

Union
syndicale
Solidaires

Et voilà...

Petit bulletin des conditions de travail et de la santé au travail pour les équipes syndicales



© P. TUTOY

n° 30 OCTOBRE 2014



26

Sommaire

Actualités	p. 3
Pénibilités : les arnaques du gouvernement et du patronat	
Jurisprudences	p. 4
<ul style="list-style-type: none"> • Il faut des agissements répétés pour qualifier le harcèlement moral • Les limites des circulaires ministérielles • Le CHSCT peut demander une expertise en cas de dysfonctionnement de la climatisation ou de l'aération dans l'entreprise 	
Vu du terrain	p. 5
<ul style="list-style-type: none"> • Tuberculose au magasin SEPHORA de la gare Saint Lazare • Condamnée pour faute inexcusable de l'employeur l'entreprise Nutréo-Triskalia renonce à faire appel • Préjudice d'anxiété : une nouvelle avancée jurisprudentielle • Ouverture 7/7 : Quand le Ministère de la Culture déclare la guerre aux agents du Louvre 	
Ici et ailleurs	p. 7
<ul style="list-style-type: none"> • Pratiques syndicales, pratiques de terrain, pratiques d'enquêtes-actions... et formation • Cahier de formation « Prise en charge des risques organisationnels, des pressions et violences au travail » • Journées « Et voilà le travail » dans le Nord Pas de Calais, les 9 et 10 octobre 2014 	
L'invité	p. 9
Représenter le personnel : un travail sous tension par Julian Mischi	
Action syndicale	p. 11
Formation complémentaire CHSCT : l'action de Solidaires Finances	
Parutions	p. 12
<ul style="list-style-type: none"> • La science asservie - Santé publique : les collusions mortifères entre industriels et chercheurs - Annie Thébaud-Mony • Les Mondes du Travail n°14 • La Revue des conditions de travail n°1 - ANACT 	

Pénibilités : les arnaques du gouvernement et du patronat

Les six décrets d'application sur le compte pénibilité ont été, enfin, publiés le 10 octobre au Journal Officiel, ils auraient dû l'être fin juillet... Pour Solidaires, nous sommes et restons de manière importante critique sur le dispositif mis en place après la nouvelle contre-réforme des retraites et qui ne répond absolument pas aux enjeux de la prise en compte de la pénibilité au travail. Comme si cela ne suffisait pas, répondant aux exigences du Medef (et à son « amour » des entreprises) quelques jours avant la « grande conférence sociale » que nous avons boycotté, le gouvernement a décidé de repousser l'entrée en vigueur pour six facteurs de pénibilité... Alors même que les premiers maigres bénéficiaires du compte pénibilité ne seront effectifs pour les salarié-es que dans plusieurs années.

Les pénibilités dues à des « contraintes physiques marquées » (manutention, postures pénibles, vibrations), à l'exposition à des agents chimiques dangereux, à des températures extrêmes et au bruit, devront attendre 2016 pour être prises en compte. Le Medef peut bien faire mine de crier au scandale, il a réussi à réduire à leurs portions congrues les maigres avancées pour les salarié-es exposés-es.

Les quatre facteurs

Le compte pénibilité ne concernera donc au 1er janvier 2015 que quatre facteurs : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif et risque hyperbare. L'employeur sera tenu de consigner l'exposition du salarié à la pénibilité dès lors que ce dernier aura été exposé à un ou plusieurs de ces facteurs de risques au-delà de certains seuils (C. trav., art. L. 4161-1).

Par exemple, pour être reconnu exposé au travail de nuit, il faudra une heure de travail entre 24 heures et 5 heures pendant 120 nuits par an alors même que l'article L. 3122-29 du Code du Travail définit le travail de nuit comme celui s'exerçant dans la tranche 21 h - 6 h. Prémisse de la volonté du gouvernement de s'attaquer aux protections des salarié-es sur le travail de nuit ?

Enfin, l'exposition des salariés sera appréciée après application des mesures de protection collective et individuelle. Cela risque d'engendrer un nombre important de contentieux en ce qui concerne les expositions aux bruits ou aux agents chimiques dangereux.

Une déclaration de l'employeur

Toujours pour répondre aux demandes du patronat, l'évaluation de l'exposition est annualisée et sa déclaration dématérialisée. L'exposition de chaque travailleur devra être évaluée par l'employeur au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année. L'employeur se fondera notamment sur les données collectives jointes au document unique d'évaluation des risques professionnels. Ainsi, ce dernier devra jouer un rôle clé dans le calcul de l'exposition.

L'employeur sera, en effet, désormais tenu de consigner, en annexe du document unique, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition, ainsi que la proportion de salarié-e-s exposés aux facteurs de pénibilité

au-delà des seuils prévus.

L'employeur devra aussi établir une fiche de prévention des expositions, qu'il transmettra aux travailleurs exposés en cas d'arrêt de travail d'au moins trois mois, ou d'au moins trente jours si cela fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle. La fiche est tenue à la disposition du salarié « à tout moment ». L'employeur doit les conserver durant cinq ans.

Recours ?

Les salariés connaîtront le 30 juin 2016, au plus tard, les premiers points qui leur auront été attribués au titre de la pénibilité. Ils pourront contester cette attribution auprès de leur employeur s'ils l'estiment nécessaire. Les Carsat pourront également procéder à des contrôles de la réalité de l'exposition aux facteurs de risques.

Report et réduction de cotisations :

Pour les employeurs, deux cotisations sont prévues :

- la cotisation de base qui concerne tous les employeurs, son taux est fixé à 0,01 % de la masse salariale et elle ne s'appliquera qu'à compter du 1er janvier 2017.
- la cotisation « additionnelle » ou « spécifique », pour les employeurs dont au moins un salarié est exposé à la pénibilité, entre en vigueur dès 2015. Elle sera égale à 0,1 % des rémunérations des salariés exposés pour les années 2015 et 2016, puis portée à 0,2 % à compter de 2017. Cette cotisation sera doublée pour les salariés en situation de polyexposition (0,2 ou 0,4 %). Ces taux sont en dessous de ce qui était prévu par la loi. En effet, celle-ci indiquait que cette cotisation additionnelle « est égale à un pourcentage fixé par décret et compris entre 0,3 % et 0,8 % ». Cette réduction n'est sans doute pas sans lien avec d'une part la pression du Medef et d'autre part l'affaiblissement des critères de prise en compte de la pénibilité.

Point trop n'en faut...

Marisol Touraine et François Rebsamen ont confié le 10 octobre à Michel de Virville une mission pour accompagner la mise en œuvre des quatre premiers facteurs de pénibilité et préparer celle des six autres facteurs, en relation étroite avec les branches professionnelles (et surtout le patronat...). « Cette mission d'appui opérationnel a pour objectif de rendre le dispositif le moins coûteux et le plus simple possible, en particulier pour les TPE et PME » selon eux. Rappelons que Michel de Virville qui est conseiller maître à la Cour des comptes et surtout ancien DRH de Renault avait déjà travaillé sur la préparation de ces décrets qui réduisent déjà considérablement les « droits » des salarié-e-s. Son objectif est de livrer à l'été 2015 des propositions d'adaptations concernant les seuils, leur mesure et leur mise en œuvre.

S'il en était besoin cette situation prouve encore combien la mobilisation large et déterminée des salarié-e-s est nécessaire pour que soient enfin prises en compte les pénibilités qu'ils subissent dans leur chair. Décidément, les capitalistes nous coûtent chers !

