

Union
syndicale
Solidaires

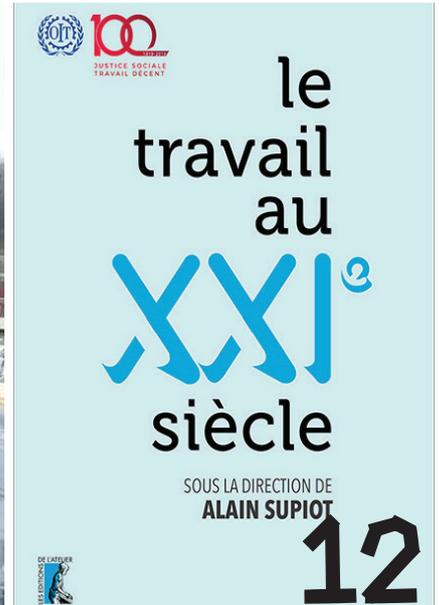
ET VOILÀ

LE BULLETIN POUR LES ÉQUIPES SYNDICALES

SANTÉ AU TRAVAIL - CONDITIONS DE TRAVAIL

SEPTEMBRE 2019

N° 67



3 ACTUALITÉS

Après les nuages... le déni

4 JURISPRUDENCES

- Un infarctus survenu au temps et au lieu de travail est un accident du travail
- Le préjudice d'anxiété étendu à tous les produits toxiques

5 VU DU TERRAIN

- Tentative de suicide à France 3 Grenoble : le SNJ porte plainte contre la direction
- SUD-Rail dénonce « une crise sanitaire et sociale » à la SNCF
- Pourquoi tant de haine à l'encontre des agent-es du Tripode ?

7 ICI ET AILLEURS

- Journées Et voilà le travail les 26 et 27 novembre à Paris
- L'obligation de repérage amiante avant travaux a un nouveau calendrier
- La procédure de reconnaissance des AT/MP est modi-

fiée au 1^{er} décembre 2019

9 L'INVITÉ

Jacques Dechoz

Vingt-quatre suicides au travail à France Télécom : Que fait la police ?

11 ACTION SYNDICALE

La direction de RENAULT condamnée pour harcèlement moral au Technocentre

12 PARUTIONS

- Blanc de plomb Histoire d'un poison légal par *Judith Rainhorn*
- Le travail au XXI^e siècle sous la direction d'*Alain Supiot*
- Algues vertes, l'histoire interdite par *Pierre-Gilles van Hove, Ines Leraud, Matilda (coloriste)*

Après les nuages...

L'actualité de ces derniers mois est riche en matière de santé et de conditions de travail. Il y a bien entendu le terrible accident industriel de l'usine Lubrizol à Rouen, l'une des nombreuses possessions de Warren Buffet, l'une des plus grandes fortunes au monde. Pour l'heure les causes du sinistre restent inconnues mais ses conséquences auraient pu être encore plus dramatiques pour deux raisons. La première c'est que l'usine se trouve dans un secteur très urbanisé. La seconde, c'est que l'environnement proche de cette usine est lui aussi constitué de sites à risques (classés SEVESO ou non) et qu'il y aurait pu avoir un « effet domino ».

De nombreuses interrogations et inquiétudes demeurent sur les conséquences pour l'environnement et pour la santé des nombreuses populations et territoires exposés aux émanations de cet incendie. On peut aussi s'interroger sur un système qui permet l'autoévaluation des risques par les industriels, la faiblesse des corps de contrôle et les délais de communication des autorités sur à la fois la toxicité et les mesures à prendre.

Si l'on rapproche cette affaire de ce qui s'est passé après l'incendie de la cathédrale Notre Dame de Paris avec la négation si ce n'est la dissimulation de la contamination au plomb au cœur de Paris. Sans la pression des associations et syndicats relayés par quelques médias indépendants, il ne se serait rien passé. Et rien n'est encore réglé : ni le confinement du chantier afin d'éviter la dissémination par ré-envoi des poussières de plomb qui contaminent tout l'édifice, ni une cartographie rigoureuse de la pollution au plomb, actualisée à intervalle régulier, les résultats devant être rendus publics, n'ont été mis en place.

... le déni

C'est toujours ce même déni qui est opposé à celles et ceux qui entendent ne pas laisser la santé des salarié-es ou des riverains être mise en danger. Toutes les armes sont bonnes à prendre pour mener ces luttes essentielles, y compris celles du droit.

Dans ce cadre, il y a eu une victoire très importante le mercredi 11 septembre devant la Cour de Cassation. Elle sera un magnifique point d'appui pour la défense de tous les salariés exposés à des produits toxiques. C'est d'abord la reconnaissance du préjudice d'anxiété pour les mineurs contre les Charbonnages de France, combat mené depuis 6 ans et à

travers eux de tous les salariés qui « justifient d'une exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave ». Ainsi en a jugé la Cour de Cassation. Et donc désormais toutes les travailleuses et tous les travailleurs exposés à des substances cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques peuvent demander la réparation de leur préjudice d'anxiété. C'est une nouvelle avancée significative pour tous les salarié-es exposés à des substances CMR pouvant être à l'origine d'une pathologie grave qui disposent désormais d'un outil pour contraindre leur employeur à améliorer leurs conditions de travail et faire de la prévention.

