

Union
syndicale
Solidaires

Et voilà...

Le bulletin pour les équipes syndicales

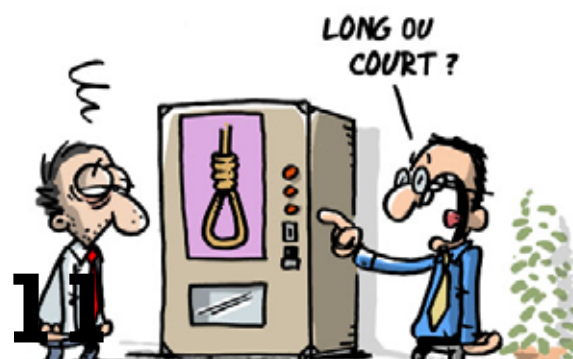
Santé au travail

Conditions de travail

N° 47



Septembre 2016



3 ACTUALITÉS

Une enquête sur le travail qui pose question !

- Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils le plus fréquent ?
- Le 25 juillet 2016, Publication du rapport de l'ANSES sur les expositions professionnelles aux pesticides : mieux connaître et réduire les expositions

4 JURISPRUDENCES

- Le recours à l'expertise est justifié
 - En cas d'absorption d'un établissement par un autre entraînant des conséquences sur les conditions de travail
 - En cas d'accident mortel inexpliqué
- Mais il ne l'est pas en l'absence de risque avéré pour les salariés.
- Ne pas réunir le CHSCT en cas d'accident grave est un délit d'entrave

9 LES INVITÉS

L'impact des restructurations sur les conditions de travail des ouvriers de la filière automobile par **Armelle Gorgeu et René Mathieu**

5 VU DU TERRAIN

- Nutréa-Triskalia : Une nouvelle victoire et une première en France !
- La pompe à refoulement : Amorcez et devenez acteur de votre avenir
- AVC à Villeneuve d'Ascq, jusqu'où ira la poste ?
- Mort de Jean Claude Lachaux : Orange obtient le report du procès en appel

11 ACTION SYNDICALE

Poussés au suicide

7 ICI ET AILLEURS

- Prévention des risques professionnels la fonction publique et les PME à la traîne

12 PARUTIONS

- Quand la santé décuple les inégalités Agone N°58, 2016 - **Coordination : Maud Gelly, Baptiste Giraud et Laure Pittil**
- Boulots de merde ! Du cireur au trader, enquête sur l'utilité et la nuisance sociales des métiers de **Julien BRYGO, Olivier CYRAN**
- Salariés du public, salariés du privé face aux changements sous la direction de **Nathalie Greenan, Sylvie Hamon-Cholet, Pascal Ughetto**

Solidaires Union syndicale
 Rédaction / Administration : Commission Santé & Travail de l'Union syndicale Solidaires
 144 Bd de la Villette - 75019 PARIS - Tél. 01.58.39.30.20
 Vous pouvez adresser toutes propositions d'articles, informations sur les luttes en cours, annonces de colloques et de parutions, idées et critiques à : etvoilaletravail@solidaires.org - <http://www.solidaires.org/>

Une enquête sur le travail qui pose question !

A grand renfort de publicité et en partenariat avec le journal Libération, la CFDT vient de lancer une grande enquête intitulée « Parlons travail ». Il s'agit selon elle ni plus ni moins que de la plus grande enquête interactive jamais réalisée sur le travail avec un objectif d'obtenir jusqu'à 15 millions de réponses, si, si... Nous sommes donc toutes et tous invité-es à répondre à 172 questions en ligne pour donner à voir à la CFDT ce que nous vivons chaque jour au travail qui, nous dit-on, occupe un tiers de nos vies.

La démarche n'est pas nouvelle et déjà de nombreuses équipes syndicales ont eu l'occasion de mettre en place de nombreux questionnaires sur le travail, en ligne ou non. Le questionnaire en santé au travail était jadis le territoire réservé des médecins du travail, ou des chercheurs en quête d'étude épidémiologiques. Depuis plusieurs années, c'est devenu un outil utilisé par les syndicats dans le cadre des instances représentatives du Personnel, et notamment les CHSCT.

Il a d'abord été rendu nécessaire par le déni des employeurs face à tous les témoignages des élus, submergés par des plaintes de travailleurs multiformes émergeant dans tous les secteurs d'activité. Il nous a permis de mesurer et de rendre visible un état des lieux que nous n'imaginions pas toujours.

Mais aujourd'hui est-il encore nécessaire de multiplier les questionnaires en santé au travail, dans la mesure où le constat des causes et des effets de la dégradation de la santé semble général et admis ?

Nous pensons, à Solidaires, qu'il reste important de réaliser ces enquêtes de terrain. Pas tant sur le mode statistique, que sur la pratique d'entretiens et de témoignages. Le préliminaire à toute action collective est la prise de conscience individuelle. Et pour de nombreux travailleurs, c'est encore l'isolement et le silence qui accompagnent la dégradation des conditions de travail. Le questionnaire peut constituer la première étape d'une voie vers le partage communautaire. Les organisations syndicales doivent maîtriser autant que possible la mise en pratique de ces questionnaires. Surtout, elles doivent en assurer une restitution collective, donnant lieu à des échanges avec les salarié-e-s pour déboucher sur des mobilisations. L'enquête ne doit plus être une fin en soi, une forme de d'agitation médiatique et démagogique. Elle doit être une aide à l'écoute et susciter la parole ouverte vers le collectif de tout ce qui touche au travail.

L'enquête ne doit pas non plus servir de paravent à ceux qui ont contribué par leurs actions à dégrader les conditions de travail des travailleuses et travailleurs. En effet, comment passer sous silence le soutien de la CFDT à plusieurs textes de lois régressifs de ces dernières années :

- les lois Macron et Rebsamen en 2015 avec l'intensification du travail de nuit et du dimanche, les attaques contre les CHSCT, la médecine du travail et l'inspection du travail, trois outils indispensables pour les travailleuses et les travailleurs ;

- la loi travail avec une déréglementation générale du droit du travail et en projet une réécriture complète du code du travail. Cette loi El Khomri, soutenue par la CFDT, c'est, par exemple, des astreintes décidées à la dernière minute, une durée du travail maximale hebdomadaire augmentée, des temps partiels et le travail de nuit moins encadré, des salarié-es fragilisés face aux heures supplémentaires, des expertises CHSCT empêchées, des licenciements pour inaptitude facilités.

La CFDT chercherait-elle à mettre en lumière l'ampleur des dégâts qu'elle a contribué à accentuer en laissant l'ensemble réduire les moyens d'actions de l'ensemble des outils de défense des travailleuses et travailleurs ?

Le travail syndical sur lequel nous pensons utile et nécessaire de réfléchir vise à reprendre une posture active, une logique de « contre-pouvoir » pour développer une pratique syndicale la plus proche possible des salariés. Il nous semble que la démarche interprofessionnelle est déterminante pour échanger sur les situations vécues par tous mais qu'elle doit trouver sa source dans un travail syndical au plus près du vécu. Sortir du local syndical et des réunions institutionnelles pour aller

dans les services et sur les lieux de travail pas seulement avec les tracts de Solidaires (qu'il faut évidemment diffuser et continuer à écrire...), mais développer une pratique d'écoute. Passer du tract que l'on diffuse à la feuille blanche et au carnet où l'on écrit ce que nous disent les collègues. En échangeant sur les difficultés rencontrées au jour le jour, aux détails qui pourrissent la vie quotidienne au travail, on peut alimenter et développer une action syndicale concrète qui est à notre sens la source du syndicalisme Solidaires et devrait être celle du syndicalisme en général. Le réel plutôt que le virtuel, le rapport de force plutôt que d'être les passeurs de sauce... Sur le travail, il s'agit là aussi de remettre en débat nos pratiques syndicales et de reconstruire avec les travailleurs et travailleuses un syndicalisme de luttes à la fois locales et globales.



