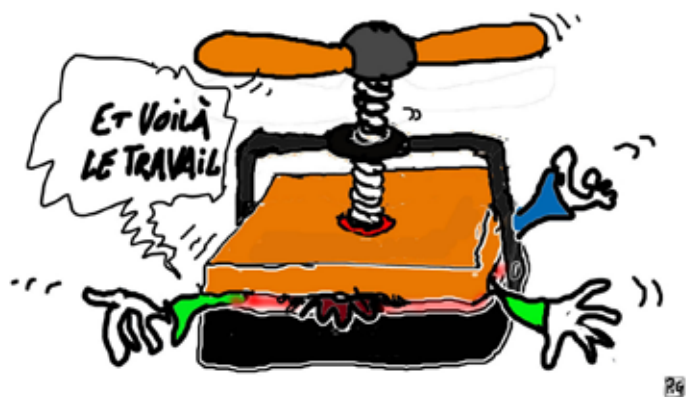


Petit bulletin des conditions de travail et de la santé au travail pour les équipes syndicales





## Sommaire

### Actualités ..... p. 3

Compte pénibilité : l'arnaque se confirme !

### Jurisprudences ..... p. 4

Salarié-es intoxiqué-es sur leur lieu de travail : de nouvelles avancées

- La faute inexcusable de l'employeur reconnue
- Le cancer d'un ancien verrier de Givors reconnu maladie professionnelle
- L'exposition à des solvants reconnue maladie professionnelle pour un carrossier
- Le préjudice d'anxiété accordé sans avoir à le prouver

### Vu du terrain ..... p. 5

Solidaires-Météo quitte le Copil-RPS

SUICIDE D'UN ENSEIGNANT : L'État reconnaît sa responsabilité !

Et voilà le travail en Bretagne les 3 et 4 avril

Et voilà le travail à Chalon-sur-Saône les 17 et 18 avril 2014

### Ailleurs ..... p. 8

Assemblée générale de l'association Henri Pezerat

Les risques psychosociaux au travail : un panorama d'après l'enquête Santé et itinéraire professionnel 2010

### L'invitée ..... p. 9

Éloge de la vulnérabilité par Dominique LHUILER

### Action syndicale ..... p. 11

Une expérience de délégation d'enquête de CHSCT au ministère des finances suite au suicide d'un douanier. Première partie.

### Parutions ..... p. 12

Le travail peut-il devenir supportable ? par Yves Clot et Michel Gollac

Revue Hesa Mag

Le risque et la règle - Le cas du bâtiment et des travaux publics par Damien Cru

## Compte pénibilité : l'arnaque se confirme !

La loi issue de la nouvelle contre-réforme des retraites prévoit la création au 1er janvier 2015 d'un compte personnel de prévention de la pénibilité pour les salariés du secteur privé exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, au-delà de certains seuils. Les décrets sur les seuils d'exposition, les modalités d'attribution des points doivent normalement être publiés d'ici la fin du 1er semestre 2014.

Le gouvernement a chargé Michel de Virville, ancien DRH de Renault aujourd'hui à la cour des comptes de travailler avec les organisations représentatives sur l'ensemble de ces sujets, seuils et durées d'exposition, modalité d'ouverture et d'abondement du compte, contrôle et contentieux. Il a présenté une série de propositions le 27 mars destinées à ouvrir les discussions et il devait rendre ses conclusions le 26 mai. Sous la pression forte du patronat qui refuse depuis le début la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité la remise de ce rapport final qui servira de support à la rédaction des décrets d'application qui doivent pour leur part être publiés à la fin juin 2014 au plus tard.

Pour connaître notre analyse et nos propositions sur la pénibilité, vous pouvez vous référer à la fiche numéro 11 de la commission santé et conditions de travail : « **La pénibilité au travail : quelle compensation et quelle prévention ? Le compte pénibilité** » (<http://www.solidaires.org/article47174.html>).

### L'enjeu des seuils et des durées

Pour chacun des dix facteurs de pénibilité repris par la loi, Michel de Virville a fait des propositions qui associent à la fois des seuils d'exposition et leur temporalité, avec une mesure forfaitaire de l'exposition en moyenne mensuelle.

Le moins que l'on puisse dire est que nous sommes loin du compte dans les propositions qui sont avancées. Par exemple, il est proposé de ne retenir que la tranche de 0 h à 5 h pour le travail de nuit et est écarté la posture debout pour les postures pénibles. Ainsi une caissière de supermarché travaillant jusqu'à minuit debout derrière sa caisse ne pourra pas «bénéficier» de la reconnaissance de la pénibilité. Le poids des marchandises qu'elle aura passé toute la journée devant le lecteur de code barre en les soulevant ne rentrera pas plus en compte, ne serait retenu que les objets d'un poids supérieur à 15 kg ! Et même si l'ensemble de ces seuils étaient adapté à la réalité de la pénibilité de ce métier, il faudrait encore que notre caissière subisse ces facteurs plus de 80 h par mois ce qui exclura les nombreuses salarié-es avec des contrats à mi-temps, en grand nombre dans ce secteur.

Autre inquiétude, en ce qui concerne les expositions aux risques chimiques, ACR, CMR et poussières, le texte propose d'effectuer des mesures en fonction de la Valeur Limite d'Exposition et en prenant en compte l'utilisation d'un équipement de protection individuel (EPI) via une application du facteur de protection de l'EPI. Comment arriver à effectuer des mesures correctes des expositions sur un épandage de pesticides, par exemple, notamment lorsqu'on sait que chaque pesticide nécessite un EPI spécifique. Là encore la réalité de la pénibilité restera invisible.

Enfin, nouvel avatar de l'inversion des normes, le référentiel national interprofessionnel qui sera défini pour l'appréciation de l'exposition à la pénibilité, sera appliqué via des modes d'emploi définis et développés au niveau des branches et des entreprises. Il est légitime d'avoir les plus grandes inquiétudes sur la manière dont seront conduits ses modes d'emploi.

La bataille qui se joue dans les salons feutrés autour de ces enjeux de seuils concerne la vie de très nombreux salarié-es. Elle mérite un débat public large et nous invitons les organisations syndicales à porter ce sujet dans les échanges avec les travailleurs et travailleuses et à interpeller le patronat dans toutes les instances. Celui-ci parle d'un choc de complexification alors qu'il s'agit de la vie et de la santé de centaines de milliers de salarié-es. Si les seuils sont fixés comme le souhaitent les entreprises, le nombre de départ anticipé

pour pénibilité se réduira comme peau de chagrin.

### Des instruments de contrôle indépendants

Le ministre du travail vient d'annoncer qu'il va répondre favorablement à la revendication du patronat de «suspendre pendant trois ans» les seuils créant des obligations particulières aux entreprises, comme par exemple la création d'un comité d'entreprise à partir de 50 salariés. Or, sur le sujet de la pénibilité, comme sur bien d'autres sujets, la présence d'institutions représentatives du personnel est indispensable. Une étude récente de la Dares (<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-055.pdf>) souligne d'ailleurs plusieurs points :

- seulement la moitié des salarié-es sont couverts par des CHSCT (par exemple seulement 27 % dans la construction). L'absence de CHSCT a des conséquences directes sur les mesures de prévention des risques, sur la mise en place des fiches de prévention mentionnant les conditions habituelles d'exposition et sur la présence du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Pour reprendre l'exemple de la construction, seulement 41 % des salarié-es de ce secteur sont couverts par un DUERP. Or, selon les propositions de Michel de Virville, la mise en place du compte individuel pénibilités devra être articulée avec ces documents. Comment faire si ils sont absents et comment les salarié-es pourront-ils intervenir sans instances et, souvent, sans organisations syndicales présentes dans l'entreprise ?