Pour aller plus loin : Fiche n° 11 : La pénibilité au travail - quelle compensation et quelle prévention ? Le compte pénibilité : <http://www.solidaires.org/article47174.html>

Il faut des agissements répétés pour qualifier le harcèlement moral

Dans cette affaire une salariée licenciée pour absences prolongées et répétées avait demandé l'annulation de son licenciement en raison du harcèlement qu'elle avait subi. Au cas particulier ses méthodes de management avaient été mises en cause lors d'une réunion du comité d'entreprise dans le cadre des questions diverses, et elle était nommément citée dans le PV diffusé à l'ensemble des salariés. Ces événements lui ont été insupportables, tout particulièrement la publicité faite autour des problèmes de management qui lui étaient imputés, au point de provoquer un arrêt de travail.

Les juges ont estimé que « le seul fait imputable à l'employeur était la publicité donnée à la mise en cause de la salariée, et que cet acte unique ne caractérisait pas un harcèlement moral ».

Peu importe donc les conséquences et les effets qu'a eus cet acte isolé sur la vie professionnelle et la santé de l'intéressée, les juges s'en sont tenus à la définition du harcèlement, la jurisprudence a toujours exigé qu'il y ait des actes répétitifs et au moins un deuxième acte distinct du premier, pour qualifier un harcèlement moral :

- « le harcèlement moral suppose que les faits reprochés à l'employeur se soient déroulés pendant une certaine durée avec une certaine constance, de sorte que le harcèlement moral ne peut être caractérisé lorsque les faits reprochés à l'employeur se sont déroulés sur une période très brève ». Mais dans ce jugement où une salariée avait été à deux reprises (au cours d'une période de deux mois) violemment agressée, les juges en ont cependant déduit que « ces faits répétés commis par l'employeur ou sa femme, caractérisait même s'ils s'étaient produits sur une période relativement brève l'existence d'un harcèlement ». (Cass.soc 27 janvier 2010 n°08-43985)

- dans une autre affaire la cour de cassation avait caractérisé le harcèlement moral aux motifs que le directeur mettait en cause « les méthodes de travail d'un salarié notamment par des

propos insultants et un dénigrement au moins à deux reprises en présence de collègues et ayant entraîné un état de stress majeur nécessitant un traitement et un suivi médical ». (Cass.soc 3 février 2010 n°08-44107)

Autre enseignement à tirer de ce jugement : l'attention à apporter au contenu du PV diffusé aux salariés, ce dernier ne doit pas enfreindre les obligations de discrétion des membres du CE., ni contenir inexactitude, propos injurieux ou allégations diffamatoires. (Cass.soc, 5 novembre 1981 n°78-12277).

Il est donc important que le secrétaire soit vigilant pour que dans la version diffusée aux salariés n'apparaisse pas les noms des personnes mises en causes pour d'éventuelles difficultés.

Cass.soc, 24 septembre 2014, n°13-16666

Article L1152-1 code du travail : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Dans le code pénal la définition du harcèlement moral a été récemment modifiée, les termes « *d'agissements répétés* » ont été remplacés par des « *propos ou comportements répétés* »

Article 222-33-2 du code pénal : « *Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende* ».

Les limites des circulaires ministérielles

contractuelle les dispositions des titres II et IV du code du travail lui étaient applicables.

Les juges ont rappelé « qu'une circulaire ministérielle qui est dépourvue de force obligatoire, ne peut faire échec à l'application d'une disposition légale ».

Un jugement intéressant qui vient rappeler la suprématie du droit sur des préconisations ou directives ministérielles. D'où l'importance de les analyser dès leur publication pour s'assurer de leur conformité aux textes.

Cass.soc, 30 septembre 2014, n°13-19092

Le CHSCT peut demander une expertise en cas de dysfonctionnement de la climatisation ou de l'aération dans l'entreprise

La cour de cassation a donné raison au CHSCT qui avait voté une expertise au motif qu'un risque grave pour la santé des salariés résultait du mauvais fonctionnement des systèmes de climatisation et d'aération des locaux de l'entreprise.

Pour contester l'expertise, l'employeur affirmait d'une part que le caractère de gravité n'était pas prouvé « les doléances des salariés étaient très réduites par rapport au nombre de personnes employées » (l'entreprise compte environ 1200 salariés), d'autre part « la nature des plaintes relevaient pour la plupart du simple désagrément dont l'impact sur la santé des salariés n'était établi par aucun médical probant ».

Les juges de la cour de cassation en ont décidé autrement

en s'appuyant sur les documents présentés par le CHSCT. S'il pouvait y avoir des divergences sur le nombre d'infections pulmonaires mentionnées dans le rapport annuel, la cour de cassation a toutefois déduit l'existence d'un risque grave pour la santé des salariés au vu des éléments suivants : huit signalements auprès du CHSCT d'agents se plaignant notamment de maux de tête, de vertiges, de difficultés pour respirer..., une pétition signée par 67 agents, des droits de retrait exercés par deux salariés, le malaise d'un agent au travail reconnu comme accident de travail. En conclusion les juges ont indiqué que la demande de recourir à une expertise était justifiée.

Cass.soc, 9 juillet 2014, n°13-14468

TUBERCULOSE AU MAGASIN SEPHORA DE LA GARE SAINT LAZARE



Les faits

Le 25 août 2014, Sud Séphora était informé par plusieurs salariés que des cas de tuberculose s'étaient déclarés au sein du magasin SEPHORA de la gare Saint Lazare à Paris, ceci depuis le mois de février 2014 et que la direction de

SEPHORA ainsi que la médecine du travail connaissaient cette situation depuis le début.

Aussitôt, la représentante de la section SUD au CHSCT adressait un mail au Président du CHSCT avec copie à l'ensemble de ses membres afin de s'étonner que l'ensemble des salariés du magasin n'ait pas été informé, qu'aucune mesure de prévention et de protection n'ait été mise en œuvre et qu'enfin, le CHSCT n'ait pas, lui non plus, été informé de la gravité de cette situation, alors que depuis le mois de février 2014, il s'était réuni à quatre reprises. Sud Séphora informait également le syndicat SUD Rail de la gare Saint-Lazare car le magasin est situé au sein de la galerie commerciale ouverte depuis peu au sein de la gare.

Ce mail déclencha la demande de plusieurs membres du CHSCT SEPHORA de convocation d'une réunion extraordinaire avec ce sujet à l'ordre du jour, réunion qui eut lieu le 15 septembre 2014, soit près de 8 mois après que la situation de gravité ait été médicalement reconnue et connue de la direction et de la médecine du travail. L'inspection du travail, également alertée par nos soins, assistait à cette réunion extraordinaire au cours de laquelle la direction reconnaissait les faits mais se retranchait derrière l'inaction de la médecine du travail pour justifier l'absence d'information des salariés et de mesure de prévention et protection. Le médecin du travail n'était pas présent à cette réunion.

De son côté, SUD Rail demandait une réunion de son CHSCT, au cours de laquelle la direction de la SNCF déclarait ne pas avoir été informée par SEPHORA et découvrait cette situation.

Suite à la réunion du CHSCT SEPHORA et à la demande de l'inspection du travail, la direction relance la médecine du travail qui déclenche enfin une enquête sur le magasin, informe l'ensemble des salariés et leur fait subir les examens de contrôle.

Depuis le premier cas avéré et déclaré en février 2014, deux autres cas de contamination sont à ce jour avérés médicalement dont une jeune femme enceinte. Il faut comprendre la colère des salariés qui n'ont été informés qu'en septembre des dangers de contamination et qui n'ont pu bénéficier qu'à cette date des actes de prévention, détection et protection prévus par les mesures de santé publique qui s'imposent à tous et que le Centre de lutte anti tuberculose (CLAT) 75 a charge de mettre en œuvre à Paris.