LE RECOURS À L'EXPERTISE EST JUSTIFIÉ

- En cas d'absorption d'un établissement par un autre entraînant des conséquences sur les conditions de travail

Dans cette affaire le CHSCT avait voté une expertise pour analyser le projet de réorganisation de la société, considérant qu'il s'agissait d'un projet important modifiant les conditions de travail, les conditions de santé et de sécurité au travail du personnel. La suppression d'un établissement conduisait à transférer des agences dans un autre établissement avec regroupement d'antennes. De ce fait l'établissement accueillait un plus grand nombre de personnels dont le périmètre de déplacements était accru en raison d'une plus grande surface géographique de l'établissement. En outre un nouveau régime des astreintes était défini, un nouveau logiciel des demandes de congés était mis en place et enfin la répartition des institutions représentatives était modifiée.

Les conclusions de la cour d'appel sont intéressantes : « Ainsi, le projet de la société, qui tend à minorer l'impact de la réorganisation, a pour objet une véritable restructuration de l'entreprise pour répondre à la concurrence et n'a pas pour but une simple simplification administrative. Dès lors, le projet s'inscrit dans une mobilisation du personnel sur des zones géographiquement plus étendues ce qui est certainement économiquement défendable mais aura nécessairement un impact sur les conditions de travail des salariés. Dans ces conditions la décision du CHSCT de recourir à une mesure d'expertise est justifiée... »

La cour de cassation en a jugé de même en considérant que la restructuration envisagée par la société « ne constituait pas une simple mesure administrative mais emportait des conséquences sur les conditions de travail du fait d'un périmètre accru des déplacements en relation avec la plus grande surface géographique de l'établissement, d'un nouveau régime des astreintes et d'une modification du rattachement hiérarchique organisationnel et des processus RH par automatisation ... ».

Cass.soc., 21 juin 2016, n°14-29745

- En cas d'accident mortel inexpliqué

A la suite de l'accident mortel d'un salarié qui travaillait le long des voies de chemin de fer le CHSCT décidait d'une expertise « afin de faire toute la lumière sur ce drame, et en tant que préventeurs de CHSCT tout mettre en œuvre afin d'éviter que cela ne se reproduise. Cette étude portera sur la recherche des causes multiples qui ont conduit à cet accident mortel, et dans le but de dégager de réelles propositions d'amélioration du niveau de sécurité des personnels. Une attention particulière devra être portée à l'analyse des conditions de travail des agents et des difficultés qu'ils rencontrent dans la réalisation de leurs missions ».

L'employeur a contesté le recours à un expert, estimant que l'accident mortel survenu ne révèle pas à lui seul l'existence d'un risque grave, identifié et actuel, qu'il pouvait s'agir d'un accident suicidaire (ce que n'écartait pas le CHSCT) et que le danger encouru par les salariés travaillant le long des voies ferrées est général et permanent.

La cour d'appel a donné raison au CHSCT en s'appuyant sur les motifs suivants :

- le fait que l'accident est inexpliqué (l'enquête de la gendarmerie n'a pas établi s'il s'agissait d'un accident ou d'un suicide) et « des différents éléments en discussion entre les parties, le recours à une expertise est utile pour éclairer pleinement le CHSCT sur les conditions dans lesquelles cet accident grave est intervenu et le cas échéant, sur les mesures propres à prévenir la répétition du risque » ;

« que l'expertise sollicitée par le comité n'a pas pour objet de rechercher les responsabilités dans la survenance de cet accident mais de procurer à cet organisme une information indépendante de l'employeur sur les conditions dans lesquelles l'accident a pu intervenir, comme pour l'informer pleinement sur le risque de son renouvellement et les moyens de le prévenir »

Cette analyse a été partagée par la cour de cassation.

Cass.soc., 21 juin 2016, n°15-12809

MAIS IL NE L'EST PAS EN L'ABSENCE DE RISQUE AVÉRÉ POUR LES SALARIÉS

Dans cette affaire les membres du CHSCT ont voté le recours à une expertise motivée par la réorganisation du management et la mise en place de deux outils, l'évolution du logiciel des conseillers clients et la « modernisation de la solution téléphonie » dans deux centres. Le CHST a estimé que la non prise en compte par la direction des dysfonctionnements est à l'origine d'un risque grave pour la santé des salarié-es

Les éléments mis en avant par le CHSCT :

- les déclarations répétées des syndicats visant à dénoncer la dégradation des conditions de travail,
- les courriers électroniques de salariés,
- l'existence d'un fort absentéisme,
- un droit d'alerte retiré après les décisions prises par l'employeur.

Pour le CHSCT il y avait un faisceau d'indices de l'existence d'un risque grave.

La cour de cassation en ont jugé autrement en faisant remarquer : « l'absence d'incident précis, le caractère stable de l'absentéisme sans rapport avec une situation de travail commune à l'ensemble des salariés, le caractère isolé des troubles de santé de deux salariés, ainsi que la prise en charge spécifique des difficultés rencontrées par un troisième en situation de handicap, l'objectif seulement salarial d'un mouvement de grève de deux jours et enfin l'inexistence d'éléments objectifs susceptibles de caractériser un risque avéré présent, actuel et identifié ... »

Ce n'est pas la première affaire jugée dans ce sens, la jurisprudence en la matière est constante le risque doit être présent réel, justifié par des éléments précis.

Cass.soc., 12 juillet 2016, n°15-16337

NE PAS RÉUNIR LE CHSCT EN CAS D'ACCIDENT GRAVE EST UN DÉLIT D'ENTRAVE

A la suite de plusieurs incidents graves (menaces à l'encontre de conducteurs de bus) le secrétaire du CHSCT a demandé la convocation d'un CHSCT extraordinaire refusé à chaque fois par la direction qui estimait le CHSCT régulièrement et suffisamment informé des événements.

Face à cette attitude les syndicats et le CHSCT de l'entreprise ont décidé de poursuivre le président du CHSCT et l'entreprise (la RATP) pour délit d'entrave en invoquant l'article L4614-10 du code du travail : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel ».

Pour justifier sa position l'employeur fait valoir que les faits invoqués étaient des incidents et non des accidents, qu'il a mis en place un dispositif d'alerte, de protection et de prévention en cas de menace et d'agression et qu'en conséquence il a rempli son obligation de sécurité. La direction a également mis en avant le fait que le CHSCT avait été informé à posteriori des différentes agressions et que comité s'est réuni 58 fois en 2012 et 53 fois en 2013.

Mais pour les juges de la cour de cassation qui se sont appuyés sur les articles du code du travail et sur les faits « l'employeur a commis le délit d'entrave caractérisé tant en son élément matériel qu'en son élément intentionnel... »

En outre les juges ont considéré que la transmission des seules conclusions (pour des raisons de confidentialité !) des différentes enquêtes faisant suite au déclenchement d'une alerte pour danger grave et imminent constituait un délit d'entrave. En effet ces rapports « portant sur des faits concernant la santé et la sécurité du personnel et qu'il appartient à l'employeur de donner au comité les informations nécessaires pour l'exercice de ses missions, les prévenus ont porté une atteinte au fonctionnement régulier du CHSCT dont les membres sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ».

Ce dernier point est important à souligner tant les directions (dans le privé comme dans le public) apportent des restrictions à la communication d'informations au CHSCT prétextant la confidentialité.

Cour d'appel de Paris n°15/02323 du 22 mars 2016

NUTRÉA-TRISKALIA : Une nouvelle victoire et une première en France !



Le TASS de St Brieuc indemnise Laurent Guillou et Stéphane Rouxel ex-salarié de Nutréa-Triskalia, victimes des pesticides.