- de la même manière la présence ou l'absence de services de santé au travail a des conséquences directes sur la mise en place de mesure de prévention des risques. Or la situation démographique de la médecine du travail continue de se détériorer alors que dans le même temps les dernières réformes de la médecine du travail ont eue des conséquences négatives sur la présence des médecins du travail au plus proche des situations de travail et a considérablement nuit à leur indépendance. La présence de réels services de santé au travail indépendants est indispensable en matière de prévention et de mesure des situations de pénibilité.

Par ailleurs, la récente contre-réforme de l'inspection du travail va conduire à moins d'indépendance des services de contrôle. On demande aux inspections du travail d'être au service de la compétitivité des entreprises. Or, dans le projet seuls les services de la CARSAT assureront un contrôle des déclarations des expositions, notamment pour vérifier qu'elles ne sont pas surestimées ! Il risque donc de n'y avoir aucun contrôle réel à l'intérieur des entreprises permettant de protéger les salarié-es.

Ainsi pour une grande partie des travailleurs, aucun instrument de contrôle indépendant ne viendra vérifier qu'ils peuvent bien bénéficier du dispositif «pénibilité».

### La question financière

Dernière mauvaise nouvelle, sauf pour le patronat, le gouvernement envisage de ne pas exiger les trois premières années à partir de 2015 la cotisation générale et de n'appliquer qu'à compter de 2016 la surcotisation liée au degré de pénibilité de chacun des salarié-es mais en en réduisant le montant (0,1 % au lieu de 0,6 à 1,2 % en 2016 et 2017). On est quand même bien loin du choc de complexification dénoncé par le patronat. Mais comme la surcotisation sera assise sur les seuils dont nous avons parlé plus haut, on peut les rassurer...

### Agir

Il faut agir pour imposer la mise en place des fiches de prévention des expositions, notamment pour les travailleurs les plus précaires. Il faut aussi agir pour peser sur la définition des seuils et des durées d'exposition.

On le voit, il y a urgence pour les équipes syndicales de Solidaires dans les branches où nous sommes implantés à mettre à l'ordre du jour des mobilisations ce dossier crucial pour de nombreux salarié-es broyés par le travail pénible.

## Salarié-es intoxiqué-es sur leur lieu de travail : de nouvelles avancées

### La faute inexcusable de l'employeur reconnue

L'intoxication d'une salariée viticole suite à la pulvérisation de pesticides avait été reconnue comme accident du travail. Comme ses troubles de santé persistaient, la salariée avait contacté l'association Générations Futures pour savoir si elle pouvait entamer une procédure engageant la responsabilité de son employeur. La chambre sociale de la cour d'appel a reconnu la faute inexcusable de l'employeur : « les activités de taille et les traitements appliqués dans les vignes sont susceptibles de présenter des risques particuliers pour la santé de la salariée. La Cour considère donc que les conditions prévues à l'article L 4154-3 du code du travail sont remplies laissant présumer que l'employeur a commis une faute inexcusable. » En conséquence sa rente accident du travail sera doublée.

Pour Nadine Lauverjat de Générations Futures « Mme S. est l'exemple même de tous ces salariés agricoles, qui de par leur profession, se retrouvent exposés à des produits toxiques ayant des conséquences, souvent dramatiques, sur leur vie. Nous ne pouvons que saluer son courage et espérer que d'autres décisions rendront justice à ces hommes et femmes victimes des pesticides. Nous avons ici une pensée pour les ex-salariés de Triskalia - entreprise bretonne d'agroalimentaire- intoxiqués aux pesticides et qui se battent aujourd'hui pour que soit reconnu leur statut de victimes et dont le jugement pour faute inexcusable de l'employeur est attendu pour le 5 juin. »

### Le cancer d'un ancien verrier de Givors reconnu maladie professionnelle

Le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS) de Lyon a reconnu l'origine professionnelle du cancer du plancher buccal de ce salarié décédé en 2012, alors que les Comités Régionaux de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP) de Lyon et de Dijon avaient refusé tout lien de causalité entre la maladie et le travail.

Les juges ont considéré que « l'exposition simultanée et/ou successive de M. M, sur une durée de plus de trente années, à de multiples agents toxiques, dont trois sont des cancérigènes majeurs (amiante, HAP, solvants) entrés en synergie les uns avec les autres, a accru le risque de développement d'un cancer de la sphère ORL, et partant qu'elle a pu causer le "cancer du plancher de la bouche", mais également le cancer du pharynx" diagnostiqués successivement et qui ont conduit à son décès ».

En outre s'appuyant sur le fait que le travail posté était classé cancérigène par le CIRC depuis 2008 et notamment les explications fournies par l'association Henri Pézerat les juges ont estimé « que de tels horaires de travail contribuent, notamment, à inhiber certains systèmes de défense de l'organisme par rapport au cancer et qu'en présence d'une exposition importante à de nombreux cancérigènes, il faut considérer que ce rythme de travail a accru pour M. M, le risque de développer un cancer ».

Cette bataille a été gagnée grâce à l'appui et au soutien de l'association des verriers de Givors et de l'association Henri Pézerat. Pour cette dernière la décision du TASS est d'autant plus importante que non seulement le cancer a été reconnu comme maladie professionnelle mais de surcroît il l'a été au titre de la poly exposition aux cancérigènes y compris le travail posté.

A noter également l'action engagée aux prud'hommes par 60 anciens verriers de Givors pour obtenir de leur ancien employeur des attestations d'exposition aux substances cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR). Préparées par le médecin du travail, l'employeur avait refusé de signer ces attestations!

### L'exposition à des solvants reconnue maladie professionnelle pour un carrossier

Un carrossier-peintre exposé pendant 15 ans à des solvants avait développé « un syndrome parkinsonien » : il s'est vu reconnaître l'origine professionnelle de sa maladie par la caisse primaire d'assurance maladie. Il s'agit là d'une première pour ce type d'activités, la maladie de Parkinson étant classée -sous certaines conditions- maladie professionnelle pour le milieu agricole. Le tableau de cette maladie professionnelle mériterait donc être revu.

Ces décisions illustrent la ténacité dont doivent faire preuve les salariés et leurs familles pour obtenir une juste réparation des atteintes à leur santé provoquées par leur travail et l'utilité du travail des associations spécialisées dans les cancers professionnels pour assister et défendre les salariés.

### Le préjudice d'anxiété accordé sans avoir à le prouver

- Plusieurs employeurs ont saisi la cour de cassation d'une question prioritaire de constitutionnalité au sujet de la reconnaissance par les juges d'un préjudice d'anxiété pour les travailleurs admis à la préretraite amiante.

Depuis un arrêt du 11 mai 2010 la cour de cassation a reconnu que des salariés qui avaient travaillé des années durant dans une atmosphère chargée d'amiante « se trouvaient, par le fait de l'employeur, dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie » et leur avaient donc accordé une indemnisation spécifique au titre d'un préjudice d'anxiété.

La démarche des employeurs était guidée par des préoccupations financières car cette jurisprudence commence à leur coûter cher et dans le même temps ils contestaient aux conseils des prud'hommes le fait d'accorder de telles réparations.

La cour de cassation a estimé au regard des textes qu'il n'y avait pas lieu de renvoyer les questions posées au Conseil constitutionnel et confirmé que l'indemnisation du préjudice d'anxiété est, à bon droit, accordée par le conseil des prud'hommes, cette juridiction indemnisant les travailleurs d'une faute commise par l'employeur dans l'exécution de ses obligations contractuelles et au cas particulier à une obligation contractuelle de sécurité.

- Dans une autre affaire la cour de cassation vient de confirmer que le salarié qui a travaillé dans un établissement utilisant de l'amiante « se trouve, du fait de l'employeur, dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante, qu'il se soumette ou non à des contrôles et examens médicaux réguliers ; que l'indemnisation accordée au titre d'un préjudice d'anxiété répare l'ensemble des troubles psychologiques, y compris ceux liés au bouleversement dans les conditions d'existence, résultant du risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante ».

