

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





26

Sommaire

Actualités	P. 3
Nous ne voulons plus perdre notre vie à la gagner !	
Jurisprudences	p. 4
Le fonctionnement du CHSCT	
<ul style="list-style-type: none"> • Le règlement intérieur du CHSCT ne peut pas limiter les prérogatives de l'employeur • Ordre du jour du CHSCT : il faut un accord commun entre le président et le secrétaire • Action en justice du CHSCT : son représentant doit être désigné en réunion • La liberté de circulation des représentants des personnels dans l'entreprise 	
Vu du terrain	p. 5
<ul style="list-style-type: none"> • La qualité de vie au travail : Hypocrisie d'une Appellation d'Origine Contrôlée • Les salariés du Crédit Agricole exposés au radon • Mise en œuvre d'un apprentissage syndical • Mairie de Spycker dans le Nord : plus qu'une victoire, un exemple ! 	
Ici et ailleurs	p. 7
<ul style="list-style-type: none"> • Une soirée sur les conditions de travail au Conseil régional du Nord-Pas-de-Calais • Loi égalité réelle entre les femmes et les hommes : des mesures pour toutes et tous • Colloque : Les Maladies Environnementales Émergentes nous alertent ! 	
Les invités	p.9
L'expertise CHSCT : quelques enjeux actuels - Le point de vue de 2 cabinets agréés par l'équipe du Cédaet et d'Aptéis	
Action syndicale	p. 11
Former les militant-es sur les questions du travail	
Parutions	p. 12
<ul style="list-style-type: none"> • Le Travail Invisible - Enquête sur une disparition par Pierre-Yves GOMEZ • Un empoisonnement universel comment les produits chimiques ont envahi la planète par Fabrice NICOLINO • Pôle Emploi, ne quittez pas ! par Nora PHILIPPE 	

Nous ne voulons plus perdre notre vie à la gagner !

Chaque semaine qui passe voit le nombre d'attaques contre la santé au travail se multiplier, qu'elles viennent du gouvernement ou du patronat. Ceci alors même que l'intensification du travail et la multiplication des expositions d'origine professionnelle contribuent à aggraver l'exploitation des corps et à dégrader de manière profonde la santé des travailleurs. Ainsi, afin de tenter de dissimuler cette situation, les attaques se dirigent contre les outils de luttes et de mise en visibilité de cette situation tout en réduisant à leur portion congrue les maigres points positifs dans la prise en compte de la pénibilité.

Une médecine du travail en miettes

Avec le projet de « simplification » dit loi Macron, la médecine du travail est en grand danger et avec elle la santé de tous les salarié-e-s. Fin octobre, François Hollande présentait cinquante nouvelles mesures destinées à « simplifier l'activité des entreprises face à la lourdeur administrative. »

Parmi elles, une première entend revoir la notion d'inaptitude afin de « sécuriser » les employeurs qui sont « soumis » à des avis médicaux avec réserve trop contraignants. Comme si les travailleurs choisissaient d'être inaptés ! Une seconde mesure prévoit de simplifier les règles sur les visites médicales des salariés au motif que « la visite médicale obligatoire n'est réalisée que dans 15% des cas », du fait notamment d'un manque d'effectifs médicaux. Ces deux propositions sont directement issues d'un rapport du CISME (Centre interservices de santé et de médecine du travail en entreprise), officine patronale qui depuis des années tente de réduire à néant la médecine du travail.

L'argumentaire présenté pour que les visites médicales puissent être effectuées par des médecins généralistes repose sur des statistiques très discutables car en réalité, ce sont plus de 70% de ces visites qui sont actuellement assurées ! De plus, seuls les médecins du travail disposent d'une formation sur les risques professionnels et d'un statut protecteur par le Code du Travail leur garantissant indépendance et protection vis-à-vis des employeurs. Ils ont par ailleurs un libre accès aux postes de travail dans les entreprises qui leur permet de disposer d'une réelle connaissance des risques et du travail réel. En s'attaquant à la visite médicale, c'est à la médecine du travail toute entière que le gouvernement s'en prend ainsi qu'aux droits des salarié-e-s.

Supprimer les CHSCT ?

Dans le même temps, un peu plus de trente ans après la création des CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail) qui depuis, ont largement prouvé leur utilité et permis de nombreuses victoires au profit de la défense de la santé des salarié-e-s, à la demande du gouvernement, une négociation s'est engagée depuis septembre, réunissant les organisations syndicales représentatives et le patronat, autour d'un projet de réforme des seuils sociaux censé « faciliter la vie des entreprises et les aider à embaucher ».

Cette négociation est l'occasion d'une attaque en règle du patronat contre l'existence même des CHSCT, obligatoire pour les entreprises de plus de cinquante salarié-e-s, préparée de longue date par des rapports d'instituts libéraux, comme Terra Nova, prétendant qu'une modification de ces seuils permettraient de créer 100 000 emplois.

En réalité, il s'agit de s'attaquer à un outil indispensable de luttes pour la santé des salarié-e-s et de mise en visibilité des multiples atteintes à la santé des salarié-e-s du seul fait de leurs conditions de travail. Depuis leur mise en place les CHSCT ont largement démontré à la fois leur utilité dans la défense de la santé et des conditions de travail des salarié-e-s et leur capacité à mettre en cause de manière forte la responsabilité des employeurs dans les atteintes physiques et psychiques aux travailleurs.

L'action des CHSCT, grâce à ses nombreux moyens d'action comme le droit d'alerte, le droit d'enquête, le droit d'expertise, a aussi permis à de nombreux travailleurs et à leurs organisations syndicales d'agir devant les tribunaux pour faire reconnaître la faute inexcusable des employeurs, des préjudices d'anxiété, des mises en dangers et pour condamner ou faire interdire des formes d'organisations à risques ou mortifères.

Face à ses attaques coordonnées contre ses outils au service des travailleurs, qui font suite à celle contre ces autres outils que sont l'inspection du travail et les prud'hommes, l'ensemble du mouvement syndical et des acteurs de la santé au travail (médecins du travail, inspecteurs du travail, experts CHSCT, psychologue du travail, ergonomes, chercheurs en santé travail, etc...) doit se mobiliser et organiser la riposte pour sauvegarder la santé des salarié-e-s.

Non, nous ne devons plus perdre notre vie pour la gagner !

Le règlement intérieur du CHSCT ne peut pas limiter les prérogatives de l'employeur

Un rappel préalable, dans le secteur privé le CHSCT peut se doter d'un règlement intérieur (mais ce n'est nullement une obligation) traitant du fonctionnement et de l'organisation de l'instance (calendrier des réunions, votes, rédaction des PV...). Toutefois ces dispositions ne peuvent pas imposer à l'employeur des obligations dépassant le cadre légal ou encore diminuer ses prérogatives.

C'est ce que vient de confirmer la cour de cassation dans un arrêt du 22 octobre 2014 en annulant les clauses suivantes :

- faire apparaître distinctement dans l'ordre du jour les points demandés par les représentants du CHSCT et de l'autre ceux du président. : pour la cour de cassation l'obligation d'indiquer l'origine des points inscrits à l'ordre du jour « porte atteinte aux prérogatives de l'un et de l'autre » puisque l'ordre du jour « résulte du seul accord commun entre le président et le secrétaire » en s'appuyant sur l'article 4614-8 selon lequel « L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire. »
- la tenue des réunions du CHSCT durant les heures de travail des membres : les juges ont rappelé que les heures de travail

s'entendent de celles comprises dans l'horaire collectif et que tenir compte par exemple des temps partiels et des horaires décalés des membres du CHSCT crée une obligation supplémentaire pour l'employeur dans la fixation des dates et heures de réunion.

