

## Pesticides :

### Quand l'Etat ne joue pas son rôle face aux intérêts privés de l'agrochimie

#### Conflits d'intérêt

D'abord, fixons le décor : un mélange des genres autour de membres d'un grand corps : les ingénieurs agronomes (devenus fin 2009 ingénieurs de ponts, eaux et forêts -IPEF-).

Ces ingénieurs exercent dans des domaines très variés. Pour ce qui concerne l'industrie agroalimentaire et les pesticides, on les trouve dans l'Etat (ministère de l'agriculture – direction générale de l'alimentation -DGAL- et ministère de l'écologie), dans les agences d'évaluation des risques (ANSES, ex-AFSSA), dans les agences internationales (telle l'EFSA, agence européenne de sécurité de l'alimentation), dans les organismes de recherche (comme l'INRA), dans les firmes chimiques (Syngenta, BASF, Monsanto, etc.), et bien sûr...à la tête de leur organisation professionnelle l'UIPP (union des industries de protection de la plante –sic !).

Les « agro » passent d'un poste à l'autre dans les organismes susvisés. On en trouvera donc qui seront successivement directeurs d'administration centrale au ministère de l'agriculture, puis directeur d'une agence d'évaluation, puis membre directeur de l'UIPP, puis à nouveau membre d'une direction du ministère, etc.

Ce mélange des genres entraîne évidemment prise de distance avec l'intérêt général (santé publique, production agricole respectueuse de la santé des travailleurs, des sols, de l'eau, de l'air), au profit de l'intégration d'intérêts particuliers (profits des firmes agrochimiques et des ingénieurs concernés : les intérêts financiers et les belles carrières sont attractifs...).

#### Atteintes graves à la santé des travailleurs

Le système d'autorisation de mise sur le marché des pesticides (AMM) est a priori plutôt vertueux. En effet, il est en théorie basé sur l'évaluation des risques avant décision, selon la procédure suivante :

- Les industriels demandent une AMM au ministère de l'agriculture pour un pesticide
- Le ministère agriculture (DGAL) demande son avis à l'agence d'évaluation des risques (ANSES, ex-AFSSA, agence publique sous tutelle de 4 ministères dont évidemment l'agriculture qui y pèse très lourd),
- L'agence rend un avis (quasiment toujours favorable !) pour la mise sur le marché du pesticide,
- Le ministère de l'agriculture (DGAL) prend une décision d'autorisation de mise sur le marché (AMM) assortie de recommandations sur les conditions d'utilisation (port d'équipements de protection individuelle par exemple). Le produit pourra alors être commercialisé et utilisé.

Voyons à présent comme le système, de vertueux devient vicieux quand l'Etat et l'agence d'évaluation ne jouent pas leur rôle par lâcheté face à la pression des lobbies, et par l'effet de leur incompétence dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail.

- Premier hic : La notion de risque acceptable et de niveau d'exposition acceptable -AOEL-. Attention, il ne s'agit pas

d'un risque résiduel, mais d'un risque « acceptable » et donc accepté par les évaluateurs et décideurs politiques.....sur le dos des travailleurs....

Le risque acceptable, c'est le cache-sexe, l'alibi qui permet aux décideurs de dire : « au delà on aurait dit non, mais là c'est acceptable ». Dans les faits, cette acceptation va bien au delà de ce qui est supportable pour la santé des personnes exposées.

- 2ème hic : les avis de l'agence d'évaluation sont rendus sur la base de modèles anciens, obscurs et non fiables pour l'évaluation des risques pour les travailleurs. Basés sur des niveaux théoriques de protection des équipements de protection individuelle (EPI : gants et combinaisons de travail), ces vieux modèles ans sont totalement obsolètes. Les résultats d'expertises scientifiques très récentes démontrent sans ambiguïté que les vêtements de travail sont perméables aux pesticides.

En clair, les agriculteurs se croient protégés alors que ces vêtements laissent passer les produits toxiques qui se retrouvent donc directement sur la peau et donc dans le sang de leurs utilisateurs (cf. expertises AFSSET sur perméabilité des combinaisons)

Le ministère de l'agriculture devrait donc refuser les autorisations de mise sur le, marché quand les évaluations conditionnent l'utilisation de ces produits chimiques dangereux au port d'équipements de protection individuelle, car les équipements de protection efficaces n'existent pas à ce jour !

On peut imaginer que la puissance publique pourrait imposer aux riches firmes agrochimiques de s'assurer de l'existence de ces équipements de protection ainsi que de la mise en place de cabines de tracteurs étanches avant d'accorder l'autorisation de mettre en vente ces produits toxiques.

Mais plutôt que cela, l'Etat accepte tout, terrorisé par des firmes intimidantes qui n'hésitent pas à lancer des procédures très couteuses contre l'Etat en cas de tentative de refus (plein contentieux devant le Conseil d'Etat).

#### L'Etat ne joue pas son rôle

L'Etat est en charge de la protection de la santé des populations (et oui, même celle des travailleurs : exploitants et salariés agricoles...). Mais pour cela, il faudrait alors une orientation politique claire et que par exemple, les ministères en charge de la santé et du travail pèsent dans ce dossier totalement phagocyté par le ministère de l'agriculture qui porte les intérêts productivistes des lobbies agroalimentaires et agrochimiques.