Le 11 septembre 2014 le Tass de Saint Brieuc condamnait pour faute inexcusable de l'employeur l'entreprise agroalimentaire Nutréa-Triskalia suite à la plainte de deux de ses ex-salariés Laurent Guillou et Stéphane Rouxel gravement intoxiqués par des pesticides en 2009 et 2010 sur leur lieu de travail à Plouisy.

Après ces accidents Stéphane Rouxel et Laurent Guillou ont développé une maladie très invalidante, l'hypersensibilité aux produits chimiques multiples (M.C.S en anglais) et se sont fait licenciés par leur employeur, qui niait ses responsabilités et refusait d'indemniser ses salariés victimes. Dans son jugement du 22 septembre 2016, le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociales (TASS) de Saint Brieuc rend justice à Laurent Guillou et Stéphane Rouxel en ordonnant qu'il soit indemnisé d'un montant de plus de 100 000 euros pour le préjudice qu'ils ont subi.

C'est la première fois en France qu'un tribunal indemnise de ce montant des salariés victimes des pesticides atteints d'hypersensibilité aux produits chimiques multiples.

Cette décision est une nouvelle victoire pour Stéphane et Laurent qui mènent depuis maintenant depuis près de sept ans

un combat sans relâche pour faire reconnaître leur maladie, exiger réparation et dénoncer le scandale sanitaire et environnemental que représente aujourd'hui l'utilisation massive et irresponsable des pesticides dans l'industrie agroalimentaire.

Par ailleurs, le combat est loin d'être terminé, Laurent Guillou et Stéphane Rouxel se sont portés partie civile auprès du Tribunal de Grande Instance de Saint Brieuc, dans le cadre de la plainte au pénal qu'ils ont déposée en 2010 après leur deuxième accident du travail et leur intoxication et attendent que le Tribunal des Prud'hommes de Lorient statue sur leurs licenciements.

S'ils se félicitent aujourd'hui de cette nouvelle décision du TASS de Saint Brieuc ils tiennent également à remercier tous celles et ceux qui les ont défendus et soutenus aux premiers rangs desquels leur avocat Maître François Lafforgue, l'Union syndicale Solidaires et leur Comité de soutien composé de nombreuses organisations (parmi elles Phyto-Victimes, Générations Futures, le Collectif de soutien aux victimes des pesticides de l'Ouest, SOS-MCS la Confédération Paysanne, Attac, la LDH, Eaux et Rivières de Bretagne, Bretagne Vivante, etc.)



La pompe à refoulement : Amorcez et devenez acteur de votre avenir



Le management et ses méthodes... Voilà qui nourrit les discussions, alimente les crispations, et qui est difficile à digérer.

Aujourd'hui à Météo-France, la méthode sélectionnée par notre PDG est des plus simples : « je veux, vous faites » et sa variante « vous ne vous souciez pas du pourquoi et je ne me préoccupe pas du comment ! ». En d'autres termes, le PDG ayant décidé d'une organisation de travail et des axes stratégiques, il fournit son cahier des charges aux directeurs de services, sans se soucier ni de la faisabilité technique ni des conséquences humaines. À leur tour, les directeurs demandent aux sous-chefs de mettre en musique... Et miracle de l'organigramme d'une armée mexicaine, de chef en chefillon ça dégouline dans les étages. Ainsi, la hiérarchie intermédiaire se retrouve dans une posture délicate, prise entre le marteau et l'enclume, obligée de mettre en musique une partition dont elle apprécie peu le tempo. Son esprit critique et sa compétence est mise au second plan, car l'étage supérieur insiste sur le devoir d'obéissance. Le dernier maillon de la chaîne, celui sur qui repose la construction, est lui aussi sommé d'obéir et d'appliquer. Et tout cela semble s'imposer, les étages supérieurs restant sourds aux critiques qu'osent porter les récalcitrants mandatés ou non.

La hiérarchie intermédiaire doit donc absorber la potion, additionnée de quelques épices : réduction d'effectif, réduction des budgets, contraintes techniques. Elle se doit aussi de faire passer le breuvage à ses subordonnés, déjà au bord de l'apoplexie.

Que faire pour contrer cette loi newtonienne de la gravitation ?

La lévitation du yogi peut-il contrer le poids de la hiérarchie ?

La machine qui pourrait répondre à cette problématique est connue : la pompe à refoulement ! Mais il faut amorcer la pompe !

Pour Solidaires-Météo, la DG est inconséquente, elle ne peut laisser ainsi la hiérarchie intermédiaire. Sans réelles marges de manœuvre puisque contrainte par les limitations budgétaires, les réductions d'effectif, les butées technologiques et s'appuyant sur un cahier des charges exsangue, la position est intenable et met ces agents en danger. Solidaires-Météo invite tous les échelons à amorcer la pompe en faisant remonter les impossibilités techniques et humaines que présentent les projets de la DG. Nous pouvons tous refuser de participer au démantèlement de ce pourquoi nous avons tant œuvrer !

Devenons acteur de notre avenir professionnel, refusons, résistons, refoulons ! Laissons ceux qui « veulent » nous montrer comment « faire ». À tout niveau, demandons à notre hiérarchie de s'impliquer concrètement et d'aller au-delà du « faites en sorte que ça marche » et du « débrouillez-vous pour que ça marche ».

Solidaires-Météo dénonce ces décisions hors sol déconnectées à la réalité du terrain. Certes on bâtit pour demain, mais avec les matériaux et la technologie d'aujourd'hui.

AVC à Villeneuve d'Ascq, jusqu'où ira La Poste ?



Le 19 février dernier, une CDD faisait un AVC au travail. La responsabilité des managers est évidente. Malheureusement ce cas n'est pas isolé, il est temps de briser l'omerta.

Irresponsabilité de La Poste

Le 19 février dernier, une jeune CDD, Emeline (factrice à Villeneuve d'Ascq, dans le Nord) envoie un SMS à son responsable pour l'informer qu'elle ne se sent pas bien et qu'elle ne peut venir travailler. Devant l'insistance et la pression de celui-ci, elle se rend au travail. Après plusieurs alertes d'Emeline et l'intervention d'un membre SUD du CHSCT, les secours sont enfin appelés, trois heures après la prise de service de notre collègue. Bien trop tard au vu de l'état de la jeune factrice qui a fait un AVC et dont les séquelles sont peut-être irrémédiables. Celle-ci a décidé de porter plainte contre La Poste pour mise en danger et non-assistance à personne en danger.

Un syndicaliste sanctionné

La médiatisation récente de cet événement s'est faite par le biais d'un militant SUD du bureau de Villeneuve d'Ascq. Celui-ci est menacé de sanction à la suite de son intervention pour que les responsables appellent les secours. La Poste lui reproche d'avoir harcelé les cadres alors qu'il a tout simplement exercé sa mission de représentant du personnel et mis La Poste devant ses responsabilités : respecter son obligation de sécurité envers ses personnels.

Un cas isolé ?

Cette affaire est symptomatique de ce que les postier-e-s vivent et entendent chaque jour dans les services : pressions liées aux objectifs et aux manques de moyens, non prise en compte de la dégradation de l'état de santé (stress, fatigue, mal-être, burn-out) des salarié-e-s. Malheureusement le cas d'Emeline n'est pas isolé. D'autres affaires similaires nous parviennent et les langues commencent enfin à se délier.

La Poste dans le déni

Après la vague de suicides de 2012, les patrons de La Poste ont voulu faire croire qu'ils avaient compris l'ampleur du problème. Sud PTT ne s'est pas laissé duper et a critiqué la mise en place de la commission Kaspar, seule réponse (bien maigre) à la souffrance et au mal-être des postier-ères.