En revanche les juges ont validé d'autres clauses :

- « l'employeur réunit en urgence le comité à la suite de tout accident du travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves » : pour la cour de cassation préciser le terme « en urgence » ne fixe aucun délai maximal de réunion d'autant que l'article L 4614-10 prévoit que le CHSCT est réuni dans de telles circonstances sans prescrire de délai maximal.

- « recours à l'obligation de constituer un conseil ayant pour but soit de défendre les intérêts des salariés, soit de défendre les intérêts du CHSCT » : pour la cour de cassation cette disposition n'est pas illégale car elle ne fait que rappeler que le CHSCT a une mission de défense de la santé et d'amélioration des conditions de travail.

Cass.soc 22 octobre 2014 n°13-19427

Ordre du jour du CHSCT : il faut un accord commun entre le président et le secrétaire

Cela reste la règle même si la réunion du CHSCT émane de deux représentants du personnel. Dans cette affaire le secrétaire du comité s'était opposé à la mise à l'ordre du jour du point demandé par les autres représentants. Mais l'employeur était passé outre et avait réuni le CHSCT. Les juges de la Cour d'appel de Paris ont estimé qu'une demande de réunion ex-

traordinaire doit néanmoins faire l'objet d'un accord entre le président et le secrétaire.

Cour d'appel de Paris du 23 mai 2013 n°12-01408

En cas de désaccord entre le président et le secrétaire, il revient à l'un d'entre eux de saisir le juge des référés qui tranche alors le différend, l'employeur n'a pas la qualité de juge.

Action en justice du CHSCT : son représentant doit être désigné en réunion

Dans cette affaire l'employeur avait contesté à un représentant du personnel le droit de l'assigner en référé au motif qu'il n'avait pas été mandaté lors d'une réunion du CHSCT. Au cas particulier il s'agissait d'une action aux fins de convocation du CHSCT, refusée par l'employeur. La cour de Cassation a jugé « qu'en cas de défaillance de l'employeur, l'auteur d'une demande de réunion du CHSCT présentée conformément aux dispositions de l'article L4610-10 du code du travail, est recevable à demander en justice la réunion de ce CHSCT ».

Cour de cassation du 15 janvier 2013 n°11-27651

Rappelons effectivement que si le CHSCT veut introduire une action en justice il doit désigner en réunion son représentant par une délibération adoptée à la majorité des présents. Dans un arrêt précédent (Cass.soc.21 novembre 2012, n°10-27452) la cour de cassation avait déclaré irrégulier le mandat donné au secrétaire par une simple lettre signée par tous les membres du CHSCT et remise au président.

Les décisions du CHSCT portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont adoptées à la majorité des membres présents selon l'article L. 4614-2 du Code du travail.

La liberté de circulation des représentants des personnels dans l'entreprise

Dans cette affaire, l'accord sur le droit syndical au sein d'une entreprise automobile prévoyait que les « salariés mandatés, en particulier du CHSCT ont libre accès aux zones confidentielles dans le cadre des procédures d'accès aux salariés autorisés ». Les représentants du personnel ont analysé la procédure d'accès mise en place par l'employeur soumise à une autorisation préalable, et qu'à ce titre elle représentait une entrave à leur liberté de circulation. Ils demandaient donc à l'employeur de mettre à leur disposition un badge d'accès au même titre que les salariés travaillant dans la zone considérée confidentielle.

Tout en réaffirmant le droit aux représentants des personnels de circuler librement dans l'entreprise et que les seules restrictions qu'on peut y apporter doivent être justifiées que « par la nature de la tâche à accomplir » et « proportionnées au but recherché » la cour de cassation a donné raison à l'employeur. Les juges ont en effet retenu « que la procédure applicable pour accéder aux zones confidentielles de niveau 3 avait pour seul objet de s'assurer de l'appartenance du salarié à l'établissement et de son statut de représentant du personnel préalablement à l'accès à ces zones ».

Cette jurisprudence vient confirmer que l'employeur responsable de la sécurité peut prendre toute mesure de nature à garantir celle-ci, sous réserve de ne pas faire obstacle à l'exercice des fonctions des représentants du personnel. La jurisprudence est constante sur ce point ; l'employeur peut prendre des dispositions pour déterminer les modalités de déplacement mais à la condition que ces mêmes modalités soient déterminées après consultation des intéressés, et qu'elles n'aient pas pour effet de limiter l'exercice du droit syndical, ni d'entraver leurs fonctions. La cour de cassation (chambre criminelle du 15 novembre 1994 n° 93-85.070) avait estimé que « les modalités d'accès mises en place, qui stipulent qu'une autorisation doit être donnée pour chaque visite d'une représentant du personnel ou syndical par quelques responsables -d'un très haut niveau hiérarchique- de l'établissement, n'apparaissent pas justifiées et qu'elles ont incontestablement pour effet d'entraver l'exercice normal des fonctions des représentants du personnel et du droit syndical ».

Cass.soc 9 juillet 2014, n°13-16151

LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : Hypocrisie d'une Appellation d'Origine Contrôlée



On a d'abord parlé de souffrance au travail. Expression explicite qui a eu le mérite de jeter un gros pavé dans une mare de silence. Pour la première fois, on osait dire que les travailleurs n'étaient pas que nantis d'un emploi alors que tant d'autres en étaient privés. En cette fin des années 90, on commençait à prendre conscience que le travail pouvait altérer tout autant la santé physique que mentale. On a commencé à médiatiser les recherches de sociologues et psychologues qui n'avaient intéressé jusque-là que quelques initiés.

Mais nos patrons n'ont pas apprécié, pas plus ceux de BPCE que les autres. Comme nous l'avons souvent entendu de la part des technocrates « *spécialistes du travail de force* » : « *La Caisse d'Épargne, ce n'est pas la mine !* ». La souffrance ne fait pas bon ménage avec l'image de marque. Il a donc été décidé d'utiliser le terme générique plus politiquement correct de « *risques psychosociaux (RPS)* ». En clair, on est passé de la souffrance, qui est un état, au risque de souffrance, qui est une éventualité. C'est déjà beaucoup moins culpabilisant pour les gestionnaires du travail. Pour autant, cette expression reste pertinente sur le fait que l'organisation « sociale » des entreprises et des administrations fait courir des risques psychiques (mais pas seulement) aux travailleurs.

Oui mais voilà, la notion de risque n'est pas seulement sémantique, et le Code du travail impose aux patrons de recenser l'ensemble des risques (dont les RPS) présents dans l'entreprise. De plus, il les astreint à les supprimer avec une obligation de résultat. De nombreuses condamnations sont venues leur montrer que ça n'était pas que de la littérature. Pour les dirigeants de BPCE, le jugement sur le benchmark obtenu par Sud a constitué, à ce titre, une première alerte sérieuse. C'est ainsi qu'aujourd'hui, les « *académiciens du dictionnaire social* », jamais à court d'idées virtuelles, s'efforcent de nous entraîner vers la notion de « qualité de vie au travail ». Dans ce type d'approche, on est dans un monde idyllique qui a éradiqué d'un

coup de gomme la souffrance et le risque. Chacun va pouvoir développer bien-être et accomplissement de soi dans des collectifs de travail aseptisés. C'est bien connu ! Seul existe ce qui est nommé. Il suffisait d'y penser !