Une nouvelle réunion extraordinaire du CHSCT SEPHORA était convoquée le 6 octobre 2014 par son Président. L'ordre du jour «Point sur les cas de tuberculose contractés sur le magasin de la gare SAINT LAZARE », reconnaissait ainsi implicitement que le délai écoulé aura été manifestement propice à la propagation de la maladie. Au cours de cette réunion, le médecin du travail était présent et justifiait le retard pris par son absence de février à mai 2014 ! La direction continuait à se retrancher

derrière l'absence d'intervention de la médecine du travail qui avait été relancée par un nouveau mail de SEPHORA le 25 avril 2014 l'informant de la survenance d'un deuxième cas de contamination.

Les questions posées

Concernant SEPHORA, l'entreprise a manqué à son devoir d'employeur d'assurer la protection de ses salariés alors qu'elle avait connaissance des dangers que ceux-ci encouraient. De plus, elle n'a pas informé le CHSCT durant de long mois. Elle n'a pas veillé à ce que les mesures de santé publique prévues par le CLAT soient mises en œuvre. Elle n'a pas non plus informé les autres employeurs présents dans l'enceinte de la Gare Saint-Lazare (commerces, services, SNCF), ni les autorités publiques alors que la gare est fréquentée par des centaines de milliers de personnes chaque jour. Cela, alors que le magasin SEPHORA est ouvert au public et que son système de climatisation est relié à celui qui dessert l'ensemble de la gare. L'institut Pasteur précise que l'air est un vecteur de contamination.

Un autre grave problème est posé s'agissant du CHSCT : son président nommé par la direction est le directeur du réseau commercial. Ainsi, ce Monsieur X qui décide de la politique commerciale, qui est le responsable hiérarchique de la chaîne des magasins, qui décide des investissements dans ces magasins et notamment de ceux appelés à assurer la protection et la santé des salariés, est amené à s'autocontrôler et s'autocensurer dans sa fonction de président du CHSCT. Il est en situation de véritable « conflit d'intérêt ». Une telle situation ne devrait pas être tolérée et l'on voit dans le cas présent (mais ce n'est pas le seul) où cela peut mener.

L'inspection du travail en charge de l'ensemble du site de la gare Saint-Lazare n'a été informée qu'à la suite des interventions de SUD Rail et de SUD Séphora en août 2014 et n'a pu commencer son enquête qu'à cette date.

Concernant la médecine du travail, comment expliquer et excuser une absence totale d'intervention et de mesures entre les mois de février et de septembre 2014 alors qu'elle était informée de la situation depuis février 2014 ? Son rôle, ses moyens, ses missions, son indépendance, considérablement affaiblis après les réformes intervenues ces dernières années sont indiscutablement en cause.

Le Centre de lutte anti tuberculose de Paris a-t-il pleinement joué son rôle dans cette situation ? Il semble que non, puisque les déclarations qui lui ont été faites n'ont pas été suivies par les mesures qu'il préconise mais que cela n'a pas, à ce jour, entraîné de réactions de sa part.

Enfin, alors que SEPHORA et le groupe LVMH sont à la pointe du combat patronal avec son magasin des Champs Elysées pour obtenir la déréglementation sur le travail de nuit, comment ce patronat peut-il garantir la santé et la sécurité des salariés (et de ses clients) la nuit alors qu'il est incapable de le faire le jour, sur une telle échelle et à propos d'une maladie contagieuse.

Une telle situation devrait amener nos gouvernants et nos parlementaires à réfléchir avant de donner quitus à ces demandes patronales.

Condamnée pour faute inexcusable de l'employeur l'entreprise Nutrèa-Triskalia renonce à faire appel



Après sa condamnation pour faute inexcusable en tant qu'employeur suite à l'intoxication de Stéphane Rouxel et Laurent Guillou ex-salariés de Plouisy dans les Côtes d'Armor, l'entreprise Nutrèa-Triskalia a décidé de ne pas faire appel du jugement du 11 septembre 2014 prononcé par le

Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de Saint-Brieuc.

Au-delà de leur combat pour faire reconnaître leurs maladies professionnelles et obtenir réparation, ces ex-salariés de l'entreprise Nutrèa-Triskalia victimes des pesticides, ont pris le parti avec courage, de dénoncer l'utilisation massive et bien souvent irresponsable des pesticides dans l'industrie agro-alimentaire.

Préjudice d'anxiété : une nouvelle avancée jurisprudentielle



Par jugement en date du 3 octobre 2014, le Conseil de Prud'hommes de Paris a condamné solidairement la SNCF et une société de nettoyage sous-traitante de la SNCF (ISS) à des dommages et intérêts pour préjudice d'anxiété (12 000 € par demandeur),

compte tenu du fait que les salariés avaient été exposés à l'amiante et vivaient avec l'incertitude de développer à terme ou non une pathologie. Cette décision, si elle s'inscrit dans la continuité de décisions d'ores et déjà rendues en Cour d'Appel ou par la Cour de cassation, mérite néanmoins d'être saluée dans la mesure où elle constitue une avancée jurisprudentielle importante.

En effet, **la Société ISS soutenait fondamentalement que la jurisprudence dite amiante, ne lui était pas applicable** dans la mesure où la Société ISS n'était pas à titre principal, du fait de son activité, reconnue comme une entreprise intervenant usuellement sur l'amiante et classée comme telle par arrêté ministériel.

De la même manière, **la SNCF se contentait de soutenir** que, n'étant pas l'employeur de droit dans la mesure où elle avait sous-traité la prestation, sa responsabilité ne saurait être engagée et qu'il convenait de la mettre hors de cause.

Enfin, et même s'il n'était pas contesté que sur l'établissement SNCF concerné, à savoir Le Mans, **les salariés avaient bien été exposés à l'amiante**, la société ISS soutenait là encore que le site du Mans appartenant à la SNCF, soit à un établissement public industriel et commercial, n'avait de ce fait pas non plus été classé par arrêté ministériel comme un site ACAATA (Allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante).

En bref, que ce soit du fait de la sous-traitance ou de l'absence d'arrêté ministériel visant spécifiquement l'établissement SNCF incriminé ou la société ISS, une fin de non-recevoir devait être opposée aux demandeurs. Or, les arrêtés ministériels pris en application de l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 ne visent par nature que des établissements relevant du secteur privé, alors que la SNCF a un statut d'EPIC (établissement public industriel et commercial).

C'est ce raisonnement s'apparentant à un sophisme, qui est clairement battu en brèche, raisonnement qui, s'il avait été suivi, aurait conduit à dénier tout droit aux salariés de sociétés sous-traitantes amenées à intervenir dans un EPIC en l'occurrence la SNCF. Finalement, peu importe le classement ou non du site par arrêté ministériel, peu importe le statut du salarié (cheminot ou salarié d'une société sous-traitante affecté sur un site SNCF), seul prédomine ce qui est logique, **le fait que le salarié ait de par son travail été affecté dans un établissement où il a effectivement été exposé à l'amiante.**

En conclusion, la jurisprudence amiante a vocation à s'appliquer quelle que soit l'entreprise ou le mode d'affectation (détachement, sous-traitance ou autres). Le jugement du Conseil de Prud'hommes reconnaît à juste titre que l'exposition à l'amiante n'a pas de frontière et c'est en ce sens que la condamnation solidaire de la société sous-traitante et de la SNCF mérite d'être saluée.