Le procès France Télécom s'est achevé le 11 juillet après 46 audiences marquées tour à tour par l'exemplarité de la présidente du tribunal, Cécile Louis-Loyant, l'émotion des témoins et l'indécence des principaux prévenus – jusqu'à la fin, l'ancien PDG Didier Lombard n'aura pas eu un seul mot d'excuse pour les victimes. Le jugement sera rendu le 20 décembre prochain à 10 heures. « C'est un lourd fardeau que le tribunal emporte avec lui. Il espère que ces instants de partage des douleurs les auront rendus plus supportables », a conclu la présidente.

Les procureurs ont requis une condamnation pénale d'un an ferme et 15 000 euros d'amende contre les trois accusés principaux et 75 000 euros contre la société France Télécom. C'est le maximum de ce qui était possible dans le cadre retenu par les juges d'instruction qui ont estimé que les suicides, qu'ils soient volontaires ou involontaires, ne peuvent pas avoir une cause unique. On peut évidemment discuter ce choix sur le fond et en être très frustrés, mais ce sont des règles de droit qui fixent le périmètre des homicides. Mais, de toute façon, quelle condamnation pourrait être réellement à la hauteur ? Si on regarde ce qui s'est passé, impossible de trouver une peine qui puisse satisfaire les victimes. Comme l'a dit très justement l'un de nos avocats, Jean-Paul Teissonnière, ce qui est essentiel dans le jugement c'est qu'il fixe un interdit qui aura une valeur pour tous ceux et toutes celles qui étaient dans l'entreprise à cette époque, ceux et celles qui en sont partis contraints et forcés, et celles et ceux dont un membre de la famille a commis un acte irréparable. Le jugement devra dire avec force que ce qui s'est passé était contraire à la loi, et pas juste un malheureux hasard, des ordres qui ont été mal transmis, ou mal compris, ou des gens qui ont dérivé ici ou là. Ce message-là s'adresse à tout le monde dans la société.

Par l'action collective, par nos lutes, par l'articulation de celles-ci avec des batailles juridiques, nous pouvons ne plus perdre nos vies à la gagner et, enfin, chasser les nuages. ■

Un infarctus survenu au temps et au lieu de travail est un accident du travail

1 - Alors que les symptômes sont apparus sur le temps de trajet et que le malaise du salarié est apparu avant d'avoir débuté son travail (il s'était rendu directement à la salle de pause après avoir pointé) la cour de cassation comme l'avait fait précédemment la cour d'appel a considéré que l'accident avait bien un caractère professionnel pour 2 raisons :

- en ayant pointé, le salarié avait pris son poste et se trouvait donc directement sous l'autorité de l'employeur au temps et au lieu de travail et qu'en conséquence la présomption d'imputabilité au travail s'applique ;
- que l'existence de symptômes préalables au malaise, pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail, n'est pas de nature à caractériser un accident de trajet, dès lors que le malaise a eu lieu au temps et au lieu de travail sous l'autorité de l'employeur.

Les conditions données par l'article L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale étaient donc bien réunies : « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. »

Cette jurisprudence est importante tant pour les salariés-es du privé que pour les fonctionnaires car elle confirme que la présomption d'imputabilité au travail s'applique dans tous les cas où l'accident ou le malaise se produit sur le lieu de travail. Par ailleurs elle confirme une précédente jurisprudence qui avait considéré comme accident du travail un malaise survenu dans les locaux de la médecine du travail (se reporter à la page jurisprudence du bulletin n°54 d'octobre 2017).

Il est donc essentiel de déclarer tous les accidents, incidents, malaises qu'ils soient de nature psychique ou physique survenus sur le lieu de travail et pendant le temps de travail.

Cass.civ., 29 mai 2019, n°18-16183

2 - Dans cette deuxième affaire un salarié victime d'un malaise cardiaque au cours d'une réunion du comité de direction est décédé le même jour. La caisse primaire d'assurance maladie a refusé de prendre en charge le décès du salarié au titre de la législation professionnelle. Le tribunal des affaires de sécurité sociale en a jugé autrement mais à tort selon la cour d'appel. A l'appui de cette décision les juges ont fait valoir que l'enquête de la caisse et de l'employeur n'avait pas démontré l'existence de stress professionnel qui aurait pu être la cause de l'accident cardiaque et que tous les éléments recueillis montraient une bonne ambiance de travail.

Cet arrêt a été cassé par la cour de cassation au motif suivant : « l'accident survenu au temps et au lieu du travail est présumé être un accident du travail, sauf à établir que la lésion a une cause totalement étrangère au travail ».