Or, le syndicat des exploitants agricoles (FNSEA) ne joue pas son rôle en étant complice de ce système par lequel ses propres adhérents sont intoxiqués (cf. par ex. affaire Paul François / Monsanto), pas plus que la MSA (sécurité sociale agricole), qui reste dans une inaction complice alors qu'elle connaît parfaitement les risques pour ses cotisants (exploitants et salariés)....

*lire la suite page 3*

## Non déclaration d'un accident par l'employeur : une salariée obtient réparation du préjudice

La cour de cassation a accordé à une salariée la réparation du préjudice causé par l'absence de déclaration de l'accident du travail. Cette décision vient rappeler que l'employeur n'a pas à juger du caractère professionnel ou pas d'un accident, dès lors que le médecin traitant a établi un arrêt de travail dans ce cadre. Certes il peut formuler des réserves mais en aucun cas refuser de faire la déclaration dans le délai de 48h du jour où il est informé de l'accident. C'est à la caisse primaire d'assurance maladie qu'il revient de statuer sur la nature de l'arrêt de travail.

Pour les juges, la salariée a subi un préjudice

dans la mesure où il n'y a pas eu d'enquête immédiate de la CPAM.

Si l'employeur ne déclare pas un accident le salarié dispose d'un délai de 2 ans pour le faire. et c'est fondamental pour préserver ses droits car un accident du travail permet de bénéficier de la prise en charge des frais sans faire l'avance et des indemnités journalières.

Rappel : l'employeur qui ne fait la déclaration d'accident du travail ou qui ne respecte pas l'obligation de remise de la feuille d'accident encourt des pénalités financières et des sanctions pénales.

## En bref

### «Echos du travail». Une plateforme de veille documentaire sur le travail, l'emploi et la formation.

Un réseau documentaire, associant différents organismes dont l'Anact, le Cnam, le Centre d'Etudes de l'Emploi (Cee) ou encore l'Ires (Institut de Recherches économiques et sociales), propose, depuis juin 2012, un site internet baptisé «Echos du travail», destiné à diffuser une «veille collaborative» sur le travail, l'emploi et la formation.

11 thématiques ont été retenues pour diffuser informations bibliographiques, appels à contributions, appels à projet, séminaires, notes de lecture, etc., parmi lesquelles «Santé et travail», «Relations professionnelles» ou encore «Management et Organisation du travail».

<http://echosdutravail.hypotheses.org/>

## Action syndicale

### Deux journées «Et voilà le travail» à Lyon les 24 et 25 octobre...

Une soixantaine de participant(e)s ont participé à deux journées d'échanges sur les questions du travail à la bourse du travail de Lyon. Pratiquement tous les secteurs professionnels où Solidaires étaient présents.

La première matinée a été consacrée à un échange avec Philippe Davezies (enseignant chercheur en Santé Travail Lyon I) et Eric Beynel (porte parole de l'Union syndicale Solidaires). Trois groupes de travail se réunissaient l'après midi pour des échanges entre les divers secteurs professionnels autour des initiatives de terrain.

La seconde journée permettait à la fois de tirer un premier bilan des échanges de la veille mais aussi d'échanger avec un jeune adhérent de Domino's

Pizza suite au droit de retrait mis en œuvre dans cette enseigne. Des intervenants permettaient aux équipes syndicales d'échanger sur :

- L'expertise CHSCT avec Jean Luc Cipièrè ;
- Les Troubles Musculo-squelettiques avec Michel Berthet ;
- La consultation Santé et Travail de Lyon avec Alain Grossetête.

Nous reviendrons sur le contenu des interventions dans un prochain «**Et voilà**». Des propositions de formations, des initiatives communes aux différents syndicats de Solidaires, échanges sur le droit d'expression des salariés, les actions juridiques collectives sont notamment prévues à l'issue de ces journées.



suites de la page 1

Bref, tout le système est gangréné. L'Etat, qui devrait être garant du sérieux de politiques dans ce domaine, reste défaillant malgré les alertes nombreuses lancées par des chercheurs.

Ajoutons que malheureusement, les organisations syndicales de salariés ne sont elles même pas assez mobilisées sur ce dossier complexe.

## D'un système vertueux à un cercle vicieux

Par conséquent, d'un système a priori vertueux on débouche sur un système vicié dans lequel les intérêts privés de l'agrochimie et de l'agroalimentaire ne sont pas exposés à un risque judiciaire.

- On peut souhaiter qu'une procédure judiciaire pénale soit lancée sur cette question de l'exposition des travailleurs à des risques d'intoxications et donc à des maladies graves (parkinson, cancers...), Toutefois, il est probable que les vrais responsables -bénéficiaires des profits liés à l'utilisation massive de pesticides- à savoir les firmes agrochimiques tenteront de s'exonérer et montrant aux juges que l'Etat leur a donné l'autorisation de mettre ces produits chimiques sur le

marché avec une procédure d'évaluation préalable.