L'indemnité n'est pas liée à la déclaration de la maladie, et en tout état de cause « elle ne prive pas le salarié du droit de demander à la juridiction prud'homale la réparation des conséquences du trouble psychologique, compris dans le préjudice d'anxiété, subi avant la déclaration de la maladie ».

Arrêt Cass. soc, 2 avril 2014, n° 691

Lorsqu'en février 2011, la société indépendante Technologia présente en CCHS (maintenant CHSCTEP) son rapport alarmiste sur la souffrance au travail au sein de Météo-France, c'est le résultat d'un travail d'enquête conséquent, pour lequel notre syndicat a été particulièrement moteur ; les conclusions renforcent et même dépassent nos craintes. Technologia émet des préconisations (*recrutement d'un ou 2 psychologues, réflexion sur l'expression des salariés, sur la participation aux décisions, sur la gestion RH et les conditions d'exercice des métiers, prise en compte de l'impact du système qualité, dispositif d'écoute, formation sur les RPS, code de bonne conduite, etc.*) dont la création d'un comité de pilotage.

Après bien des péripéties pour contrer une Direction qui espère garder la main mise, une psychologue du travail est recrutée pour Météo-France et le Copil-Rps commence à travailler en octobre 2011, au sein duquel siège Solidaires-Météo.

Des solutions sont notamment trouvées pour le centre de Lannion où de nombreux collègues sont en souffrance, et le CA3S (comité d'action et de suivi des situations de souffrance

*Des mesures insuffisantes pour traiter des questions de la prévention primaire et de l'organisation du travail, au cœur de la problématique RPS*

à Météo-France) verra ensuite le jour courant 2013.

Mais peu à peu, la Direction s'est progressivement affranchie du Copil dans la mise en place des actions, avec notamment l'organisation de comités de suivi locaux, une forte réticence à aborder la question de l'expression des salariés, pour se borner aux actions « à minima ». Des mesures insuffisantes pour traiter des questions de la prévention primaire et de l'organisation du travail, au cœur de la problématique RPS, mais qui relèvent largement de l'arsenal habituel des entreprises pour garantir que leur responsabilité ne puisse être engagée : « Ticket Psy », Charte de bonne conduite (!), etc, très en deçà de nos exigences et des préconisations de Technologia.

Solidaires-Météo, qui a œuvré sans relâche depuis plusieurs années pour faire reculer la souffrance au sein de notre établissement, estime avoir été au bout de ses possibilités d'action au sein de ce Copil RPS. Ne pouvant plus travailler dans les conditions actuelles, nous décidons donc, de quitter ce comité, souhaitant par voie de conséquence redonner toute leur place aux CHSCT en la matière.

## SUICIDE D'UN ENSEIGNANT : L'Etat reconnaît sa responsabilité !



Le jour de la rentrée scolaire 2012, un professeur des écoles, nouvellement affecté dans un lycée du Calvados, pour une reconversion à sa demande, a mis fin à ses jours.

Au début du reportage sur France 3, le journaliste commentait l'événement « *Au rectorat,*

*on assure que tout a été fait pour accompagner la demande de mutation de l'enseignant.* »

Dans ce même reportage, le directeur de cabinet du Recteur de l'époque précisait :

« *En l'espèce, ici, le cas présent, Il n'y a pas à prendre en considération une quelconque souffrance au travail qui aurait pu générer ce genre d'acte. Ici en tous cas dans les services du rectorat, tout avait été fait pour faciliter la rentrée de cet enseignant.* »

Ce n'est pas parce que l'employeur pensait avoir fait le maximum, que cela était ressenti comme tel par l'agent, sa famille et ses collègues. SUD éducation a donc soutenu la famille pour lui indiquer ses droits et l'accompagner dans les démarches et ainsi faire reconnaître la responsabilité de l'employeur.

Le suicide a été reconnu imputable au service, sur décision ministérielle, le 22 avril 2014 après un avis favorable de la commission de réforme en date du 16 octobre 2013. Cette reconnaissance permet à la famille de confirmer le lien entre le suicide et le travail ; la rente versée facilitera ses conditions de vie.

L'employeur a multiplié les actions pour éviter cette reconnaissance en accident de service, par exemple :

- Le CHSCT s'était alors tenu mais la demande d'enquête n'avait pas abouti car les débats nécessaires à la prise en compte de la souffrance au travail n'avaient pas suffisamment été menés dans l'ensemble des organisations. Nous ne pouvions à l'époque que le déplorer. Depuis le Recteur se retranche toujours derrière cette décision.

- Lettre du DASEN, du 11 juillet 2013, où il conclut en disant « *il semble difficile d'établir un lien « éventuel » entre le suicide de M... et les conditions de son exercice dans le premier degré.* ».

- Le bordereau des documents envoyés à la commission de réforme porte la mention « dossier particulière-

ment sensible »

- Rapport de l'EN chef de service dans lequel les causes organisationnelles ont été systématiquement écartées, comme si l'école fonctionnait indépendamment des lois, décrets, règlements (« *semaine de 4 jours, aide personnalisée, programmes...* »).

- Service médical : Lettre du Médecin Conseiller du Recteur (03/07/2013) disant que « *le service n'a jamais été alerté sur sa situation* ». Or, les Médecins de Préventions disent dans leur rapport annuel d'activité l'impossibilité de mettre en place ces visites tous les cinq ans.

La commission de réforme en rendant un avis favorable à la reconnaissance en accident de travail a obligé le ministère à aller à l'encontre de l'ensemble des prises de position du rectorat de Caen.

Cette imputabilité au service a été démontrée par les éléments fournis à la commission de réforme :

- 5 fiches de Registre de Santé et de Sécurité au service de l'école ;

- Des témoignages notamment de collègues, et personnes de l'entourage mettant en évidence la souffrance au travail de notre collègue.

Suite à la mort de M., suite à la reconnaissance de l'Accident de Service de M... par la commission de réforme, suite à la reconnaissance d'imputabilité au service par le Ministère soit 20 mois plus tard aucune prévention n'a été mise en place par l'employeur auprès des collègues de l'école, qui sont toujours en souffrance, des collègues du lycée, qui sont en plus sous informés, et aucune mesure pour protéger l'ensemble des personnels n'a été envisagée.

Nous, militants syndicaux étions fondés et légitimes à émettre l'hypothèse dans le cas d'un suicide que les conditions de travail de la victime pouvaient avoir un lien avec son geste.

Force est de constater que nous avons raison : Le Ministère vient de signifier à la veuve le versement d'une rente viagère pour un suicide imputé au service. C'est à notre connaissance une première dans l'Education Nationale.

## Et voilà le travail en Bretagne les 3 et 4 avril

« Il est essentiel d'aller de l'individuel au collectif et de revenir à l'individuel pour permettre une élaboration revendicative collective et la construction d'un rapport de force qui emporte l'adhésion des salariés »



Les 3 et 4 avril 2014 à Rennes se sont tenues 2 journées « Et voilà le travail » à l'initiative de Solidaires Bretagne. Ces journées ont permis aux 120 participants d'échanger et de débattre du travail, des conditions de vie au travail dans nos différents secteurs.

La première matinée a été consacrée à la situation de 4 salariés intoxiqués aux pesticides dans le cadre de leur travail dans l'usine Nutréa-Triskalia et qui depuis ont été licenciés pour inaptitude.

Ces salariés mènent une véritable bataille pour faire reconnaître leurs maladies comme étant liées à leur activité et la responsabilité de leur employeur. Plusieurs actions juridiques sont en cours avec le soutien de Solidaires notamment.