Quatre ans plus tard, le malaise est toujours présent :

- en Savoie, une factrice est décédée l'an dernier des suites d'un AVC au travail. Là aussi c'est une collègue qui a alerté les secours
- en Essonne : après des années de harcèlement et d'acharnement managérial, un agent finit par péter les plombs et fonce sur un de ses collègues avec un camion postal en juillet 2015. Ce dernier décèdera quelques heures plus tard
- dans le Doubs, à Pontarlier, un facteur s'est suicidé en début d'année après avoir laissé une lettre incriminant La Poste et sa gestion catastrophique de la réorganisation
- dans le Finistère, le tribunal administratif vient de reconnaître en accident du travail le suicide d'un cadre (en 2012). La Poste avait refusé jusqu'alors cette qualification !

Et c'est sans parler des multiples harcèlements moraux et pressions managériales qui se soldent par des burn-out, des dépressions, des ruptures conventionnelles ou des licenciements pour inaptitude.

Dans toutes ces affaires, La Poste a mis et met encore en danger ses salarié-e-s.

SUD PTT refuse d'en rester là et entame une série d'actions après une conférence de presse. La fédération se portera partie civile à Villeneuve d'Ascq aux côtés d'Emeline. Il est temps de briser l'omerta.

Mort de Jean Claude Lachaux :

Orange obtient le report du procès en appel

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

Après 4 ans de procédure, le 3 février 2016 le tribunal correctionnel d'Aix en Provence a reconnu la société Orange coupable de tous les chefs d'accusation, dont l'homicide involontaire.

Orange, montrant le peu de considération qu'elle a pour ses salariés victimes de sa politique d'optimisation des coûts et leurs proches, a fait appel de sa condamnation.

L'audience d'appel devait se tenir le 19 septembre.

Orange a demandé le report au motif que l'entreprise était convoquée le même jour en cours d'appel de Grenoble. Le dé-

ci d'une personne victime de la chute d'un poteau télécom sur la voie publique.

La cour a renvoyé l'audience au 9 janvier 2017 à 14H à Aix en Provence.

Comme l'a dit Mme Lachaux « je serai présente à chaque audience, j'ai toujours eu cette volonté de faire sortir la vérité et rétablir la dignité de mon mari».

SUD regrette le choix de la direction de faire trainer la décision de justice. Sa volonté d'économiser à tout prix sur le cout de personnel ne peut que conduire à accroître les risques physiques et psychosociaux.

Nous continuerons d'être aux côtés de la famille pour que toute la responsabilité de l'entreprise soit confirmée et qu'une réelle politique de prévention et de santé au travail voit le jour à Orange.

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

LA FONCTION PUBLIQUE ET LES PME À LA TRAÎNE

La DARES¹ a publié en mars 2016 une étude réalisée à partir de l'enquête conditions de travail réalisée par l'INSEE en 2013, cette enquête comporte désormais un volet employeur public et privé.

Les résultats de cette enquête montrent que les actions de prévention des risques professionnels sont loin d'être une pratique intégrée aussi bien par les entreprises que par les employeurs publics. Si toutefois elles sont présentes majoritairement dans les grandes entreprises, elles le sont beaucoup moins dans la Fonction publique et dans les petites et moyennes entreprises du secteur marchand et associatif.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est peu présent

Alors que les employeurs privés et publics déclarent à 60% avoir pris des mesures de prévention, ils ne sont plus que 46% à avoir élaboré ou actualisé un document unique d'évaluation des risques dans les 12 mois précédant l'enquête ! Dans la Fonction publique hospitalière, ce document est réalisé dans 75% des établissements mais dans seulement 51% de ceux de la Fonction publique d'État et 33% des collectivités territoriales. Ce document existe dans 93% des établissements du privé de plus de 250 salariés mais uniquement dans 41% des entreprises de moins de 10 salariés. La DARES montre également que dans les entreprises où il existe un CHSCT et où a eu lieu un accident du travail, le document unique est plus présent et de nouvelles mesures de prévention y sont plus fréquentes.

Les mesures de prévention les plus répandues sont la mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI), surtout dans les TPE, et la formation à la sécurité du personnel (essentiellement dans les grandes entreprises). Viennent ensuite la modification des locaux, des produits utilisés et des équipements de travail.

La prévention des risques psychosociaux est rarement intégrée dans le document unique

Elle l'est seulement dans 29% des entreprises avec des écarts énormes : 22% pour les entreprises privées de moins de 10 salariés contre 82% de ceux de 55 salariés et plus ; 71% dans la Fonction publique hospitalière contre 40% environ dans les deux autres fonctions publiques.

Dans les mesures de prévention mises en place, 24% d'entre elles sont d'ordre collectif (aménagement des horaires, modification de l'organisation du travail) ; 22% sont d'ordre individuel (signalement des salariés en situation de risque ou ayant des conduites addictives) ; 14% sont des actions de formation des salariés ou des managers à la prévention des RPS.

Ces quelques éléments illustrent le non respect par une majorité d'employeurs tant privés que publics, de leur obligation de protéger la santé et la sécurité de leurs salariés. 15 ans après le décret du 5 novembre 2001 qui contraint tout employeur à élaborer un document unique et à le mettre à jour, celui-ci n'est toujours pas en place dans plus de la moitié des établissements et services ! C'est donc un contrôle plus conséquent des entreprises et administrations qui doit être mis en place avec à la clé des sanctions financières dissuasives.

Cette étude souligne également le rôle positif de la présence syndicale dans la prise en compte des questions de santé au travail par les employeurs et la nécessité pour les équipes syndicales dans les CHSCT de poursuivre ce travail de terrain avec les salariés.

Pour en savoir plus : La prévention des risques professionnels. Les mesures mises en œuvre par les employeurs publics et privés : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/la-prevention-des-risques-professionnels>

Enfin, un parallèle peut être établi avec le rapport² sur la prévention et la prise en compte de pénibilité au travail dans la Fonction publique. En effet, celui-ci souligne également les carences des employeurs publics en matière de respect de la réglementation touchant à la santé et à la sécurité au travail.

Le rapport fait le constat d'employeurs publics qui « ne mettent en œuvre que très partiellement leurs obligations relatives à la traçabilité des expositions aux risques professionnels et à la prévention de la pénibilité (document unique d'évaluation des risques, fiches individuelles d'exposition aux risques professionnels ...), méconnaissant pour certains les textes parus depuis maintenant plusieurs années ». Il souligne également « l'absence de contrôle de la mise en œuvre des obligations pesant sur les employeurs publics ».

¹ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/>

² Rapport établi par l'inspection générale de l'administration et l'inspection générale des affaires sociales, publié en mars 2016

DANS QUELS CONTEXTES LES COMPORTEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL SONT-ILS LE PLUS FRÉQUENT ?



35 % des actifs occupés signalent avoir subi un comportement hostile dans le cadre de leur travail au cours des 12 derniers mois.

Parmi les victimes, plus d'une femme sur cinq indique avoir subi ce comportement à cause de son sexe, contre moins d'un homme sur vingt. Ce sont donc 8 % des femmes et 1 % des

hommes qui déclarent avoir subi un comportement sexiste au travail.

Les comportements à caractère sexiste sont moins fréquemment associés à des dysfonctionnements de l'organisation du travail que les comportements hostiles en général. Ils sont plus nombreux pour les femmes qui occupent des postes de travail plus fréquemment occupés par des hommes.

à télécharger sur le site de la DARES : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/dans-quels-contextes-les-comportements-sexistes-au-travail-sont-ils-le-plus>

LE 25 JUILLET 2016, PUBLICATION DU RAPPORT DE L'ANSES SUR LES EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES AUX PESTICIDES : MIEUX CONNAÎTRE ET RÉDUIRE LES EXPOSITIONS



En France, plus d'un million de professionnels du secteur agricole sont potentiellement exposés aux pesticides. L'Anses s'est autosaisie en 2011 pour mener une expertise collective visant à identifier, évaluer et caractériser les expositions aux pesticides des personnes travaillant dans l'agriculture. Dans l'avis qu'elle publie ce jour, l'Anses recommande la diminution des expositions par la réduction du recours aux pesticides, ainsi que différentes mesures de prévention. Par ailleurs, l'Agence recommande d'améliorer les connaissances sur les expositions en conditions réelles d'utilisation, dans un contexte où les données disponibles font aujourd'hui souvent défaut.

