



EMPLOIS



SALAIRES



CONDITIONS DE TRAVAIL



JE LUTTE DONC J'EXISTE !



5



ATRABILE

LE PARFUM
DES HOMMES
KIM SU-BAK

12



4

d'expertise cancer cancer professionnel
CHSCT conditions de travail
Document Unique droit d'alerte droit de retrait
entretien individuel d'évaluation Eternit
expertise CHSCT faute inexcusable
fonction publique grève harcèlement
moral inspection du travail intensification du travail
international maladie professionnelle

11



9

3 ACTUALITÉS

Un été meurtrier pour nos droits

4 JURISPRUDENCES

Expertise

- Un employeur conteste le contenu de l'expertise et refuse d'en régler le prix
- Pour décider d'une expertise, le risque grave doit être toujours actuel
- Action en justice : le mandat donné par le CHSCT est valable pour tous les recours
- Une expertise de l'employeur ne prive pas le CHSCT de son droit d'y recourir si le risque est actuel

Désignation au sein du CHSCT

- Le représentant syndical au CHSCT doit dépendre de son ressort géographique
- Qu'en est-il de l'élection des représentants au CHSCT en cas d'annulation des élections du CE et des DP ?

5 VU DU TERRAIN

- Ne pas perdre sa vie à la gagner ?
- Un jugement contre la surveillance des salarié-e-s
- Stage fédéral centré sur le CHSCT et les équipes militantes à Paris les 9 et 10 avril 2015
- Et Voilà à Lille

7 ICI ET AILLEURS

- Les expositions aux risques professionnels - Les produits chimiques
- Intensité du travail et usages des technologies de l'information et de la communication
- L'organisation du temps de travail
- Risques psychosociaux et situation économique des entreprises
- Concertation Santé Sécurité au Travail dans la Fonction publique
- Colloque « Risques psychosociaux : comment agir ensemble ? »

9 L'INVITÉ

Philippe DAVEZIES

LES RISQUES DU TRAVAIL, La Découverte 2015
PARTIE III : IMPACTS DU TRAVAIL SUR LA SANTE

11 QUESTIONS/RÉPONSES

Une nouvelle rubrique...

12 PARUTIONS

- La nouvelle revue du travail n°6 émotions au travail - travail des émotions
- Les Utopiques cahier de réflexion de l'union syndicale Solidaires
- Le parfum des hommes Kim Su-bak

Un été meurtrier pour nos droits

Faute d'une mobilisation sociale suffisante de nombreux textes de lois s'attaquant à nos droits collectifs ont été adoptés cet été à l'initiative du gouvernement avec des implications non négligeables. Parmi ceux-ci la loi renseignement et le renforcement de la surveillance et du contrôle des citoyens-nes, la loi Macron, qui facilite le travail nocturne et du dimanche, dérèglement des professions et secteurs et la loi sur le dialogue social, portée par l'ex-ministre de l'emploi que nous avons dénoncé, notamment sur la réunion des instances de représentation du personnel, ou la suppression ou la simplification de quelques avancées passées (CV anonyme, données sexuelles salariales, compte pénibilité...). Loin de s'arrêter à cela, le premier ministre a affirmé dans ses dernières déclarations que son gouvernement continuera sur cette lancée avec sur la question de l'emploi la poursuite de la déréglementation. Quelques rapports vont sortir en septembre pour servir de points d'appui à ces attaques déjà initiées par le livre de Badinter et Lyon-Caen et venant conforter l'attaque massive sur la hiérarchie des normes (Combrexelle) ou adapter le travail à l'ère numérique (Mettling).

Loi Rebsamen, des reculs majeurs pour les CHSCT

La loi relative au dialogue social est désormais promulguée (JO du 18 août) et le moins qu'on puisse dire est que nos craintes étaient bien fondées car elle revert totalement la structure de la représentation du personnel dans les entreprises de moins de 300 salariés en intégrant désormais le CHSCT dans la délégation unique du personnel (DUP).

Une des principales évolutions de ce texte est donc la mise en place d'une délégation unique du personnel, la DUP, élargie au CHSCT. L'article 13 du projet de loi prévoit à la fois de relever, de 199 à 299, l'effectif maximum pour mettre en place une DUP et d'y intégrer le CHSCT. Ce sont plus de 3 000 entreprises supplémentaires qui vont basculer dans la DUP concernant plus de 600 000 salariés-e-s.

Une fusion-acquisition

La loi ne prévoit pas une fusion mais un regroupement des trois instances. Il est ainsi indiqué que «les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions». Mais c'est l'employeur seul qui pourra décider de mettre en place la DUP après consultation des délégués du personnel et, s'ils existent, du comité d'entreprise ainsi que du CHSCT. C'est donc une décision unilatérale pour les patrons qui pourra être prise lors de la mise en place ou du renouvellement de l'une de ces trois instances. Si une entreprise est composée d'établissements distincts, une DUP sera mise en place pour chaque établissement.

Jeu de DUP

Le texte précise que CE, DP et CHSCT conserveront leurs règles de fonctionnement respectives mais avec

de nombreux aménagements. Important, le rythme des réunions de la DUP sera désormais bimestrielle et plus mensuel, c'est-à-dire tous les deux mois. Paraît-il pour «simplifier» le dialogue social mais dans les faits c'est surtout pour le réduire. Pour faire mine de préserver les quatre réunions obligatoires du CHSCT, au moins quatre des six réunions obligatoires de la DUP devront porter en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT. Tout est dans le «ou partie»... Toujours dans le maquillage et les apparences, si le secrétaire de la DUP assumera la fonction de secrétaire du CE, il y aura un secrétaire adjoint de la DUP qui exercera les fonctions dévolues au secrétaire du CHSCT. Par contre l'ordre du jour ne sera communiqué aux «représentants ayant qualité pour siéger» que 8 jours au moins avant la séance au lieu des 15 jours prévus dans le fonctionnement normal du CHSCT. On peut faire le lien avec aussi la suppression du délit d'entrave contenue dans la loi Macron.

Silence dans les rangs

Lorsqu'un point inscrit à l'ordre du jour de la DUP concernera à la fois les attributions exercées au titre du CE et du CHSCT, par exemple une réorganisation ou un projet important, l'employeur pourra recueillir un avis unique et, si une expertise est décidée, elle sera également commune aux deux institutions et l'avis devra être rendu dans les délais applicables au comité d'entreprise. Il s'agit là d'un recul majeur.

En attente des décrets

Si la loi est entrée en application le 19 août, il manque encore des décrets importants qui devront préciser le nombre de représentants à élire, les conditions de désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint, le nombre et les conditions d'utilisation du crédit d'heures et les conditions de l'expertise commune. Encore de belles possibilités de réduire les droits des représentant-e-s des salarié-e-s.