Par conséquent, la procédure d'évaluation-autorisation -totalement inefficace on l'a vu-, réussit l'exploit de protéger des conséquences judiciaires les véritables responsables de ce scandale de santé publique

Cela ne vous rappelle rien ? L'amiante et le médiateur ? C'était le même processus.

Il est temps que le pouvoir politique fasse le ménage dans ce mélange des genres qui finira par l'éclabousser tôt ou tard. Quand aux responsables des administrations publiques, qu'ils soient prudents dans leurs décisions d'autorisation... car en cas de plainte au pénal par les victimes ou leurs syndicats, ils ne pourront pas compter sur les « politiques » qui les oublieront bien vite...

Quant à notre responsabilité syndicale, outre la dénonciation de ce système et l'information des travailleurs, elle réside sans doute aussi dans l'engagement de procédures judiciaires (civiles et pénales) pour la protection des droits des travailleurs agricoles exposés à ces risques graves.

**Edmond Santo (syndicaliste Solidaires)**

## Le sénat et les pesticides

### Un colloque combattif

Les 23 et 24 mars 2012, un colloque « Pesticides et santé : quelles voies d'amélioration possibles ? » était organisé au sénat, à l'initiative, entre autres, de Générations futures, WWF, Phytovictimes, RES, FNAB et Solidaires. Pendant deux jours, il s'agissait de commencer à répondre aux questions suivantes :

- Quels bilans sanitaires de l'exposition aux pesticides des professionnels et de la population en générale pouvons-nous faire ?

- Comment aider et conseiller, juridiquement et médicalement, les victimes ou leurs proches à faire évoluer leur situation personnelle ?

- Comment faire évoluer les pratiques vers des systèmes plus respectueux de la santé et l'environnement, sans mettre en péril l'équilibre économique des entreprises ?

La première journée a notamment été consacré à un colloque scientifique au Palais du Luxembourg (Paris 6eme) le vendredi 23 mars. Les meilleurs experts sur ce sujet étaient présents dont, par exemple, Isabelle Baldi, Charles Sultan ou Pierre Lebailly. Au-delà de la présence de ces scientifiques et médecins, des victimes étaient aussi intervenues pour faire part de leurs expériences ainsi que des avocats et des membres de la société civile. Plusieurs sénatrices et sénateurs étaient venus assister à ce colloque.

### Mission commune d'information du sénat sur les pesticides

Dans le même temps, à la demande du groupe socialiste, une mission commune d'information sur les pesticides comprenant 27 sénatrices et sénateurs est constituée le 15 février 2012. Elle a choisi de concentrer sa réflexion sur l'impact des pesticides sur la santé des fabricants, agriculteurs, épandeurs professionnels, personnels des silos de stockage, paysagistes, familles de ces personnes et riverains des activités de fabrication, de transport, de stockage et d'épandage des pesticides.

Cette mission a procédé à 95 auditions et 205 personnes furent entendus, dont l'union syndicale Solidaires le 3 juillet 2012, en même temps que d'autres organisations syndicales et que les fabricants de pesticides et d'équipements de protections individuels. A cette occasion nous avons rappelé avec fermeté nos exigences notamment en matière d'Autorisation de Mise sur le Marché et de défense des travailleurs exposés.

### Un rapport combattif

La mission a rendu public son rapport le 23 octobre qui fait

un certain nombre de constats et propose une centaine de recommandations. Au titre de ces constats, les dangers et les risques des pesticides pour la santé sont sous-évalués, le suivi des produits après leur mise sur le marché est mal assuré, les protections contre les pesticides ne sont pas à la hauteur des dangers et des risques et les pratiques agricoles et industrielles n'ont pas assez évolué pour prendre en compte les impératifs de santé. Cette situation est renforcée par une certaine « omerta » dans le secteur agricole.

Pour que priorité soit donnée à la santé, la mission commune d'information propose une centaine de recommandations concrètes concernant les pesticides, parmi elles :

- leur procédure d'autorisation de mise sur le marché,
- la connaissance des risques,
- la reconnaissance des maladies professionnelles,
- les pratiques agricoles et agro-alimentaires,
- le développement de méthodes alternatives,
- l'information et la sensibilisation du public face aux dangers pour la santé,
- la formation des professionnels,
- le statut de l'expertise et de l'alerte,
- la recherche,
- la prévention des risques d'exposition professionnelle pour les salariés de l'industrie, les agriculteurs...
- les équipements de protection individuelle et collective,
- la vente aux professionnels et aux particuliers,
- le matériel d'épandage,
- la gestion des déchets.

Certaines de ces recommandations peuvent être mises en œuvre rapidement. Elles permettront de changer les pratiques et les mentalités, même si le chemin est encore long.

Pour **Solidaires**, qui depuis un peu plus d'un an, avec Solidaires Cotes d'Armor, assure la défense d'ex salariés de Triskalia intoxiqués gravement par les pesticides, ce rapport va, et c'est une bonne surprise, dans le bon sens. Les mesures qu'il préconise doivent rapidement trouver des traductions à la fois dans les textes mais aussi dans les actes des différentes administrations concernées par ce sujet. Nous y serons vigilants.