Le débat a permis de mettre en évidence la nécessité de faire sortir ces questions de l'entreprise et la nécessité pour les militants de Solidaires d'être formés à la problématique des maladies professionnelles.

L'après-midi des ateliers ont donné l'occasion aux militants de débattre autour de quatre thématiques avec une restitution le lendemain suivie de débats avec la salle.

### Comment se ré-emparer d'un droit d'expression des salariés sur leur travail ?

Après avoir analysé les raisons de l'échec du droit d'expression mis en place en 1982, les participants ont estimé qu'il fallait regarder de près les initiatives prises dans différents secteurs.

Les interventions ont porté sur l'approche syndicale qui doit consister à redonner la parole aux travailleurs et d'en faire un levier d'action pour les organisations syndicales. Dans la mise en œuvre de ce droit d'expression « rénové », il est essentiel d'aller de l'individuel au collectif et de revenir à l'individuel pour permettre une élaboration revendicative collective et la construction d'un rapport de force qui emporte l'adhésion des salariés.

### Le CHSCT, lieu de contre-pouvoir ou lieu de débats d'« experts » ?

L'atelier a permis de rappeler le rôle du CHSCT, la nécessité d'être présent dans cette instance, d'y associer les salariés en allant à leur rencontre pour comprendre ce qu'ils vivent au travail et en leur rendant compte des sujets évoqués, des positions prises. Il a également souligné l'importance d'utiliser avec discernement les outils à disposition des représentants au CHSCT : droit d'alerte, enquête, réunions exceptionnelles, expertise, etc.

### L'enquête et ses suites

Ce qui est ressorti de cet atelier est la nécessité de bien maîtriser les textes (que nous permettent-ils en matière d'enquête, d'expertise?) pour imposer aux directions nos demandes d'enquêtes et d'expertises notamment. D'autre part l'intérêt de conduire des enquêtes par des équipes syndicales a été souligné.

### Évaluation du travail ou évaluation du salarié ? Quelle stratégie syndicale mettre en œuvre ?

L'affaire exemplaire du Benchmark menée par le syndicat SUD Caisse d'Épargne a mis en exergue les raisons syndicales de lutter contre toute évaluation, de dénoncer les conséquences – parfois mortelles – des outils d'évaluation, mais également d'aider à recréer un collectif afin de lutter contre.

En fin d'après, la conférence gesticulée « L236-9 » ou les coulisses de l'entreprise (ou comment se passe une expertise) de Selma Reggui a été très appréciée.

Pour clôturer nos échanges nous avons invité Danièle Linhart<sup>1</sup>, à parler des transformations dans les organisations du travail. Depuis les années 1990 s'est développée l'individualisation voire la personnalisation dans la gestion des salariés (horaires variables, primes au mérite...). Il s'agit là d'une attaque en règle contre les collectifs.

Cette offensive, Danièle Linhart l'appelle la « précarisation subjective » des salariés. C'est ainsi que le changement permanent à l'œuvre, au travers de restructurations successives, de changements de métiers ou des logiciels... impose aux salariés d'être dans un apprentissage permanent, de ne plus maîtriser leur environnement et leurs métiers, ce qui au final produit de l'amnésie. Ce qui entraîne pour le salarié une image dégradée de soi, de vivre cette situation sur le mode individuel ce qui peut conduire à la maladie.

*En conclusion deux journées très enrichissantes en termes d'échanges, de découvertes d'autres secteurs où contrairement à ce que l'on pensait beaucoup de similitudes existent avec son propre secteur. Très rapidement nous devons décider des prolongements à donner à ces journées « Et voilà le travail » !*

1 Sociologue du travail et directrice de recherche au CNRS



## Et voilà le travail à Chalon-sur-Saône les 17 et 18 avril 2014



« reconnaissant dans les valeurs de Solidaires, un syndicalisme de lutte collective au service des salariés »

Les journées « Et Voilà le Travail » de Bourgogne ont été une réussite pour la soixantaine de participants (stagiaires, intervenants) qui y ont pris part.

En effet, tous les retours qui soient en provenance des participants ou des intervenants ont été positifs. Certains nous ont fait chaud au cœur en reconnaissant dans les valeurs de Solidaires, un syndicalisme de lutte collective au service des salariés, mutualisant tous les outils susceptibles de défendre l'intérêt des femmes et des hommes dans un monde du travail devenu complexe et fortement individualiste.

Nous tenons à remercier encore une fois les intervenants pour la qualité de leurs exposés et leur disponibilité.

La réussite de ces deux journées tient également à l'organisation qui a permis une grande convivialité, appréciée par tous, une adaptation aux besoins des participants et notamment la découverte des produits locaux.

L'organisation a demandé une forte mobilisation des copains du comité local de Solidaires 71 durant ces 2 journées. Nous tenons à remercier toute l'équipe et plus particulièrement deux camarades retraités, actifs à 100 %, ainsi que le photographe, qui ont assuré l'intendance.

Les interventions ont permis aux participants, qui n'étaient pas tous des militants et parfois de jeunes adhérents, de mieux comprendre et cerner le contexte actuel, les relations au travail et les contraintes pesant sur le travail.

Les débats, qui ont suivi, ont été très riches. Ils ont démontré que les espaces de débats inter-pro sont essentiels car ils permettent des échanges très constructifs et répondent aux attentes.

Ces journées ont mis en avant le besoin de nos militants-adhérents d'avoir des lieux où s'exprimer ensemble, où partager et d'où l'on sort en ayant retrouvé du « tonus » et de la motivation parce que l'on n'est pas seul, secteur privé comme secteur public.

Dans les ateliers, le sujet s'est très vite centré au-delà de la souffrance au travail sur la souffrance des militants avec le sentiment de solitude, d'impuissance parfois et qui pour certains sont victimes de répression syndicale. Une réflexion devra être menée sur ce sujet. Ce type de rencontre permet également de créer du lien et pourquoi pas de faire de simples adhérents, des militants. Cela a été un enrichissement mutuel au niveau humain pour toutes les femmes et les hommes d'horizons divers.

Des fiches d'évaluation des journées sont ressorties des besoins en formation notamment en lien avec le sujet sur les CHSCT. Toutefois beaucoup de militants ont besoin de formations de base (juridique/rédaction de tracts notamment). Pour le reste, les fiches reprennent en grande partie les éléments déjà cités. Les contenus des interventions ont pu apparaître parfois magistraux sans que cela rebute du fait d'illustrations pratiques pertinentes. Si les moyens institutionnels à mobiliser (CHSCT, inspection du travail) ont été moins au centre des préoccupations des stagiaires, en raison sans doute d'une connaissance hétérogène de ceux-ci, ces journées ont fait apparaître la difficulté d'appréhender et prendre en charge de la souffrance au travail, que ce soit des collègues ou des militants, pour certains cibles d'une répression importante. Et la reconstruction du collectif de travail/combat est apparue comme un enjeu essentiel. Ne pas rester seul, contrer les logiques d'individualisation, monter le rapport de force malgré les difficultés et les logiques de satisfaction individuelles. Tout cela dans un ensemble convivial, de respect de la parole de l'autre si possible sans jugement : c'est ainsi que l'on construit la revendication pertinente.

C'est une expérience humaine et collective à renouveler et à développer sur d'autres régions.



## Assemblée générale de l'association Henri Pezerat

Nous avons déjà eu l'occasion de parler de cette association (voir notamment le numéro 18 de « Et voilà »). Le site de l'association comporte également beaucoup d'informations utiles à l'action syndicale. Voir notamment le dossier sur la reconnaissance en maladie professionnelle d'un verrier de Givors. C'est en effet la première fois qu'une poly-exposition aux cancérogènes est reconnue par les juges. Le jugement complet sur : [http://www.asso-henri-pezerat.org/wp-content/uploads/2014/04/Cervantes\\_20140409\\_TASS.pdf](http://www.asso-henri-pezerat.org/wp-content/uploads/2014/04/Cervantes_20140409_TASS.pdf).