Les juges ont considéré que la preuve d'une cause totalement étrangère au travail n'était ni rapportée par la caisse ni par l'employeur et qu'en conséquence la cour d'appel a violé l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

Cette décision n'est pas nouvelle, plusieurs affaires jugées ces dernières années montrent que la cour de cassation est très stricte sur la démonstration d'un lien même minime entre l'accident et le travail (voir autre décision ci-dessus).

Cass.civ., 11 juillet 2019, n°18-19160

Le préjudice d'anxiété étendu à tous les produits toxiques



La Cour de cassation vient d'accorder à 700 anciens mineurs des charbonnages de France (ex Houillères du bassin de Lorraine) le droit d'être indemnisés en réparation de leur préjudice d'anxiété et du manquement de leur employeur à son obligation de sécurité.

La décision des juges s'est appuyée sur les « règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur » pour reconnaître à tout salarié « qui justifie d'une exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave et d'un préjudice d'anxiété personnellement subi résultant d'une telle exposition », la possibilité « d'agir contre son employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité ».

Après avoir étendu le préjudice d'anxiété à tous les travailleurs exposés à l'amiante (décision du 5 avril 2019) la cour de cassation vient de franchir une nouvelle étape en ouvrant la voie à de nombreuses actions en réparation.

Rappelons que le préjudice d'anxiété permet d'indemniser des salarié-es qui ne sont pas malades mais s'inquiètent de le devenir. Cependant il reviendra aux personnes d'apporter la preuve d'une exposition à des substances toxiques ou nocives générant un risque élevé de développer une maladie grave (la nocivité est acquise pour l'amiante mais pas pour l'ensemble des substances incriminées), de démontrer l'existence d'une réelle inquiétude permanente face à la possibilité de développer une pathologie grave et d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Pour mémoire l'employeur peut s'exonérer de cette obligation s'il justifie avoir pris toutes les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé des salarié-es.

Gageons que cette décision fasse progresser la prévention dans les entreprises et la condamnation des employeurs qui portent atteinte à la santé sans en prendre la responsabilité. ■

Tentative de suicide à France 3 Grenoble : le SNJ porte plainte contre la direction



Après la tentative de suicide d'une élue SNJ à France 3 Grenoble, nous avons décidé de porter plainte pour faire reconnaître la responsabilité de France Télévisions. La plainte a pour fondements le manquement à l'obligation de sécurité d'un l'employeur vis-à-vis de ses salariés (article L. 4121-1 du code du travail) et la mise en danger de la vie d'autrui (article 121-3 du code pénal).

Lundi 8 avril, une journaliste de France 3 Grenoble, représentante du personnel SNJ, tente de mettre fin à ses jours, sur le parking de la station. Un geste désespéré, conséquence du comportement à son égard d'un salarié de l'antenne et de l'absence de protection que lui devait la direction de France Télévisions.

Notre consœur, élue de proximité, avait dénoncé les agressions verbales de ce salarié envers plusieurs de ses collègues, ainsi que les repréailles dont elle faisait l'objet.

Trois jours après le drame, les élus du CSE du réseau France 3 votent à l'unanimité la désignation d'un cabinet d'expertise. Il vient de rendre ses conclusions, qui pointent tout particulièrement l'inertie, voire l'incompétence, de la direction : « Ce passage à l'acte intervient alors que plusieurs événements graves s'étaient produits sur le site de Grenoble et avaient fait l'objet d'alertes successives des élus et d'un engagement particulier de la journaliste élue qui a tenté de mettre fin à ses jours ».

En attendant de connaître le contenu du rapport d'expertise, et afin de protéger notre consœur et les salariés de l'antenne de France 3 Grenoble, le SNJ avait décidé de prendre le temps de la réflexion. Les conclusions des experts nous confortent aujourd'hui dans notre décision de porter plainte.

Depuis le début de l'année 2019, la présidence de France Télévisions était au courant des risques encourus par notre élue. Le SNJ lui avait adressé un courrier le 15 février puis un autre le 15 mars, afin qu'elle agisse et protège les salariés. L'inspecteur du travail avait écrit le 5 mars à la direction de France 3, lui enjoignant de protéger le collectif de l'antenne des comportements agressifs du harceleur présumé.

Qu'a fait la direction de France Télévisions pour éviter le drame ? Rien. Pas d'enquête sérieuse, pas de sanction, juste une simple proposition de médiation, jugée non pertinente par l'inspecteur du travail.

Pour le SNJ, les responsables du drame de France 3 Grenoble doivent désormais répondre devant la justice de leurs agissements ou de leurs négligences. Afin qu'à l'avenir plus personne ne subisse de violences au travail.

Enfin, le SNJ met en garde la direction de France Télévisions contre toute nouvelle agression verbale, menace ou harcèlement visant des représentants de notre syndicat, comme ce fut le cas lors de réunions qui ont suivi la tentative de suicide. Il s'agirait alors d'un délit de subornation de témoin, que nous ne laisserions pas passer sans à nouveau saisir la justice.