Des IRP façon puzzle

À partir de 300 salariés, la loi Rebsamen permet, par accord collectif majoritaire, un regroupement partiel ou total des IRP. Cela concerne environ 7 000 entreprises couvrant 7 millions de salarié-e-s. Ce regroupement sera à la carte, cela pourra être celui de toutes les instances comme dans la DUP, ou celui de deux instances (CE et DP, CE et CHSCT, CHSCT et DP). Dans les entreprises ayant des établissements distincts, il pourra y avoir des regroupements différents dans ceux-ci et il pourra même y avoir un accord au niveau d'un seul établissement. Avec Rebsamen, on disperse, on ventile et au final la situation des IRP devient illisible.

Tout ceci ne fait que renforcer l'urgente nécessité des États généraux de la santé des travailleuses et travailleurs que nous préparons début 2016 !

EXPERTISE

Un employeur conteste le contenu de l'expertise et refuse d'en régler le prix

Le CHRU de Lille a refusé de régler le solde du montant de l'expertise pour «manque de consistance des rapports fournis d'une part, et le manque d'originalité et d'efficacité des recommandations d'autre part».

Suite au suicide de quatre agents, l'expertise pour «risque grave» votée par le CHSCT, devait porter sur l'organisation du travail, les relations de travail, l'évaluation et l'identification des risques auxquels les personnels sont exposés... Dix rapports d'étapes ont été remis au CHSCT Central pour chacun des établissements visés par l'expertise.

Dans sa contestation l'employeur faisait aussi valoir que les rapports de l'expert ne se distinguent guère d'un précédent rapport réalisé par l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) à la suite du premier décès par suicide.

A la lumière des documents et arguments produits par l'expert, la Cour d'appel a en a jugé autrement et considéré que le cabinet avait rempli sa mission avec compétence, dans le respect des règles définies par le code du travail.

Arrêt cour d'appel de Douai N°14/06109 du 28 mai 2015

Pour décider d'une expertise, le risque grave doit être toujours actuel

Dans cette affaire le CHSCT avait eu recours à une expertise pour risque grave dans le but de réaliser une étude sur l'exposition des salariés aux risques psychosociaux dans l'établissement. Le CHSCT invoquait plusieurs situations de harcèlement et de souffrance, de malaise dans différents rayons de l'établissement.

La délibération du CHSCT a été annulée par la cour de cassation aux motifs que le risque grave n'était plus actuel : l'employeur avait traité les dysfonctionnements observés (le CHSCT avait réalisé une enquête), les difficultés rencontrées par des salariés dans deux autres rayons du magasin étaient ponctuelles, et par ailleurs l'employeur avait pris des mesures de prévention en sollicitant le médecin du travail, une infirmière et une psychologue.

En conclusion les juges en ont déduit l'absence de «risque grave identifié et actuel».

Cette position avait déjà été affirmée en 2013 (Cass.soc., 14 novembre 2013 n°12-15206).

Cass.soc.19 mai 2015, n°13-24887

Action en justice : le mandat donné par le CHSCT est valable pour tous les recours

Lorsque le CHSCT décide d'intenter une action en justice contre l'employeur, il doit donner mandat à l'un de ses membres pour le représenter. Dans ce cas, la délibération précisant le type d'action envisagé doit être votée à la majorité (le président ne vote pas). Le mandat ainsi donné est valable pour tous les recours (premier ressort, appel et enfin cassation) sur l'affaire visée dans la délibération.

Ce principe était déjà été affirmé pour les actions en justice du comité d'entreprise.

Cass.soc., 19 mai 2015, n°13-24887

Une expertise de l'employeur ne prive pas le CHSCT de son droit d'y recourir si le risque est actuel

Dans cette affaire l'employeur contestait le droit du CHSCT de recourir à une expertise pour risque grave au motif qu'il en avait déjà diligencé une, sur le même sujet.

En effet l'employeur avait quelques mois auparavant, confié à un organisme extérieur une étude afin de recenser «les situations d'insécurité en cause et les facteurs aggravants».

Pour l'employeur les événements postérieurs à cette étude, sur lesquels s'appuient le CHSCT pour faire appel à un expert agréé, sont de même nature que ceux précédemment identifiés et qui ont donné lieu à l'étude concernée, qu'aucun élément ne permet de mettre en cause le sérieux et l'exhaustivité de l'étude réalisée, que l'entreprise a mis en place des mesures répondant aux préconisations du rapport et qu'elles ont été jugées positives par les personnels.

Enfin l'employeur estime que le CHSCT « est parfaitement capable d'analyser par lui-même les causes des incidents qui se sont produits et d'émettre des propositions ».

La Cour de cassation a jugé que la contestation de l'employeur ne pouvait porter que sur le point de savoir s'il existe ou non un risque grave et qu'il était bien réel dans l'entreprise, et que la circonstance que l'employeur ait de sa propre initiative fait réaliser une expertise ne saurait priver le CHSCT de son droit de faire appel à un expert.

Cass.soc.26 mai 2015, n°13-26762

DÉSIGNATION AU SEIN DU CHSCT

Le représentant syndical au CHSCT doit dépendre de son ressort géographique

Les établissements de plus de 300 salariés peuvent désigner un représentant syndical (RS) au sein du CHSCT.

La cour de cassation a précisé que lorsqu'au sein d'un même établissement plusieurs CHSCT ont été créés en fonction d'un critère géographique, le représentant syndical désigné devra dépendre du secteur géographique du CHSCT, appartenir à l'établissement n'est pas suffisant.

Cass.soc.15 avril 2015, n°14-16197

Qu'en est-il de l'élection des représentants au CHSCT en cas d'annulation des élections du CE et des DP ?

Dans le secteur privé les représentants des CHSCT sont désignés par un collège composé des membres du comité d'entreprises et des délégués du personnel.

Un arrêt de la cour de cassation a confirmé que la désignation des membres du CHSCT n'était pas remise en cause, en cas d'annulation ultérieure des élections professionnelles.

Cass.soc., 15 avril 2015 n°14-19139

Ne pas perdre sa vie à la gagner ?



L'entreprise Arc international vient d'être reprise par un fond de pension PHP, elle s'est retrouvée sur les feux de l'actualité en ce début d'année. PHP qui a conditionné dans un premier temps son plan de reprise au retrait de la demande d'inscription de la verrerie comme usine ayant utilisé de l'amiante, cette inscription permettant aux salariés exposés de pouvoir prendre une « préretraite amiante ».

Devant cette menace, une partie des organisations syndicales a accepté les conditions du repreneur. Devant les enjeux, maintien de l'emploi ou liquidation judiciaire, le plan social et ses 500 suppressions d'emploi a été signé.

L'UNSA soutenu par SUD Chimie a demandé l'inscription de l'usine d'Arques au plan amiante. Pour appuyer cette demande deux manifestations importantes furent organisées, à Paris puis à Arques même avec le soutien de nombreux collectifs syndicaux de la région et d'une partie de la population. Dans cette verrerie, l'amiante a été utilisé de façon massive pendant des décennies, de nombreux travailleurs ont été exposés à ce matériau et certains ont été reconnus en maladie professionnelle.

Pour PHP, il n'est pas question de faire inscrire au dispositif amiante la verrerie sous peur de voir partir des centaines de travailleurs en retraite et de se voir condamner par les tribunaux pour des réparations de préjudice subis. De fait c'est un chantage à l'emploi qu'a exercé PHP sur les représentants des travailleurs.