Pour consulter le rapport, des extraits et l'ensemble des travaux de la mission :

<http://www.senat.fr/commission/missions/pesticides/index.html>

# Action syndicale

## Université d'Orléans : une intersyndicale contre la souffrance au travail

**A**u milieu de l'été, la responsable communication de l'Université d'Orléans se donnait la mort. Deux semaines avant cela, elle venait d'apprendre que son contrat ne serait pas renouvelé après deux ans passés au service communication. Ce drame a déclenché une action syndicale unitaire.

Car l'autonomie des universités, mise en place par la loi LRU de 2008, s'est traduite dans les faits par l'augmentation de la précarité, des restructurations de services inquiétantes, l'instauration de « primes au mérite » et des mutations forcées ou très fortement sollicitées. Aujourd'hui sept personnels de l'UFR STAPS attaquent au Tribunal administratif la présidence de l'Université qui leur a refusé la protection du fonctionnaire.

Ce climat détestable est dénoncé par les organisations syndicales depuis plus de deux ans maintenant. A la rentrée, l'Unsa, la FSU et SUD éducation ont exigé ensemble un Comité technique spécial avec pour ordre du jour unique la question des risques psycho-sociaux et de la souffrance au travail à l'Université.

Le Comité technique s'est tenu le 21 septembre. Les organisations syndicales ont obtenu que soit créé un poste de médecin-psychologue du travail venant renforcer le service de médecine de prévention (dont le dernier rapport était alarmant). Elles continuent de réclamer un audit général sur les conditions de travail et ont rappelé dans deux communiqués communs le rôle important que devait jouer le CHS-CT dans la prévention de la souffrance au travail. De même, elles ont réclamé que le Conseil d'administration de l'Université évoque régulièrement les conditions de travail des personnels.

Malgré cela, la Présidence de l'Université s'entête à ne voir dans tout cela que des « cas individuels » et des gesticulations syndicales...

En CT, comme dans les UFR, parmi les enseignants comme parmi les Biatoss, la section SUD éducation de l'Université d'Orléans se mobilise pour que le travail redevienne vivable.

Plus d'infos sur le blog de la section : <http://sudunivorleans.blogspot.fr/>

### Sigles

Biatoss : Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé

LRU : Loi relative aux libertés et responsabilités des universités

STAPS : Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives

UFR : Unité de formation et de recherche



## Mise en œuvre du droit de retrait pour situation de danger grave et imminent dans une enseigne de la restauration rapide...

**D**omino's Pizza est une firme propriété de la société Bain Capital LLC qui a été fondée par Mitt Romney (candidat contre l'actuel président Obama aux élections américaines de cette fin d'année). Du lourd! Mais à l'autre bout de la chaîne, les salariés ont à faire à un patron qui a acheté son droit d'entrée dans la société et va exploiter au maximum son personnel. La majorité des employés sont des jeunes étudiants issus des couches populaires qui n'ont pas d'autres alternatives que de bosser dans ce type d'entreprises pour financer leurs études.

S'il existe des disparités entre magasins, la situation générale se caractérise par une pression dans le travail importante. Pas toujours de visite médicale, du matériel pas toujours adapté (scooters, vêtements de travail insuffisants ou/et inefficaces), les emplois du temps sont modifiés sans les préavis prévus à la convention collective. Tout cela évidemment sans reconnaissance salariale.

Les jeunes d'un des magasins de Domino's Pizza à Lyon expliquent : « Beaucoup de problèmes n'étaient pas réglés depuis de très nombreux mois. Plutôt que de craquer chacun dans son coin ou de démissionner, la mise en œuvre

*le 21 septembre au soir, d'un droit de retrait collectif face à une situation qui était gravement préjudiciable pour notre santé a permis de faire bouger les choses: des embauches sont accélérées et en cours, le temps d'habillage et de déshabillage est désormais comptabilisé pendant le temps de travail, les scooters sont réparés et les pneus changés, les plannings de travail vont désormais tenir compte des souhaits et contraintes (notamment pour les étudiants) et plusieurs autres questions personnelles ou communes aux employés du magasin sont en cours de prise en charge par l'employeur. Ces questions qui avaient été soulevées depuis de nombreux mois ont été prises en compte à la suite de l'action collective qui a été décidée rapidement lorsque nous nous sommes rendu compte de l'état de certains d'entre nous. Nous n'en pouvons plus ! ».*

Ces résultats ont été possibles grâce à l'aide et à l'appui de militants de Solidaires Rhône. L'inspection du travail a été tenue informée de l'action par le syndicat (ce qui limite beaucoup les risques de pression sur les salariés). L'action débouche aussi sur la syndicalisation et la création d'une section syndicale.