En France, les personnes travaillant dans l'agriculture et potentiellement exposées aux pesticides constituent une population importante. En 2010, plus d'un million de personnes avaient une activité régulière en agriculture, auxquelles doivent être ajoutées plusieurs centaines de milliers de travailleurs non permanents, ainsi que plusieurs dizaines de milliers de stagiaires. Au-delà, ces expositions peuvent aussi concerner les familles des professionnels concernés, ainsi que les riverains des zones d'utilisation des pesticides.

Outre l'impact sur l'environnement, la réduction du recours aux pesticides en agriculture revêt une importance particulière en raison des enjeux de santé, et notamment de santé au travail.

De nombreuses études épidémiologiques mettent en évidence une association entre les expositions aux pesticides et certaines pathologies chroniques. L'expertise collective de l'Inserm, publiée en 2013, a mis en évidence des excès de risque pour différentes pathologies, notamment certains cancers (hémopathies malignes, cancers de la prostate, tumeurs cérébrales, cancers cutanés...), certaines maladies neurologiques (maladie de Parkinson, maladie d'Alzheimer, troubles cogni-

tifs...) et certains troubles de la reproduction et du développement, liés à des expositions à différents pesticides ou classes de pesticides, avec des niveaux de présomption pouvant aller de faible à fort selon les cas.

Dans ce contexte, l'Anses s'est autosaisie en 2011 pour mener une expertise collective visant à identifier, évaluer et caractériser les expositions aux pesticides des personnes travaillant dans l'agriculture, afin de proposer des actions de réduction et de prévention. Par pesticides, on entend les produits phytopharmaceutiques, biocides et certains produits de médecine vétérinaire (antiparasitaires notamment).

lire la suite sur le site de l'ANSES : <https://www.anses.fr/fr/content/publication-du-rapport-sur-les-expositions-professionnelles-aux-pesticides-mieux-conna%C3%AAtre>

AVIS ET RAPPORTS de l'Anses relatifs à «L'exposition des travailleurs agricoles aux pesticides» - Volume 1 - Volume central

Volume 2 : Analyse de la littérature pour les situations françaises

Volume 3 : Etude de cas sur l'élevage ovin

Volume 4 : Etude de cas sur la réentrée en arboriculture

Volume 5 : Usages possibles des statistiques agricoles pour appuyer la caractérisation des exploitations agricoles, des pratiques et des expositions aux pesticides dans l'agriculture en France

Volume 6 : Informations disponibles dans les dispositifs de vigilance, dans les tableaux de maladie professionnelle, dans l'enquête SUMER, et dans les matrices emplois/expositions ou cultures/expositions

Volume 7 : Expositions et homologation des pesticides

Exposition des travailleurs agricoles aux pesticides : Revue systématique de la littérature scientifique disponible sur les expositions aux pesticides des travailleurs agricoles en France. Version janvier 2014.

L'IMPACT DES RESTRUCTURATIONS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES OUVRIERS DE LA FILIÈRE AUTOMOBILE

Armelle Gorgeu
René Mathieu

Dans une filière industrielle, comme la filière automobile¹, les restructurations sont devenues choses si courantes qu'elles sont considérées par les managers comme inéluctables et nécessaires pour maintenir la compétitivité des usines. Dans la décennie 80, la création de cette filière avait provoqué de profonds bouleversements dans les relations entre les entreprises, et la disparition de nombreux sous-traitants automobiles. Dans les années 90, d'autres sous-traitants qui ne pouvaient pas atteindre le chiffre d'affaire exigé par les constructeurs pour leurs fournisseurs de premier rang, ont été rétrogradés au second rang, ou ont été rachetés par des entreprises plus importantes. Dans les décennies 90 et 2000 les fournisseurs de la filière ont dû satisfaire aux exigences des constructeurs très contraignantes en matière de qualité, de livraison en juste à temps, et de réduction des coûts, et s'internationaliser, 69% du chiffre d'affaires du secteur équipement automobile étant réalisés par des étrangers au premier janvier 1998. La concentration des groupes s'est beaucoup accélérée depuis 1999, et a abouti à de nombreux changements dans la nationalité des capitaux, et aux rachats de plus en plus fréquents de fournisseurs par des fonds de pension ou des fonds d'investissements qui démantèlent les entreprises et délocalisent la production en se basant uniquement sur des ratios financiers. La période d'expansion, commencée à la fin de l'année 1998, s'est achevée à la fin 2001. Depuis la filière automobile a été fortement affectée par les délocalisations de production dans les pays à bas salaires. Ce processus s'est accéléré au cours de la seconde moitié des années 2000, comme le montrent les entretiens axés sur les conditions de travail que nous avons réalisés de 2006 à 2011 auprès d'ouvrier-e-s, de représentants syndicaux, et de médecins du travail². Depuis la fin 2005, la filière automobile en France connaît une crise structurelle qui s'explique par ces délocalisations et par la mévente de certains modèles de voitures, notamment ceux de haut de gamme. La récession de 2009 a aggravé cette crise. Depuis 30 ans, les suppressions de postes ont été importantes, mais elles ne se sont pas toujours traduites par des compressions des effectifs ouvriers en CDI car les usines de la filière font appel massivement à l'intérim. Dans la décennie 2000, l'industrie automobile (les constructeurs et les équipementiers) est le secteur qui emploie le plus d'intérimaires³.

UNE STANDARDISATION DU TRAVAIL ET DE NOUVEAUX MODES DE MANAGEMENT

Les réorganisations de la production et du travail, évoquées par nos différents interlocuteurs, depuis 2006 ont comme objectif de réduire les coûts de production et de supprimer des postes

de travail. Elles s'accompagnent de pratiques de gestion de la main-d'œuvre déshumanisées qui se transmettent le long de la chaîne hiérarchique. L'ouvrier est dorénavant évalué par un « chef », généralement diplômé (ayant au minimum un BTS) et souvent plus jeune que lui, qui ne connaît pas le travail de l'ouvrier, à la différence de l'ancienne maîtrise. Ce supérieur transmet des consignes et surveille rigoureusement leur application, c'est sa carrière qui est en jeu. Les restructurations récentes visent à standardiser le travail pour qu'il puisse être effectué par un intérimaire et délocalisé facilement. Les propos d'ouvriers, de médecins du travail, et de syndicalistes en 2010 et 2011 montrent que la récession a accéléré cette standardisation par la diffusion du modèle de la lean production⁴. Réorganiser dans le cadre du lean consiste notamment à « compacter » les usines en réduisant les surfaces de production, à resserrer les postes de travail, à supprimer les déplacements, tout ce dont l'ouvrier a besoin étant placé à son poste de travail.