Au final, c'est à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP) de classer l'usine arquoise d'Arc International comme site amiante. Cette reconnaissance permettrait à des centaines de travailleurs de pouvoir bénéficier d'un départ en préretraite selon le dispositif amiante, et pour nombre d'entre eux, ce serait une reconnaissance tardive des expositions à l'amiante.

Mais le résultat de ce classement risque d'être défavorable aux salariés, le représentant de la région a fait comprendre lors d'une entrevue aux syndicats que l'entreprise ne serait pas reconnue, position confirmée par le PDG de PHP lui-même. On voit bien la collusion entre pouvoirs publics et repreneurs contre les intérêts des travailleurs.

A l'heure actuelle, l'examen du dossier par la CAT-MP est reporté à une date ultérieure. Cette situation est exemplaire de la nécessité pour le mouvement ouvrier d'articuler revendications sur l'emploi et les conditions de travail au même niveau.

Un jugement CONTRE la surveillance des salarié-e-s



Le 5 décembre 2013, la fédération Sud avait assigné la société orange pour contester de nouveaux dispositifs de surveillance des salarié-e-s.

L'audience s'était tenue le 19 mai 2015 et le jugement a été rendu le 15 juillet 2015 partiellement en notre faveur.

Nous avons contesté la mise en place d'une application baptisée «Boucle Qualité Processus» puis «Boucle Qualité Apprenante». Celle ci s'ajoutait aux applications déjà existantes et les dénonciations qu'elle encourageait pour mauvaises pratiques des salarié-e-s pour les services proposés par Orange nous paraissaient être de nature à accroître la surveillance des salarié-e-s. Le tribunal n'y a pas vu les preuves d'une permanente et excessive.

Par ailleurs, la direction a mis en place des boîtiers électroniques sur les 23 000 véhicules de la flotte Orange. La direction a contesté que «fleet performance» permettait la géolocalisation des conducteurs-trices mais n'avait pas d'autres usages qu'encourager l'éco conduite et la localisation des véhicules volés. Les juges ont peut être été influencé-e-s par la multiplication des lois et usages de surveillances généralisés et a reconnu que cet outil portait une atteinte disproportionnée aux droits des salarié-e-s Orange en recueillant des informations qui allaient au delà des objectifs affichés.

Nous avons donc raison de contester l'installation des boîtiers et nous réclamerons leur retrait... Sauf si l'entreprise fait appel.

Stage fédéral centré sur le CHSCT et les équipes militantes Paris - 9 et 10 avril 2015



Une trentaine de représentants des personnels en CHSCT et de militants des équipes syndicales ont participé au stage fédéral animé par la commission « Et voilà le travail ! » de SUD-Education, les jeudi et vendredi 9 et 10 avril

2015. Il a été question de l'histoire des conditions de travail en France (apparition de l'inspection du travail, du ministère du même nom,...etc.) et de ce que pouvaient faire les équipes militantes pour donner vie au CHSCT, pour en faire autre chose qu'un outil de cogestion, un outil efficace (remontée des RSST, information militante sur les conditions de travail,...). Enfin, nous avons poursuivi avec l'étude fine des textes (décrets et circulaires) qui régissent le CHSCT. Les débats et les échanges ont ponctué cette première journée, dense et fructueuse.



Le vendredi matin a été consacré à l'intervention de Dominique Huez, militant syndical de la médecine du travail, qui

a balayé de manière forte le paysage des RPS et des conditions de travail, en montrant les champs d'action possibles du CHSCT et du travail militant. Les trois heures de cette intervention ont paru courtes tellement le propos a été riche, tellement l'intérêt des stagiaires a été réel. Eric Beynel, secrétaire national de Solidaires a exposé les contours d'une expertise en CHSCT, en montrant à la fois l'intérêt, mais aussi les limites. Jean Capdepu, de Solidaires Finances Publiques, représentant en CHSCT, a présenté les droits d'alerte et de retrait, les conditions précises d'exercice et leur intérêt.



Une formation riche, avec des échanges et des débats... Ce travail de lien entre le CHSCT et les équipes militantes, de partage entre les différents syndicats de Sud-Éducation, d'ouverture sur les pratiques des autres syndicats de Solidaires, d'information et de débat, entre nous et avec des professionnels des conditions de travail, a besoin d'être poursuivi, car c'est une façon de partir du réel et de nous organiser collectivement pour faire vivre notre syndicalisme de lutte !

Et voilà le travail dans le Nord Les nouvelles formes de management

Pour faire suite au succès des journées «Et voilà le travail» d'octobre 2014, l'Observatoire de la Souffrance au Travail (OSAT) a décidé de reconduire partiellement l'initiative en proposant une nouvelle journée «Et voilà» le mardi 13 octobre 2015.

Il s'agira d'une journée de réflexions et de pistes d'action sur le thème des nouvelles formes de management.

Les organisations du travail issues du fordisme et du taylorisme sont-elles bien mortes ?

Certainement pas, selon Danièle Linhart - sociologue du travail et chercheuse au CNRS - qui voit leur retour dans les nouveaux modes de management, même si tout cela prend une forme plus insidieuse, psychologique et aliénante. Elle sera notre invitée.

Et la place des évaluations et autres entretiens de progrès dans cette mutation ? Elle est essentielle et ce que nous montrera Bénédicte Vidaillet, psychanalyste et spécialiste du travail, qui sera présente elle aussi

Les interventions seront suivies de débats pour enrichir nos connaissances des thèmes exposés et pour nourrir l'action.

Inscrivez-vous dès maintenant à cette journée qui marquera un temps fort de notre action sur les conditions de travail.

Lille - 13 octobre 2015

Cette journée étant déclarée au CEFI Solidaires en tant que formation, elle peut être prise comme congé de formation économique social et syndical (CFESS) en faisant les démarches nécessaires auprès de votre employeur au minimum 30 jours avant.

Pour le repas du midi, une petite restauration sur place est prévue avec une participation de 5 euros par personne.

Merci de vous inscrire en adressant un message à l'adresse suivante : etvoilaletravail@osat-solidaires5962.org

ou auprès de votre délégué syndical ou directement à Solidaires (solidaires.5962@wanadoo.fr).





Les expositions aux risques professionnels - Les produits chimiques

Ce numéro de Synthèse.Stat' décrit, au travers de fiches, les expositions professionnelles des salariés aux différents agents chimiques.

Pour chacun des produits sont fournis des éléments descriptifs de la population exposée : catégorie socioprofessionnelle, sexe, tranche d'âge, taille et activité économique de l'établissement employeur et famille professionnelle. Des précisions sur les agents chimiques sont disponibles dans le guide de collecte de l'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) (1) : partie VIII sur l'exposition aux produits chimiques (page 37 à 39) et annexes techniques (page 49 à 67).

Les données présentées sont issues de l'enquête Sumer de 2010, enquête transversale qui permet de cartographier les expositions professionnelles des salariés, la durée et l'intensité de ces expositions et les protections collectives ou individuelles éventuellement mises à disposition des salariés par les employeurs. Ici, la référence est l'activité des salariés lors de la dernière semaine travaillée.