## La santé n'a pas de prix !

Hélène Adam, syndicaliste, et Louis-Marie Barnier, syndicaliste et sociologue, anciens membres de CHSCT

Il y a trente ans, en décembre 1982, les lois Auroux transformaient les Comités d'Hygiène et de Sécurité des entreprises en leur ajoutant une mission décisive, celle concernant les conditions de travail. Cette jonction leur permet aujourd'hui de répondre à l'intensification du travail en faisant le lien entre organisation du travail et santé des salariés. Devenus alors CHSCT, nos comités ont connu au fil des années, une extension régulière de leurs prérogatives. Leur pouvoir s'est également étendu à tel point que par bien des aspects, les CHSCT sont devenus l'institution représentative du personnel la plus puissante : n'a-t-elle pas le droit de soutenir le salarié qui arrêterait le travail dans une situation de mise en danger ? Ne voit-elle pas ses préconisations acquérir une dimension quasi impérative, par les jugements rendant en cas d'accident un employeur coupable de faute lourde lorsqu'il ne les a pas respectées ? Pourtant, la situation n'est pas si simple. Les 25 000 CHSCT français ne sont pas souvent au centre de la scène. Les militants peinent à accomplir leurs tâches dans les entreprises. Le mouvement syndical ne fait pas une priorité de cette instance. De nombreux obstacles se dressent donc contre une véritable prise en charge de cette question contre les élus CHSCT. L'enquête présentée dans le livre porte sur la stratégie syndicale dans le domaine de la santé au travail. Les CHSCT offrent un point d'entrée pour cette approche : c'est dans ce cadre que les militants de terrain sont confrontés aux questions de santé au travail et doivent mobiliser des moyens pour y répondre. Mais le parti pris de l'ouvrage est de resituer les questions traitées localement dans les enjeux centraux de la confrontation autour du rapport d'exploitation.

### Une institution représentative du personnel d'un genre particulier

C'est dans les mines que le mouvement ouvrier a élu ses premiers représentants pour défendre son droit à la sécurité : les délégués des mines. Le Front Populaire généralise les délégués du personnel, élus pour la défense des salariés, notamment des conditions de travail. Les premiers Comités hygiène et sécurité (CHS) sont créés en 1946. Les CHS ont accompagné l'extension du taylorisme, gagnant peu à peu leur pouvoir et leur légitimité pour agir au nom des salariés.

L'Etat s'est construit aussi peu à peu comme acteur de la santé au travail, souvent avec une perception particulière puisqu'il s'agissait, lors des premières lois interdisant le travail des enfants puis le travail de nuit des femmes, d'avoir des conscrits en bonne santé. La législation s'est renforcée au point de représenter un véritable point d'appui pour les élus CHSCT.

Le CHSCT d'aujourd'hui oscille toujours entre ces deux dynamiques. Tantôt les élus amènent les employeurs à intégrer la santé des salariés comme un impératif. Ils s'appuient alors sur la loi rappelant aux employeurs leur devoir de résultat, ce qui signifie aucune atteinte à la santé des salariés. Tantôt le CHSCT, agissant comme une IRP, devient lieu de recherche d'une solution com-

mune préservant les salariés. Mais dans tous les cas, l'intervention des salariés est décisive : ce sont eux qui connaissent mieux le travail ; c'est à eux de s'emparer de leurs conditions de travail ; et le rapport de force est déterminant pour donner un espace aux élus des CHSCT.

L'élu est donc simultanément le représentant du personnel élu (au second degré) par les salariés, et expert en santé au travail. Les employeurs appuient certes sur cette seconde dimension, cherchant à transformer le CHSCT en lieu de confrontation d'expertises, où le service de sécurité de l'entreprise se verrait associer les élus des salariés. L'appel aux experts de la part des élus des CHSCT vient conforter ce besoin d'une parole légitime pour contrer les arguments de la direction. Mais l'expert devient aussi vecteur de connaissances et de compréhension, au même titre que la formation des élus, face à des situations de travail complexes où l'apport d'un regard extérieur au rapport direct de production peut être l'occasion de prendre le recul nécessaire.

### Au cœur des enjeux sociaux

Les CHSCT se trouvent au centre de nombreuses questions sociales. Le néolibéralisme a dévasté le champ de l'organisation du travail. Il associe intensification du travail, hausse de la charge de travail, contrôle individualisé et minutieux de la personne (notamment informatique), responsabilisation impliquant la personne elle-même, destruction des collectifs de travail. Les élus des CHSCT, souvent isolés, doivent comprendre ces modifications et définir une stratégie. Du harcèlement au stress puis aux risques psychosociaux, la démarche s'est peu à peu affinée, mais à chaque étape, le patronat a tenté de mettre en place des contrefeux pour désamorcer les situations.

Les CHSCT sont également régulièrement confrontés aux grands scandales de santé et de sécurité au travail, tels que l'amiante, les risques chimiques, les risques industriels, situations où les parties de bras de fer engagés avec les lobbies aux intérêts financiers puissants sont souvent hors de portée de leur pouvoir local. A eux ensuite, le triste privilège de ramer pour aider les salariés à faire valoir leurs droits, une fois les dégâts irréversibles accomplis.