Les restructurations se concrétisent par des transformations de l'organisation du travail mais aussi par des changements dans les pratiques de gestion de la main-d'œuvre, qui peuvent être de véritables bouleversements lors de rachats, parce qu'ils remettent en cause tout le passé de l'usine. Des changements d'équipes de directions, même en l'absence de changements de groupes, peuvent aussi provoquer des transformations importantes et brutales dans les pratiques de gestion de la main-d'œuvre, et dans les conditions de travail. Pour les ouvriers, rejeter les nouveaux modes de management c'est aussi dénoncer le mépris des supérieurs hiérarchiques à leur égard. « *Les gap leaders doivent être des gens dévoués corps et âme à l'entreprise, des petits flics surveillant la production en fonction des tableaux de marche heure par heure, qui doivent indiquer pourquoi l'objectif n'est pas atteint, ce qui est source de tensions pour les opérateurs.* » (un représentant syndical). Dans certaines usines fournisseurs il en est de même pour les moniteurs qui ont en charge la gestion quotidienne des opérateurs sans avoir de rôle hiérarchique, comme le montrent ces propos d'un autre représentant syndical fin 2010-début 2011. « *La direction préfère embaucher des jeunes tout frais avec des diplômes qu'ils forment que de permettre à des opérateurs de devenir moniteurs. Un opérateur, même s'il le veut, ne peut pas évoluer.* ». Les propos de chacune de ces trois ouvrières d'une même usine fournisseur, fin 2010, sont très similaires sur le comportement du management. « *La hiérarchie nous estime très bas* ». « *On a l'impression que l'on fait jamais rien de bien... on nous le fait sentir, ça ne va jamais* ». « *Vous avez l'impression d'être dans une secte... parole d'évangile, vous n'avez pas à penser... nous sommes les bras et*

>>>

Armelle Gorgeu

sociologues, ex. chercheurs du CNRS, spécialisés dans l'analyse de la gestion de l'emploi et de la main d'œuvre et des conditions de travail des ouvriers de la filière automobile

René Mathieu

sociologues, ex. chercheurs du CNRS, spécialisés dans l'analyse de la gestion de l'emploi et de la main d'œuvre et des conditions de travail des ouvriers de la filière automobile

eux la tête ».

Le rejet des nouveaux modes de management ne concerne pas seulement le personnel des usines fournisseurs, comme le montrent les propos, début 2011, de cet ouvrier d'une usine constructeur qui dénonce une distinction de type « castes : tu es ouvrier, tu restes ouvrier. Les anciens chefs d'équipe ont été mis ailleurs pour être remplacés par de jeunes responsables d'unités qui appliquent le rendement opérationnel.. Le seul moment où on peut souffler, c'est quand la chaîne s'arrête car elle est saturée ou qu'il y a une machine qui ne marche pas. Il faut toujours faire plus. Les machines ne doivent jamais être à l'arrêt. Il y a un climat de terreur ». Cet ouvrier se sent bloqué dans son évolution professionnelle à cause de la nouvelle grille de classification, mise en place depuis 2007. Il se plaint, depuis dix ans, de ne pas avoir changé de coefficient et de ne pas avoir eu d'augmentation individuelle.

LES CONSÉQUENCES SUR LA SANTÉ DU PERSONNEL ET SUR LA SÉCURITÉ

Ce mode de management et les réorganisations du travail sont dénoncés par les médecins du travail. Celui de l'usine où travaillent les trois ouvrières évoquées ci-dessus n'est pas consulté par la direction de l'usine en cas de réorganisation. Il constate une augmentation inquiétante du nombre de nouveaux cas de troubles musculaires squelettiques (TMS) : « 24 nouveaux cas de 2005 à juin 2008 et 30 entre juillet 2008 et septembre 2010, ce qui ne s'était jamais vu depuis la création de l'usine. Cette augmentation significative du nombre de nouveaux cas, c'est aussi la confirmation des tendinites de l'épaule, qui sont parmi les TMS les plus graves ». Pour ce médecin, cette progression est due à la fois au renvoi des intérimaires, qui a intensifié le travail des salariés permanents, et à la mise en place du lean. Un médecin, interrogé en 2006, avait en charge d'autres usines du même groupe, dont une de création récente, qui était « la caricature du flux tendu. Il n'y a pas de polyvalence gestuelle et posturale. Les gens de 40 ans ne peuvent pas suivre. Je n'ai pas de postes pour mettre les gens à mi-temps thérapeutiques et les gens à restrictions médicales. Les gens se touchent pour passer le siège au suivant. Ce système vise à intensifier le boulot, et marche bien avec 100% d'intérimaires, car dans ce cas on externalise les TMS ». Les effets néfastes de la lean production sur la santé sont dénoncés par tous les médecins. « On pense à la place des autres pour chasser les mauvais gestes, on reconfigure en permanence, on fait la chasse au gaspillage. On m'a montré un aménagement dans ce cadre. Je pense que cela enlève de l'autonomie aux gens ». « C'est très mauvais de ne plus marcher. Marcher permettait de récupérer pour les épaules et les membres supérieurs. Maintenant, il n'y a plus aucune récupération ».

La récession de la fin 2008 a été, d'après plusieurs interlocuteurs, une occasion de supprimer des postes de travail mais aussi, en corollaire, de réduire les dépenses destinées à améliorer les conditions de travail ou à augmenter la sécurité. « Au moment de la récession la moitié du service sécurité a été supprimée. Plus rien ne se passe. On ne les voit plus tourner. Le coordonnateur sécurité ne fait plus rien » (une représentante syndicale). Il en a été de même dans cet établissement fournisseur où « la crise, la diminution des commandes du constructeur, cela a été un prétexte pour refuser les solutions proposées par une ergonome d'une société extérieure pour réduire les problèmes de dorsalgies et de sciatiques » (un ouvrier), propos confirmés par le médecin du travail ayant en charge cet établissement. La détérioration de l'emploi dégrade les conditions de travail et augmente les risques physiques et psychosociaux. Mais les liens entre réduction des effectifs et détérioration des conditions de travail ne sont pas dans un seul sens. Un ouvrier d'une usine de montage constructeur, en chômage au moment de l'entretien fin 2010, après avoir quitté l'usine en 2009 dans le cadre de départs négociés, explique que la dégradation des conditions de travail peut être un préalable à des suppressions d'emplois, voire être voulue pour inciter le personnel à accepter de quitter l'usine dans le cadre de départs dits négociés mais plutôt imposés.

LES RÉSISTANCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Les enquêtes réalisées depuis 2006 montrent que la plupart de nos interlocuteurs ressentent fortement la dégradation des conditions de travail des ouvriers et sont conscients de ses effets délétères sur la santé. Les résistances face à celle-ci ont été davantage abordées depuis 2010. On peut se demander si la récession et les conflits qu'elle a déclenchés lors des fermetures d'usines, notamment dans la filière automobile, n'a pas eu, dans le cas des ouvrier-e-s interrogés, des incidences sur la perception de leurs conditions de travail. Celles-ci se sont objectivement détériorées, et certains l'ont d'autant plus senti qu'ils

ont pris conscience de leur « exploitation ». La résistance face aux suppressions d'emplois et à la détérioration des conditions de travail a été un thème largement débattu avec les représentants syndicaux qui ont mis en avant les actions collectives qu'ils ont pu mener mais aussi les difficultés qu'ils rencontrent pour mobiliser le personnel et s'opposer à des décisions qui sont prises dans les états-majors des groupes. Les marges de manœuvre des médecins du travail sont également limitées mais ceux avec qui nous avons eu un entretien s'efforcent pour la plupart d'avoir un rôle de prévention.