Mesurons plutôt les conséquences prévisibles du Plan Stratégique de BPCE avec les indicateurs les plus pertinents. La synthèse de ce Plan est : « *doubler les résultats en diminuant les effectifs d'ici à 2017* ».

Nul besoin d'être chercheur émérite pour imaginer les conséquences en terme de pression commerciale, de pratiques managériales, de politique salariale, de tri de clientèle et autre compétition interne. Mais il est vrai que l'augmentation indécente des dividendes des actionnaires et des salaires des mandataires sociaux est à ce prix...

À Sud, nous affirmons que la souffrance au travail va continuer à se développer et que les risques psychosociaux vont se multiplier. Nous alertons officiellement les dirigeants de BPCE et leurs acolytes régionaux sur leur responsabilité pleine et entière dans ce qui va arriver aux salariés du groupe.

Parler de qualité de vie au travail dans un tel contexte est indécent et révoltant, tant de la part des dirigeants que de celle de « *partenaires sociaux* » qui pourraient se complaire dans une démarche sémantique et idéologique qui voudrait culpabiliser celles et ceux que le travail est en train de détruire. Parler de qualité de vie au travail, c'est aussi montrer un cynisme insoutenable vis-à-vis de nos collègues qui se sont suicidés ou ont tenté de le faire en dénonçant leurs conditions de travail.

Pour Sud BPCE, la santé physique et mentale des salariés est un enjeu trop important pour la laisser entre les seules mains des patrons !



Les salariés du Crédit Agricole exposés au radon



Le département de la Haute-Vienne fait partie des zones géographiques où les contrôles sont obligatoires dans les établissements recevant du public. Nous avons donc deux agences bancaires concernées par la présence de radon dans les sous-sol.

Pour ces agences, l'employeur respecte la loi en mettant des moyens organisationnels afin de réduire l'exposition des travailleurs : mise en place d'une aération quotidienne systématique de l'agence, d'un système de surpression de l'air dans le sous-sol et en limitant au maximum la présence des employés dans les lieux concernés. Des mesures sont effectuées tous les quatre ans, de novembre à mars pour vérifier les taux et vérifier les zones du bâtiments où les 400 Bq/m³ sont dépassés. Pour les salariés, les mesures de sécurité sont les suivantes : exposition limitée à une heure par jour, maximum 365 heures par an.

Le CHSCT en collaboration avec la médecine du travail ont souhaité que les collaborateurs travaillant ou ayant travaillé dans ces agences bénéficient d'un suivi spécifique. La

Direction a listé toutes les personnes ayant travaillé dans ces agences et qui étaient encore en activité.

En l'absence de protocole de suivi préconisé dans ce cas d'exposition au radon et sur la base du principe de précaution, nous avons décidé et appliqué les actions suivantes :

- réunion dans chaque agence concernée avec la médecine du travail pour expliquer les effets du radon et répondre aux questions des salariés travaillant actuellement dans ces agences ;
- proposition à chaque salarié concerné d'une attestation, établie par la Direction, spécifiant l'exposition effective au radon au cours de leur carrière professionnelle ;
- envoi d'une prescription à chaque salarié concerné d'une radiographie des poumons et une prise de sang (sans aucune obligation pour le salarié).

Lors des rénovations des agences, nous délocalisons dès que c'est possible et dans les autres cas, nous condamnons l'accès au sous-sol pour les salariés en gardant le système de surpression de l'air.

Mise en œuvre d'un apprentissage syndical



Prendre en charge concrètement les questions du travail nécessite pour les syndicalistes de développer des pratiques de terrain qui peuvent prendre différentes formes mais nous obligent à compléter les critiques globales des politiques que nous subissons par des initiatives au plus près du vécu de chacun-e. C'est ce que nous expérimentons et développons dans le département du Gard avec des initiatives avec les enseignant-e-s remplaçant-e-s.

Cette année, la rentrée a été en effet un peu particulière pour bon nombre de remplaçant-e-s : nous nous sommes retrouvés à remplacer des enseignants d'école entière en stage un jour, deux jours, une semaine et donc à nous retrouver nombreux à parler, échanger... Et là, le discours paraît répétitif d'une école à l'autre, d'un remplaçant à l'autre, des souffrances similaires accentuées par la réforme des rythmes scolaires mais aussi de véritables plaisirs apportés par notre travail.

Le changement permanent d'écoles apporte de la diversité. La rencontre avec des collègues et des élèves très différents est un enrichissement pour la pratique de notre métier. Cependant, on se rend rapidement compte que ces postes de remplaçant-e-s, dans le Gard, sont souvent choisis par défaut. Les postes fixes nécessitent une certaine ancienneté qui la plupart dépasse 15 ans. Les postes de remplaçant-e-s demandent aux personnels à qui ils sont attribués une véritable adaptabilité : la capacité de s'adapter à tous les niveaux scolaires, de la petite section au CM2, mais aussi au spécialisé (SEGPA, CLIS, ULIS, IME ITEP... sigles barbares attribués à l'enseignement spécialisé). Les postes de Brigades (remplaçant-e-s pour tout le Gard) nécessitent le déplacement des enseignant-e-s sur tout le département. Il n'est pas rare de se trouver à 1h30, voire 2h de route de chez soi. La réforme des rythmes scolaires a amplifié cette difficulté : les horaires variant d'une mairie à l'autre, il est impossible de prévoir à quelle heure on commence ou on finit. La vie personnelle devient dépendante du travail.

Ces discussions informelles de cours d'écoles ont mis en avant la nécessité de s'organiser. Alors que les remplaçant-e-s

sont plutôt isolé-e-s, il fallait trouver les moyens de rendre collectif et débattre des problèmes de chacun avec les agents concerné-e-s

Le syndicat Sud éducation du Gard a donc mis en place une journée de formation destinée à cet effet. Une formation pas comme les autres ou l'ordre du jour fut constitué à partir des difficultés concrètes vécues par les enseignant-e-s et envoyé à toutes les écoles du Gard. Suite à cela, l'effet fut immédiat : de nombreux inscrit-e-s, des appels au syndicat... et une journée ressentie comme un appel d'air par les remplaçant-e-s : un syndicat prenait en compte pour la première fois les difficultés et les souffrances concrètes qu'ils vivent chaque jour.

L'organisation de cette journée fut simple. A partir des avantages et des inconvénients de la profession, des thèmes de travail et de débats ont été établis. Pendant toute la journée, on a parlé de notre travail et de ce qu'il faudrait changer. En fin de journée, les revendications essentielles des présent-e-s ont été pointées. Ces revendications traitent de questions concrètes et se veulent à effet immédiat. Voici quelques exemples :

- un calcul clair des remboursements de déplacements (hé oui, on nous a expliqué qu'aujourd'hui les calculs sont faits à vol d'oiseaux de ville à ville... comme si on allait à l'école en hélicoptère!);

- le paiement de la prime accordée au spécialisé quand on y travaille ;

- la création d'une fiche de vœux remplie en début d'année qui permettrait de mieux adapter les postes à nos préférences et situations familiales.

