnances signe un désengagement de la prévention, en même temps qu'un accès probablement encore plus limité à la réparation financière des atteintes à la santé liées au travail et aux autres formes de compensation qui étaient prévues avec la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Or en France comme dans la plupart des pays du monde, les lois qui réglementent le travail s'appliquent en premier lieu aux

relations d'emploi dites « typique » : emploi continu, à plein temps et s'inscrivant dans une relation directe de subordination entre employeur et salarié. Ce n'est bien sûr pas parce que la loi existe qu'elle est appliquée, comme en attestent par exemple les difficultés rencontrées par de nombreux salariés pour obtenir la fameuse attestation d'exposition à des ACD, supprimée en 2012. Mais elle constitue néanmoins un garde-fou, pour reprendre l'expression, et une voie de recours pour les salariés en cas de litige. L'érosion des droits des travailleurs en quelque sorte les plus protégés (bénéficiant d'une forme d'emploi « typique ») doit donc nous alerter d'autant plus sur les dangers en matière de SST du recours croissant à d'autres formes d'emploi regroupées sous le terme d'« emploi atypique ».

Ces formes atypiques d'emploi sont parfois anciennes (telles que le travail temporaire; le travail à temps partiel; le travail intérimaire et les autres relations d'emploi multipartites, dont la sous-traitance). Elles font également l'objet en France d'obligations de la part de l'employeur en matière de santé et de sécurité. Il est toutefois bien connu que ces formes d'emploi sont associées à des difficultés plus importantes de mise en œuvre des mesures de prévention et un accès très limité à la réparation (difficulté à construire une expérience du risque toxique, rapport individualisé au travail, droits de représentation et d'expression limités ou inexistant...). C'est un des enseignements de l'enquête conduite par le Giscop93 auprès de patients atteints de cancer en SSD. Au-delà des risques pour les travailleurs, le recours à ces formes d'organisation du travail pose également la question des risques technologiques majeures et des liens, plus étroit qu'on ne le dit, entre santé au travail et santé environnementale. La toute récente condamnation pénale du PDG de la société Grand-Paroisse repose par exemple sur la reconnaissance des liens entre le recours à la sous-traitance et la création des conditions de possibilité de l'accident industriel d'AZF. Il y a donc une nécessité sans



**Emilie Counil**

Épidémiologiste, enseignante-chercheuse à l'EHESP, site de Saint-Denis

cesse renouvelée d'améliorer la traçabilité des expositions et la prévention des risques professionnels parmi ces travailleurs « nomades », qui supportent souvent les plus lourdes expositions, dont les travailleurs détachés composent également une part croissante au sein de l'UE.

S'agissant des formes plus nouvelles d'emploi atypique, telles que l'auto-entrepreneuriat et l'Ubérisation (impliquant le travail sur appel par l'intermédiaire d'applications mobiles) que l'OIT qualifie de relations de travail déguisées et d'emploi économiquement dépendant, nous manquons encore de recul, et de données. Cependant il est tentant de projeter les conséquences du recours croissant à ces formes d'emploi en matière de SST dans la mesure où de fait ces travailleurs bénéficient d'une moindre protection sociale, témoignent de la nécessité de pratiquer des horaires étendus et flexibles pour arriver à joindre les deux bouts - ce qui n'est d'ores et déjà pas sans conséquence pour leur sécurité et plus largement la sécurité routière pour ce qui est des chauffeurs UBER- et se concentrent dans les populations les plus défavorisées en matière d'accès à un travail décent, qui ne font donc pas forcément un choix en s'engageant dans ce type d'emploi : femmes, jeunes (surtout des quartiers populaires et issus de l'immigration), et migrants.

Régulièrement associé à la notion de précarité de l'emploi, d'insécurité des parcours et de travailleur pauvre, ces formes relativement nouvelles d'emploi font néanmoins échos à des formes parfois très anciennes d'exploitation, telles que le travail à la tâche qui était prépondérant dans divers secteurs au XIX<sup>ème</sup> siècle. Elles illustrent également le chantage récurrent qui consiste à opposer accès à l'emploi ou conservation de l'emploi et amélioration des conditions de travail, avec comme toile de fond le chômage de masse et la crise économique. Elles posent la question d'un accroissement programmé des inégalités sociales en matière de conditions de travail et de santé. En effet, malgré la progression régulière de l'espérance de vie à 35 ans en France, celle des ouvriers est restée durablement très inférieure à celle des cadres au cours des 40 dernières années (-6,4 ans chez les hommes et -3,2 ans chez les femmes au début des années 2010). En 2010 toujours, le ratio des prévalences d'expositions à au moins 1 pénibilité (parmi les 10 prévues par le C3P) entre ouvriers et cadres était de 6, il atteignait la valeur de 52 pour l'exposition à au moins 3 pénibilités, et de 24 pour l'exposition à des ACD. Et tout cela dans un contexte de droit du travail considéré par la plupart des autres pays comme globalement protecteur, certes marqué depuis les années 70 et plus encore à partir de 1990 par le recours croissant à la sous-traitance et l'intérim. Qu'en serait-il alors si le recours à l'emploi instable et l'insécurité des parcours sous ses différentes formes devenaient progressivement la norme ? Et lorsque les dernières obligations en matière d'information sur les expositions à certaines pénibilités, telles que les ACD, auront disparu ?