Pour les ouvrier-e-s interrogés, les moyens de s'opposer à l'intensification du travail sont réduits à la fois sur le plan individuel et sur le plan collectif. Les relations tendues avec les supérieurs hiérarchiques, les pressions contre les arrêts de travail, même en cas d'accidents de travail, la peur de perdre son emploi, sont des facteurs qui rendent difficile toute forme de contestation individuelle et collective, y compris le refus d'heures supplémentaires sur la base du volontariat, car les personnes qui le font peuvent être sanctionnées. Néanmoins, des « astuces » peuvent être trouvées par certains ; s'économiser en allant fréquemment aux toilettes pour ceux qui n'ont pas besoin d'être remplacés, réduire leur rythme de travail habituel lorsqu'ils sont chronométrés. D'autres personnes qui aiment leur travail, parce qu'elles ont une relative autonomie et de bonnes relations avec leurs collègues, ne tiennent pas à changer de poste, quitte à refuser une promotion, ou à ne pas prévenir l'infirmerie de leurs TMS, car elles craignent de se retrouver sur un poste peut-être moins pénible physiquement mais plus stressant. Sur le plan collectif, il y a eu dans certaines usines, en 2009 notamment, des débrayages venant de la base, ensuite relayés par les syndicats, et une forte augmentation des voix en faveur du syndicat le plus revendicatif lors des élections professionnelles. C'est le cas notamment dans cette usine de montage constructeur, très touchée par la récession, où la charge de travail a fortement augmenté suite aux suppressions d'emplois et à la réorganisation de la ligne de montage, provoquant « un pic de stress » qui a été à l'origine d'un débrayage. D'après des syndicalistes de cette usine, si leur syndicat a progressé aux élections de septembre 2010, et est devenu majoritaire, tous collègues confondus, c'est parce que « la colère monte. Les gens s'expriment davantage. Ils ont moins peur du responsable d'unité. Il y avait beaucoup de respect de l'autorité dans cette région, mais il y en a moins maintenant ». Dans des usines fournisseurs également, des représentants syndicaux font état depuis 2006 de conflits du travail et d'une progression des voix en faveur de leur syndicat parce qu'il est revendicatif. Pour les représentants syndicaux rencontrés, leurs marges de manœuvre dépendent de l'attitude des salariés et du soutien qu'ils peuvent avoir de leur part. Celles-ci sont faibles dans les usines où la récession tend à anesthésier toute forme de résistance, notamment lorsque les jeunes plus contestataires sont partis. « Les jeunes qui étaient les plus revendicatifs ont été mutés, ce qui a entraîné un vieillissement, la moyenne d'âge étant maintenant de 55 ans, et une perte d'influence de notre syndicat qui n'est plus majoritaire depuis 2009 » (un représentant syndical). La contestation peut émerger plus facilement si les départs ont concerné surtout les plus âgés, fatalistes, et que les jeunes se révoltent. Le poids des syndicats dépend également du degré d'autonomie de l'établissement dans le groupe dont il dépend. Si toutes les décisions sont prises au niveau du groupe, les représentants syndicaux locaux ont des moyens limités pour s'opposer à la détérioration des conditions de travail.

1 Nous entendons par filière automobile, l'ensemble des entreprises qui participent à la fabrication des voitures, constructeurs, fournisseurs de premier rang qui travaillent directement pour les constructeurs, fournisseurs de deuxième et troisième rangs, qui travaillent indirectement pour les constructeurs. Les constructeurs automobiles délèguent à des groupes fournisseurs de rang 1 la fabrication d'ensembles prêts à être montés, ce qui peut représenter jusqu'à 75% du prix de revient d'un véhicule.

2 Cf. Gorgeu A., Mathieu R., « Les suppressions d'emploi dans la filière automobile ; l'impact négatif sur les conditions de travail et la qualification ouvrière », Formation Emploi, n°124, 2013, et Gorgeu A., Mathieu R., « Le travail ouvrier à l'épreuve des restructurations dans les usines de la filière automobile », in Bouchareb R., Thibault M., Des restructurations du travail à l'accompagnement vers l'emploi, Presses Universitaires du Septentrion, 2015

3 Le taux de recours à l'intérim (rapport des intérimaires à l'emploi salarié en fin de trimestre) de l'industrie automobile, d'après la DARES, était de l'ordre de 3 à 5% jusqu'en 1997. Depuis le début des années 2000 jusqu'à la fin 2007, il dépasse généralement 10% chaque trimestre. Il a atteint 13,6% au quatrième trimestre 2002, et s'il a diminué depuis pour des raisons conjoncturelles, il est resté important jusqu'à la fin du premier trimestre 2008 (10,9% au quatrième trimestre 2007 et 11,7% au premier trimestre 2008). Le taux a fortement baissé avec la crise, puis il a remonté fin 2010, et il reste important dans certaines usines en 2012.

4 « Le modèle de la lean production s'apparente au modèle toyotien dont il constitue une adaptation dans le contexte de systèmes productifs nord américain et européen » (Valeyre A., Nouvelles formes d'organisation du travail et santé des salariés en Europe, communication pour le colloque du GRIS, « Organisation, gestion productive et santé au travail », Université de Rouen, 16 et 17 décembre 2010).

Poussés au suicide



C'est au tour de l'hôpital d'être touché par une vague de suicides. Un suicide c'est toujours un cataclysme. Pour la famille, les collègues, c'est le ciel qui tombe sur la tête. Mais existe-t-il des liens entre l'activité professionnelle et le suicide ? Est-ce qu'une femme, un

homme, peuvent se suicider du fait de leur activité professionnelle ?

Cette réflexion est alimentée par deux sources d'information. La première est celle de l'engagement syndical en particulier au CHSCT, la seconde vient de l'activité des psychologues publics qui interviennent en soutien dans les situations qui ont un fort retentissement psychologique, les suicides au travail en font partie.

Voyons dans un premier temps comment cela se passe sur le terrain puis tentons de prendre de la distance pour comprendre les déterminants sociologiques à l'œuvre dans le suicide.

Lorsque les salariés sont confrontés directement à la mort de leur collègue, c'est un traumatisme violent, une effraction de l'intimité qui bouleverse le quotidien, l'agenda, qui bloque les capacités de penser, qui sidère.

Ce fut le cas dans les locaux de France Telecom quelques heures après qu'un des salariés se soit immolé par le feu laissant sur la façade du bâtiment la marque noire de sa mort. Tous ceux qui ont embauché ce matin-là, ont été pris à la gorge par sa dépouille calcinée, envahis par une angoisse tenace. Cette réaction a été d'autant plus forte que ces salariés ont été pris par surprise, « le ciel leur est tombé sur la tête » ! Comment comprendre qu'en pleine campagne médiatique sur les suicides chez France Telecom, les salariés de ce service n'aient jamais pensé que cela pouvait les atteindre ? Comment se fait-il que la France entière était informée du risque de suicide dans cette entreprise et qu'à l'intérieur personne ne se pensait ou pensait son collègue à risque, pensait que l'un d'entre eux pouvait passer à l'acte.

L'explication c'est la détermination sociale de nos comportements. Nos actes sont parfois, souvent, dictés par le contexte dans lequel nous vivons et cela à notre insu.

C'est vrai pour l'achat des chaussures que l'on croit acheter librement pourtant les hommes et les femmes n'achètent pas les mêmes chaussures en Amérique du sud, en Indonésie ou en Europe, par contre nos chaussures ressemblent beaucoup à celles de nos collègues, de nos voisins. Cette détermination est vraie aussi pour le port de la barbe qui s'est généralisé ces dernières années pour s'intégrer à un habitus au sens de Bourdieu¹.

Et enfin c'est vrai aussi pour le suicide. Cela a été démontré dès 1897 par E. Durkheim². A maintes reprises des études statistiques ont fait la preuve que le contexte social, et donc socio-professionnel, peut augmenter le taux de suicide dans une population. Le tout à l'insu de ceux qui sont touchés, puisque nous n'avons pas conscience des déterminants sociaux. Chacun croit acheter des chaussures parce qu'elles nous plaisent et chacun croit que le collègue s'est suicidé en raison de pro-

blèmes personnels. Difficultés privées que les personnes « bien intentionnées » vont s'empresse d'identifier. Sauf que dans un autre contexte socio-professionnel avec les mêmes difficultés familiales la même personne ne se serait pas suicidée.

La question des statistiques mérite d'être détaillée, puisque c'est à l'aide des statistiques que se démontre la détermination sociale.