Celles-ci seront défendues lors d'une audience avec la direction académique par quelques membres du « **collectif des remplaçant-e-s du Gard** » qui vient d'être créé. L'information de la constitution de ce collectif sera transmise à toutes les écoles, une liste de diffusion créée.

Le début d'une lutte pour l'amélioration de nos conditions de travail est en marche... D'autres secteurs semblent déjà rejoindre nos revendications et nous interpellent.

MAIRIE DE SPYCKER DANS LE NORD : PLUS QU'UNE VICTOIRE. UN EXEMPLE !



Cathy est la déléguée Sud de la mairie de Spycker. Après de nombreux faits de harcèlement, elle a déposé une plainte contre le maire pour harcèlement moral. Elle a par deux fois attenté à sa personne et perdu 14 kilos tant elle était désespérée.

Adjointe d'animation dans une école, elle encadre aussi des centres aérés et des colonies de vacances. Comme par hasard, suite à cette plainte le maire a entamé une procédure disciplinaire, en invoquant deux raisons. Tout d'abord, Cathy était partie encadrer une colonie alors qu'elle était encore en arrêt maladie (fin de l'arrêt à minuit et départ du bus à 21h!). Enfin, des tracts avaient été diffusés par l'opposition municipale et le maire considérait qu'ils étaient diffamatoires et que seule Cathy pouvait les avoir rédigés car elle connaissait certains détails (organigramme de la mairie, menu de la cantine scolaire!).

Le maire avait demandé la révocation alors que le conseil de discipline proposait une mise à pied de quinze jours pour

ne pas avoir informé l'employeur d'un travail rémunéré alors qu'elle était encore en arrêt maladie. Résultat, le maire l'a tout de même révoquée !

Nous avons simultanément fait appel de la décision auprès du conseil de discipline de recours et entamé une procédure pour abus de pouvoir auprès du Tribunal Administratif. Le conseil de discipline de recours a donné raison à Cathy en revenant sur la décision du maire et en reprenant les mêmes éléments que le 1er conseil de discipline. Elle est donc réintégréée après sa mise à pied de 15 jours.

Cette victoire fait chaud au cœur parce que, en plus des recours, elle a permis la mobilisation des collègues lors de rassemblements devant la mairie, des interruptions de séances du conseil municipal et du conseil communautaire...

Et de plus, Cathy pourra représenter Sud CT aux prochaines élections ! Elle qui a été la cheville du Congrès Solidaires de Dunkerque.

Une soirée sur les conditions de travail au Conseil régional du Nord-Pas-de-Calais



Nous avons créé la section SUD-Agents de la Région Nord-Pas-de-Calais au début de cette année. Très vite, il nous a semblé important de faire ressortir les situations de détresse, et de souffrance au travail ou de management posant problème pour construire notre activité syndicale et faire bouger notre institution pour améliorer la vie au travail des agents.

Quels sont les problèmes dont nous avons entendu parler dans notre institution et qui sont aussi observés dans les autres collectivités territoriales. Relayons quelques exemples de paroles exprimées : « *une perte du sens de notre travail, le développement d'un état d'esprit trop administratif ce qui constitue une cassure dans l'histoire de l'Institution, un mal être et des situations de souffrance au travail, un management de mauvaise qualité, une transversalité affichée mais inexistante ou fragile car reposant uniquement sur la bonne volonté de personnes, une relation entre élus et services discutable* ». Tout autour de nous, ressort de façon prépondérante la question du sens de notre travail. Il apparaît notoire que les responsables de notre collectivité, mais aussi les gouvernements successifs, nous éloignent de plus en plus des valeurs de service public, de partage, de lien social... que nous portons et que nous souhaitons préserver.

Fort de ce constat nous avons donc organisé le 16 septembre dernier, une première conférence-débat en proposant le sujet suivant : « *réinterroger le sens de notre travail pour améliorer la qualité de l'action publique territoriale* ». Notre objectif était de permettre aux collègues de partager leurs réflexions et leurs ressentis, pour amorcer une dynamique de construction collective d'un cahier de revendications que portera notre section syndicale.

Nous avons démarré cette soirée par une présentation de notre jeune section et Eric Beynel, Secrétaire national de notre Union Syndicale Solidaires, a expliqué ce qu'est Solidaires, les valeurs que nous portons et a présenté en détail l'initiative « Et voilà le travail » et l'observatoire de la souffrance au Travail.

Nous sommes ensuite entrés dans le cœur du sujet, en utilisant une forme d'animation participative afin de vraiment permettre à chacun de s'exprimer. L'enjeu était d'éviter que les plus timides s'effacent dans le silence au cours des discussions en plénière ou à l'inverse que les plus à l'aise à l'oral monopolisent la parole.

Nous avons travaillé en ateliers de deux manières différentes. Une partie des participants a été invitée à exposer des situations vécues, un état de souffrance ou un événement déclencheur pour ensuite en creuser les tenants et aboutissants et formuler des revendications collectives. Inversement, l'autre partie des participants a eu pour consigne de se mettre en mode « *j'imagine l'avenir de mon travail* » pour dire ce qu'il faudrait amplifier, réduire, supprimer, inventer et conserver.

Les deux voies empruntées pour libérer la parole ont produit de nombreuses idées plaçant pour l'émergence de nouveaux modes de construction des politiques publiques résumés par les prises de position suivantes : un rapport à l'usager plus respectueux de ses besoins et des modalités de travail plus conviviales et plus coopératives. Voilà un beau programme qui nous fait tous rêver mais qui n'est pas gagné d'avance. Soyons optimistes mais pas naïfs, il va falloir faire preuve de finesse et de combativité.

Marc Lorient, sociologue spécialisé sur les questions de souffrance au travail, qui nous a fait l'amabilité d'écouter les deux groupes de parole et nous a ensuite fait part de ses analyses. Il a mis en évidence, en s'appuyant sur les travaux de recherche qu'il a menés à l'hôpital dans la police, aux impôts, ou dans l'industrie, que le sens du travail est largement produit au sein de collectifs. Or ces collectifs sont aujourd'hui de plus en plus affaiblis ce qui a pour conséquence que les salariés se retrouvent seuls à affronter des pressions ou des difficultés au travail.

Les participants ont eux-mêmes conclu cette rencontre grâce à un tour de table au cours duquel ils ont pu donner leur appréciation de cette première soirée de débat organisée par notre section syndicale. Tout le monde a souhaité que l'on donne une suite et que cette conférence ne reste pas un « one shoot ». Diverses formes ont été évoquées : diffusion de tracts, groupes de travail entre midi et 14 h, journée de formations sur le thème.

Avant de se quitter, nous avons rappelé l'information sur la tenue des journées « et voilà le travail » prévues début octobre à Lille, celles-ci faisant judicieusement écho aux thèmes que nous abordés et ayant pour objectifs de les approfondir.

Adrien et Rabah, pour SUD Région NPDC



Loi égalité réelle entre les femmes et les hommes : des mesures pour toutes et tous

Publiée cet été, la loi dite d'égalité « réelle » entre les femmes et les hommes comprend des mesures qui donnent, si les militant-e-s s'en emparent, quelques pistes d'actions syndicales. Comme de démontrer qu'agir contre les inégalités de genre, par l'exposé de la situation particulière des femmes, permet de faire avancer les droits de toutes et tous.