A télécharger sur le site de la Dares : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/etudes-et-recherches,77/publications-dares,98/synthese-stat-synthese-eval,2212/13-les-expositions-aux-risques,18733.html>

Intensité du travail et usages des technologies de l'information et de la communication

Ce numéro de Synthèse.Stat' présente d'une part les exigences auxquelles les salariés sont soumis, les indicateurs d'intensité du travail, d'autre part l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Les résultats sont issus des enquêtes Conditions de travail. Conformément aux principes de cette enquête depuis sa création en 1978, c'est le point de vue et les connaissances du salarié sur son travail qui sont recueillis.

Les résultats sont systématiquement ventilés par sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité, type d'em-

ployeur (distinguant les trois versants de la fonction publique).

Afin de présenter des évolutions, lorsque le questionnaire est resté à l'identique, les résultats sont fournis pour les années 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013.

A télécharger sur le site de la Dares : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/etudes-et-recherches,77/publications-dares,98/synthese-stat-synthese-eval,2212/14-intensite-du-travail-et-usages,18782.html>

L'organisation du temps de travail

Ce numéro de Synthèse.Stat' présente les contraintes auxquelles les salariés sont soumis et le degré de latitude dont ils disposent en matière d'organisation du temps de travail : semaine et journée de travail, horaires atypiques, congés, dépassesments, astreintes, etc.

Les résultats sont issus de l'enquête Conditions de travail 2013. Conformément aux principes de cette enquête depuis sa création en 1978, c'est le point de vue et les connaissances du salarié sur son travail qui sont recueillis. Les résultats sont systématiquement ventilés par sexe, âge, catégorie sociopro-

fessionnelle, secteur d'activité, type d'employeur (distinguant les trois versants de la fonction publique).

Afin de présenter des évolutions, lorsque le questionnaire est resté à l'identique, les résultats sont fournis pour les années 1984, 1991, 1998, 2005 et 2013.

A télécharger sur le site de la Dares : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/etudes-et-recherches,77/publications-dares,98/synthese-stat-synthese-eval,2212/12-l-organisation-du-temps-de,18722.html>



Risques psychosociaux et situation économique des entreprises

La situation économique des établissements où travaillent les salariés du secteur privé détermine en partie les risques psychosociaux auxquels ils sont exposés.

Les salariés d'établissements « en crise » connaissent une plus grande insécurité de l'emploi, mais aussi un travail plus intense, des marges de manœuvre réduites et des rapports sociaux plus tendus que ceux des établissements « stables » ; leur santé mentale apparaît même fragilisée.

Les salariés des établissements dits « flexibles » signalent également une intensité du travail et une insécurité économique plus élevées.

Les salariés des établissements « en croissance » déclarent logiquement moins d'insécurité économique mais aussi moins de tensions au travail, tandis que ceux des établissements « restructurés » indiquent ressentir plus d'inquiétude pour leur emploi.

A télécharger sur le site de la Dares : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/etudes-et-recherches,77/publications-dares,98/dares-analyses-dares-indicateurs,102/2014-044-risques-psycho-sociaux-et,18761.html>

Concertation Santé Sécurité au Travail dans la Fonction publique

La Fonction Publique a décidé de lancer une concertation sur la Santé Sécurité au Travail, dans le prolongement de l'accord SST du 20 novembre 2009 (non signé par Solidaires). Cette concertation a été lancée lors d'une première réunion le 4 juin 2015.

La DGAFP y a proposé quatre thèmes de travail :

- les acteurs et instances de prévention ;
- les reclassement, inaptitude, instances médicales, accidents et maladies professionnels ;
- les risques professionnels ;
- la pénibilité.

Le calendrier, qui doit se terminer avant la fin de l'année, paraît étriqué eu égard aux sujets proposés ainsi qu'aux difficultés rencontrées sur le terrain, tant pour les agents eux-mêmes que pour leurs représentants en CHSCT.

La deuxième difficulté se situe au niveau de l'articulation entre les travaux de la FS4 (formation spécialisée « conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au travail » du Conseil commun de la fonction publique), de la CCHSCT, de la concertation et même du COCT.

La deuxième réunion qui s'est tenue le 2 juillet a permis d'aborder les questions relatives aux acteurs de la prévention ainsi qu'aux instances de représentation en matière de SST.

Concernant les acteurs de la prévention à proprement parler, les échanges ont porté sur les assistants/conseillers de prévention (besoin de moyens humains, de temps, et plus globalement d'un positionnement permettant d'effectuer leurs missions sans cumuler d'autres fonctions qui sont habituellement prioritaires au détriment de celles leur incombant.

Autres acteurs majeurs de la prévention, les inspecteurs santé sécurité au travail (ISST) : leurs missions sont essen-

tielles pour faire respecter les obligations réglementaires des employeurs publics et il faut donc des vraies réponses aux rapports qu'ils effectuent et pourquoi pas leur donner de véritables capacités d'injonction en matière de respect des textes !

Les échanges ont également porté essentiellement sur les CHSCT, soulignant ainsi leurs nombreuses difficultés :

- impossibilité de mener à bien les missions du CHSCT avec des instances qui englobent parfois plusieurs milliers d'agents.
- blocages des administrations : CHSCT pas convoqués ou avec bataille des représentants, difficultés à articuler les CT et les CHSCT entre eux avec des batailles sur ce qui relève des conditions de travail et/ou ce qu'est un projet important, manque d'informations/documents et donc bataille pour avoir transmission des infos utiles, difficultés sur les formations des mandants, blocages concernant les enquêtes, blocages quasi systématique des administrations concernant les expertises CHSCT sans raisons valables ce qui revient à annihiler ce nouveau droit (depuis le décret de 2011).
- administrations qui ne respectent pas les textes et donc problèmes d'effectivité du droit par les employeurs publics.
- revendication par Solidaires d'un délit d'entrave à l'instar du Code du travail.

A ce stade de la discussion, la DGFP a pris note des différentes positions des organisations syndicales mais ne s'est engagée à rien. A noter que les agents sont les grands absents des sujets mis à l'ordre du jour...

La prochaine réunion est programmée pour le 29 septembre 2015. Elle doit être consacrée aux questions relatives au reclassement, à l'inaptitude, aux accidents et maladies professionnels, ainsi qu'aux instances médicales.

Colloque « Risques psychosociaux : comment agir ensemble ? »

Un cinquième colloque dédié à la thématique des risques psychosociaux se déroulera le 8 octobre 2015 à Paris, de 8h45 à 17h30 à l'UGC Ciné Cité Paris 19. Cette année, les intervenants se focaliseront sur le travail que peuvent mener ensemble les différents acteurs œuvrant pour la prévention des risques psychosociaux au travail.