Rappelons que c'est la première action collective à l'encontre de la SNCF sur le préjudice d'anxiété, et que 156 cheminots épaulés par les syndicats Sud-Rail ont décidé d'attaquer le groupe ferroviaire public devant les prud'hommes au nom du « préjudice d'anxiété » : **rendez-vous à l'audience du Conseil des prud'hommes de Paris le 12 mars 2015 à 13h.**

Ouverture 7/7 : Quand le Ministère de la Culture déclare la guerre aux agents du Louvre



Les agents du Louvre ont appris hier l'officialisation de l'ouverture programmée du musée 7 jours sur 7. Ils ont découvert par la même occasion le dialogue social à la Fleur Pellerin : on impose d'abord, on discute

après. Ce procédé marque un point de non retour, d'autant qu'il va à l'encontre des assurances données aux représentant-es des personnels ces dernières semaines.

- Lors du comité technique ministériel du 16 septembre dernier, Fleur Pellerin a pourtant affirmé que « *les décisions ne pourront être prises qu'au terme d'une concertation approfondie avec les personnels du ministère et la consultation des instances représentatives* ».
- Interrogé sur le sujet en comité technique le 19 septembre, l'administrateur général du Louvre nous avait indiqué que l'établissement commençait une phase de diagnostic, à la suite duquel une concertation s'ouvrirait.

Visiblement ces différents engagements n'étaient d'aucune valeur, puisque dans le même temps le ministère prévoyait l'inscription de ce point au projet de loi de finances 2015.

Le constat est donc simple : la décision est prise, sans concertation, et dans l'autisme le plus absolu. Ce procédé est un signe extrêmement préoccupant de la précipitation, de

l'amateurisme et de la surdité de nos « élites ». Rappelons que différentes organisations syndicales se sont déjà exprimées sur le sujet en indiquant les problématiques de fond que soulève ce projet : fin de la politique scientifique, dégradation du patrimoine, modifications majeures de l'organisation du travail, aberration financière.

La communication ministérielle a beau jeu de faire valoir un meilleur accueil du public et une plus grande accessibilité, que verront les visiteurs lorsque les espaces seront sales et détériorés, qu'ils déambuleront dans des espaces morts ? Le Louvre existait bien avant nous. Nous souhaitons qu'il survive au gouvernement 2014/2015.

Finalement, vers quoi nous acheminons-nous ? Un conflit social d'envergure, ainsi qu'une ligne de partage entre des agents publics investis dans leurs missions et des décideurs qui n'ont cure de la culture, du patrimoine et de la science.

Face à la gravité de la situation, SUD Culture appelle l'ensemble des organisations syndicales du musée à travailler dans l'unité afin d'empêcher la mise en oeuvre de cette décision. Il n'est plus temps de tergiverser, nous appelons également l'ensemble des personnels à se préparer à la mobilisation et à se battre 7j/7 !

L'ouverture 7/7 : c'est NON

Pratiques syndicales, pratiques de terrain, pratiques d'enquêtes-actions... et formation

Pas facile de résumer dans un titre l'objet d'une formation sur les pratiques d'enquêtes qui vont se développer dans les Solidaires locaux à partir de décembre 2014.

Après des formations expérimentales à Paris, Lyon et Montpellier et en lien avec les commissions formation Syndicale et Conditions-Santé travail de Solidaires, une quinzaine de formateurs venant des Pays de Loire, de Bretagne, de Rhône-Alpes, de la région Parisienne, de Lorraine, de Bourgogne, de l'Aquitaine, de Provence-Alpes-Côte d'Azur vont désormais proposer de décliner des modules de 3 jours notamment dans ces régions. Un cahier stagiaire, en cours de rédaction, est attendu pour début 2015.

Se mettre d'accord sur le titre de cette formation n'est pas évident. « Enquêtes syndicales sur le travail », « Enquête syndicale : de l'écoute à l'action », « Enquête-action syndicale » « Formation pratique d'enquêtes-actions », « Comprendre le travail pour mieux agir », « Pratiques d'enquêtes et /ou enquêtes pratiques : une autre démarche d'action syndicale », « De l'analyse individuelle du travail à l'action syndicale » « Agir sur le travail: développer les ressources syndicales »... Tous ces titres proposés par les formateurs disent l'essentiel des formations que nous allons développer.

Enquêtes... Ce mot renvoie aux enquêtes institutionnelles, aux enquêtes d'opinion, à des questionnaires le plus souvent quantitatifs... Il est donc insuffisant si l'on ne le lie pas à des pratiques c'est à dire à des démarches syndicales individuelles et collectives, et à l'action. Enquêter c'est « apprendre » des salariés sur les conditions dans lesquelles ils effectuent leur travail et contribuer ainsi à préparer, collectivement, la mobilisation. Une enquête c'est principalement une démarche, un processus vivant, dynamique de prise de conscience et de changement possible (pour celui qui questionne, pour celui qui répond, pour le syndicalisme que nous voulons développer.) Ne pas seulement rêver du changement tant attendu mais effectuer plus modestement le changement de regard sur son travail, sur celui de votre voisin et voir en quoi l'individu, le groupe, le syndicat peuvent être acteur de transformation.

De l'écoute à l'Action... Dynamiser la pratique syndicale en retournant à la source, sur le terrain pour recueillir, analyser et restituer la parole aux salariés. Eux seuls savent **ce qui est bon pour eux**. Face aux politiques patronales, libérer la parole des salariés, c'est élaborer avec eux les revendications légitimes mais aussi construire des possibilités d'actions pour transformer le travail avec l'apport de l'outil qu'est le syndicalisme.

Action... Il ne s'agit pas d'avoir des statistiques, des éléments pour contrer la Direction qui le plus souvent est sourde à nos arguments sauf si la mobilisation est au rendez-vous. Il s'agit donc d'enquêtes pour mettre les salarié-es au cœur de l'action, « faire avec et pas à leur place ».

Enquêtes-Actions... Il s'agit bien de revenir vers les salarié-es pour réfléchir avec eux sur l'organisation de leur travail, ce qu'ils vivent au quotidien, sur les multiples contraintes qu'ils ou elles subissent. La souffrance au travail abordée par « le haut », et de manière globale produit du discours syndical le plus souvent juste en face de Directions au discours bien rôdé. Mettre en œuvre des enquêtes de terrain c'est redonner du pouvoir d'agir aux salariés en leur donnant la parole et à partir de leur vécu, réfléchir pour « faire bouger les lignes ».

Comprendre... pour agir... Les salariés sont souvent seuls face aux injonctions des Directions et ne comprennent le plus souvent pas ce qui leur arrive. Face aux conflits qui se développent entre deux salarié-e-s, on peut s'en tenir à des explications simples et générales (individualisme, compétition etc...) mais on peut aussi partir de cela pour arriver à une critique de l'organisation de travail. Pour agir, il faut comprendre !

Analyse du travail... Il s'agit de comprendre les différents points de vue des salariés sur leur travail et élaborer des propositions (exigences, revendications, préconisations... peu importe les mots) avec les intéressés.

Enquêtes syndicales, démarches d'actions syndicales... Il s'agit de développer une posture et des méthodes d'enquête syndicale, d'analyser et réfléchir syndicalement (c'est-à-dire au-delà des huis-clos des instances représentatives) aux formes d'action. Ce sont les sections syndicales dans leur ensemble qui peuvent prendre en charge ces questions afin de développer la mobilisation collective à partir de la critique de terrain des organisations de travail et de leurs incidences sur la santé des travailleurs-euses.