SUD-Rail dénonce « une crise sanitaire et sociale » à la SNCF



De l'amiante dans les wagons de fret ? La fédération des syndicats SUD-Rail a dénoncé ce jeudi le risque d'« une crise sanitaire et sociale » à la SNCF, en raison de la persistance éventuelle de pièces de friction amiantées situées sur

des wagons à bogies.

« Alors que l'entreprise publique SNCF affirmait s'être débarrassée de l'amiante sur les wagons, ce sont des centaines de cheminotes et cheminots – travaillant dans une dizaine d'ateliers maintenance fret – qui font face à une crise sanitaire et sociale », affirme l'organisation syndicale dans un communiqué.

Des travaux menés sans protection

Jointe par l'AFP, la direction de l'entreprise a souligné que « la sécurité, et donc la sécurité au travail, est la priorité numéro 1 de SNCF qui n'a jamais négligé ou sous-estimé le risque amiante et se conforme strictement à la réglementation en vigueur ». « Nous sommes extrêmement attentifs et accordons le plus grand crédit à tout nouveau signalement de risque potentiel », a-t-elle ajouté. Elle a aussi assuré que « lorsqu'un doute existe néanmoins sur la présence d'amiante, des mesures conservatoires sont prises pour assurer la protection des salariés ».

Une délégation de la fédération a été reçue jeudi par la direction de la SNCF, a indiqué un de ses représentants, Julien Troccaz. « L'employeur ne nie pas la crise », a-t-il dit à l'AFP,

« mais on regrette le manque de moyens et de méthodologie qu'il faudrait mettre urgemment en œuvre ». « On a des collègues qui apprennent qu'ils travaillent depuis des années sans précaution, et aujourd'hui il n'y a toujours pas de mesures concrètes de la direction », déplore-t-il. La fédération SUD-Rail demande que des plans nationaux soient pris et que ce sujet soit traité au plus haut niveau de l'entreprise, a-t-il dit.

Danger grave et imminent

Selon la revue Santé et Travail, le comité social et économique (CSE) TER de la région Auvergne-Rhône-Alpes, dont dépend le site de maintenance d'Ambérieu (Ain) où ont été découvertes plusieurs pièces amiantées, a déposé en janvier un droit d'alerte pour danger grave et imminent.

Elle cite le rapport de deux inspecteurs du travail selon lequel la direction de la SNCF n'a pas suffisamment pris en compte le risque d'exposition des agents du fret à l'amiante. Un cabinet saisi par le CSE, Ergonomnia, estime pour sa part que « la manière dont l'entreprise a géré cette problématique comporte des failles importantes ». Ainsi, la SNCF s'est reposée sur les attestations de non-présence d'amiante, délivrées par des fournisseurs de pièces de wagon, reçues entre 1980 et 1985. Mais elle n'a jamais vérifié elle-même que ces pièces ne contenaient pas d'amiante, affirme Ergonomnia.

Le recensement des personnels exposés au risque amiante, réclamé par les inspecteurs du travail et par les élus du personnel depuis février, n'est toujours pas effectué, a ajouté Julien Troccaz. Selon Santé et Travail, la SNCF n'a pas dressé non plus d'inventaire rigoureux des wagons suspects, alors qu'elle gère 30 500 wagons à bogies.

Pourquoi tant de haine à l'encontre des agent-es du Tripode ?

L'État fait appel de l'arrêt favorable de la Cour Administrative d'Appel de Nantes du 6 juin 2019

Au moment même l'État renonce à faire appel des jugements favorables aux officiers marinières du Nord Finistère exposés à l'amiante, il attaque au Conseil d'État le jugement favorable à notre collègue du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.

Il y a bien une forme d'acharnement de ce gouvernement contre les agents du Tripode. Dès son arrivée au pouvoir, il diligenterait une mission de l'IGAS « à charge » contre nous. Son rapport déforme et minimise notre exposition et ses conséquences.

Demande de rencontre amiante Tripode adressée au Directeur général de l'ARS 44

L'Intersyndicale Amiante du Tripode Beaulieu à Nantes, les fédérations des Finances Solidaires, Cgt, Fo, Cfdt, Unsa et Cftc, leurs homologues du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères s'étaient adressés au Premier Ministre concernant le classement du Tripode en site amianté et le rapport établi par l'IGAS et communiqué en avril 2018 aux organisations syndicales.

Demande de délivrance d'attestations d'exposition aux agent-es du Tripode

Personne ne remet plus en cause l'importance de l'exposition à l'amiante des agents ayant travaillé dans le bâtiment Le Tripode Beaulieu à Nantes.

D'ailleurs, les ministres ont reconnu que cette exposition était de niveau intermédiaire pour tous les agents Tripode par des décisions aux MEF du 14 novembre 2014 et au Meae du 16 février 2015.

Des mesures d'empoussièrement d'amiante «en activité» effectuées à partir de 2015 au ministère de la Culture et en 2018 au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères ont démontré que des papiers contaminés par l'amiante émettaient lors de leur manipulation des taux de fibres importants.