Il n'est pas certain d'ailleurs que notre appareil statistique national nous permettra de suivre ces évolutions, déjà documentées de manière très partielle seulement. Les données disponibles ne permettent en effet pas d'étudier finement les différences d'exposition, de morbidité et de mortalité en fonction de la distribution des types d'emplois, typiques ou atypiques de différentes sortes, au sein des parcours professionnels, et des conditions de travail qui y sont associées. Toutefois, de plus en plus de travaux s'intéressent depuis la fin des années 90 aux conséquences pour la santé des processus de précarisation des

parcours professionnels et ont montré des indicateurs de santé globalement dégradés pour un nombre croissant d'affections chroniques. D'où la nécessité d'être en capacité de suivre ces évolutions dans le temps long, au fil des parcours de vie.

Vous me posez la question des garde-fous à imaginer, bien des acteurs de la prévention et groupes sociaux actuellement mobilisés sur ces questions proposent d'ores et déjà des mesures en ce sens, notamment l'extension du CHSCT (ou d'une instance remplissant des missions équivalente avec des moyens ad hoc) à tous les travailleurs au lieu de sa dissolution, le retour au C3P, ou encore la création d'un statut intermédiaire pour les travailleurs économiquement dépendants, garantissant un revenu stable et suffisant, une protection sociale, le droit de se syndiquer et de négocier collectivement et une protection contre les risques professionnels.

De mon point de vue de chercheuse en santé publique, je suis quant à moi frappée par la contradiction croissante entre les objectifs affichés par les grands plans de santé publique, tels que le plan cancer 3 (2014-2019) et de santé au travail 3 (2016-2020) et les réformes en cours, y compris en termes de facilitation du recours à ces formes atypiques d'emploi, dont le développement des plateformes numériques de type UBER et Deliveroo est devenu emblématique, mais pourrait rapidement s'étendre à d'autres domaines d'activité (cf. exercice de prospective de Michel Héry).

En effet, pour ne citer que lui, le plan cancer 3 réaffirme la priorité donnée à la prévention primaire des cancers. On peut notamment y lire que (p85) :

Malgré le recul enregistré au cours de la dernière décennie, l'exposition sur le lieu de travail à au moins une substance cancérigène concerne encore plus de deux millions de salariés. La substitution de ces substances et la traçabilité des expositions sont des objectifs majeurs.

Ou encore (p99) :

Les cancers liés au travail sont souvent sous-estimés tant leur identification et leur reconnaissance comme conséquence d'une exposition professionnelle peuvent être complexes. Le Plan cancer porte la meilleure connaissance des situations à risque dans le milieu du travail, le renforcement de la protection et du suivi des travailleurs exposés aux agents cancérigènes, ainsi que la facilitation de la reconnaissance comme maladie professionnelle des cancers liés à leur activité.

Ce qui correspond aux objectifs déclinés ensuite dans le plan (objectifs 12.1 à 12.4).

Autant d'objectifs que la suppression des derniers outils réglementaires de traçabilité des expositions aux ACD et de suivi médical individuel (comme le pointait Dominique Huez dans son intervention) ne devraient pas permettre d'atteindre dans un avenir proche comme lointain.

A moins que d'autres formes de production de connaissances ne s'organisent, se fondant notamment sur la connaissance du travail réel. Pour n'en citer que quelques-uns : Système d'Information Concret de l'APCME (bassin de Fos-sur-Mer), dispositif d'enquête des Giscop93 (SSD) et 84, projet Escapes avec les travailleurs portuaires de Nantes-Saint-Nazaire, et peut-être d'autres initiatives européennes dont Laurent Vogel vous parlerait mieux que moi... Projets certes modestes par les moyens qui leur sont alloués, mais porteurs d'informations utiles tant à la prévention qu'à la réparation.

## UNE PERMANENCE CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTÉ À LA BOURSE DU TRAVAIL

### COLLECTIF POUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

Le premier vendredi de chaque mois, une permanence sur les conditions de travail se tient à la Bourse du travail de Paris. Ouverte à tous les travailleurs et travailleuses de tout statut et de toute situation de travail, elle conjugue conseils à la personne et combats militants sur les questions de santé au travail.