Première formation à Nantes du 16 au 18 décembre 2014

Formation syndicale

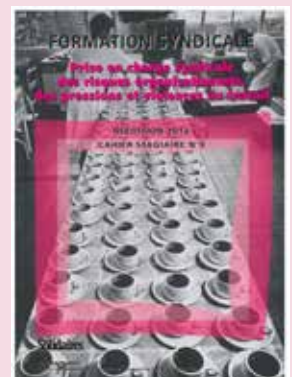
Cahier de formation « Prise en charge des risques organisationnels, des pressions et violences au travail »

n° 8 réédition 2014 disponible :

Le cahier n° 8 a été réédité et mis à jour, il est disponible au prix de 3 € par envoi courrier pour des quantités inférieures à 50 sinon les organisations parisiennes doivent venir les retirer au CEFI. Cette réédition comporte la mise à jour des lois et jurisprudences en la matière. Elle a été remaniée par la commission conditions de travail.

Commande à effectuer auprès de : cefi@solidaires.org

(Préciser quantité, adresse d'expédition et nom et adresse de la structure à facturer)





Les journées « Et voilà le travail » qui ont eu lieu à Lille à l'initiative de la commission OSAT au sein de Solidaires 59/62 ont réuni entre 70 et 80 participant-e-s. Il s'agissait en quasi-totalité de militant-e-s ou d'adhérent-e-s de nos organisations syndicales reparti-e-s approximativement à raison de 60/40 % entre secteur public et secteur privé.

L'organisation des journées, bien qu'elles soient prévues de longue date, a été rendue difficile en particulier pour obtenir la participation d'intervenants extérieurs et en raison de leur positionnement professionnel ou de parvenir à obtenir les contacts. Au final, et malgré des désistements de dernières minutes (y compris de membres de Solidaires) mais aussi de contacts aux derniers moments, le programme, modifié à maintes reprises, a pu être tenu sur les trois thèmes prévus, à savoir :

- Les évaluations professionnelles
- Les risques organisationnels
- L'amiante et les cancers professionnels

Après une présentation du programme, Les différents thèmes ont fait l'objet d'une présentation en plénière. **Bénédicte VIDAILLET**, universitaire et psychanalyste a fait une intervention très appréciée sur les évaluations professionnelles. Son propos était de décrire la nocivité d'un système qui joue sur la culpabilité et sur la peur, mais aussi de souligner la complicité objective qui peut exister entre « évaluateur » et évalué et qui repose sur le principe du désir de reconnaissance.

Deux représentant-e-s de l'ARDEVA (Abder Harouat et Laetitia Pluta) sont intervenu-e-s pour faire une présentation autour de la problématique de l'amiante, des luttes pour la reconnaissance de la maladie et de l'indemnisation des salarié-e-s et des populations concernées. Les deux représentant(e)s n'ont pu assister à l'atelier du lendemain car l'ANDEVA organisait sa manifestation du 11 octobre.

Didier a quant à lui présenté la question des risques organisationnels en insistant sur le fait qu'il s'agissait maintenant de dépasser les constats et le phénomène de consternation pour entrer dans les pistes de réflexion et les moyens d'action.

L'après-midi du premier jour a débuté avec une pièce de théâtre jouée par la troupe « les Tambours battants », pièce spécialement montée, à la demande de la commission OSAT, autour du thème de la souffrance au travail. Un échange d'une vingtaine de minutes a pu avoir lieu entre les comédiens et les spectateurs. La pièce, avec une grande économie de moyen a été jugée très expressive et totalement dans le sujet de nos échanges du matin.

Dans la deuxième partie de l'après-midi, a eu lieu la projection du film « La Poussière Du Diable », documentaire réalisé par un collectif de salariés sur le thème de l'amiante dans les chantiers navals de St Nazaire. Des témoignages émouvants de salarié-e-s victimes de l'amiante et de leur famille. Un débat a suivi, mené par les représentant-e-s de l'ARDEVA où sont intervenus les camarades de Bridgestone Béthune et de la Cristallerie d'Arques autour des équipements de protection, de la complicité salarié-e / employeur et du chantage à l'emploi.

Le lendemain, les ateliers se sont déroulés et nous en ferons un compte-rendu plus précis dans un prochain texte. C'est l'atelier Risques Organisationnels qui a attiré le plus de monde, preuve que les participant-e-s cherchent toujours des solutions aux problèmes liés à la souffrance au travail.

Eric Beynel nous a tenu informés des travaux de la commission Santé et Travail, avec l'accent mis sur la reconnaissance de la pénibilité, les formations et les outils d'information dont le bulletin « et voilà ».

Après un compte-rendu de chaque atelier, Gilles Balbastre, l'après-midi, nous a concocté un florilège des horreurs médiatiques prononcées à longueur de journées, avec appoint, par des journalistes mercenaires. Il s'agissait de poser la question de l'attitude que doit avoir le mouvement social, que doivent avoir les syndicalistes, devant ce genre de presse au service d'un modèle de libéralisme totalitaire. Même si l'exposé n'était pas directement lié au thème de la souffrance au travail, chacun-e a pu apprécier la richesse du travail de Gilles et ses interpellations, parfois dérangelantes, sur la question des rapports entre médias et mouvement social.

En résumé, deux journées riches et bien remplies qui ont aidé et motivé les participant-e-s pour leurs combats futurs. C'était là le but.



Représenter le personnel : un travail sous tension

Julian Mischi



L'INVITÉ

Sociologue, Julian Mischi est notamment l'auteur de « Servir la classe ouvrière. Sociabilités militantes au PCF » (PUR, 2010), ouvrage portant sur la période d'influence du communisme français.

Son dernier ouvrage : *Le Communisme désarmé. Le PCF et les classes populaires depuis les années 1970*, Editions Agone, 2014 explore les suites de cette histoire. *Le communisme a autant été désarmé par ses adversaires socialistes et de droite, dans un contexte d'offensive néo-libérale, qu'il s'est désarmé lui-même en abandonnant l'ambition de représenter prioritairement les classes populaires. Analyse du déclin d'un parti qui avait produit une élite politique ouvrière, ce livre propose une réflexion sur la construction d'un outil de lutte collectif contre l'exclusion politique des classes populaires. Cette revisite de l'histoire récente du PCF relève d'un enjeu majeur pour une gauche de plus en plus coupée des groupes populaires. S'appuyant sur une enquête de terrain et des archives internes, l'auteur montre comment, au-delà des transformations des milieux ouvriers, les classes populaires sont marginalisées au sein du PCF. En traquant toute divergence interne et en changeant continuellement de ligne, l'appareil central provoque des départs massifs de militants. Prêter attention à ce qui se passe à « la base » rend compte des transformations des manières de militer dans un contexte de fragilisation du mouvement ouvrier.*

Le syndicalisme est la cible récurrente d'experts et essayistes qui, aussi éloignés des réalités quotidiennes des ateliers et des services que de l'expérience vécue des ouvriers et employés, s'indignent régulièrement des pesanteurs de la société française et des protections excessives dont jouiraient certains salariés syndiqués. Parallèlement aux politiques de l'emploi et aux stratégies de répression patronales, la disqualification des syndicalistes comme « privilégiés » ou « planqués » concourt à l'affaiblissement des organisations militantes sur le lieu de travail. Les politiques et discours anti-syndicaux s'attaquent surtout aux corporations professionnelles les moins déstructurées qui, comme celle des cheminots, ont été au cœur du mouvement ouvrier et constituent aujourd'hui un ressort à la contestation néo-libérale.