Depuis plusieurs années, la Direccte d'Ile-de-France anime un groupe de travail composé de représentants du personnel, de délégués syndicaux, de préventeurs (IPRP, médecins du travail, etc.), de représentants du Service Prévention de la CRAMIF et d'inspecteurs du travail. Ce groupe mène une réflexion sur les coopérations dans et hors de l'entreprise en matière de risques psychosociaux et également sur les outils disponibles ou à développer.

Un premier colloque en 2010 sur les acteurs et le travail pluridisciplinaire, puis deux autres sur l'expertise CHSCT en 2011 et 2012, suivis d'un quatrième en 2013 sur la présentation de retours d'expériences en entreprise, ont montré que l'action est possible en matière de risques psychosociaux.

Ce cinquième colloque offre une réflexion sur le travail que peuvent mener ensemble les différents acteurs œuvrant pour la prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise. Il mettra en lumière les coopérations possibles entre les représentants du personnel et les services de santé au travail.

Une large place au débat entre les participants est prévue dans l'organisation de cette journée, pour échanger sur les facteurs permettant la réussite des actions menées.

Matinée :

- Introduction
- Les RPS, résultats de l'enquête Sumer par Nicolas Sandret
- Evolution réglementaires et jurisprudentielles sur les RPS, applications pratiques par Didier Ermakoff et Martial Antzen-

berger

Reconnaissance de l'origine professionnelle en accident du travail ou maladie professionnelle ? Etat des lieux et analyse de situations par Marie Pascual, Patrice Chrétien et Jean-Louis Osvath - Temps d'échange

Un exemple d'alerte par le médecin du travail en lien avec le CHSCT par Olivia Hicks-Garcia et un représentant du personnel - Temps d'échange

Après-midi :

Un travail conjoint de la Direccte, de la Cramif et des services de santé au travail pour la prévention des RPS : les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) par Hélène Garrabé et Patrice Chrétien

Equipe pluridisciplinaire : comment travailler ensemble ? par Anne-Sylvie Grégoire

Le secret, le médecin du travail et le collectif médical par Gérard Lucas - Temps d'échange

Cas d'entreprises :

- Analyse d'un service après-vente de la FNAC par José Da Silva

- Un outil pour dialoguer sur les RPS avec le médecin du travail par un organisme de contrôle par Laurent-René Lamartinie et Jean-Marc Martinez

Un guide à l'usage des militants qui reçoivent des personnes en difficulté au travail par Jocelyne Chabert

Technique de l'arbre des causes en situation de RPS par Pascal Vitte

Synthèse par le grand témoin, Thomas Coutrot

En raison du nombre de places limité, l'inscription au colloque est obligatoire :

<http://www.idf.direccte.gouv.fr/Participez-au-colloque-Risques>

LES RISQUES DU TRAVAIL

IMPACTS DU TRAVAIL

SUR LA SANTE

Philippe DAVEZIES

Les connaissances sur les atteintes à la santé se sont considérablement développées et il existe de très nombreuses sources d'information. Dans ces conditions, l'objectif de l'ouvrage ne pouvait pas consister à traiter exhaustivement de l'ensemble des problèmes de santé au travail. Il a été décidé de s'en tenir aux grands chapitres de la pathologie qui recouvrent la grande majorité des atteintes à la santé par le travail : problèmes liés aux expositions toxiques, souffrance psychique, troubles musculo-squelettiques et bruit.

La caractéristique commune de toutes ces atteintes, c'est leur très forte sous-estimation. Certes, environ 51 000 maladies professionnelles ont été déclarées en 2013, mais elles ne relèvent que de deux chapitres de la pathologie professionnelle : les affections dues à l'amiante et les pathologies de l'appareil locomoteur.

En matière de cancer et d'expositions toxiques, la focalisation sur l'amiante produit un fort effet de masque. À partir des connaissances épidémiologiques, le nombre de nouveaux cancers professionnels est évalué entre 14 000 et 30 000 par an. Or, moins de 3 000 sont reconnus et il s'agit en grande majorité de cancers dus à l'amiante.

De même, en dehors des effets sur la peau qu'il est difficile d'ignorer, les maladies liées à l'exposition aux produits chimiques ont pratiquement disparu des statistiques des maladies professionnelles. Pourtant, l'enquête SUMER du ministère du travail indique qu'en 2010, un tiers des salariés français étaient exposés à au moins un produit chimique.

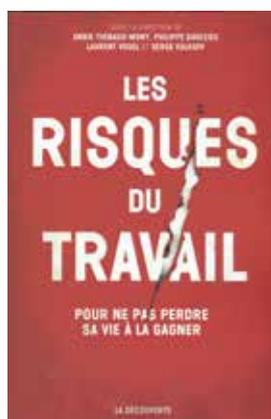
Plusieurs phénomènes concourent à cette invisibilité des effets toxiques. D'une part une forte résistance à la reconnaissance : même pour des cas aussi massifs et évidents que la silicose des mineurs, il a fallu des décennies de lutte pour obtenir la reconnaissance en maladie professionnelle (P. A. Rosental). Depuis, la situation s'est compliquée. Même si, des salariés peuvent encore être soumis à des expositions importantes, il s'agit le plus souvent de phénomènes ponctuels, dans un contexte plutôt marqué par une multiplicité de contacts toxiques à doses faibles ou modérées mais susceptibles d'ajouter leurs effets et de se potentialiser. Ce n'est donc plus simplement l'effet de tel ou tel produit qu'il faudrait repérer, mais les effets des différents cocktails toxiques rencontrés au fil de parcours professionnels beaucoup plus erratiques qu'autrefois.

D'autre part, le principe classique qui guidait l'hygiène industrielle - « C'est la dose qui fait le poison » - est pris en défaut avec l'apparition de nouvelles questions (A. Picot, A. Thébaud-Mony). C'est particulièrement le cas avec les perturbateurs endocriniens. Omniprésents dans notre environnement, ils sont responsables de troubles

de la reproduction (infertilité, cancers, malformations) et de perturbations métaboliques. Or, ces effets peuvent être plus forts à faible dose qu'à forte dose. La logique impose donc des mesures radicales d'élimination des substances repérées comme perturbateurs endocriniens (A. Ciccollella). Dans le cas des nanomatériaux, ce n'est plus la dose mais la surface de contact qui importe ; à dose égale, l'effet toxique est d'autant plus important que la substance est faiblement divisée (A. Ponce). Enfin, la découverte des effets épigénétiques fait surgir de nouvelles inquiétudes. Dans ce cas, l'attaque toxique ne porte pas sur le génome, mais sur les mécanismes de son décodage. Le code génétique de la cellule est intact mais il n'est plus lu correctement, avec des conséquences néfastes en termes de cancers ou même de maladies chroniques. Il apparaît de plus que ces effets pourraient être transmis à la descendance. Or s'il existe des méthodes pratiques pour tester systématiquement la capacité d'action des agents chimiques sur le génome, de telles méthodes n'existent pas pour les effets épigénétiques. Enfin la prévention reste pensée par rapport à l'homme adulte sain occupant un poste à statut. Or, ce sont les jeunes et les salariés précaires qui sont particulièrement exposés (N. Frigul). De même, les risques reproductifs liés aux expositions et contraintes professionnelles ne sont que faiblement pris en considération (M-A Mingeot).