Les 25 et 26 avril, l'association tenait son assemblée générale vers Gaillac, et L'union Syndicale Solidaires (qui est adhérente à l'association) était présente avec les équipes locales qui interviennent sur les cancers professionnels, l'amiante, la reconnaissance des maladies professionnelles etc...

### Trois axes de lutte se dégagent de cette assemblée :

1) Rassembler les témoignages de personnes confrontées à l'attitude souvent inadmissible des experts médicaux, intervenant dans les procédures judiciaires ou de reconnaissance en maladie professionnelle. Le Capex Auvergne avait fait un premier cahier que vous pouvez trouver sur le site de Ban Asbestos France avec ce lien : <http://www.ban-asbestos-france.com/reparation.htm#expertise>. L'association souhaite recevoir des témoignages nominatifs, considérant qu'il s'agit d'actes officiels qui sont du domaine public. C'est aussi le meilleur moyen pour lutter contre le mépris, le déni des atteintes et des préjudices et la violence de ces situations d'expertise. L'association compte sur une mobilisation la plus large possible. Vous pouvez faire passer ces témoignages sur l'adresse : [etvoilaetravail@solidaires.org](mailto:etvoilaetravail@solidaires.org) et nous transmettre.

2) Faire du suivi post-exposition/post-professionnel un droit collectif qui devrait pouvoir se faire entendre dans le cadre de centres locaux ou régionaux de suivi. L'association propose de réfléchir localement aux moyens et opportunités de construire un projet, sachant que l'association pourrait alors faire converger les demandes vers l'assurance maladie et son ministère de tutelle.



Association de soutien aux luttes pour la santé en rapport avec le travail et l'environnement

3) Le travail judiciaire se poursuit dans chaque collectif. L'association souhaite que le pénal prenne une place importante comme outil de lutte, qu'il s'agisse de procédures pour mise en danger d'autrui (concernant des situations d'exposition à des risques du travail caractérisés) ou de la contribution des associations et syndicats concernés à la préparation des procès Eternit et Amisol sur l'amiante. Des industriels pourraient enfin être traduits devant les tribunaux correctionnels en 2015. L'action pénale est exigeante et non dénuée d'embûches, ce qui suppose une grande vigilance et beaucoup de travail, mais - nous l'avons vu concernant le procès AZF à Toulouse ou ceux de Turin (Eternit, Thyssen) - il est possible d'engager un travail collectif et constructif de préparation puis une mobilisation pour la justice, dans le cas des désastres sanitaires, professionnels et environnementaux.

Ces trois axes de lutte ne sont pas exclusifs et de nombreuses autres actions sont engagées par les uns et les autres.

L'association Henri Pezerat est ouverte à des collectifs locaux, les syndicats, les fédérations, les Solidaires locaux... Elle permet de faire du lien entre des réseaux et des organisations qui ont en commun de ne pas accepter que la santé soit bafouée par les logiques financières.

### Avril 2014 : un document inédit à télécharger, l'autobiographie d'Henri Pézerat.

Pour en savoir plus sur Henri Pezerat et les luttes dans lesquelles il a été partie prenante, l'Association Henri Pezerat met en ligne une collection « Vécus, Paroles, Mémoires » avec un document à télécharger en pdf :

### Risques, sciences et contre-pouvoirs, un parcours : Henri Pézerat. Cet ouvrage a été écrit par Henri Pézerat en 2008.

Il est disponible en ligne : <http://www.asso-henri-pezerat.org/wp-content/uploads/2014/04/Autobiographie-Henri-P%C3%A9zerat.pdf>

## Les risques psychosociaux au travail : un panorama d'après l'enquête Santé et itinéraire professionnel 2010



Les risques psychosociaux au travail sont divers et peuvent affecter la santé physique et mentale des salariés, notamment en cas d'expositions multiples. Afin d'étudier cette question, l'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP), réalisée en 2010, permet de dresser une typologie des salariés selon les facteurs de risques auxquels ils sont ou non exposés.

Six profils différents peuvent être distingués. Tandis que 28 % des salariés ne déclarent pas ou très peu de facteurs de risques, 19 % indiquent manquer de reconnaissance dans leur travail mais ne pas vraiment en souffrir. 16 % sont confrontés à de fortes exigences émotionnelles liées au contact avec le public mais bénéficient d'un soutien dans leur environnement professionnel, 15 % sont exposés à un travail exigeant et intensif, 13 % déclarent à la fois un manque de reconnaissance professionnelle et des relations de travail difficiles, et 9

% peuvent être qualifiés de surexposés car ils cumulent plusieurs facteurs de risque.

Les moins exposés se déclarent plutôt en bonne santé, ce sont plus souvent des salariés âgés de 50 ans et plus, des ouvriers qualifiés et des professions de services directs aux particuliers. Ces salariés se disent en outre relativement peu exposés aux pénibilités physiques. A contrario, les salariés les plus exposés aux facteurs de risques psychosociaux et à leur cumul déclarent plus fréquemment une santé physique et mentale dégradée. Il s'agit plus souvent de jeunes, d'ouvriers non qualifiés ou d'employés, avec des contrats temporaires. Ils se disent davantage exposés aux contraintes physiques.

Télécharger l'étude sur le site de la DARES : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-031.pdf>



## Éloge de la vulnérabilité

Dominique LHUILIER

CENTRE DE RECHERCHE SUR LE TRAVAIL ET LE DÉVELOPPEMENT - CNAM.  
DOMINIQUE.LHUILIER@CNAM.FR

En matière de questions de santé au travail, le scénario est indéfiniment et toujours le même : à qui attribuer la responsabilité des problèmes de santé identifiés, qu'il s'agisse d'accident du travail, de stress, souffrance, TMS, pathologies post traumatiques, dépressions, suicides, addictions ? Les jeux d'imputation causale vont bon train. Ils opposent d'un côté les tenants de « l'exposition aux risques » qu'il s'agira donc d'identifier, de mesurer, de dénoncer, et de l'autre, ceux qui s'inscrivent plutôt dans la tradition de la « prédisposition », celle qui permet de catégoriser des « individus à risques », ceux qui parce que trop fragiles ne peuvent faire face aux contraintes du travail. Dans les deux cas, l'activité, c'est à dire ce que font les travailleurs, y compris pour protéger leur santé, est évacuée. Les premiers mettent en scène un travailleur éponge, absorbant toutes les nuisances de la situation de travail, contaminé par les risques psychosociaux comme il pourrait l'être par un nuage toxique. Les seconds témoignent d'une tendance récurrente dans l'histoire, celle de l'eugénisme, sur fond de classification, hiérarchisation et sélection des individus suivant les critères valorisés, ici dans un monde du travail qui promet adaptabilité et performance accrues.

Se profile alors un risque majeur aujourd'hui : celui de la chasse aux « fragiles », aux « vulnérables », dans la lignée de la classique catégorie des « bras cassés », traditionnellement renvoyés aux dispositifs institués de traitement et recyclage des rebuts du monde du travail. Dans nombre d'entreprises et d'administrations, la prévention des « RPS » s'organise essentiellement autour de deux types de dispositifs : de détection et de signalement des « individus à risques », de soutien par le recours à moult coachs, numéros verts ou accompagnement psy.