Sans nier les effets démobilisateurs de certains aspects bureaucratiques du fonctionnement des appareils syndicaux, il est important de rappeler que les militants ont besoin de temps pour militer, de protection et de formation également. Il est aussi essentiel de restituer la réalité des activités militantes des détenteurs de mandats contre les idées toutes faites concernant l'engagement sur le lieu de travail. Nous partons ici du cas de cheminots, suivis dans leur action syndicale au sein d'une région industrielle et rurale. Cette démarche sociologique « de terrain » amène à considérer les activités de représentant du personnel comme un travail, avec ses conditions d'exercice plus ou moins favorables, ses processus d'apprentissage, ses tensions, etc.

Face à la pression de la hiérarchie

Les ouvrages pamphlétaires contre la « syndicalité » se focalisent sur les dirigeants nationaux des organisations syndicales qui, par la force des choses, sont éloignés du terrain de leur entreprise. Mais il faut rappeler que seule une toute petite minorité de syndicalistes sont permanents, la plupart n'ayant aucune décharge sur leur temps de travail. Les syndiqués élus ou mandatés bénéficient d'heures de délégation pour accomplir leurs tâches de représentants du personnel (préparer les réunions paritaires, tourner auprès des salariés, etc.) et lorsqu'ils sont détachés à temps plein, c'est en général au terme d'une longue période de travail et d'engagement dans leur entreprise. Ils demeurent, en outre, presque toujours liés

à leur lieu de travail d'où ils tirent leur légitimité, notamment parce qu'ils y détiennent fréquemment encore des mandats.

Militants en entreprise, ils subissent de plein fouet le durcissement des relations professionnelles dans un contexte de restructuration permanente et de renforcement du pouvoir des supérieurs hiérarchiques. À la SNCF comme dans beaucoup d'autres entreprises, les dirigeants de proximité (DPX) sont formés et impliqués dans un encadrement plus serré et agressif des agents, épaulés par des cadres managers recrutés à l'extérieur de l'entreprise. Ils impliquent leurs subalternes, les assistants DPX, dans ce travail de contrôle qui s'étend, par un processus de délégation de l'encadrement, aux agents de maîtrise.

L'impact des orientations financières et de la démarche managériale est particulièrement important pour les métiers de la vente. Comme à La Poste, les agents commerciaux sont incités à proposer des produits dits « à forte valeur ajoutée » et doivent éviter de personnaliser leur relation avec l'usager qui devient un « client ». Ils travaillent sous une surveillance rapprochée de leur hiérarchie qui n'hésite pas à les sanctionner si les objectifs commerciaux ne sont pas remplis. Les repréailles se traduisent par des modérations de prime ou des déroulements de carrière bloqués lors des notations. La multiplication des primes et des formules d'intéressement individualisé casse les solidarités au travail, elle favorise aussi les incompréhensions entre les responsables syndicaux et des adhérents ou sympathisants, moins investis dans les débats syndicaux, qui ne comprennent pas toujours pourquoi leur syndicat s'oppose aux primes et donc à l'augmentation de leur rémunération.

Les obstacles à l'engagement

Dans l'atelier de maintenance du site enquêté, les anciens du syndicat CGT signalent une pression accrue des chefs sur les nouveaux entrants. Comme dans le cas de ce nouvel embauché qui doit signer une reconnaissance de dette après avoir loupé une pièce, les délégués doivent s'imposer aux chefs de salle pour réfréner leurs ardeurs. La pression s'opère tout particulièrement durant l'année de commissionnement, la période d'essai précédant l'embauche définitive, où le nouveau recruté

est invité à rester éloigné des syndicats combattifs et à ne pas faire montre de désobéissance. Plus globalement, les agents de la SNCF sont pris dans de multiples réorganisations visant à l'application de normes managériales venant du privé que l'on retrouve dans d'autres entreprises de service public comme la RATP, La Poste, EDF-GDF, France Telecom ou encore la fonction publique hospitalière. Sous l'impulsion de cadres recrutés dans le privé qui y importent des méthodes en cours, ce conformisme managérial se traduit par une hiérarchisation poussée de l'activité avec une pression accrue de l'encadrement sur les agents selon des objectifs d'augmentation du rendement et de rentabilité immédiate. La multiplication des primes individuelles et la part de plus en plus importante de la promotion « au choix » (c'est-à-dire sur décisions hiérarchiques et non plus selon une progression régulière liée à l'ancienneté) renforce le pouvoir de la hiérarchie dans les rémunérations et l'avancement de carrière des agents. Dans ce contexte de mise en concurrence et de gestion différenciée des carrières, les nouvelles générations sont moins incitées que par le passé à rejoindre le syndicat, qui peut apparaître comme un frein à leur déroulement de carrière.

Dans l'atelier de maintenance, s'il y a peu de candidats pour siéger dans les instances paritaires, c'est notamment parce que les cheminots savent que devenir délégué ou même simplement apparaître comme suppléant ou en position non éligible sur les listes peut nuire à leur situation au travail (progression salariale, changement de grades, affectation de postes, etc.). Selon une étude économétrique les salariés syndiqués sont en moyenne payés 10 % de moins que les salariés non syndiqués. Si être à la CGT ou à SUD grève le plus souvent les chances de progresser dans l'entreprise, ce n'est pas le cas néanmoins pour tous les syndicats, certains pouvant être relativement proches des directions d'entreprises. À l'instar de FO dans la grande distribution, l'adhésion à certains syndicats modérés peut même être un appui dans une carrière professionnelle. À la SNCF, l'UNSA, issue de l'ancien syndicat des maîtrises et cadres, peut jouer ce rôle dans certains sites.

Gérer la distance à la « base »

Les campagnes d'adhésion sont difficiles car la situation est devenue plus compliquée pour la nouvelle génération de militants. Dans un contexte de durcissement des relations de travail, la marge d'action des nouveaux syndiqués s'est drastiquement réduite par rapport à leurs aînés. Ils ne peuvent plus se déplacer aussi facilement entre les différents établissements du site ou même entre les différentes salles d'un même établissement. Sous l'impact du démantèlement du service public ferroviaire, des frontières administratives et physiques séparent désormais différents secteurs : relations aux voyageurs, entretien des voies, ateliers de maintenance, transport de marchandise, etc. Ceux qui travaillent aux guichets des gares ont, par exemple, de plus en plus de difficulté à côtoyer les agents qui opèrent sur les quais. En outre, les collectifs militants sont fragilisés par le recrutement croissant d'agents hors statut : beaucoup de salariés opérant sur le site ne sont pas cheminots et n'ont donc pas le même intérêt à la défense du statut et des droits collectifs acquis par les luttes. Ces embauches hors statut concernent à la fois des postes ouvriers (entretien des voies et maintenance des caténaires) et des postes d'encadrement (y compris des directeurs d'établissement).

Face à des cadres formés à la lutte anti-syndicale, l'entrée en syndicalisme des jeunes cheminots est donc loin d'être évidente. Les délégués subissent un travail d'intimidation lors des premières réunions statutaires, où responsables des ressources humaines et directeurs d'établissements peuvent chercher à les mettre en difficulté sur la connaissance des dossiers et des règlements. Nécessitant des compétences d'écriture et de lecture, l'acquisition des savoir-faire syndicaux n'est pas évidente, mais l'insertion dans les réseaux syndicaux offre des ressources organisationnelles qui permettent de compenser les effets des trajectoires scolaires courtes. Outre la formation syndicale, qui donne des outils et surtout une confiance en soi et dans l'organisation, le rôle des anciens qui épaulent les nouveaux délégués

dans les instances paritaires est essentiel.