Le déficit de connaissances sexuées actuel, notamment en matière de risques sur la santé, devrait être amélioré. Les inégalités de genre sont désormais obligatoires dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP ou DU). L'ajout à l'article L4121-3 du code du travail stipule : « Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ». Evidemment, cela ne règle pas tout, mais l'utilisation de ce document par les équipes militantes auprès des travailleuses doit permettre de discuter avec elles des problèmes auxquels elles sont confrontées sur ce sujet, afin d'envisager des actions collectives. Comme de mettre en avant auprès des collègues les différences de traitement selon le sexe...

Pour les militant-e-s, avoir des données genrées couvrant tous les domaines du travail, nécessite vu le nombre de documents à leur disposition (bilan social, rapport de situation comparée, DUERP...) de croiser les éléments de chacun d'entre eux. Ce qui suppose aussi des discussions entre les camarades qui siègent au CHSCT et ceux/celles qui siègent au CE par exemple... Et cela, afin d'avoir une vision globale mais précise de la situation inégalitaire des travailleuses. Rappelons



que cette situation peut être « niée » par les directions (ou au moins minimisée), quelque fois aussi par les travailleurs/ses, et qu'il convient chiffres à l'appui, de démontrer ces inégalités.

En matière de harcèlement sexuel, l'employeur est désormais obligé de mettre un terme et de sanctionner les faits de harcèlement qui ont été commis (et non plus seulement « prévenir »). En matière de harcèlement moral, la loi harmonise sa définition avec celle du harcèlement sexuel : caractérisation

par des « *propos ou comportements répétés* » et prises en compte de circonstances aggravantes (incapacité de travail, mineur-e de 15 ans, personne vulnérable, cyber harcèlement). Quelques mesures de cette loi sont intéressantes car elles créent de nouveaux droits qu'il est nécessaire de communiquer si l'on veut en bénéficier. Elles montrent aussi qu'améliorer la place des femmes au travail, est générateur de droits... pour les hommes :

- Mise en place d'une protection contre le licenciement après la naissance de l'enfant pour les pères durant 4 semaines ;
- Création de 3 autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux liés à la grossesse pour le conjoint, concubin, la compagne ou compagnon lié par un PACS ;
- Ouverture des droits à congés familiaux (4 jours, comme pour un mariage) pour la conclusion d'un PACS ;
- Mise en place d'un nouvel indicateur de promotion sexuée dans le Rapport de Situation Comparée ;
- Intégration dans la formation professionnelle, des actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes...

Colloque : les Maladies Environnementales Émergentes nous alertent !

Le 16 octobre, s'est tenu à l'Assemblée Nationale, un colloque international avec le soutien de Jean-Louis Roumegas, député EELV de l'Hérault, co-président du groupe Santé environnement. Il était organisé notamment par le Réseau Environnement Santé, Non au Mercure Dentaire, SOS-MCS, Priartem, le collectif des électrosensibles et de E3M.

Les maladies environnementales émergentes (M2E) sont des maladies chroniques caractérisées par un ensemble de symptômes communs (troubles cognitifs comme difficultés de concentration et de mémorisation, troubles du sommeil, douleurs musculaires, épuisement) associés à des manifestations spécifiques à chaque pathologie. Il s'agit de l'électrohypersensibilité (intolérance à certains champs électromagnétiques) qui touche 1,5 à 10 % de la population des pays développés ; l'hypersensibilité chimique multiple (intolérance même à faible dose de substance chimique comme les pesticides, le mercure dentaire...) qui touche entre 1 et 3% de la population des pays développés ; le syndrome de fatigue chronique (l'hydroxyde

d'aluminium est responsable d'un type de SFC) concerne jusqu'à 2,5% de la population ; la fibromyalgie.

C'est pas tout ! Les malades, subissent un parcours de soin chaotique avec des traitements inappropriés et de psychiatrisation abusive du fait du déni médical qui frappe ces maladies et des difficultés à les diagnostiquer.

Le colloque a été l'occasion d'annoncer la création de l'alliance des associations des M2E, ouvertes à toutes les associations de victimes des atteintes à l'environnement. Elle est soutenue par le collectif inter-associations des usagers de la santé.

L'alliance revendique :

- un volet spécifique sur les maladies émergentes dans la loi de Santé publique ;
- sortir du déni en multipliant les études scientifiques pour caractériser rigoureusement les M2E et intégrer les associations dans les agences sanitaires ;
- la création d'un département de santé environnementale au sein de chaque instance de santé ;
- Assurer des accès aux soins adaptés.

L'expertise CHSCT : quelques enjeux actuels le point de vue de 2 cabinets agréés



Des prérogatives grandissantes ...

Depuis leur création en 1982 par la fusion des Comités d'Hygiène et Sécurité et des Commissions d'Amélioration des Conditions de Travail, les CHSCT ont vu leurs prérogatives se renforcer. Le droit à l'expertise, institué en 1982 alors en cas de « risque grave » puis étendu en 1991 au « projet important » dans le cadre de la consultation du CHSCT, est l'une des évolutions notables de cette montée en puissance.

Plus largement, il faut rappeler l'impact de l'action des CHSCT sur l'évolution du droit à la santé au travail via leurs prérogatives en matière d'information et de consultation, et leurs moyens d'investigation (visites, inspection, enquêtes, expertises) qui leur permettent d'être force de proposition pour améliorer les conditions de travail. Le résultat le plus important est sans nul doute l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur consacrée par la jurisprudence de la Cour de cassation depuis l'arrêt Amiante (28/02/2002). Dans les CHSCT où les représentants du personnel parviennent à établir leur propre analyse des conditions de travail et des risques professionnels, notamment en s'appuyant sur les collectifs de travail et les organisations syndicales ainsi que sur les autres acteurs de la santé au travail (service de santé au travail, inspection du travail, Carat, experts...), la non prise en compte de leurs propositions pourra mettre l'employeur en situation de faute inexcusable en cas d'accident.

... à moyens constants

Si les prérogatives du CHSCT n'ont cessé de se renforcer, les moyens pour exercer leur mission de prévention n'ont par contre peu évolué : le manque d'heures de délégation est patent, la formation légale (3 à 5 jours de formation initiale) apparaît dérisoire au regard de l'étendue et de la complexité des domaines de connaissances à maîtriser, elle est en outre souvent réalisée trop tardivement (en cours de mandat) et l'accès aux sessions de renouvellement s'avère exceptionnel. À cela s'ajoute le manque de moyens matériels (tels que l'absence de locaux dédiés) ou le manque de possibilités d'informer les salariés (accès restreint à la messagerie électronique par exemple).

Ce manque de moyens pénalise au quotidien les représentants du personnel dans leur travail d'information et d'échange avec les salariés et tend à réduire la portée effective des prérogatives du CHSCT. Faute de formation adaptée permettant de s'approprier

L'équipe du Cedaet et d'Aptéis experts agréés CHSCT

la démarche et les savoir-faire nécessaires et/ou par manque de crédit d'heures, une partie des représentants du personnel n'ont par exemple jamais mené d'inspection, ni d'enquête. Cela peut se révéler problématique y compris désormais pour faire appliquer le droit à l'expertise : en effet, dans le cas d'une expertise pour risque grave, les évolutions jurisprudentielles récentes indiquent que pour déclencher l'expertise, il faut que le CHSCT étaye sa demande avec des faits précis, circonstanciés et vérifiés, et ne se contente pas de faire état d'un risque général. Il faut donc disposer d'une capacité d'investigation pour justifier d'une demande d'expertise, ce qui apparaît paradoxal ! Dans le cas des expertises « projet », les prérogatives des CHSCT se trouvent elles-aussi réduites ou bien alors contournées, ce qui tend alors à réduire la portée des analyses que les experts pourront être en mesure de réaliser.