Ces éléments confirment que les documents papiers utilisés au quotidien par les agents de l'Etat travaillant dans le Tripode étaient bien contaminés par l'amiante issu des flocages des

Pourtant nous avons bien été victimes d'une exposition exceptionnelle de flocages d'amiante :

- Les IGAS n'ont pas trouvé une seule exposition comparable dans un bâtiment public, malgré des mois de recherche ;
- La Direction Immobilière de l'État (DIE), que nous avons interrogée en 2019 et qui a la parfaite connaissance de tous les bâtiments domaniaux, n'a pu nous désigner aucun autre bâtiment où les blocages étaient massivement en contact avec les personnels.

Avec nos avocats, nous allons faire face à cette nouvelle offensive contre nous et réunirons les personnels Tripode. Notre victoire en Cour Administrative d'Appel nous donne le courage de mettre en oeuvre de nouvelles mobilisations !

Le Premier Ministre a renvoyé à M. Darmanin et Mme Buzyn l'instruction de ce dossier.

Mme Buzyn nous a pour sa part indiqué par son courrier du 5 février 2019 qu'elle prescrivait «un examen attentif de cette situation auprès du directeur général de l'Agence régionale de santé des Pays de la Loire».

C'est pourquoi nous souhaitons vous rencontrer au plus vite pour faire le point sur cette situation.

Les Unions départementales syndicales, syndicats et fédérations composant l'Intersyndicale Amiante Tripode.

plafonds et issus du renouvellement de l'air au travers du flocage présent dans les allèges de fenêtres.

C'est d'ailleurs le déclenchement d'un mésothéliome d'une archiviste des Archives départementales de Loire-Atlantique qui avait travaillé sur les documents issus du Tripode qui a généré une démarche de prévention résumée dans la circulaire prévention amiante dans les archives du 5 août 2015.

De leur côté, les MEF ont été obligées de désamianter les archives issues du Tripode avant de les verser au service national d'Archives des MEF.

Les agents du Tripode, dont les études épidémiologiques successives démontrent la gravité des conséquences de leur exposition sur leur santé, doivent se voir délivrer une attestation d'exposition qui indique l'ensemble des expositions à l'amiante subi au cours de leur carrière dans le Tripode.

Nous voulons une décision en ce sens dans les délais les plus rapides.

(demande faite en CHSCT ministériel le 12/09/2019) ■

Journées Et voilà le travail

AU PROGRAMME

Deux jours de réflexion, d'échanges, de formation pour se préparer à l'action collective sur les questions de santé et de conditions de travail.

Nous proposons de tenir un maximum d'ateliers qui se dérouleront durant les 2 journées, ce qui permettra à chacune et chacun de participer à deux ateliers.

Nous avons fait le choix de donner un contenu précis aux ateliers pour que les participant-es s'attaquent aux problématiques concrètes et n'en restent pas à des généralités.

Ces ateliers doivent permettre d'avoir 3 temps : un temps d'échange en partant des expériences concrètes et pratiques d'équipes syndicales, un temps d'apport par un-e intervenant-e externe ou interne et un temps pour dégager des pistes de travail ou des stratégies. L'objectif est d'avoir des formats d'un maximum d'une trentaine de participant-es sur un atelier pour faciliter les prises de parole et les échanges. Une restitution aussi complète que possible des échanges, pistes et propositions sera faite dans les semaines qui suivront les journées. Ces temps d'ateliers seront complétés par des temps collectifs à la fois formels et informels pour permettre là aussi brassage et échanges.

LES ATELIERS

1. Accidents du travail-maladies professionnelles : les stratégies à développer vis à vis des salarié-es, des directions, des instances pour obtenir leur reconnaissance.
2. Comment et où débattre du travail, de son organisation avec les salarié-es ?
3. Comment mener dans la durée une campagne de prévention d'un risque professionnel comme les pesticides, les TMS ou autre en s'appuyant sur le travail d'équipes syndicales. Quelle stratégie construire ?
4. Comment agir collectivement face aux suicides au travail ?
5. Comment construire des convergences salarié-es/usagers, usagères pour faire face à la numérisation, la dématérialisation qui provoque une déshumanisation des relations sociales au travail et dans la société.
6. Quelles actions mener pour éviter l'inaptitude qui exclut de l'entreprise voire de l'emploi ? Comment accompagner les salarié-es ?
7. Quelles actions syndicales mener dans nos équipes et dans les IRP pour lutter contre les atteintes à la santé ?
8. Les évolutions des formes d'emplois, leurs conséquences, quelles stratégies ?