Des travailleuses et des travailleurs, des militant-e-s syndicaux, des inspecteurs et inspectrices du travail, des expert-e-s CHSCT, des médecins du travail, des juristes, des avocat-e-s, ont uni leur force pour mettre en place une permanence santé et conditions de travail. Son rôle est d'aider des personnes dont la santé est dégradée à cause de leur travail. Cette initiative est née du « Collectif pour la santé des travailleuses et des travailleurs » (voir Et Voilà... n°35) qui rassemblait déjà cet éventail d'acteurs impliqués dans les questions de travail.

La première permanence date du vendredi 6 janvier 2017. Depuis lors et selon les cas, elle oriente les travailleurs et les travailleuses vers des personnes ressources, leur donne des conseils pour résoudre leur problème, ou bien encore les aide à définir des stratégies de lutte ou de résistance collective. Cette dernière éventualité, s'il n'est pas toujours possible de la mettre en œuvre, est systématiquement envisagée. Car, non seulement elle remet la personne en santé en lui redonnant le pouvoir d'agir et le sentiment d'être socialement utile, mais elle (re)politise les atteintes individuelles à la santé en pointant les causes organisationnelles et patronales de celles-ci, l'un des enjeux fondamentaux de cette initiative.

C'est généralement salle Tollet, à la Bourse de la rue du château d'eau, à Paris, que se tient la permanence. On compte aujourd'hui entre 8 à 16 animateurs qui, en binôme, reçoivent parfois jusqu'à 18 personnes. Un accueil est d'abord installé à l'entrée de la salle. Tenu en principe par deux animateurs ou animatrices, il a pour rôle d'orienter les personnes vers un binôme (syndicaliste et médecin, inspecteur et juriste, etc.) censé répondre au mieux à la problématique posée. Après l'entretien, des fiches anonymisées sont constituées. Elles sont la mémoire des secteurs d'activité, des statuts (contractuel/fonctionnaire), des situations de travail (type de contrat, chômage, licenciement, etc.), des problématiques traitées, et permettent un suivi des cas lorsque les personnes reviennent à la permanence. Par ailleurs, ces fiches sont des supports essentiels au collectif. Elles aident à assurer un suivi visant à affiner les attentes « techniques » des travailleurs-euses (droit du travail, utilisation appropriée des syndicats, des IRP ou des institutions), mais elle constitue également un matériau dont la richesse (éventail des secteurs d'activité, enseignements tirés des situations)

peut servir à alimenter les luttes politiques pour la défense des conditions de travail.

Par ailleurs, après chaque permanence, le collectif se réunit entre une demi-heure et une heure pour échanger sur les « cas » de la soirée. Nul doute que ces regards croisés sont sources de savoirs en termes de santé et de droit du travail, bien sûr, mais aussi d'enseignements politiques à faire possiblement fructifier face à la logique du monde macronien dans lequel nous entrons maintenant de plain-pied...

Ci-dessous le flyer de la permanence. Des personnes sont venues à la permanence après sa distribution lors des manifestations de ces derniers mois...

#### PERMANENCE CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTÉ

Ouverte à toutes et tous,  
travailleuses et travailleurs de tous statuts

(CDI, CDD, fonctionnaires, apprenti-e-s, intérimaires, sous-traitants, intermittent-e-s, chômeur-e-s, indépendant-e-s...)

#### Une permanence tenue par :

Des travailleuses et travailleurs, des militant-e-s syndicaux, des médecins du travail, des agents de l'inspection du travail, des professionnel-le-s du droit, des expert-e-s CHSCT...

Où l'on peut exposer des problèmes de conditions du travail difficiles, dangereuses, dégradées, injustes, de surcharge de travail, de harcèlement, de pression de plus en plus importante, de violences, d'accident du travail, de maladies liées au travail...

Où l'on peut trouver des conseils, chercher ensemble des solutions, des outils pour se défendre, des idées pour s'en sortir...

**Pour :** Permettre à chacun-e de connaître ses droits. Sortir de l'isolement.

Orienter vers les lieux, collectifs et personnes ressources. Partager des expériences, des techniques et des pratiques. Retrouver la capacité d'agir. Construire des réponses ensemble. Organiser une résistance collective aux conditions de travail qui nous rendent malades.

**Le premier vendredi de chaque mois  
de 17h30 à 20h30 à la Bourse du travail  
3 rue du Château d'Eau, Paris 10e**



## LA FABRIQUE DE L'HOMME NOUVEAU. TRAVAILLER, CONSOMMER, SE TAIRE ?

JEAN-PIERRE DURAND



La conjonction du lean management et de la financiarisation de l'économie ont rapidement transformé le travail et la consommation jusqu'à faire apparaître un « homme nouveau » qui doit s'adapter aux conditions du capitalisme contemporain en abaissant le niveau de ses défenses psychiques pour survivre, c'est-à-dire en acceptant ce qui était hier inacceptable.