Les grands enjeux de la confrontation sociale se retrouvent dans l'action quotidienne des élus. Ils doivent ainsi élaborer des fiches de pénibilité, insérées dans leurs missions suite à la loi sur les retraites en 2010, qui se donnent pour objectif de réduire la pénibilité afin d'augmenter le taux d'emploi des seniors ; mais cette mesure « objective » de la pénibilité souligne surtout la nécessité de départs anticipés en cas de pénibilité reconnue socialement. Les CHSCT ont également le pouvoir d'enquêter sur les dégradations de la santé au travail pour risque grave, y compris en faisant appel à des experts, et mettre en lumière des solutions alternatives qui concernent l'organisation du travail.

L'entreprise éclatée en de multiples statuts, situation de travail, conditions de travail, est le nouveau lieu du

militantisme. Les CHSCT se trouvent à gérer une multitude de situation de travail différentes, depuis les CDD et les intérimaires jusqu'aux sous-traitants sur site : ont-ils reçu la formation adéquate ? Ont-ils les équipements nécessaires, les nacelles élévatrices, les harnais adaptés, les gants spécifiques à cette activité ? Reçoivent-ils le suivi médical lié aux produits spécifiques utilisés dans l'entreprise ? Dans ces circonstances et pour fixer la responsabilité de l'employeur, la conception d'une intervention syndicale dépassant les frontières de l'entreprise sera déterminante.

Les CHSCT devraient aussi aborder le travail des femmes dans sa spécificité de rapport social de domination. Les femmes sont toujours davantage perçues comme reproductrices à protéger, que femmes participant à la production et construisant un rapport spécifique de travail. Le mode particulier de management des femmes, mêlant harcèlement sexuel porteur de mépris et absence de latitude dans le travail, doit se traduire par une démarche syndicale spécifique.

A travers les démarches de différents CHSCT autour du Document unique, on saisit mieux ce redoutable dilemme qu'affrontent les élus des CHSCT : comment construire simultanément la résistance à l'exploitation, et l'insertion dans les rapports de travail qui impliquent en permanence une certaine dose de compromis ?

### Des droits nouveaux pour les CHSCT

Le droit de veto est bien sûr la première exigence pour les CHSCT. Le veto des CHSCT se prononcerait à partir de la question fondamentale : est-ce que ce projet de l'employeur amène une dégradation des conditions de travail et de la santé des salariés ? Auquel cas ce projet s'opposerait à l'obligation de résultat de l'employeur dans le domaine de la santé. Le droit de veto devrait être associé à un droit plus souple dit « droit de réserve », qui oblige régulièrement l'employeur à revenir devant le CHSCT présenter les réponses qu'il a pu donner aux réserves émises par cette instance. Autant de temps et d'espace de débat gagné pour la mobilisation des salariés autour de projets alternatifs.

Car l'intervention des salariés doit être au centre de l'action des élus CHSCT. Plutôt qu'un droit d'expres-

sion datant des lois Auroux et intégré dans un projet de modernisation des relations professionnelles, nous mettons en avant le droit pour les CHSCT de réunir les salariés, sur le temps de travail, et de bâtir ensemble une parole sur le travail. Pour répondre à l'éclatement du salariat, les CHSCT territoriaux ou de site doivent être rendus obligatoires, et assortis d'une responsabilité des employeurs présents au CHSCT de site. Dans la fonction publique, les droits des CHSCT doivent être étendus, que ce soit le droit à l'expertise ou l'intervention pour les personnels contractuels.

La capacité des CHSCT à allier leur combat au mouvement social doit être renforcée par la possibilité d'inviter aux réunions du CHSCT des représentants des associations de défense de l'environnement ou d'associations de victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelles. Le droit de retrait des salariés doit être complété par un droit d'arrêter la production par le CHSCT, comme cela avait été débattu et non obtenu en 1982. Enfin, les CHSCT doivent aussi être dotés de moyens plus importants, en temps (notamment les réunions de préparation et de déplacement ne doivent pas être décomptées sur le mandat), en budget autonome (en plus de l'obligation de l'employeur de répondre à toute demande de moyens nécessaires au fonctionnement), en moyens de déplacement.

### Une campagne syndicale pour le droit à la santé au travail

Mais ces droits nouveaux pour les CHSCT sont surtout l'occasion de mettre cette institution au centre du débat, et l'objet de la santé au travail comme une exigence commune. L'enjeu est de créer une campagne nationale autour de cette exigence du droit à la santé. Car la santé au travail ne s'obtiendra pas dans le face-à-face avec l'employeur, mais en intégrant le rapport d'exploitation dans un rapport de travail au niveau de la société dans son ensemble.

Hélène Adam et Louis-Marie Barnier.

*Hélène Adam, syndicaliste, et Louis-Marie Barnier, syndicaliste et sociologue, tous deux anciens membres de CHSCT, publient aux éditions Syllepse : « La santé n'a pas de prix, voyage au cœur des CHSCT », à paraître début 2013.*

## Santé & travail

### A lire sur le même sujet le numéro 80 d'octobre 2012

- Trente ans après sa création, le CHSCT doit encore s'imposer
- Bon potentiel, mais peut mieux faire
- Un pouvoir d'intervention renforcé par les juges
- Une experte du mal-être au travail - portrait de Jocelyne Chabert
- Chez Michelin, des élus mêlent ergonomie et action
- Un défricheur des lois Auroux - portrait de Bernard Macabiau
- Des groupes de travail sujets à caution chez Tefal
- Un militant de la reconnaissance des maladies du travail
- La modernisation du CHSCT en débat
- «Redonner la parole aux salariés» - interview de Jean Auroux



## Séquence syndicale au cinéma



À Orléans, le samedi 15 septembre, les salarié-es du Cinéma Les Carmes se sont mis en grève. Précisions à toutes fins utiles : le cinéma en question, classé "Art et essai", emploie 8 personnes – 5 à plein temps, 3 à temps partiel. Une "toute petite entreprise", TPE, du secteur de la Culture donc.