MARDI 26 NOVEMBRE 2019

- 09H00 - 10H30 Accueil et présentation des journées
- 10H30 - 12H30 Ateliers
- 12H30 - 14H00 Repas
- 14H00 - 17H00 Poursuite des ateliers
- 17H30 - 18H30 Sketchs sur le travail (extraits du Cabaret de la crise) par la Cie Canopée
- 19H00 Buffet

MERCREDI 27 NOVEMBRE 2019

- 08H45 - 09H30 Présentation des outils « Santé - Travail » dont nous disposons (La petite boîte à outils, les web docs, les différentes formations Santé - Travail...)
- 09H30 - 12H30 Ateliers
- 12H30 - 14H00 Repas
- 14H00 - 16H00 Poursuite des ateliers
- 16H00 - 16H30 Clôture des journées par l'intervention d'un-e invité-e qui aura suivi nos travaux



9. Comment utiliser les différents outils que sont les droits d'alerte DP, CHSCT et CSE, le droit de retrait, l'enquête, l'expertise ? Du droit à la pratique.

10. Comment construire une réflexion collective sur le sens du travail afin de se le réapproprier, agir pour sa transformation, reprendre la main sur son travail et faire un

travail de qualité ?

11. Amiante : en cas de découverte d'amiante sur un lieu de travail, que faire, quelles sont les actions possibles ?

12. Médecine du travail et IRP : qu'attendre de la médecine du travail et comment travailler avec elle.

13. Travail et genre : comment prendre en compte le travail des femmes, les inégalités en matière de conditions de travail, comment faire progresser les questions de prévention ? Quelles stratégies développer ?

14. La pénibilité au travail (au delà des textes) : quelles actions mener pour la supprimer ou la réduire, quelles compensations ?

15. Utiliser « l'image » de l'entreprise pour agir sur les conditions de travail (on sait les entreprises très attachées à leur image publique et y porter atteinte peut être un moyen d'action).

La procédure de reconnaissance des AT/MP est modifiée au 1^{er} décembre 2019

Pour les accidents du travail

- La déclaration du salarié ne doit plus être obligatoirement adressée en recommandé : elle peut l'être par tout moyen permettant de dater la réception par l'employeur comme un courriel par exemple.

- Les réserves de l'employeur sur l'accident sont désormais à effectuer dans le délai de 10 jours francs à compter de la déclaration.

- Les délais d'instruction par la CPAM pour se prononcer sur le caractère professionnel de l'accident ou pour engager des investigations si elle l'estime nécessaire ou si l'employeur a émis des réserves restent fixés à 30 jours. Si des investigations sont engagées la CPAM le délai dont elle dispose reste fixé à 90 jours francs à compter de la réception de la déclaration. Le questionnaire portant sur les circonstances ou la cause de l'accident est à adresser au salarié et à l'employeur dans les 30 jours de la déclaration d'accident. Leur réponse doit être apportée dans les 20 jours.

Au bout de 70 jours (au plus tard) la caisse met le dossier à disposition des 2 parties qui ont 10 jours pour le consulter et communiquer leurs observations qui seront annexées au dossier. Passé ce délai la consultation est toujours possible mais sans pouvoir formuler des observations.

Pour les maladies professionnelles

La CPAM dispose d'un délai supplémentaire (4 mois contre 3 précédemment) pour statuer sur le caractère professionnel de la maladie ou saisir le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). Le point de départ du délai est la date de réception par la caisse de la déclaration de maladie professionnelle accompagnée du certificat médical initial et celle à laquelle le médecin-conseil aura reçu les examens complémentaires exigés par les tableaux (le cas échéant).

L'instruction du dossier passe par l'envoi d'un questionnaire aux parties qui disposeront alors d'un délai de 30 jours pour y répondre.

100 jours après l'ouverture du délai de 120 jours, le dossier sera présenté aux parties qui auront alors un délai de 10 jours pour en prendre connaissance et faire part de leurs observations qui seront annexées au dossier.

En cas de saisine du CRRMP, la caisse primaire dispose d'un nouveau délai de 120 jours pour statuer sur le caractère professionnel de la maladie. Elle doit en informer les parties qui disposeront alors du dossier pendant 40 jours pour le consulter et faire des observations au cours des 30 premiers jours. Une fois la phase contradictoire achevée le CRRMP

examinera le dossier et statuera dans le délai de 110 jours à compter de la saisine. Ensuite la CPAM notifiera sa décision de reconnaissance ou de refus de reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie conforme à l'avis du CRRMP.

Textes :

- décret 2019-356 du 23 avril 2019

- 2 circulaires de la CNAM : n° 28-109 du 19/07/2019 (instruction des déclarations d'AT et de MP) et n° 22-109 (gestion des maladies professionnelles)

L'obligation de repérage amiante avant travaux a un nouveau calendrier

La date butoir de cette obligation fixée initialement au 1^{er} octobre 2018 a été reportée :

- au 1^{er} mars 2019 pour les immeubles bâtis,

- au 1^{er} janvier 2020 pour les matériels roulants ferroviaires et autres constructions flottantes (arrêté 19 juin 2019),

- au 1^{er} juillet 2020 pour les aéronefs...

En outre le décret rend obligatoire l'accréditation de l'organisme qui va réaliser l'analyse des matériaux susceptibles de contenir de l'amiante.