Les premiers installent une sorte de surveillance généralisée : chacun est tenu de surveiller chacun au nom de principes louables, l'aide aux collègues en difficultés, ou d'une menace implicite, celle de la juridiciarisation, versus « non assistance à personne en danger ». Les deuxièmes alimentent et s'alimentent d'une représentation duale du monde du travail qui serait composé de deux types de populations : les sains, robustes, battants, performants... aptes ; les autres, fragiles, vulnérables, déficitaires, ... et assistés pour prévenir l'inaptitude et à terme, l'expulsion de l'entreprise. L'évaluation de l'aptitude, qui constitue une des tâches centrales de la médecine du travail peut devenir alors une tâche ventilée, déléguée non seulement à la fonction RH ou à l'encadrement mais à l'ensemble du milieu de travail, aux collègues comme aux organisations syndicales.

Cette individualisation des questions de santé est manifeste partout. Et elle a sans doute encore de beaux jours devant elle. Car elle n'est pas qu'une des manifestations des enjeux sociopolitiques qui imprègnent massivement et depuis toujours la problématique santé-travail. Elle n'est pas que la traduction du « cynisme patronal » aujourd'hui mondialisé. Elle est aussi un des effets des transformations du travail. L'intensification des exigences productives, la diversification des conditions d'emploi et des temps de travail ont des répercussions marquées par une forte variabilité entre

les individus. Ces transformations mobilisent plus fortement les ressources physiques et psychiques de chacun. Et elles fragilisent les modes opératoires construits individuellement et collectivement pour préserver la santé. D'où cette montée en puissance du recours à l'explication causale par les vulnérabilités individuelles. Elle est favorisée par la « dispersion » des problèmes de santé au travail : les réactions des uns et des autres à une même situation de travail apparaissent très contrastées car elles ne sont plus régulées par les collectifs de travail.

**La figure du/ des « vulnérable(s) » au travail**

La vulnérabilité est, le plus souvent, associée à des attributs dévalorisants. Elle est devenue un critère distinctif – on est « vulnérable » ou on est « résilient » - et un principe explicatif – vulnérable, on est malade, hors jeu, inemployable... De l'individu perçu comme fragile, on passe volontiers à l'identification de groupes sociaux dits « vulnérables », c'est à dire caractérisés par leurs manques de pouvoir, de ressources, d'éducation, de santé... L'épidémiologie et la santé publique concourent massivement à cette approche des questions de santé en terme populationnels et probabilistes. La vulnérabilité ne s'entend plus alors comme vulnérabilité ontologique, intrinsèque à notre condition d'être de désirs et de besoins : elle devient l'attribut assigné à quelques-uns ou des « populations » identifiées par des traits communs qui effacent les singularités : les « seniors », les « handicapés », les « harcelés », les « malades chroniques », les « alcooliques », les « inaptes »...

Les dispositifs mis en place pour mesurer, évaluer, corriger « l'inadaptation », « l'inaptitude », « les troubles psychosociaux » sont toujours exposés à l'ambiguïté de leurs objectifs et de leurs résultats. Une ambiguïté bien résumée Claude Veil (2012)<sup>1</sup> : « On essaie de liquider les gens qui posent des problèmes plutôt que les problèmes que les gens posent ».

Claude Veil est l'un des fondateurs de la psychopathologie du travail. Il a longtemps travaillé sur les processus de désadaptation au travail et sur le statut et le traitement des « handicapés ». Cette formule remplace les désignations précédentes : déficients, diminués, invalides, retardés, infirmes, incurables, inadaptés, anormaux, chroniques... Et celle d'individus vulnérables ou fragiles s'inscrit dans cette même lignée. La référence défectologique reste toujours à la base de ces différentes classifications.

**La fabrique de la vulnérabilité sociale va bon train**

La reconnaissance de la vulnérabilité humaine, celle qui résiste aux illusions de toute-puissance, d'immortalité, aux mythes des héros virils et conquérants, tend à s'effacer. Alors qu'on assiste dans le même temps à une intensification des processus d'exclusion. La fabrique de la vulnérabilité sociale est en pleine expansion.

Aujourd'hui, l'expression des difficultés rencontrées, du négatif sous ses différentes formes, est de moins en moins « autorisée » dans un monde du travail arc-bouté autour des

<sup>1</sup> Veil C. Les vulnérabilités au travail, Toulouse, Eres, 2012.

représentations valorisées de performance, voire d'excellence. Et ce alors même que nombre de transformations du travail accroissent les difficultés par l'isolement de chacun : précarisation de l'emploi par le développement de la flexibilité externe, précarisation du travail par la multiplication des réorganisations internes synonymes de mutations géographiques et professionnelles, fragilisation des cadres d'élaboration collective de l'expérience professionnelle et des règles de l'action.

Les épreuves de la solitude au travail sont encore alimentées par l'individualisation des « ressources humaines » : individualisation des rémunérations, des temps de travail, des carrières, des parcours de formation, des dispositifs et critères de l'évaluation... Chacun doit alors compter sur ses ressources propres pour soutenir la sollicitation managériale à l'implication, l'autonomie, la responsabilité. Et l'hyperactivité sollicitée peut aller jusqu'à l'épuisement ou la rupture déstabilisante de la mise à la retraite. On voit alors se multiplier les signes d'une usure physique et psychique au travail.

Les processus d'exclusion battent leur plein et visent tous ceux qui tombent dans les catégories des « sans » : jeunes sans expérience ou diplôme, de tous âges usés prématurément, seniors jugés en perte de capacités fonctionnelles, mères de jeunes enfants en panne de disponibilité à l'entreprise, « bras cassés » pour cause de séquelles d'accident du travail ou de maladie professionnelle, salariés jugés peu fiables au retour d'un arrêt longue maladie... Le nombre des inaptitudes délivrées par la médecine du travail augmente considérablement comme celui des recours aux prestations pour invalidité, ou encore celui des « placards »<sup>2</sup> où sont remisés « les déficitaires » en attendant un probable licenciement (sauf si leur statut de RQTH permet à l'entreprise de satisfaire au quota prescrit de handicapés et donc de ne pas payer de pénalité).

### Eloge de la vulnérabilité

Dans un tel contexte, on peut comprendre le développement de postures et de stratégies de résistance : résistance à l'individualisation, à la psychologisation et la psychopathologisation, qui rabat l'origine des troubles ou des symptômes du côté de caractéristiques personnelles, privées, renvoyant à la structure de personnalité, à la vie extra professionnelle voire à l'histoire infantile. Résistance à la stigmatisation de ceux qui sont diagnostiqués « vulnérables », ceux là même qui représentent bien un risque aujourd'hui mais pour les managers et directions qui ont à intégrer l'« obligation de résultats » en matière de santé au travail. Résistance encore à ces « politiques de santé au travail » qui se résument à des recommandations de « bonnes pratiques » alternant entre « veiller au port des protections individuelles » et « manger cinq fruits et légumes par jour », sans qu'à aucun moment soient interrogées les modalités d'organisation du travail. Résistance enfin aux « cas individuels » qui conduiraient alors les revendications collectives au rayon des archives ou aux oubliettes.

Pourtant, s'arc-bouter à la double dénonciation du travail pathogène et du traitement de cas singuliers pourrait bien renvoyer chacun au traitement d'une contradiction délétère si elle ne peut être assumée et régulée collectivement. Comment reconnaître que la santé de chacun passe par la singularisation des normes et des valeurs de vie dans des « allures de vie » (Canguilhem, ), et dans le même temps, veiller à la préservation des conditions nécessaires au travail de santé, un travail nécessairement collectif ?