Au regard de ces éléments, il faut considérer qu'il n'y a pas d'exposition anodine et qu'il faut tout faire pour les réduire, sans attendre la production des connaissances scientifiques. La réglementation donne l'orientation : faire porter l'effort sur le contrôle du risque à la source (substitution, travail en vase clos, aspirations, etc.), le port des protections individuelles ne devant demeurer qu'un recours ultime pour des interventions particulières, par exemple de maintenance ou de nettoyage. Prise au sérieux, cette orientation implique la participation et la mobilisation des salariés. Ainsi, Mohamed-Brahim souligne, au sujet de l'usage des pesticides en agriculture, la nécessité de considérer la prévention comme une activité de travail à part entière intégrée aux autres activités et discutée collectivement au même titre que ces dernières. Les données de l'enquête SUMER du Ministère du travail sur les conditions d'exposition aux produits cancérigènes connus montre l'ampleur des efforts à réaliser (M. Cavet, M. Léonard, N. Sandret).

Enfin, l'expérience menée en Seine Saint-Denis depuis 2002 met en lumière les difficultés et obstacles auxquels se heurte une victime lorsqu'elle s'engage dans une demande de reconnaissance de son cancer en maladie professionnelle, et donc la nécessité de formes collectives d'accompagnement et de soutien (A. Marchand).



LES RISQUES DU TRAVAIL,
pour ne pas perdre sa vie
à la gagner, La Découverte
2015

PARTIE III : IMPACTS DU
TRAVAIL SUR LA SANTE



Philippe DAVEZIES

enseignant-chercheur
en médecine et santé au
travail. Université Claude
Bernard Lyon1.

Les atteintes musculosquelettiques semblent mieux prises en compte que les atteintes toxiques puisqu'elles représentent près de 90 % du total des maladies indemnisées. Cette impression est invalidée par les travaux de l'InVS. En 2011, parmi 78 884 salariés examinés sous l'égide de cet organisme, 6% présentaient une maladie jugée imputable au travail. Dans plus de la moitié des cas, il s'agissait de pathologies de l'appareil locomoteur. Si l'on applique ces pourcentages aux 18 millions de salariés du régime général de la sécurité sociale, cela donne 1 000 000 de maladies à caractère professionnel, dont 600 000 pathologies de l'appareil locomoteur...

R. Brunet, A. Petit et Y. Roquelaure alertent sur le fait que « les troubles musculo-squelettiques des membres supérieurs sont une source majeure d'inégalité de santé pour les travailleurs exposés à des conditions de travail pénibles et à des cadences élevées, car ils touchent en premier lieu les ouvriers et ouvrières de l'industrie manufacturière ou agroalimentaire, les ouvriers de l'agriculture, les manutentionnaires, les agents de service, les aides-soignantes, les aides à domicile et les caissières ». L'importance de ces atteintes fournit une amorce d'explication de l'inégalité entre catégories professionnelles, particulièrement importante en France, pour l'espérance de vie sans limitation fonctionnelle : 10 ans pour les hommes, 8 femmes. Ces éléments sont aussi à rapprocher du fait que la France (avec l'Espagne et le Portugal) est repérée comme utilisant un volant d'emplois peu qualifiés, précaires et sans perspectives de carrière, plus important que les autres pays européens : un salarié français sur cinq occupe un emploi non qualifié.

Dans ce registre, l'action passe donc par la réduction des contraintes physiques mais aussi par la lutte contre le travail répétitif, l'isolement, la précarité et la sous-utilisation des potentialités.

Dans le cas des TMS, comme pour d'autres problèmes de santé, les salariés âgés apparaissent particulièrement concernés. Le vieillissement de la population devrait inciter à améliorer les conditions de travail, non seulement pour eux mais pour l'ensemble des salariés, à prendre en compte les différences entre salariés en permettant une diversité de manières de faire, enfin à favoriser le développement de l'expérience et les parcours professionnels qualifiants (C. Delgoulet)

Dans le cas des **effets pathologiques de la souffrance psychique**, la distance entre les données de l'épidémiologie et les chiffres de reconnaissance est maximale. Selon l'InVS, un peu moins de 2 % des salariés présentent une souffrance psychique pathologique attribuable au travail. Appliqué à l'ensemble des salariés du régime général de la sécurité sociale, ce pourcentage représente 345 000 cas de pathologies. Or, en 2011, seuls 94 cas ont été acceptés par les CRRMP (Comités Régionaux de Reconnaissance des Maladies Professionnelles)...

Il faut ajouter que la souffrance ne se manifeste pas de même façon dans toutes les catégories socioprofessionnelles.

Dans les emplois peu qualifiés, exposant à de fortes contraintes et sans perspectives d'évolution, les salarié(e)s ont moins tendance à se plaindre que dans les emplois plus favorisés. Ce phénomène est à l'origine d'une discordance importante. Les professions les moins qualifiées sont celles dans lesquelles l'exposition à la grande majorité des facteurs de risques psychosociaux est la plus fréquente (I. Niedhammer, J.F. Chastang, T. Lesuffleur). Et pourtant, l'InVS relève une expression de souffrance psychique attribuable au travail trois à quatre fois plus fréquente parmi les cadres que parmi les ouvriers.

Les salariés qui sont en position d'espérer une rétribution en termes d'accomplissement personnel expriment leur souffrance sur le mode émotionnel et comportemental qui possède une forte visibilité ; au contraire, la souffrance des catégories les plus défavorisées est muette, elle s'exprime sous forme de perturbations neurovégétatives, endocriniennes, immunologiques qui sont responsables de pathologies somatiques non spécifiques (cardiovasculaires, TMS, ...) et, de ce fait, jamais reconnues comme pathologies professionnelles.

L'épidémiologie aborde la question en termes de stress professionnel. Elle propose des modèles qui permettent de « réduire la complexité de la réalité psychosociale du travail à des composantes significatives en termes de risques pour la santé » (M. Vezina, T. Theorell, C. Buisson). Les auteurs présentent les trois modèles qui dominent la littérature : le modèle « demande-latitude-soutien au travail » mis au point par Karasek et Theorell, le modèle « déséquilibre : effort/récompense » de Siegrist, et le modèle de la « justice

organisationnelle », moins connu en France. Ces modèles sont prédictifs de l'apparition des atteintes à la santé, principalement en termes de maladies cardiovasculaires, de dépression et, dans une moindre mesure de troubles musculo-squelettiques. L'épidémiologie met ainsi l'accent sur les facteurs de risques psychosociaux sur lesquels doit porter la prévention. Les auteurs donnent aussi ce qui apparaît comme les conditions sociales du succès : le soutien de la haute direction et l'implication de tous les niveaux hiérarchiques, la participation des employés à la discussion et à l'élaboration des solutions, la prise en charge de la démarche et des changements par le milieu.