Les statistiques ont montré leur nez dans le dossier d'Orange, « Statistiquement le taux de suicide dans cette grande entreprise serait légèrement supérieur au taux attendu mais cela ne dépasserait pas la marge d'erreur acceptable »³. Dans ce raisonnement il y a tout le cynisme de ceux qui ne s'encombrent ni de l'émotion ni de la vie de leur salarié. Quand le PDG d'Orange déclare : « Les départs je les ferai d'une façon ou d'un autre par la porte ou par la fenêtre » pour lui un suicide c'est un départ comme un autre et il en avait 22 000 à faire.

Pourtant les études statistiques montrent que le taux de suicide est deux fois plus important chez le non travailleur. Comme quoi le travail peut et doit être intégrateur et protecteur. Cela vient d'être confirmé par une étude publiée en 2015 par l'INSERM⁴, qui montre l'association entre l'augmentation du taux de chômage et l'augmentation des morts par suicide chez les hommes.

Comme pour la santé, il y a bien un gradient social du suicide, qui touche plus ceux qui ont les emplois les moins intéressants. Dans notre exemple, il touche certainement plus les employés d'Orange qui doivent vendre des produits à des clients, que les salariés de France Telecom qui assuraient une mission de service public en dotant chaque foyer français d'un téléphone S63. Pour ces derniers, le travail avait un sens et c'est bien cette perte du sens du travail qui est parfois à l'origine de suicide.

L'engagement professionnel, véritable pilier de l'identité, est mis à mal par des politiques de management qui nient le sujet. Le cynisme du capitalisme est aussi à l'œuvre dans la gestion des drames que sont les suicides engendrés par le travail dépourvu de sens, ainsi est-il toujours question des suicides à France Telecom jamais de ceux d'Orange pour ne pas ternir l'image de la marque.

Quelles sont les pistes pour les syndicalistes.

La première chose est de ne jamais laisser une annonce sans réponse. Quand un collègue évoque l'éventualité du suicide ce n'est jamais à la légère et cela doit toujours trouver une réponse, un conseil, une orientation et surtout une vigilance amicale.

Le deuxième recours c'est la fiche Outil pour l'action syndicale numéro N°8 de la commission Santé au travail rédigée par l'Union syndicale Solidaires qui propose aux militants, que faire en cas de suicide ou tentative de suicide.

Enfin dernière possibilité pour les syndicalistes « Faire reconnaître un suicide comme accident du travail » guide rédigé par F. Daniellou ergonome à l'Institut polytechnique de Bordeaux.

1 Pierre Bourdieu, Questions de sociologie, Paris, Les Éditions de Minuit, coll. « Documents », 1980, 268 p.
2 Emile Durkheim 1897, Le Suicide, Paris, Alcan
3 Olivier Babeau, Suicides à France Telecom : statistiques contre émotion, Atlantico, 27 fev 2011
4 Moussa Laanani & coll, Association entre taux de chômage et suicide, par sexe et classe d'âge en France métropolitaine, 2000-2010, bull Epidémiol Hebdomadaire, 2015, 2-6.

QUAND LA SANTÉ DÉCUPLE LES INÉGALITÉS

AGONE N°58, 2016

COORDINATION : MAUD GELLY, BAPTISTE GIRAUD ET LAURE PITTI

À nombre de consultations égal, on est plus ou moins bien soigné selon sa classe sociale et son origine nationale. Les malades d'un cancer sont moins bien informés sur leur maladie par leur médecin quand ils sont pauvres. Au moment de l'apparition d'une douleur thoracique, premier signe d'un infarctus, les catégories sociales les plus favorisées font l'objet d'une prise en charge médicale plus approfondie et plus spécialisée. Les inégalités sociales qui marquent le suivi de grossesse sont aggravées par les pratiques des soignants qui informent moins, et moins bien, les femmes des classes populaires, a fortiori étrangères. Plus largement, les recommandations médicales nationales sont moins bien appliquées par les médecins pour les membres des classes populaires.

Sommaire :

- Une médecine de classe ? Inégalités sociales, système de santé et pratiques de soins, Maud Gelly et Laure Pitti
- "Corps et âme". Le parti des Black Panthers et la lutte contre les discriminations médicales, Alondra Nelson
- "Médecin de première ligne dans un quartier

populaire". Un généraliste en banlieue rouge des années 1960 aux années 2010, Audrey Mariette et Laure Pitti

- La fabrique médicale des inégalités dans l'accès aux soins d'urgence. Ethnographie comparée de deux services d'urgence public et privé, Sylvie Morel

- Logiques de tri et discriminations à l'hôpital public : vers une nouvelle morale hospitalière ?, Caroline Izambert

- "C'est gênant de se mettre à dos son médecin, parce qu'on en a besoin." Ouvriers malades de leur travail face à la médecine, Pascal Marichalar

- Inégalités contraceptives au pays de la pilule, Hélène Bretin et Laurence Kotobi

- Des inégalités en tous genres face au décès par sida et de leur ignorance par le système de santé, Maud Gelly

- De la santé pour tous à la sécurité de tous ? Logiques scientifiques et politiques de la surveillance épidémiologique, François Buton

- Histoire radicale : « Le travail des enfants dans les verreries en 1912 », Charles Delzant.

à commander sur : <http://agone.org/revueagone/agone58/>



BOULOTS DE MERDE ! DU CIREUR AU TRADER, ENQUÊTE SUR L'UTILITÉ ET LA NUISANCE SOCIALES DES MÉTIERS

JULIEN BRYGO, OLIVIER CYRAN



Pas un jour sans que vous entendiez quelqu'un soupiner : je fais un boulot de merde. Pas un jour peut-être sans que vous le pensiez vous-même. Ces boulots-là sont partout, dans nos emplois abrutissants ou dépourvus de sens, dans notre servitude et notre isolement, dans nos fiches de paie squelettiques et nos fins de mois embourbées. Ils se propagent à l'ensemble du monde du travail, nourris par la dégradation des métiers socialement utiles comme par la survalorisation des professions parasites ou néfastes.

Comment définir le boulot de merde à l'heure de la prolifération des contrats précaires, des tâches serviles au service des plus riches et des techniques managériales d'essorage de la main-d'œuvre ? Pourquoi l'expression paraît-elle appropriée pour désigner la corvée de l'agent de nettoyage ou

du livreur de nans au fromage, mais pas celle du conseiller fiscal ou du haut fonctionnaire attelé au démantèlement du code du travail ?

Pour tenter de répondre à ces questions, deux journalistes eux-mêmes précaires ont mené l'enquête pendant plusieurs années. Du cireur de chaussures au gestionnaire de patrimoine, du distributeur de prospectus au « personal shopper » qui accompagne des clientes dans leurs emplettes de luxe, de l'infirmière asphyxiée par le « Lean management » au journaliste boursier qui récite les cours du CAC 40, les rencontres et les situations qu'ils rapportent de leur exploration dessinent un territoire ravagé, en proie à une violence sociale féroce, qui paraît s'enfoncer chaque jour un peu plus dans sa propre absurdité. Jusqu'à quand ?

SALARIÉS DU PUBLIC, SALARIÉS DU PRIVÉ FACE AUX CHANGEMENTS SOUS LA DIRECTION DE NATHALIE GREENAN, SYLVIE HAMON-CHOLET, PASCAL UGHETTO

Secteurs public et privé sont souvent opposés l'un à l'autre, donnant lieu à des controverses où chacun prend l'autre comme exemple à ne pas suivre. Pourtant, ils sont travaillés par d'importants changements depuis plusieurs décennies. Cette étude vise à analyser les dynamiques de changement

propres à chaque secteur, le tout sous un éclairage pluri-disciplinaire autour de l'économie et de la sociologie. À l'heure où la qualité de vie au travail est présentée comme un impératif, cet ouvrage tente de fournir les constats et les analyses permettant de tenir ce pari.