Une entreprise dont on pourrait penser qu'en son sein l'ambiance au travail ne peut être que, et c'est certain, décontractée. Pensez-vous : quand on programme régulièrement Ken Loach... Ce serait oublier la nature profonde du rapport salarial.

### TPE : Totalement Pressuré-es et Exploité-es ?

"Les Carmes", comme on dit à Orléans, est un petit cinéma de trois salles. Installé dans une des artères les plus populaires de la ville, l'immeuble appartient à la mairie. Les services administratifs sont à l'étage et un espace de débat et de restauration – aujourd'hui fermé – a été aménagé au sous-sol. C'est dans ce lieu, qu'en septembre, l'action syndicale s'est invitée.

L'arrivée d'un nouveau gérant il y a deux ans en aura été le déclencheur. Instaurant une organisation du travail en open space, ce sont d'abord les personnels administratifs qui ont fait les frais de ses méthodes de management, assez particulières. Très peu de temps après son arrivée, un courrier de mise en garde du secrétaire départemental du syndicat SUD Culture Loiret atterrissait sur son bureau... Deux salariées sont alors syndiquées à SUD.

Si le courrier fait d'abord son effet, et fait respirer un peu les personnels, le naturel revient vite au galop et c'est lentement, mais sûrement, que la situation va se dégrader.

Le quotidien au travail est dès lors émaillé de tensions diverses savamment distillées : menaces de licenciement régulièrement invoquées, pressions nerveuses (le trop fameux "bon stress"), ordres contradictoires, tactique éprouvée du "diviser pour mieux régner", cris sans chuchotements. Il arrive trop souvent que les salarié-es, à bout de nerfs, craquent. À cela s'ajoute un certain mépris pour les contrats et la convention collective, interprétée de façon plutôt libre, mais aussi des difficultés régulières dans le paiement des salaires et des heures supplémentaires.

### Il n'y a pas de petite grève

Alors, la grève se prépare. Les salarié-es font état de la situation au pôle juridique de Solidaires Loiret (constitué des Conseillers du salarié et d'un avocat militant). En toute discrétion, « la cessation col-

lective et concertée du travail » est programmée pour un samedi de septembre, jour de haute fréquentation. Comme le permet le code du travail, aucun préavis n'est envoyé. La totalité des salarié-es soutient l'initiative. Un petit groupe se réunit à plusieurs reprises pour organiser l'action, en déterminer collectivement les modalités. Un tract est élaboré, le principe d'une pétition est arrêté (plus de 800 signatures à ce jour). Lorsque le 15 septembre le gérant appelle au téléphone les personnels non postés pour leur demander de remplacer les grévistes, il essuie un refus net et sans bavures. Tout l'après-midi, un piquet de grève est installé devant le cinéma. Des militant-es de Solidaires (SUD PTT, Éducation, Culture) sont là en soutien. Ultra-majoritairement les spectateurs et spectatrices du cinéma se solidarisent avec les grévistes. Le gérant, occupant seul le hall du cinéma, tente pour sa part de jouer la contre-information, oscillant au fil de la journée entre tentatives de négociations maladroites et d'intimidations.

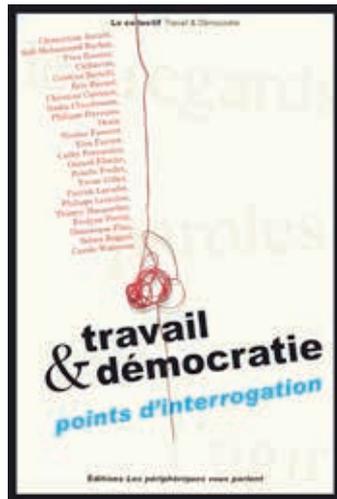
Interrogé le lendemain dans la presse locale, il persiste et signe : « Je revendique le droit de donner un ordre. La gestion d'une entreprise entraîne des pressions ». C'est un point de vue. Les salarié-es des Carmes en ont un autre, que résume assez bien un texte de l'Union syndicale Solidaires : « Dans la tradition du monde du travail la grève est un rappel de la place centrale qu'occupe le/la travailleur/se. Sans travailleur pas d'entreprise, pas de service... La grève est là pour rappeler à ceux qui l'oublie trop souvent : les salariés sont au cœur de l'entreprise, sans eux, rien ne fonctionne ! ». Le 15 septembre, c'est cette réalité qu'ont affirmé, sereinement mais fermement, les salarié-es du cinéma.