La psychodynamique du travail propose une approche inspirée de la psychanalyse. Elle met l'accent sur l'aliénation : le rôle pris par le sujet dans la genèse de sa propre souffrance et de celle des autres (C. Dejours, I. Gernet, D. Rolo). La notion de défense contre la souffrance est centrale dans cette perspective. Ces stratégies de défense développées par les travailleurs « sont marquées par l'ambivalence : d'un côté, elles sont utiles, voire nécessaires pour maîtriser le rapport à la souffrance ; de l'autre elles fonctionnent comme un moyen puissant pour endurer et parfois apporter son concours à une organisation du travail qui ne devrait pourtant pas être tolérée ». L'ingéniosité, la créativité, l'engagement subjectif qu'impose toujours le travail sont ainsi désignés par le terme de « zèle » par la psychodynamique du travail. Le travail impose néanmoins de coopérer et d'apprendre à vivre ensemble. C'est cet aspect que l'action vise à développer. La prévention est donc envisagée du côté de la mise en place de méthodes de direction et d'organisation du travail qui le permettent (C. Dejours, I. Gernet, D. Rolo).

Il faut noter que d'autres courants, absents de cette partie car n'abordant pas la question par les atteintes à la santé, mais présents dans la deuxième partie de l'ouvrage, développent aussi des analyses et des perspectives d'action sur le rapport subjectif au travail à partir de l'activité, dans la perspective de l'ergonomie (Daniellou), ou de la clinique de l'activité (Clot). Il y a, probablement accord sur le caractère énigmatique du travail et sur la différence entre risques professionnels et risques du travail (Schwartz). Mais au-delà, les façons d'aborder les questions posées par la souffrance psychique diffèrent selon que l'accent est mis plutôt sur l'aliénation ou plutôt sur le potentiel d'émancipation de l'activité de travail.

Enfin, il est utile de souligner la communauté des processus mis en œuvre dans l'apparition de toutes les pathologies liées au travail. On peut considérer que chaque salarié dispose de trois lignes de défenses : le soutien du collectif, les stratégies personnelles et les défenses biologiques. Les problèmes de santé surviennent lorsque les deux premières sont débordées. Or, le corps ne dispose pas d'une multiplicité de mécanismes de défense. Quelle que soit l'agression, qu'il s'agisse d'une atteinte toxique, d'une lésion par hypersollicitation, d'un conflit générateur de souffrance psychique, on va retrouver une mobilisation des mécanismes de l'inflammation et une production de radicaux oxydants. Le phénomène devient préoccupant lorsque l'inflammation n'est plus contrôlée par les mécanismes anti-inflammatoires et lorsque le débordement des défenses anti-oxydantes se traduit par un stress oxydant. Ce processus ouvre la voie à l'ensemble des pathologies inflammatoires et à l'accélération des phénomènes de vieillissement. De ce fait, il faut généraliser le principe évoqué pour les expositions toxiques : on ne peut pas se contenter de traiter indépendamment chaque type d'agression. Des agressions de niveau modéré qui, chacune individuellement, n'entraîneraient pas d'effets pathologiques peuvent, lorsqu'elles sont associées, contribuer à déséquilibrer l'organisme du côté de l'inflammation et du stress oxydant et à générer des pathologies chroniques. Seulement celles-ci ne seront pas repérées comme liées au travail car l'approche qui guide l'investigation épidémiologique et la reconnaissance des pathologies professionnelles est essentiellement mono-causale...

L'objectif est donc d'éviter les situations dans lesquelles les salariés ne disposent plus que de leurs défenses biologiques. Cela conduit les auteurs de cette partie à mettre systématiquement l'accent sur la place de l'action propre des travailleurs dans le contrôle des risques et sur l'exigence de restauration des collectifs de travail. ●

accident de service accident du travail amiante A deux semaines avant d'expertise santé pour amiante CHSCT conditions de travail Document unique d'évaluation des risques extrinsèques individuel d'évaluation Etend expertise CHSCT suite à consultation fonction publique pour harcèlement moral aspects du travail (évaluation du travail) maladie professionnelle management médecine du travail sites électromagnétiques organisation du travail parité des salaires pression psychosociaux santé souffrance au travail suicide source : TRS travail de nuit annexes et travail évaluation

Questions d'une équipe syndicale :
« Nous sommes confrontés à une restructuration avec une réorganisation dont l'impact sur les conditions de travail ne sont pas prises en compte. Au CHSCT, la Direction nous a répondu qu'elle ne pouvait pas donner d'informations sur la santé et les conditions de travail » tant que le projet n'est pas lancé ». Nous avons refusé de donner un avis mais la direction nous lance un ultimatum pour que cet avis soit formulé avant le prochain CE. Que faire ? »

Il faut d'abord rappeler les règles... « *Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (...)* » Article L4612-8 du code du travail. L'employeur ne peut donc pas répondre qu'il attend le lancement du projet pour donner des informations.

La jurisprudence a récemment rappelé que si la communication au CHSCT peut être synthétique, elle doit néanmoins être précise sur les tenants et aboutissants (un document sommaire de quelques pages sous format PowerPoint remis au CHSCT et n'analysant pas la question des incidences d'un projet de réorganisation sur les conditions de travail est insuffisant (Cass. Soc. 25 septembre 2013, n° 12-21747).

Si le CHSCT considère que les informations qui lui sont données par la Direction dans le cadre d'une consultation sont insuffisantes il peut, par une délibération acter le fait qu'il ne pourra donner un avis que lorsqu'il aura tous les éléments pour cela. Ces informations insuffisantes peuvent être par exemple l'absence d'analyse des conséquences sur les conditions de travail en général ou sur les risques « psycho-sociaux », des informations très générales et très vagues (par exemple sur le déploiement d'un projet lorsque l'employeur se contente de transmettre les documents nationaux).

Si l'employeur persiste et ne tient pas compte de la demande du CHSCT d'obtenir les informations qui lui sont nécessaires, ou s'il met en œuvre la réorganisation sans attendre l'avis du CHSCT, il peut saisir les tribunaux. Il doit pour cela en réunion du CHSCT, désigner un membre pour engager une action en justice et donner mandat à un avocat en droit social. Il est impératif de prendre évidemment contact avant la réunion

avec le cabinet d'avocats pour rédiger avec lui le projet de délibération. C'est la Direction qui paiera les frais d'avocats.

Le CE doit refuser de donner un avis avant d'avoir celui du CHSCT. Le cas échéant, il peut saisir le juge sur l'irrégularité de la mise en œuvre sans avis du CHSCT et du CE. Dans ce cas le CE mandate un avocat

par décision prise majoritairement pendant la réunion du CE. Il finance sur son budget de fonctionnement. Si les membres du CE s'estiment insuffisamment informés, ils ont la faculté de saisir le Président du Tribunal de Grande Instance selon une procédure accélérée, celui-ci ayant la faculté de proroger le délai de consultation en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé (C. Trav. L2323-4).

Exemples de délibération pour saisir la justice :

Version refus de donner toutes les informations :

« Le CHSCT prend acte du refus de la Direction de transmettre toutes les informations qui lui sont nécessaire pour donner un avis motivé sur la réorganisation faisant l'objet d'une consultation du CHSCT.