Aperçu des limites effectives de l'exercice : le cas des expertises projet

Ce type d'expertise s'inscrit dans le cadre de la procédure de consultation du CHSCT. Or, en réalité, celle-ci peut présenter divers aspects problématiques :

- Une direction qui minimise les effets du projet ou considère que cela ne fait pas partie des prérogatives des CHSCT de manière à se soustraire à la consultation du CHSCT (par exemple, dans le cas de PSE).

- Une consultation qui intervient souvent tardivement alors que le projet est complètement ficelé, voire pour partie déjà mis en place.

- Un manque, ou au contraire, une inflation d'informations qui ne permettent aux représentants du personnel de disposer, ni d'une vision d'ensemble, ni de perspectives du point de vue des enjeux de santé au travail.

- Des directions qui « saucissonnent » les projets au détriment d'une compréhension d'ensemble du véritable projet, quitte à multiplier les consultations.

De manière plus générale, il est rare que l'employeur procède à une véritable analyse des risques en lien avec un projet important, pas plus qu'il n'accorde au CHSCT la légitimité nécessaire à la prise en charge de cette préoccupation.

Quant aux perspectives d'action, une limite souvent rencontrée est celle de présidents de CHSCT d'établissement souvent sans réelle délégation de pouvoir dans l'entreprise où les décisions se prennent à

Les experts agréés sont des consultants des cabinets d'expertises. Ils apportent une capacité d'analyse avec des outils conceptuels développés par des disciplines scientifiques (sociologie et psychologie du travail, ergonomie, analyse du travail), des méthodologies d'investigations, par exemple l'ergonomie va s'intéresser à l'organisation du travail et aux conditions de travail concrètes à partir de l'analyse des situations réelles de travail.

un échelon supérieur. Dans les grands groupes nationaux ou internationaux, les arbitrages dont résultent les conditions de travail locales sont déterminés ailleurs. Il n'existe pas de prérogative permettant de « remonter » la ligne hiérarchique dans l'entreprise ou le groupe pour les élus d'un CHSCT local. Par conséquent, ces présidents, censés disposer de la compétence, de l'autorité et des moyens propres à assumer leur fonction, apportent peu de réelles réponses aux interpellations des CHSCT. Cette lacune est domageable à l'exercice de la mission des RP au CHSCT et tend à limiter les échanges sur les suites à donner à l'expertise (perspectives de transformations suite aux résultats et préconisations faits par l'expert qu'il s'agisse d'une expertise projet, mais également « risque grave »).

De la question des délais à celle du sens de l'expertise

La question du délai de réalisation de l'expertise est un sujet de crispation récurrent et de plus en plus marqué dans le cas des expertises « projet ». On assiste à un durcissement des conditions d'intervention des experts suite à des stratégies de contestation de plus en plus fréquentes de la part des employeurs.

Jusqu'à une période récente la contestation des expertises « projet » portait sur le fond en arguant que le recours n'était pas fondé, notamment concernant les projets, en minimisant leur ampleur et leurs impacts. Désormais, les employeurs assignent aussi les experts en contestant l'étendue de leurs missions et leurs délais de réalisation. Ainsi, les employeurs s'appuient sur les dernières évolutions du Code du travail liées à l'intégration de l'accord interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi (ANI) qui leur permet de décompter le délai de 30 ou 45 jours à partir du jour de la désignation de l'expert par le CHSCT. Ce choix semble par ailleurs encouragé par un récent jugement de la cour de cassation du 15/05/2013 qui retient ce principe du délai de 45 jours à compter de la désignation de l'expert par le CHSCT.

Or, ce mode de décompte nie l'importance des préalables nécessaires à la réalisation d'une expertise.

Pour apporter des éléments de compréhension de l'impact du projet sur les conditions de travail, la santé et la sécurité, et plus particulièrement sur certaines populations et/ou dans certaines situations plus sensibles aux changements prévus, il s'agit tout d'abord, pour les experts, de réaliser un repérage de ces situations et de ces populations. En d'autres termes, d'instruire la demande qui leur a été faite et de définir le périmètre de leur intervention.

Il faut ensuite déterminer une méthode appropriée qui permettra de répondre à la problématique de l'expertise. L'investigation des experts sur le terrain combine ainsi plusieurs modes de recueil de données : entretiens avec les différents salariés concernés, leur ligne hiérarchique, les acteurs de la prévention, mais aussi observations des situations de travail, étude de documents internes... La définition précise de la méthodologie permet alors de proposer un devis et un calendrier d'exécution.

En outre, le lancement de l'intervention dans l'entreprise nécessite un temps de préparation : information des salariés, accord sur les modalités pratiques de réalisation des entretiens, notamment sur le mode de sélection des candidats aux entretiens (le volontariat demeurant la règle impérative), prises de rendez-vous et remplissage du planning de réalisation, aspects matériels (mise à disposition de salles pour les entretiens).

Pour toutes ces raisons, les pratiques des cabinets, confortées jusqu'alors par une jurisprudence constante, considèrent que le délai de 30 à 45 jours court à partir du moment où les experts ont les moyens de commencer leurs investigations sur le terrain (cahier des charges et planning d'intervention validés, documents demandés en partie transmis).

La pression sur les délais qu'exercent souvent les directions doit être mise en regard avec l'ensemble de ces exigences concrètes du déroulement d'une expertise. Dans bien des cas, si l'on suivait les exigences des employeurs, la pratique serait d'aller directement sur le terrain, sans documents, ni planning, d'obliger l'organisation d'entretiens du jour au lendemain, bref un fonctionnement à la hussarde avec un résultat pointant les manques... ! Est-ce ainsi que l'on contribuera le mieux à l'instruction des problèmes et à leur prévention ?

En outre, dans le cas d'un projet important concernant plusieurs CHSCT, les nouvelles dispositions introduites par la LSE à la suite de l'ANI du 11/01/2013 conduisent à vider de leur sens la

consultation et le droit de recours à l'expertise :

- Tout d'abord, les CHSCT locaux se trouvent dessaisis de la possibilité d'instruire eux-mêmes les projets, au profit d'une instance regroupant une délégation des CHSCT concernés, à l'initiative de l'employeur (Instance de coordination) ;

- ensuite et surtout, la loi vide de son sens et de sa portée l'avis du CHSCT, réputé rendu à la fin du délai a priori imparti, et ce même si les membres du CHSCT n'ont pas eu le temps d'étudier le projet et de se faire assister par leur expert. Or cet avis est essentiel, puisqu'à sa suite, l'employeur devra prendre les mesures de prévention nécessaires, sa responsabilité se trouvant engagée eu égard à ses obligations légales.