Décret 2019-251 du 27 mars 2019

Alors que l'arrêté du 16 juillet 2019 prévoyait l'obligation pour les opérateurs de repérage de l'amiante avant travaux de posséder une certification avec mention, le conseil d'Etat en date du 27 août vient d'annuler les articles 4 et 13 de ce texte, au prétexte de la création pour les entreprises d'une insécurité juridique due à l'absence de régime transitoire. Au passage il faut noter que cette obligation était inscrite dans la loi El Khomri et que les entreprises avaient donc le temps de s'y préparer et que certaines d'entre elles se sont désolidarisées de la société à l'initiative du recours.

Encore une fois des juges ont fait primer les intérêts économique des entreprises sur ceux de la protection de la santé des salarié-es et de la population. ■



VINGT-QUATRE SUICIDES AU TRAVAIL À FRANCE TELECOM : QUE FAIT LA POLICE ?

JACQUES DECHOZ

Nous publions un texte de Jacques Dechoz rédigé durant les années de la période de prévention concernée par le procès qui vient de se dérouler. Il est issu d'une intervention qu'il avait faite à l'époque à l'Observatoire du Stress et des Mutations forcées. Il nous semble tout à fait d'actualité.

Vingt-quatre suicides à France Telecom : que fait la police ?

Je veux dire : que fait l'inspection du travail ? Et bien rien. Enfin, pas rien : elle s'occupe, pendant ce temps, des poussières de bois, de la conformité des échafaudages, des plans de retrait d'amiante... choses très importantes, certes.

Mais les suicides au travail font au bas mot 400 morts par an. Les poussières de bois : moins d'une dizaine.

Le problème, c'est que nous avons les armes juridiques pour les poussières de bois, les échafaudages, l'amiante. Par pour les troubles psychosociaux. Pourquoi ? Je vois trois raisons fondamentales :

- 1. Le droit du travail se concentre sur l'objectal** -comment doit être l'outil, quelle norme doit respecter la machine...- par sur l'humain. En d'autres termes, le pouvoir de l'employeur sur la machine est réduit. Il doit recourir à tel type de machine respectant telle norme. Par contre, son pouvoir sur l'humain est total. Et il est le maître de la vitesse. Ainsi peut-il doubler les cadences : personne ne peut rien lui dire.

Pourtant en termes de dégâts sur la santé des travailleurs, doubler les cadences aura des effets bien pires que de les faire

travailler sur des machines ne respectant pas telle norme... troubles musculo-squelettiques, dépression, burn-out, usure du dos en résulteront assurément. Et la question fondamentale de la santé au travail dans le secteur des services est un problème subjectif -des sujets- et non objectal -des machines de production, des lieux de travail...

- 2. Le droit du travail ne traite bien que des problèmes dépassés, secondaires.** Ainsi de l'amiante. Lorsque son usage était autorisé, le code du travail ne comportait qu'un seul article le concernant. l'interdiction d'employer les jeunes de moins de 18 ans à carder de l'amiante. Interdit-on son usage que les textes -sur son retrait, son état de conservation...- vont exploser. 1 000 pages aujourd'hui de loi, décrets, arrêtés, circulaires. Les groupes de pressions étaient anéantis... Il en va de même sur les textes machines. La normalisation de leur conception a explosé depuis que l'Europe ne se pense plus comme lieu d'industrie -elle est délocalisée- mais comme le haut lieu de la prestation de services. Et faut-il le souligner : cette explosion joue en faveur des grandes entreprises contre les petites. Le droit du travail peut réguler le salariat du modèle économiquement dominant - il ne réglemente réellement que les relations de travail existant dans le modèles économiquement et politiquement secondaires, dépassé ou archaïque : aujourd'hui l'industrie, le bâtiment, le petit commerce.



Jacques Dechoz
syndicaliste

3. Le droit du travail -et c'est lié- reste fondamentalement axé sur le modèle industriel, les questions industrielles, alors même que nous sommes dans une société de service. De fait, il traite des sociétés disciplinaires (au sens foucauldien) et non des questions soulevées par les sociétés de contrôle évoquées par Gilles Deleuze qui se mettent en place aujourd'hui. Le droit du travail se concentre sur la question des corps (objet de la discipline) : comment le protéger... Et non celui des subjectivités, objet de l'assujettissement dans les sociétés de contrôle : comment faire en sorte qu'elles ne soient pas écrasées...

Et de fait, rien ou pas grand-chose ne limite le recours aux technologies numériques, totalitaires s'il en est, de contrôle : juste le formalisme de la consultation du comité d'entreprise et de dépôt à la CNIL.

Et donc nous, contrôleurs et inspecteur du travail, en sommes tous réduit à faire avec les quelques beaux principes très généraux du code du travail – « l'employeur doit protéger la santé physique et mentale des salariés » dont la violation n'est pas pénalement sanctionnée, et des dispositions totalement inadéquates –celles relative au harcèlement moral- étant à remarquer que si *l'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral*, aucune sanction pénale n'est attachée à sa carence en la matière.