*La fabrique de l'homme nouveau* montre la rupture anthropologique en cours dans le travail et dans la consommation du citoyen. L'avènement du lean management s'est accompagné d'une promotion verbale de l'autonomie et de la responsabilisation au travail pour tous. Mais les exigences du capitalisme ont renforcé l'encadrement des salariés (et des travailleurs « indépendants ») de bas en haut de l'édifice productif dans l'industrie et dans les services privés ou publics. Les résistances sont rares dans un contexte d'affaiblissement du syndicalisme : l'augmentation des charges de travail et le nouveau management (brutal sous des apparences participatives) ont conduit à une détérioration de la santé au travail et à la multiplication des suicides au travail.

Les promesses d'autonomie et de satisfaction dans le travail ne sont pas tenues et les travailleurs doivent « réaménager » leur psychisme pour survivre. Il en est exactement de même dans la consommation où les engagements des offreurs sont très rarement remplis, en particulier dans les services (téléphonie, services internet, transports, VPC...) : le consommateur doit subir l'impersonnalité de ses correspondants (boîte vocale) et l'absence de réponse à ses réclamations, se soumettre à la mauvaise qualité du service et accepter de remodeler son esprit. Telles sont les conditions d'émergence de l'homme nouveau (déjà perçu par Gramsci comme pétri par le capitalisme) qui rétracte ses aspirations et à la liberté et au bonheur.

Alliant les analyses micro-sociologiques aux causes macro-économiques, l'auteur déconstruit les concepts et les pratiques de l'évaluation, de la reconnaissance, du travail des clients, etc. Il conclut sur deux scénarios, l'un de régression sociale et l'autre d'un futur enchanté, sans oublier les questions de l'environnement ou de l'intensification des migrations internationales avant de débattre d'alternatives incertaines.

## ABRÉGÉ DU CAPITAL DE KARL MARX

CARLO CAFIERO

C'est au cours d'un séjour en prison pour tentative d'insurrection pendant l'hiver 1877-1878 que *Carlo Cafiero* rédigea cet Abrégé. Communiste libertaire, il s'était opposé à Karl Marx lors de la scission de la 1ère Internationale. Il reconnaissait toutefois la grande valeur du Capital, sa portée révolutionnaire. « Ce livre représente la vérité nouvelle qui démolit, met en pièces et disperse aux vents tout un édifice d'erreurs et de mensonges. » De son côté, Marx apprécia son travail de vulgarisation et le lui fit savoir (cf. la correspondance inédite entre les deux auteurs). Tout y est : naissance du capital, théorie de la plus-value, « co-opération », division du travail, salaire, machines et grande in-

dustrie, accumulation du capital... Expliqué de façon simple et débarrassé de l'appareil scientifique qui rend parfois ardue l'œuvre originale. Un Capital pour les nuls, avant la lettre, en quelque sorte. Traduit en français et édité en 1910, cet abrégé est demeuré longtemps introuvable. Avec la crise économique, la réédition de cet instrument de compréhension du « parasitisme social » tombe à point.

*Carlo Cafiero* (1846-1892), communiste libertaire italien, n'était pourtant pas un disciple du théoricien allemand auquel il s'était opposé lors de la scission de la Première Internationale en 1872.

En Annexe, la correspondance entre Carlo Cafiero et Karl Marx.



## QUI A TUÉ LES VERRIERS DE GIVORS ? UNE ENQUÊTE DE SCIENCES SOCIALES

PASCAL MARICHALAR



Dans la petite ville de Givors, proche de Lyon, des hommes meurent les uns après les autres, emportés par des cancers à un âge relativement jeune. Leur point commun : ils ont travaillé pour produire des bouteilles et des pots à la verrerie qui a fermé ses portes en 2003. La compagne d'un verrier malade fait alors équipe avec un imprimeur à la retraite pour résoudre ce mystère. Ils comprennent vite que ce ne sera pas une enquête policière classique : c'est à eux de prouver qu'il y a eu un crime, et plus ils avancent vers la vérité, moins la justice

semble disposée à juger les faits. Cependant, grâce à la force collective des verriers et de leurs soutiens, ils vont lever progressivement le voile sur un véritable scandale d'État.

Ce livre est une enquête sur cette enquête. Avec les outils des sciences sociales, l'auteur analyse les procédures, les mensonges et les injustices qui font que tous les jours autour du monde des millions de femmes et d'hommes sont mis en danger impunément.