Cette évolution traduit un grave recul du droit des salariés via leurs représentants au CHSCT : elle réduit à néant les possibilités de recours à une véritable expertise en cas de mise en place d'une coordination. En effet, les contraintes liées au périmètre de l'intervention et à ses délais de réalisation vont rendre très difficiles la prise en compte des situations réelles de travail par les experts, alors qu'elle est pourtant au cœur de l'expertise CHSCT, mais aussi des conditions de l'agrément des experts.

Cette tension renouvelée sur la question des délais de l'expertise conduit implicitement à ce que le moment du vote du CHSCT (avis motivé ou non) se confonde à celui de la présentation du rapport d'expertise et permette à l'employeur, dans la foulée, de mettre en place le projet. Or justement l'intérêt de l'expertise est de rouvrir le débat sur le contenu du projet, les aménagements possibles, avant que ce projet ne soit mis en œuvre. Bref qu'il y ait une « version 2 » du projet grâce au travail d'expertise, à l'avis du CHSCT et à ses propositions sur le projet.

Pour conclure...

Au final, le contexte actuel de durcissement du contexte de réalisation des expertises tend à placer les experts face à des injonctions contradictoires. Il s'agit en effet de faire face en même temps :

- aux exigences liées au respect des 6 critères d'agrément ministériel : instruction de la demande ; problématisation et formulation d'hypothèses de travail ; diagnostic fondé sur l'analyse du travail réel, pas de « co-construction » ni de formation mais rapport accessible, objectivant l'analyse et permettant aux élus de poursuivre l'exploration des situations et des problématiques, préconisations limitées à des pistes (et non des solutions) pour permettre aux élus de construire leur propre stratégie d'action ; déontologie ;

- aux besoins exprimés par le CHSCT (des préconisations précises mais aussi très souvent des demandes d'accompagnement et de conseil sur le fonctionnement du CHSCT, le recours à l'expertise et son exploitation une fois celle-ci réalisée) ;

- et aux contraintes temporelles d'une expertise « projet important », contraintes renforcées par les dernières dispositions légales (ANI et LSE) mais aussi les évolutions de la jurisprudence.

Comment dans ces conditions préserver la qualité des expertises réalisées afin qu'elles restent un outil pertinent au service de l'action des CHSCT ? Concernant les enjeux liés à la temporalité d'une expertise, s'il paraît légitime qu'une expertise se réalise dans un délai raisonnable à compter du moment où les experts sont en mesure de commencer leurs investigations sur le terrain, le principe de prescrire un délai sans tenir compte de la diversité des projets dans leur complexité et leur étendue paraît tout particulièrement contestable, et cela d'autant plus que les organisations du travail et leurs transformations se complexifient, renforçant ainsi les exigences en termes de recueil de données et d'analyse.

Pour aller plus loin dans la pertinence du travail que peuvent réaliser les experts, il y aurait au contraire un enjeu particulier à sortir du cadre temporel aujourd'hui prescrit : une proposition pourrait être d'envisager que les représentants du personnel au CHSCT puissent disposer d'un « droit d'investigation », autrement dit d'un « droit d'assistance à l'analyse du travail » sur un thème particulier chaque année avec l'aide d'un expert agréé, la récurrence de ces interventions permettraient ainsi, à la manière en quelque sorte des expertises CE, d'enrichir le travail de fond des élus et peut-être de dépassionner les enjeux de l'expertise CHSCT.

Une autre proposition, issue de constats effectués au cours de notre pratique d'expertises, consisterait à envisager la possibilité d'un « droit d'alerte » pour les experts CHSCT lorsque ceux-ci, au cours de leur intervention en entreprise, sont amenés à découvrir des situations très dégradées.

Former les militant-es sur les questions du travail...

Partant du constat que les militant-es de Solidaires ont besoin de comprendre ce qui a aujourd'hui des conséquences graves sur les salarié-es et qu'il est nécessaire de réfléchir aux initiatives d'actions possibles, la commission formation syndicale de Solidaires Rhône a, depuis plusieurs années, développé une série de formations complémentaires aux formations « classiques » de représentants au CHSCT.

Outre les formations « risques psycho-sociaux » rebaptisées « risques organisationnels et pressions au travail » et les formations « pratiques d'enquêtes-actions syndicales », d'autres formations ont été organisées :

- des **perfectionnements d'une ou deux journées pour les membres de CHSCT** qui ont besoin, après la formation de base, de compléments ou actualisations de leurs connaissances. Les formations de perfectionnement CHSCT partent des questions sur lesquelles les représentants (notamment ceux qui ont fait 2 mandats) ont des difficultés et rencontrent des blocages patronaux. Les questions les plus souvent traitées concernent surtout les règles de fonctionnement et le pouvoir des représentants du personnel (notamment dans le contexte de « non subordination » à l'employeur pendant le mandat des représentants du personnel).

- sur **la radioactivité** une formation a organisée sur 2 jours avec Roland Desbordes, président de la CRIRAD (Commission de recherche et d'information indépendantes sur la radioactivité) qui est une association qui effectue des études et des analyses sur la radioactivité. La formation permet à la fois d'avoir des éléments généraux sur la radioactivité sur les dangers, les lieux où on trouve de la radioactivité (par exemple les parafoudres à France Télécom, les transport des matière radioactives et la radioactivité dans les transports) et les questions liées à la protection des salariés, des citoyens et aux questions d'environnement. Cette formation concerne aussi des questions de société et à ce titre concerne tous les militants de Solidaires. Elle permet aussi d'utiliser un appareil de mesure de radioactivité complétée par un apport important de deux inspectrice du travail spécialisées sur les aspects réglementaires et juridiques.

- sur **les inégalités sociales face au cancer et plus généralement sur les cancers professionnels**, le piège des études épidémiologiques, le lien chercheurs syndicalistes de terrain, et l'association Henri Pezerat...une journée de formation avec Annie Thebaud Mony (chercheuse à l'INSERM) a permis de comprendre les dégâts des expositions professionnelles et d'envisager des enquêtes sur ces questions. Après la formation, des militants ont par exemple pris des photos des produits utilisés par les femmes de ménage dans les écoles. (voir photo...). Une formation abordant toutes ces questions va être proposée sur 2 jours à partir de cette fin d'année 2014.

- sur **les précarités et les actions des précaires** une formation avec Sophie Beroud enseignante chercheuse à Lyon 2 permet de s'interroger sur cette notion de précarité. On peut en effet avoir un emploi à statut mais être en précarité dans son travail. Des actions sur les questions de précarités sont en cours notamment dans les fonctions publiques.

- sur **les addictions** en réponse à une équipe syndicale qui souhaitait intervenir sur cette question, une journée de réflexion a permis d'aborder le lien entre addiction (alcool, drogues mais aussi médicaments...) et travail. Quelles sont les

organisations du travail qui favorisent les addictions : quels moyens ? quel « pouvoir d'agir » sur le travail ? quels rapports hiérarchiques ? quels collectifs de travail ? quel temps pour parler du travail ? quelles formations professionnelles ?

- sur **les TMS (Troubles Musculo-squelettiques) la question des contraintes** (et pas seulement physiques) est abordée dans une journée de formation spécifique. Il faut en effet comprendre ce qui provoque diverses atteintes à la santé qui nécessitent parfois des opérations (par exemple du canal carpien) et peuvent en tous cas être reconnues comme maladies professionnelles.