Lors de ces réunions, les jeunes délégués apprennent en particulier à parler au nom du collectif et à dépersonnaliser leur action. À ceux qui auraient tendance à s'exprimer lors des réunions paritaires « de façon personnelle », on explique qu'« il faut toujours avoir en tête que tu représentes l'organisation ». Un ensemble de procédures vise à faire en sorte que le représentant syndical apparaisse et se représente lui-même comme le délégataire d'un capital collectif détenu par l'organisation. Un « bon » délégué agit non pas en son nom propre mais au nom de l'organisation qu'il représente, il doit assister aux réunions du syndicat et rendre compte de ses activités à son organisation et aux salariés.

Les risques de repli bureaucratique sont au cœur des préoccupations des animateurs du syndicat qui ont tout intérêt à avoir une base militante conséquente et des sympathisants qui se mobilisent lors des élections professionnelles. Éviter de cumuler les mandats, renouveler et rajeunir les candidats, rendre compte des activités devant les salariés, proposer l'adhésion aux nouveaux recrutés, sont autant d'opérations régulièrement discutées au sein du collectif militant afin d'éviter les risques de coupure des syndicalistes vis-à-vis du quotidien de leurs collègues. La plupart des cheminots du site détachés de l'entreprise restent pris dans des relations quotidiennes avec leurs collègues, voisins et parents, qui, comme eux, résident et travaillent dans cette région industrielle. C'est le cas de l'ancien secrétaire du syndicat CGT : il obtient son premier mandat dix ans après son embauche à la SNCF et ne devient permanent qu'à l'âge de quarante-deux ans, en continuant à vivre dans les cités cheminotes. Son successeur, poussé malgré lui à prendre la direction du syndicat en 2010, n'a pas eu de mandat durant ses treize premières années d'activité dans l'entreprise. Devenu délégué du personnel, il y travaille aujourd'hui à 80 % environ.

Travail syndical et aspirations culturelles

La prise de responsabilités syndicales permet, il est vrai, d'échapper aux tâches productives. Être permanent est une formidable opportunité de promotion sociale et culturelle dans un système où les salariés d'exécution sont bloqués dans leur position par leur capital scolaire initial. L'investissement dans l'action militante procure des rétributions : connaissances, rencontres, mise à distance de la pression hiérarchique de l'entreprise, etc. Il s'insère dans un projet collectif d'émancipation et de lutte alors que l'investissement dans la carrière professionnelle, pour intégrer l'encadrement technique par exemple, repose sur une démarche individuelle. Les deux stratégies ne sont pas nécessairement opposées et les directions d'établissements peuvent jouer sur les aspirations à la mobilité sociale et aux découvertes culturelles au fondement des investissements militants pour intégrer les militants à l'encadrement et les détourner de l'action syndicale

Les syndicalistes vivent leur promotion militante comme un processus complexe de distanciation avec le travail industriel, processus qu'ils cherchent à maîtriser. Certes l'engagement syndical peut constituer une voie de sortie partielle de la condition ouvrière, un moyen d'échapper aux tâches manuelles. Mais la rupture est loin d'être franche, car les responsables restent insérés dans le monde ouvrier, par leur activité de représentant du personnel, mais aussi par les réseaux familiaux et locaux dans lesquels ils demeurent inscrits. Les permanents syndicaux issus de l'atelier de cette région rurale ont élargi leur espace de sociabilité au-delà de l'espace communal (ils fréquentent d'autres militants dans l'agglomération régionale, voire à Paris), mais ils ne peuvent pas – à supposer qu'ils le veulent – s'extraire des lieux habituels de la sociabilité de leur commune (commerce, café, école, marché, mairie). Ils sont ainsi pris dans des jeux de réputations locales et sous la surveillance régulière de collègues inscrits dans le même milieu d'interconnaissance. **Loin d'être dans une position toujours confortable, les syndicalistes mènent leur activité sous la pression, non seulement de l'encadrement, mais aussi des salariés qui leur demandent des comptes.**

Formation complémentaire CHSCT : l'action de Solidaires finances

La formation de Solidaires en interpro

En 2012 la fédération Solidaires Finances s'est inscrite dans le schéma général de formation des représentants en CHSCT proposé par l'Union syndicale Solidaires, c'est-à-dire assurer des formations communes aux militants siégeant dans les CHSCT du secteur privé comme du secteur public. Inciter les représentants de notre fédération dans les CHSCT départementaux ou spéciaux à participer à ces formations communes était un enjeu important pour deux raisons essentielles :

- s'approprier l'évolution des textes dans la fonction publique d'Etat avec l'extension du domaine de compétences des CHSCT aux conditions de travail, des prérogatives plus larges, des nouveaux outils même si l'alignement sur les CHSCT relevant du code du travail n'a pu être obtenu par Solidaires,
- donner une impulsion nouvelle aux équipes militantes grâce au partage d'expériences entre secteurs privé et public.

Dans les départements et régions où ces formations ont été organisées par les Solidaires locaux, nous pouvons faire le constat que les équipes de Solidaires Finances n'y ont pas participé de façon majoritaire, et ce pour diverses raisons. De plus des militants nous ont fait valoir que la formation interpro n'appréhendait pas suffisamment leurs problématiques. Un approfondissement des pratiques semblait donc dès lors nécessaire.

Une formation complémentaire : « retours d'expériences des militants en CHSCT »

Un an après l'installation des CHSCT au ministère de l'Economie et des Finances la commission conditions de travail de Solidaires Finances a jugé utile de prolonger cette formation, par deux journées complémentaires sur les pratiques militantes des équipes de Solidaires Finances dans les CHSCT. Ces stages ont démarré en 2013. Même si de nombreuses régions y ont d'ores et déjà répondu favorablement nous n'aurons pas couvert l'ensemble du territoire, faute de demandes, d'ici la fin de l'année 2014.

L'intérêt de ces formations a été d'y associer d'autres militants comme les secrétaires de section, les administrateurs régionaux des syndicats pour montrer que la dimension conditions de travail concernait l'ensemble du réseau et pas seulement les militant-e-s en CHSCT. En effet, il est nécessaire de créer des liens entre les différentes instances: les comités techniques (CT), les CHSCT et les CAP (commissions administratives paritaires). Nous avons décidé de travailler à partir de 9 thématiques : le rôle du secrétaire du CHSCT, l'utilisation des registres santé et sécurité au travail, le suivi des accidents de service et des incidents/agressions, les enquêtes du CHSCT, les visites de sites, le droit d'alerte les consultations obligatoires, le recours à l'expertise et l'utilisation des crédits des CHSCT.

Ces formations ont également été conçues comme des moments d'échanges entre militants de départements et donc de CHSCT différents (les formations ont une dimension régionale) pour permettre de débattre des pratiques, trouver en commun des solutions aux problèmes soulevés, définir des stratégies...

Les enseignements qu'on peut en tirer

Si sur les premiers sujets traités dans ces formations, nous avons pu noter qu'en général des pratiques sont acquises (un peu moins sur les enquêtes), en revanche le droit d'alerte du

CHSCT, les consultations obligatoires en cas de projet important sont assez méconnus et donc insuffisamment utilisés. Quant au recours à l'expertise agréée il est quasiment ignoré des équipes syndicales. C'est d'ailleurs ce qui a conduit notre fédération à produire en mars 2014 un dossier spécifique à destination des militants : « *l'impact des réorganisations sur les conditions de travail, le rôle du CHSCT, quelle intervention pour les militants ?* »

En outre, les échanges entre pratiques se sont révélés très intéressants pour l'ensemble des stagiaires. La formation a permis de mesurer certaines insuffisances, d'appréhender les questions sur lesquelles il faut être plus présents ou plus incisés, notamment dans l'analyse des problématiques, de mesurer l'importance du suivi des décisions du CHSCT...