Le CHSCT donne mandat à M... ou, en cas d'impossibilité, à M... représentants du personnel au CHSCT, pour engager toutes les procédures administratives ou judiciaires nécessaires afin d'obtenir les informations nécessaires permettant au CHSCT de donner un avis.

Le CHSCT donne mandat au cabinet d'avocat (.....) pour introduire les procédures et défendre ses intérêts auprès des tribunaux compétents.

Le CHSCT rappelle que les honoraires du cabinet d'avocat seront pris en charge par l'employeur. »

Version refus passage en force de la Direction :

« Le CHSCT prend acte de la décision de la Direction de mettre en œuvre la réorganisation (préciser) alors que le CHSCT n'a pas été en mesure de donner un avis motivé notamment sur les conséquences sur les conditions de travail et la santé des salarié-es concerné-es.

Le CHSCT donne mandat à M... ou, en cas d'impossibilité, à M... représentants du personnel au CHSCT, pour engager toutes les procédures administratives ou judiciaires nécessaires afin d'obtenir la suspension de la mise en œuvre de cette réorganisation tant que le CHSCT n'aura pas formulé un avis.

Le CHSCT donne mandat au cabinet d'avocat (.....) pour introduire les procédures et défendre ses intérêts auprès des tribunaux compétents.

Le CHSCT rappelle que les honoraires du cabinet d'avocat seront pris en charge par l'employeur. » ●

Pour alimenter cette nouvelle rubrique...

La commission Santé Conditions de travail de Solidaires est preneuse de tous les problèmes rencontrés sur le terrain. N'hésitez pas :

etvoilaetravail@solidaires.org



Cette livraison de La Nouvelle Revue du Travail du printemps 2015 propose un Corpus sur un objet original, les émotions au travail. Espace de violences et de solidarités, le travail suscite des sentiments d'injustice, de colère, d'envie, de haine, mais aussi de satisfactions et de plaisirs. Le travail mobilise les individus dans leur «entier», corps et âme, les incitant à s'appuyer sur des savoir-faire techniques mais également affectifs, à engager leur enthousiasme comme leur envie de bien faire, avec des résultats toujours traduits en émotions. En même temps, le management joue des émotions et participe de la mise au travail des émotions et pourrait les instrumentaliser. Six auteurs répondent à leur manière à ces questionnements.

La Controverse présente un long entretien avec Bernard Friot qui propose non seulement une critique argumentée des sociétés contemporaines, mais surtout, un modèle alternatif, charpenté, précis, fondé sur une lecture originale des acquis qu'il juge révolutionnaires de l'institution salariale. Ses réflexions interpellent et parfois dérangent, agacent, suscitent du scepticisme, voire des réactions d'hostilité. Il répond ici sur la faisabilité du projet de société qu'il défend dans plusieurs de ses livres.

Dans la rubrique Varia, Frédéric Lebaron examine ce qu'il dénomme, la financiarisation de l'en-

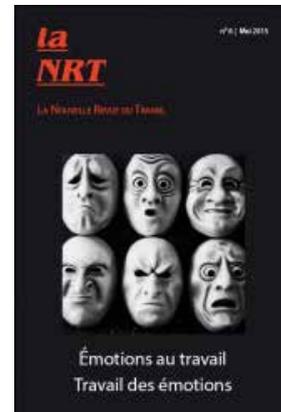
seignement supérieur et de la recherche (ESR) en analysant les processus de croyance, liés notamment au rôle moteur de la science économique dans l'ordre social contemporain, en étroite liaison avec les caractéristiques du capitalisme contemporain.

Les Matériaux offerts par ce numéro proviennent d'un entrepôt logistique où les ouvriers trient et ordonnent des milliers de colis venus d'Asie, avant de composer les commandes pour les 220 magasins d'une grande chaîne de distribution. Le management vocal, via un casque auditif et un micro, contraint le temps et les espaces de travail des ouvriers.

Dans Champs et contrechamps, Manuela Frésil parle de son dernier film Entrée du personnel qu'elle a réalisé avec les ouvriers et ouvrières des abattoirs en Bretagne et en Normandie : elle dit ses attaches au cinéma de Jean-Rouch tout en s'en démarquant pour proposer un film politique de réflexion sur le travail.

Enfin, plus d'une quinzaine de recensions et de notes de lecture analysent, quelquefois sans concession, les ouvrages les plus marquants parus récemment.

A télécharger : <http://nrt.revues.org/2068>



LES UTOPIQUES

CAHIER DE RÉFLEXION DE L'UNION SYNDICALE SOLIDAIRES



Le numéro 1 de la revue « les Utopiques » vient de paraître. Les structures peuvent évidemment s'abonner, mais l'idée est d'avoir un maximum d'abonnements individuels militants afin de pouvoir recevoir ce cahier de réflexions de l'Union syndicale Solidaires à domicile tous les 6 mois ! Vous trouverez le bulletin d'abonnement (20 € pour deux ans, soit 4 numéros) ainsi qu'une présentation des articles qui figurent dans ce premier numéro.

Pour toutes questions ou demandes : contact@solidaires.org

Pour télécharger le bulletin d'abonnement : http://www.solidaires.org/IMG/pdf/2015_-_5_-_22_-_Bulletin_abo_Utopiques-2.pdf

Pour avoir un parçu des articles : http://www.solidaires.org/IMG/pdf/2015_-_5_-_26_-_Les_presentations_des_articles-3.pdf

LE PARFUM DES HOMMES

KIM SU-BAK

C'est à 18 ans que Yumi commence à travailler dans une usine Samsung spécialisée dans les semi-conducteurs. Deux ans plus tard, elle se plaint de douleurs. Le diagnostic tombe alors, comme un couperet: elle est atteinte de leucémie. L'état de la jeune fille va rapidement s'empirer, et elle décèdera finalement sur la banquette arrière du taxi conduit par son propre père, Sang-ki Hwang, alors qu'il la conduit à l'hôpital. M. Hwang se rendra vite compte que sa fille n'est pas la seule ouvrière à être tombée malade. Et si c'était son travail, en l'exposant à des matières hautement toxiques, qui l'avait tuée? Afin de rendre publique cette situation et d'honorer ainsi la mémoire de Yumi, Sang-ki rencontre des responsables de partis politiques et des médias. La réponse est trop souvent identique: personne n'ose défier le géant Samsung. Depuis, Sang-ki ne cesse d'entreprendre des démarches avec d'autres victimes de Samsung.

Kim Su-bak se transforme dans *Le Parfum des hommes* en journaliste amateur, et va à la rencontre de nombreux protagonistes de ce drame humain. Il dresse alors un portrait croisé, celui de la jeune victime d'une part et de l'autre celui de l'ogre Samsung, éclairant avec minutie et sans concession les pratiques douteuses d'une des firmes les plus puissantes du monde, qui cumule mépris total pour ses employés et malversations financières ahurissantes.

C'est un récit à la fois âpre, touchant et révoltant que mène ici l'auteur de *Quitter la Ville*, un récit où il démontre implacablement à quoi conduit la recherche unique et sans scrupule du profit.