La santé ou la maladie se construisent moins dans les formes de reconnaissance de la conformité aux attentes ou normes sociales (de l'organisation, du métier, du collectif de

travail...) que dans la capacité (ou ses empêchements) à créer de nouvelles normes<sup>3</sup>. Ce qui ne signifie pas que la santé est réductible à une affaire privée, personnelle. Elle n'est pas un état individuel à préserver (consommer la vie avec modération). Elle est bien le produit du travail de santé qui se poursuit dans l'ensemble des sphères d'activités de chacun, y compris bien sûr dans celle du travail salarié. Ce travail de santé s'inscrit dans une activité collective. Parce que l'activité individuelle convoque toujours autrui, la santé est une production collective. Et quand autrui se dérobe à ce travail de santé, quand les autres font défaut, l'usure gagne et la dégradation s'accélère. Mais elle suppose que les autres en question reconnaissent les individualités et donc les différences.

L'incitation à taire ses difficultés, professionnelles comme privées, dans un contexte caractérisé d'un côté par une augmentation massive des processus de compétition et de sélection et de l'autre par les exigences d'un combat collectif est forte. La figure imaginaire du « héros de travail » (ou du « héros syndical » ?) s'accompagne d'un déni du réel, de ce qui résiste au projet d'action, déni de l'inconnu, de la fragilité, de l'impuissance et de la perte. Et chacun peut alors se faire complice de cette vision duale opposant les « bons pour le service » et les « fragiles » : la catégorisation alimente une projection du négatif sur « ceux qui ont des problèmes » et sa localisation-contention dans l'altérité ainsi balisée.

Les services de santé au travail, comme les services sociaux des entreprises et des administrations, connaissent un même dilemme qui se radicalise aujourd'hui : comment accompagner sans nuire, traiter ou faire traiter des « problèmes » sans signaler des personnes, sans les exposer au stigmate, comment tenir le secret professionnel tout en agissant pour la transformation de situations de travail ? Les délégués du personnel comme les syndicalistes sont confrontés à cette même contradiction entre demandes individuelles et actions collectives. Et les consultants, intervenants massivement convoqués aujourd'hui sur ce vaste chantier des « RPS », reproduisent la même controverse : répondre aux demandes d'accompagnement individuel / récuser ces dispositifs au profit d'un travail en collectif sur le soin à apporter au travail et non aux individus.

La radicalisation de ces postures pourrait bien s'avérer contre productive si elle renvoie les « demandes individuelles » au registre de la clandestinité ou à la sous-traitance à du thérapeutique « délocalisé » (entendre traitement de « problèmes psy » délestés de la question du travail).

La reconnaissance de l'épaisseur des singularités individuelles, des interdépendances des différents domaines de vie, professionnels et extra-professionnels, dans lesquelles nous sommes tous engagés, des histoires de vie non réductibles à l'ici et maintenant de la situation de travail, peut être au service du soin de la vie au travail. A contrario, l'omerta sur l'individuel, le singulier renvoie chacun à la solitude dans l'expérience inéluctable de la fragilité humaine. La revendication de la reconnaissance d'une humanité aujourd'hui occultée dans le monde du travail passe par une éloge de la vulnérabilité, celle que nous avons en partage et qui nous préserve d'une réduction à la fonction de « ressources humaines ».

2 Lhuillier D., Placardisés. Paris, Le Seuil, 2002.

3 Lhuillier D., Gaudart C., (2014). Vivre au travail : vulnérabilité, créativité, normativité, PISTES, <http://pistes.revues.org/3598>

## Une expérience de délégation d'enquête de CHSCT au ministère des finances suite au suicide d'un douanier. Première partie.

Le 24 juillet 2012, un chef des services douaniers en surveillance à Chamonix se suicidait à sa résidence de vacances.

### Tout d'abord deux dates :

- 21 septembre 2012, convocation exceptionnelle du CHSCT sur le suicide à la demande des membres titulaires ;
- 18 septembre 2013, présentation et vote du rapport d'enquête sur le suicide par la délégation d'enquête désignée par le CHSCT du 21 septembre 2012.

Entre ces deux dates, il y a pratiquement un an et cela met en relief la première contrainte à laquelle nous avons dû faire face tout au long de cette enquête : le temps.

### Le lancement de l'enquête

La date de la première réunion du CHSCT exceptionnel a déjà été difficile à définir, les syndicats souhaitaient qu'elle soit rapide car notre connaissance de la situation du collègue nous poussait à demander une enquête approfondie même si le décès était intervenu pendant la période de congés de l'agent et hors de sa résidence. De son côté l'administration considérait qu'il fallait prendre le temps de laisser passer "le choc passionnel" de l'annonce du drame et qu'une certaine rapidité risquait de fausser une appréciation objective. Or, dès l'annonce du suicide, un certain nombre de personnes (correspondante sociale, cadres supérieurs...) ont déclaré, y compris dans les médias, que le suicide ayant eu lieu pendant les congés, il ne pouvait pas être en lien avec des facteurs professionnels. Pour les organisations syndicales, il y avait donc urgence à ce qu'un CHSCT exceptionnel soit convoqué afin de désigner une délégation d'enquête chargée d'enquêter si un lien entre le geste de notre collègue et des facteurs professionnels existait et si la mise en œuvre d'une réforme liée à ses fonctions avait eu une influence sur ses conditions de travail.

### Guide de l'enquête ?

A ce moment, le ministère des Finances n'avait pas encore édité le guide de l'enquête suite à un suicide. Nous avons donc utilisé comme outils de formation, l'échange d'information avec des intervenants et la consultation de nombreux documents syndicaux ou autres comme les textes de différents syndicats (SUD Rail, SUD PTT, etc.), un document de l'INRS, les fiches de la commission santé et conditions de travail de Solidaires et le bulletin «Et voilà»... mais aussi les collègues "spécialisés" dans la santé et la sécurité au travail des trois syndicats participants soient Solidaires, la CGT et FO.

Lorsqu'au début du printemps 2013, l'administration nous a communiqué le "guide de l'enquête suite à un suicide", nous avons déjà réalisé la plus grande partie de l'enquête par nous-même et nous en étions au travail de rédaction et de finalisation. Tout le travail de recueil des informations était lui aussi terminé. En fait, après coup, cela nous a paru plutôt bénéfique car les membres, représentants de l'administration dans la délégation, aurait eu tendance à vouloir appliquer "à la lettre" des mesures qui ne doivent rester que des préconisations et non prendre une forme impérative. De plus, cela nous a permis de donner une forme tout à fait "personnelle" à cette enquête avec une réelle appropriation et de faire apparaître dans le rapport, tous les éléments que nous souhaitions.

### Construire la délégation d'enquête

Il n'a pas été facile de choisir, lors de la préparation du CHSCT du 21 septembre 2012, les personnes qui devaient participer à la délégation pour les organisations syndicales. Les rares textes qui faisaient référence à un nombre, parlaient d'équipe "resserrée" mais au vu du travail à effectuer, nous avons décidé de choisir un représentant par syndicat représentatif au CHSCT. Le titulaire de Solidaires Finances au CHSCT de la Savoie n'ayant pas la disponibilité et la possibilité d'effectuer ce travail a choisi de laisser sa place à une autre représentante de Solidaires, non titulaire au CHSCT à cette époque. Il nous est apparu important de choisir des personnes avec une motivation "féroce" et l'envie de consacrer beaucoup de temps.

Le président du CHSCT, par ailleurs Directeur des douanes de la circonscription de l'agent décédé, a choisi de désigner l'ISST, l'assistante de prévention de la direction régionale des Douanes et un directeur de l'autre administration fiscale siégeant au CHSCT comme membres de la délégation d'enquête. Par ailleurs, il s'est violemment opposé à la présence de la représentante de Solidaires Finances dans la délégation aux prétextes d'une part que cette dernière n'était pas titulaire au CHSCT et d'autre part qu'elle n'était pas objective car "proche" de la famille du défunt. Après une interruption de séance, Solidaires Finances a déclaré désigner comme titulaire au CHSCT la représentante incriminée et avec les autres syndicats a décidé le vote du CHSCT sur la désignation des membres de la délégation incluant sa représentante titulaire.