- une formation concernant **les actions collectives en justice sur les questions du travail** a été organisée en deux parties : d'abord par le témoignage d'équipes syndicales qui ont gagné en justice sur les questions du benchmark (SUD caisse d'épargne), et en recensant divers actions d'équipes de Solidaires (dépôt de plainte contre des patrons, équipes syndicales qui obtiennent la suspension de plans, des équipes de la fonction publique qui saisissent les tribunaux administratifs... avec une seconde partie de travail avec des avocates.

D'autres formations (par exemple « économique de base », « préparation et animations de grèves »...) compètent le dispositif de formation syndicale mis en œuvre par Solidaires Rhône.

Les questions de Santé et Travail sont par ailleurs abordées dans les formations d'accueil, de DP ou de CE et parfois dans des formations organisées par un secteur professionnel.

Toutes les formations contribuent à renforcer les connaissances des militant-es mais aussi à créer des passerelles, des liens entre des syndicats et sections syndicales de secteurs professionnels divers ce qui contribue à réduire l'isolement et à échanger sur les résistances et les réponses que chacun développe.

D'autres formations sont en préparation pour 2015... Ces dernières années par exemple, Solidaires Rhône a organisé des soirées festives dans des lieux alternatifs dans un bar (De l'Autre Côté du Pont) géré en SCOP ou dans une salle de concert (Le Périscope). Et le 30 avril est désormais organisé un « réveillon du 1er mai », avec une soirée qui commence par des débats et se poursuit par la fête... En 2015, l'idée est actuellement en débat d'organiser une journée « Et voilà le travail » de formations et d'échanges autour de « Travail et résistances ». Ce serait l'occasion d'échanger sur tout ce que font les équipes syndicales sur les questions de Santé et Travail, un droit d'alerte de CHSCT ou de DP dans le secteur social, une action en justice contre le benchmark à la caisse d'épargne, des interventions syndicales sur les entretiens d'évaluation dans un centre d'appel d'Orange, des expertises CHSCT au Rail qui permettent limiter la mise en œuvre d'un projet etc...

Les formations syndicales permettent de comprendre ce qui se passe dans les entreprises et les administrations, permettent de décortiquer et de contrer les logiques patronales mais elles doivent aussi permettre les mises en mouvements. Se former, c'est échanger sur les possibles. Et quand les équipes syndicales obtiennent des résultats, il faut en parler.

Le Travail Invisible - Enquête sur une disparition

Pierre-Yves GOMEZ



Voilà trente ans que l'on nous fait la promesse d'une société où l'on ne travaillerait plus. Une société ludique, des loisirs sans fins, des subventions faciles. L'esprit de rente est l'opium du peuple. Un puissant narcotique pour gouverner une société indolente où des magiciens divertissent les travailleurs et les font disparaître. Le travail est devenu invisible. Pendant ce temps, les nouveaux capitaines du monde ont imposé leur pouvoir grâce à un savoir mystérieux et terriblement efficace, « la finance ». Ils ont fait croire que l'on pouvait créer de la valeur à partir de rien. Et le piège spéculatif s'est refermé sur nous. Mais la solution se profile déjà. La crise du travail montre que les travailleurs aspirent à être reconnus, à trouver du sens à ce qu'ils font au quotidien, à en voir le résultat concret. Dans la vraie vie, le travail peut être pénible et fatiguant, mais il est aussi stimulant et enrichissant. Dans la vraie vie, le travail est vivant.

Véritable thriller économique, « Le travail invisible » déroule la logique fascinante qui nous a conduits à cette situation absurde. Il plaide pour une économie du travail vivant, seul vrai projet politique pour notre avenir. Un livre indispensable pour comprendre ce qui ronge nos sociétés mais aussi ce qui, déjà, les renouvelle.

Pierre-Yves Gomez est professeur de stratégie à EMLYON Business School et dirige aujourd'hui l'Institut Français de Gouvernement des Entreprises. Spécialiste du lien entre l'entreprise et la société, il est l'auteur de nombreux livres et articles académiques. Son engagement au service du politique l'amène à intervenir régulièrement dans le débat public sur les questions de responsabilité économique. Il a été président de la Société française de Management.

Un empoisonnement universel comment les produits chimiques ont envahi la planète

Fabrice NICOLINO



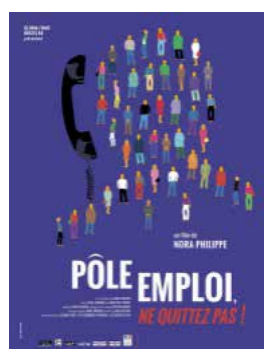
Une enquête redoutable sur l'invasion effrayante des produits chimiques dans notre quotidien et notre environnement.

C'est un livre sans précédent. Jamais on n'avait essayé de réunir tous les points pour faire enfin apparaître le dessin complet. Comment en est-on arrivé là ? Comment et pourquoi l'industrie chimique a pu libérer dans l'eau, dans l'air, dans le sol, dans les aliments, et jusque dans le sang des nouveau-nés plus de 70 millions de molécules chimiques, toute différentes les unes des autres ?

Quels sont les liens entre le temps des alchimistes et celui du prix Nobel de chimie Fritz Haber, grand criminel de guerre ? D'où viennent Bayer, BASF, Dow Chemical, DuPont, Rhône-Poulenc ? Comment est-on passé de la bakélite des boules de billard et des combinés du téléphone au nylon, puis au DDT et aux perturbateurs endocriniens ? Pourquoi des maladies comme le cancer, l'obésité, le diabète, Alzheimer, Parkinson, l'asthme et même l'autisme flambent toutes en même temps ? Qui est Théo Colborn, la Rachel Carson du 21^{ème} siècle ? Pourquoi l'OMS, la FAO, l'ONU ne bougent-elles pas ? Pourquoi les agences de protection françaises regardent-elles ailleurs ? Comment les normes officielles ont-elles été truquées ? Que contient vraiment l'eau dite potable ? Comme les transnationales ont-elles organisé une désinformation planétaire sur cet empoisonnement universel ? Y a-t-il une chance de s'en sortir ?

Pour la première fois, tout le dossier est enfin rendu public. Il est effrayant, mais un peuple adulte n'a-t-il pas le droit de savoir ? Ce livre, qui donne des noms, des faits, des accointances, ne peut rester sans réponse. C'est l'heure de se lever.

Pôle emploi, ne quittez pas !



Nora Philippe montre dans son nouveau documentaire la désorganisation et la surcharge de travail que subissent les employés de l'organisme chargé de lutter contre le chômage.

Nora Philippe pose sa caméra dans l'agence Pôle Emploi de Livry-Gargan, en Seine-Saint-Denis, au moment de la fusion Assedic/ANPE. Le résultat est à la hauteur de ce à quoi on s'attendait, que l'on ait eu ou non à fréquenter un jour les salles d'attente et les bureaux de ces agences : désorganisation, problèmes techniques récurrents, manque de communication entre les demandeurs d'emploi et l'administration, radiations à tours de bras pour faire baisser les chiffres du chômage, des cadres parlant une langue incompréhensible pour cacher ce qu'elle recouvre (globalement la misère), et surtout des agents débordés de dossiers, à bout de nerfs pour beaucoup (victimes du double syndrome de Sisyphe et du tonneau des Danaïdes), qu'on surveille et pousse à faire du chiffre alors qu'il est impossible d'en faire puisque dans notre beau pays il n'y a de toute façon pas d'emplois pour tout le monde.