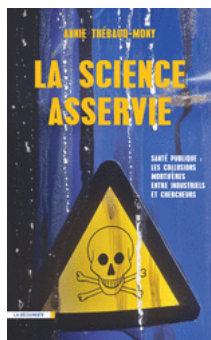
En définitive, les formations sont l'occasion d'insister sur la nécessité de laisser des traces écrites, de rédiger des avis ou des délibérations motivées, pour contraindre les directions à respecter leurs obligations, obtenir des réponses écrites : par ces actions, les décisions votées par le CHSCT doivent s'imposer aux présidents.

L'année 2015 verra le renouvellement des équipes militantes dans toutes les instances. Pour faire vivre les CHSCT, utiliser à bon escient toutes leurs prérogatives, contribuer à l'amélioration des conditions de travail des personnels, il est indispensable pour les équipes de participer aux formations élaborées par Solidaires que ce soit la formation de base ou les formations complémentaires.

Des nouveautés pour 2015

- Le cahier CHSCT public/privé de Solidaires sera réécrit pour 2015 et intégrera les spécificités des trois fonctions publiques.
- Sur les cinq jours de formation dont bénéficient obligatoirement tout membre de CHSCT dans la fonction publique, deux jours seront assurés par des instituts de formation syndicale (comme le CEFI) et pris en charge ou financés par les administrations. L'organisation des trois autres jours restera de la responsabilité des administrations.
- Les représentants en CHSCT recevront une formation spécifique « RPS » élaborée et délivrée par les administrations. Cette formation n'empêchera pas les militants de Solidaires de participer à la formation du CEFI « *prise en charge syndicale des risques organisationnel, des pressions et des violences au travail* ».
- une nouvelle formation « pratiques d'enquêtes syndicales » sera à la disposition des militants début 2015 elle sera organisée en interpro.

Ces formations dédiées aux CHSCT ont finalement permis aux militant-e-s de Solidaires dans les CHSCT du ministère des finances de faire monter en puissance la prise en compte des conditions de travail. Changer les réflexes militants, obliger les administrations à travailler différemment et donc à prendre un peu plus en compte la dimension conditions de travail au quotidien, sont à mettre à l'actif des actions de formation engagées pendant 3 ans auprès des équipes de Solidaires Finances.



Annie Thébaud-Mony

Plusieurs scandales récents (amiante, pesticides, entre autres) ont dévoilé que des « savants », travaillant pour des industriels, étaient impliqués dans une « stratégie du doute » quant aux risques et à leurs conséquences. Un climat de suspicion qui creuse le fossé entre chercheurs et citoyens. Chacun est alors confronté à ces questions essentielles, s'agissant de la vie, de la mort, de la santé : qui croire ? À qui profite la science ? Un réquisitoire engagé d'Annie Thébaud-Mony.

Dans les discours politiques, la « science » est aujourd'hui omniprésente et les chercheurs sont officiellement convoqués pour énoncer des « vérités scientifiques incontestables ». Le scandale de l'amiante et celui des pesticides ont dévoilé que des « savants », travaillant pour des industriels, étaient activement impliqués dans une « stratégie du doute » quant aux risques et à leurs conséquences. Un climat de suspicion creuse ainsi le fossé entre les chercheurs et les citoyens. Chacun est alors confronté à ces questions essentielles, s'agissant de la vie, de la mort, de la santé : qui croire ? Qui dit vrai ? Que nous cache-t-on ? À qui profite la science ?

Ces questions sont au cœur de ce livre, qui analyse comment un très grand nombre de scientifiques ont été amenés à s'inscrire dans le processus de confiscation de la science au service des intérêts privés de grands groupes industriels, avec la complicité active de l'État. S'appuyant sur sa propre expérience de recherche et celle d'Henri Pézerat, toxicologue connu pour son engagement scientifique et citoyen contre l'amiante, l'auteur montre comment une recherche fondée sur d'autres valeurs conduit à développer des formes alternatives de production de connaissances qui mettent en synergie des savoirs complémentaires : ceux d'« experts-citoyens » et de « citoyens-experts ». Plus que jamais, la production de connaissances rigoureuses, concernant la réalité des atteintes professionnelles et environnementales, est indispensable pour briser l'impunité de ceux qui, délibérément, ont choisi la mort des autres pour leur plus grand profit.

Un livre-réquisitoire contre le mensonge et le cynisme des responsables industriels des catastrophes sanitaires et des savants asservis à leurs desseins.

Les Mondes du Travail n°14



Sommaire :

GRAND ENTRETIEN avec Ake Sandberg : Le modèle suédois résiste malgré tout ; entretien réalisé par Françoise Piotet et Stephen Bouquin

DOSSIER : SOUS LES MOBILITES GEOGRAPHIQUES, LES MONDES DU TRAVAIL

Introduction par Alain Maillard

L'ampleur de la mobilité géographique en France par Françoise Piotet

Le travail détaché. Le cas des salariés portugais du secteur de la construction en France par Jens Thoemmes

Mobilité ou mobilisation ? Les sidérurgistes du bassin de Longwy et leurs enfants dans les années 1980 par Jean-Luc Deshayes

Le monde social des taxis de Yaoundé par Manuel Santiago

Espaces et temporalités des mobilités. L'exemple des migrants d'Afrique de l'ouest par Emeline Zougbedé

D'ICI ET D'AILLEURS : Les nouveaux indépendants et le boom immobilier espagnol par Armando

Fernando Steinko

CONTRE-CHAMP : Universaliser le salaire ou supprimer le salariat ? par Alain Bihl

NOTES DE LECTURE

Les Mondes du Travail est une revue interdisciplinaire publiée sur format papier (sciences sociales, économiques, juridiques, politiques, anthropologie, démographie, psychologie, philosophie) : <http://lesmondesdutravail.net/>

La Revue des conditions de travail n°1 - ANACT



L'Anact lance le premier numéro de La Revue des conditions de travail, l'organisation du travail à l'épreuve des risques psychosociaux. Destinée à un public de chercheurs, de praticiens et de consultants, cette nouvelle revue ambitionne d'approfondir et de renouveler le regard porté sur les évolutions du travail.

La Revue des conditions de travail chemine sur deux voies :

- La première est issue des expérimentations du réseau Anact-Aract (notamment dans les PME) et des consultants en entreprise.
- La seconde prend appui sur des contributions scientifiques issues des nombreuses disciplines convoquées par le travail et les conditions de son exercice.

La Revue a pour objectifs de croiser problématiques générales, acquis théoriques et connaissances issues de la pratique afin de proposer des pistes de réflexion et d'amélioration sur ce qui, aujourd'hui, conditionne la qualité du travail et de son environnement.

La Revue s'articule autour de cinq rubriques :

- Controverses et discussions : débats et éclairages sur le thème du numéro entre chercheurs, consultants et chargés de missions du réseau Anact-Aract
- Entretiens : approche du problème par des acteurs de la prévention et de l'amélioration des conditions de travail
- Enquêtes et outils : réflexions méthodologiques sur les enquêtes et l'utilisation des outils statistiques dans l'analyse des conditions de travail
- Jeunes chercheurs : contributions en provenance de jeunes chercheurs
- Recension d'une sélection d'ouvrages.

Consacré à « L'organisation du travail à l'épreuve des risques psychosociaux », ce numéro de 200 pages, comporte 15 contributions et 5 entretiens de chercheurs, consultants et experts des conditions de travail.

Cette nouvelle revue semestrielle est gratuite et en téléchargement sur le site [anact.fr](http://www.anact.fr/portal/page/portal/web/publications/revue-conditions-travail) : <http://www.anact.fr/portal/page/portal/web/publications/revue-conditions-travail>