### Obstructions, manipulations...

La consultation ultérieure des textes officiels a permis de vérifier que l'obligation d'être titulaire au CHSCT pour participer à une délégation d'enquête n'existe pas (même si cela est préconisé dans le guide cité ci-dessus) et que le président ne peut s'opposer à la présence d'une personne dans la délégation si elle est désignée par le CHSCT.

Il faut noter à ce stade que l'administration aura tendance tout au long de l'enquête à commettre des "abus de pouvoir" et à instiller des propos d'intimidation. Il faudra donc tout au long de l'enquête rappeler à certains représentants syndicaux qu'ils ne sont pas dans des rapports de sujétion administrative dans les relations qu'ils entretiennent en tant que délégation d'enquête avec le président du CHSCT, l'ISST ou l'assistant de prévention. Il nous a semblé important tout au long de ce processus de maintenir constamment la cohésion et de rétablir le poids réel des représentants syndicaux de la délégation (et du CHSCT !) dans le choix des décisions.

### Des difficultés

L'une des difficultés importante du CHSCT a été de faire accepter d'abord les missions de la délégation d'enquête :

- réaliser une analyse approfondie afin de mettre à jour les éventuels facteurs professionnels intervenant dans le geste de notre collègue ;
- recueillir des informations sur les conditions de travail dans les services et déterminer plus largement toutes les causes de mal-être au travail ;
- proposer des solutions et des mesures de prévention pour améliorer les conditions de travail.

A plusieurs reprises, le président et ses représentants dans la délégation aussi, feront tout leur possible pour réduire les missions de l'enquête dans le discours ou dans les comptes rendus, aux seuls "devoirs" de préconisations.

L'autre difficulté sera d'imposer le périmètre de l'enquête :

- les personnels de la Direction régionale des Douanes de Chambéry ;
- les agents impactés par la réforme de la chaîne hiérarchique en surveillance sur tout le territoire national.

Il est en effet prévu par les textes que la délégation d'enquête entende des agents ayant des fonctions similaires à celles de l'agent. Or, les personnes exerçant les mêmes fonctions que l'agent décédé ne se trouvent pas près de sa résidence mais disséminés sur l'ensemble du territoire national. Il était donc indispensable de les inclure dans le périmètre de l'enquête. Le président n'a pas accepté facilement un périmètre qui pouvait avoir une audience hors du CHSCT de la Savoie et qui pouvait laisser à penser que la mise en œuvre d'une réforme pouvait être un facteur professionnel intervenant dans le suicide de notre collègue.

Là encore, c'est par la connaissance règlementaire des représentants syndicaux et leur front commun que le président du CHSCT a été obligé d'accepter leurs décisions, unanimes à chaque fois.

La suite dans notre prochain bulletin « Et voilà »



## Le travail peut-il devenir supportable ?



Yves Clot et Michel Gollac  
**LE TRAVAIL  
PEUT-IL DEVENIR  
SUPPORTABLE ?**

ARMAND COLLE

### Yves Clot - Michel Gollac

Le travail demeure une source de plaisir pour certains. Mais, pour trop d'entre nous, il est devenu difficile à supporter. Pour la plupart des travailleurs, il est en tout cas un souci dont aucune condition sociale, aucune position hiérarchique, aucun statut ne mettent complètement à l'abri. Et cela, particulièrement en France.

Faut-il alors transformer les travailleurs ? Peut-on concevoir des organisations salubres ? Peut-on aller vers une performance compatible avec la qualité du travail ? Vers des produits et des façons de produire moins toxiques pour la santé publique ? La santé au travail peut-elle être octroyée ou les travailleurs doivent-ils avoir les moyens de la construire ?

Yves Clot, psychologue du travail, et Michel Gollac, sociologue, confrontent leurs conceptions et celles de leurs disciplines. Leur débat débouche sur une conviction : non seulement le travail peut devenir supportable mais il peut être l'une des sources d'une vitalité retrouvée, d'autres façons d'être soi-même et de vivre ensemble. Une nouvelle

liberté est possible si l'entreprise s'ouvre à la démocratie.

Yves Clot est titulaire de la chaire de psychologie du travail du CNAM. Il appartient au CRTD, laboratoire de référence sur les questions de santé au travail.

Michel Gollac a dirigé le laboratoire de sociologie quantitative du CREST. Il a présidé le collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail et codirigé le Groupe d'études sur le travail et la souffrance au travail.

## Revue Hesa Mag



### HesaMag 9 - Déchets et recyclage : des travailleurs en danger

Le dernier numéro du HesaMag, le périodique de l'ETUI consacré à la santé au travail, explore les conditions de travail dans les industries des déchets et du recyclage en Europe. La Commission veut que l'Europe devienne une « société du recyclage » à l'horizon 2020. Soit une société qui limiterait sa production de déchets et les utiliserait comme une ressource. Cette « économie circulaire » devrait permettre de mieux protéger l'environnement tout en créant de nouveaux jobs, mais s'agira-t-il forcément d'« emplois durables » ? Les informations présentées dans ce dossier permettent d'en douter. De la collecte jusqu'au recyclage, les travailleurs des déchets font face à de multiples risques. Les accidents du travail y sont plus nombreux que dans la construction. Les troubles musculosquelettiques y font des ravages et la modernisation des installations de tri est en général synonyme d'intensification des rythmes de travail. Les salariés sont exposés au bruit, à des températures extrêmes, aux poussières et à des produits toxiques.

<http://www.etui.org/fr/Publications2/Periodiques/HesaMag>

## Le risque et la règle - Le cas du bâtiment et des travaux publics

Damien Cru

**Le risque  
et la règle**

Le cas du bâtiment  
et des travaux publics

ères



### Damien Cru

Damien Cru est un consultant en prévention des risques professionnels pas comme les autres : pendant une dizaine d'années il a été tailleur de pierre, militant syndical, puis il est devenu délégué à la sécurité à l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, l'OPPBT. Et là, il a vite été en désaccord avec les principes fondamentaux de la prévention de cet organisme. Celle-ci y est enseignée « comme un ensemble de connaissances constituées (techniques, réglementaires...) qu'il suffirait de mettre en œuvre en écartant d'emblée l'expérience que chacun à la vie de chantier ». Et Damien Cru de prôner une tout autre vision de la prévention qui privilégie les facteurs humains. Concrètement, les préventeurs doivent rencontrer les professionnels afin que les formes de prévention soient adaptées à leurs besoins. Comment s'y prendre ? En échangeant, dialoguant, en incitant les travailleurs à inventer des mesures de prévention adaptées à leurs situations concrètes de travail. Et la prévention cela passe par un travail collectif de tous les services en œuvre en entreprise.

Les règles de prévention ne seront réellement suivies que si elles ont été conçues collectivement afin de refléter réellement les besoins de sécurité des salariés sans qu'elles soient un carcan supplémentaire pour les salariés confrontés à une pression toujours plus forte pour augmenter leur productivité.

« Pour construire cette démarche participative de prévention » il faut tenir compte de la symbolique du travail, de sa représentation. « Le renouvellement de la prévention passe par une approche globale de l'activité de travail », résume Damien Cru. « La démarche participative intégrale relève de l'échange, de l'ouverture sur toute l'entreprise et procure un véritable plaisir partagé par tous les participants »

Cette réflexion foisonnante, sa conception de la prévention non plus centrée sur l'accident et le risque mais sur le travail et les travailleurs sera très utile aux élus CHSCT confrontés aux enquêtes concernant les accidents de travail, à des inspections et à toute les modalités d'actions concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail et à tous ceux qui s'intéressent au travail, à ses évolutions, à sa transformation.

Damien Cru est professeur associé à l'Institut des Sciences et Techniques de l'Ingénieur d'Angers (ISTIA)