### Vers les prud'hommes

Depuis l'action continue. Une section syndicale SUD Culture s'est officiellement constituée au cinéma. Deux dossiers pour harcèlement ont été déposés au conseil des Prud'hommes d'Orléans, un autre pour requalification de contrat et d'autres encore sont en préparation. Le syndicat national SUD Culture a interpellé les actionnaires du cinéma. Sans perdre de vue le combat sur leurs conditions de travail, les salarié-es ont élargi leurs revendications et demandent désormais un audit comptable du cinéma. Si la reprise du travail a été rude, le collectif des salarié-es s'est imposé comme un acteur à part entière. Pied à pied, ils et elles ne cèdent pas un pouce de terrain au gérant. Et c'est de leur côté qu'est la solidarité.



«Travail & Démocratie, points d'interrogation»



Ce livre fait suite au DVD 28 ciné-flash Travail & Démocratie. Cet ouvrage collectif entend amplifier le débat public sur la place du travail dans la démocratie et celle des enjeux démocratiques au sein du monde du travail.

C'est le meilleur hommage rendu à la dernière initiative politique de Claire Villiers par le collectif Travail & Démocratie que nous avons fondé ensemble.

C'est une invitation à ouvrir enfin le débat public sur la centralité du travail dans la refondation de la démocratie. Cet ouvrage se veut une contribution pour sortir le travail réel du déni et de son invisibilité politiques.

Aider, encourager les protagonistes du travail à prendre la parole dans leur lieu de travail et sur leur travail, à prendre le pouvoir sur leur travail, c'est faire émerger le travail comme question politique de premier plan. Notre ambition commune est de remettre le travail au centre de la démocratie, de la production du bien commun, de l'élaboration des politiques publiques. C'est en même temps remettre la démocratie dans le travail, dans l'organisation du travail, dans les choix de production.

Pour commander le livre au prix de 18,00 € TTC (frais de port compris) : <http://www.lesperipheriques.org/IMG/pdf/Boncommandelivre-dvdTravailDemocratie.pdf>

«Harcelé à en perdre la raison»



Le récent film documentaire «Harcelé à en perdre la raison» de Daniel Kupferstein (bande-annonce sur <http://www.souffrance-et-travail.com/video/harcele-a-en-perdre-la-raison/>) retrace le harcèlement vécu, jusqu'au drame familial en 2003, par Jean-Michel Rieux, employé communal dans le service Parcs et Jardins de la ville de Béziers. A travers le témoignage de proches, d'un médecin du travail, d'un syndicaliste et de collègues (à visage caché), le documentaire déconstruit chronologiquement la mécanique du harcèlement au travail et la spirale infernale dans laquelle a sombré cet homme. Les projections sont en général suivies de débats sur les combats menés concernant le thème de la souffrance au travail.

Pour organiser une projection-débat vous pouvez contacter le réalisateur à : [danielkup@hotmail.fr](mailto:danielkup@hotmail.fr)

Le mardi 2 octobre, à l'occasion de la sortie du film en avant-première, Solidaires était conviée à participer au débat qui a suivi la projection du film. En compagnie du père de Jean-Michel Rieux - qui continue son combat pour faire reconnaître la responsabilité de la Mairie de Béziers dans le drame qui s'est produit -, de Marie Pezé, du médecin du travail de la Mairie et de l'élu CGT qui a épaulé Jean-Michel, nous avons tenu à élargir le débat aux nouvelles formes d'orga-

nisation du travail qui, du fait des nouveaux rapports salariaux qu'elles induisent, réduisent bien souvent le harcèlement à n'être finalement que la partie émergée de l'iceberg.

«La performance totale : nouvel esprit du capitalisme ?»

par Florence Jany-Catrice



aux presses universitaires du septentrion, dans la collection «capitalismes, éthique, institutions»

Envisager la mesure des performances sur le registre de la «métrologie» n'a pas uniquement un effet réducteur. Lorsque les formes pluralistes de l'évaluation sont ignorées, ce sont les registres de l'efficacité qui faisaient valoir l'intérêt général qui disparaissent, telles que les dimensions civiques ou civiles d'accès aux services pour tous, de bien-être par le travail, de maintien et de consolidation des droits du public.

Comment a-t-on pu arriver à une situation de « performance totale » ? C'est ce que propose d'explorer cet ouvrage, qui fournit aussi des pistes de réflexion pour en sortir transitoirement et définitivement.

Florence Jany-Catrice est professeur d'économie à l'Université Lille1, et chercheur au Centre lillois d'études et de recherches économiques et sociologiques (Clersé)-UMR8019. Ses travaux portent principalement sur l'économie des qualités : qualité de l'emploi dans les activités de services ; qualité de la production, des richesses et de leurs mesures. Elle a publié de nombreux articles, contributions à ouvrages, et ouvrages, parmi lesquels Les nouveaux indicateurs de richesse (nouvelle édition 2012, avec J. Gadrey) et Les services à la personne (2009, avec FX. Devetter et T. Ribault), ed. La Découverte, coll. Repères. Elle est directrice de la Revue française de socio-économie et est membre de l'Association française d'économie politique (AfeP).