Que fait donc l'inspection du travail ? Rien ou pas grand-chose. Si, a dit son ministre elle va « accompagner l'entreprise ». Car une entreprise, ça s'accompagne –comme un être humain. Comme disait Gilles Deleuze dès 1990 très précisément dans un texte sur les sociétés de contrôle : « On nous apprend que les entreprises ont une âme, ce qui est bien la nouvelle la plus terrifiante du monde ».

Elles ont une âme, elles ont une langue. « Je vais m'exprimer en anglais, car c'est la langue de l'entreprise » déclara un jour Jean Antoine SELLIEREL l'ancien président du MEDEF... Il faut bien comprendre la fonction du recours à l'anglais dans les entreprises. Cela ne relève pas d'une fonction purement économique mais fondamentalement ésotérique et religieuse : créer une caste de clercs, avec toute sa hiérarchie. Du sommet, avec un président qui justifie d'un lapsus en disant avoir confondu un mot français -mode- avec un mot anglais, faux frère *moode*. Comment pouvait-il exprimer plus cyniquement que la langue du bas peuple, le français, lui est devenu une langue étrangère ?

Du sommet donc, au bas échelons de la hiérarchie où le discours est pavé d'anglicisme : « il faut avoir la client attitude »... Lutte contre l'anglais, refusez à cette caste sa langue !

Les entreprises ont une âme. Et elles ont un métier, n'est-ce pas, sur le cœur duquel elles se recentrent. Au prix évidemment de restructurations sauvages, mutations géographiques et fonctionnelles.

Les entreprises ont un métier. Ce sont bien les dernières. Les hommes eux en leur sein, n'en ont plus. Ils n'occupent plus même réellement d'emplois (si ce n'est comme contraire du chômage). La disparition progressive des anciennes grilles de classification dans les années 90 en témoigne : la notion de métier y a disparu, remplacé par ce que l'on appelle des « critères classants » faisant vaguement référence tout au plus à des « emplois-repères » et le plus souvent à de simples « fonctions repères »

Les salariés n'accomplissent désormais plus que des *tâches*, remplissent (drôle de mot, comme un fluide, malléable) des fonctions, sans cesse mouvantes. La seule vraie compétente

qui leur est demandée est d'être totalement adaptable pour ne pas dire malléables : en fait, c'est la seule qualité qui leur est requise.

Un boulanger exerce un métier. Mais peut-on dire d'un téléopérateur qu'il en a un ? Le téléopérateur n'est qu'une pièce dans une machine, et qui plus est son maillon faible et qu'à ce titre il faut constamment contrôler, par une quadruple surveillance :

- par les yeux (du responsable de plateau) et on est là dans le registre des techniques de surveillances décrites par Michel Foucault et qui n'a pas disparu. Parce qu'il faut avoir physiquement la « client attitude ». Car le client est roi, de droit divin, et lorsqu'on parle au roi, il faut savoir se tenir, même s'il ne nous voit pas ;
- par les oreilles (avec les doubles écoutes, les clients mystère) : on est là, finalement dans le registre purement orwellien. Et cette écoute est d'ailleurs toujours énoncée non comme un contrôle (du père), mais comme celle très fraternel, ayant une vocation supposée de coaching. Remarquons que corrélativement, on est passé d'un pouvoir du patron calqué sur le modèle de l'autorité du père au pouvoir de l'Entreprise comme vaste fratrie. Avec évidemment un grand frère –Big Brother en anglais...
- par l'écran, avec les logiciels à fonctionnement continu, quantifiant toute l'activité –et là on est pleinement dans le registre de ce que Gilles Deleuze appelait les sociétés de contrôle.

Et remarquons que ces deux derniers modes d'assujettissement permettent de vérifier que les sujets d'énonciation prononcent servilement les scripts et de s'assurer que leur parole est totalement prisonnière, alors même que l'homme se fonde et s'enracine dans le langage qu'il articule et les énoncés qu'il produit... La psychanalyse nous l'a appris et n'est qu'à se souvenir des écrits de Lacan.

Mais ça ne suffit pas : il faut un quatrième contrôle. Celui du regard des autres. Sur les plateaux commerciaux, on trouve des tableaux où sur de grandes feuilles de papiers, les salariés vont porter un bâton dans leurs cases, aux yeux de tous, pour toute vente réalisée. Énoncer donc : « Voyez, je suis le meilleur. Je participe aux résultats de l'Entreprise. » Malheur –au mauvais vendeur, mauvais tout court pour le service, le plateau, l'Entreprise. Bien naguère sans doute excellent technicien. La machine implacable de culpabilisation est en marche. Avec une poignée de dollars pour ceux qui la font tourner.

Et pendant ce temps, que fait la police ?

Elle admet que l'on invoque des causes privées aux suicides, comme valant exonération des responsabilités des employeurs. Alors que lorsqu'un salarié chute d'un toit, nul ne saurait décemment invoquer des variables individuelles (l'alcoolisme, le vertige...) dès lors que chacun sait qu'il appartient à l'employeur de garantir la santé physique du salarié : mais de quel droit en va-t-il autrement pour ce qui concerne la santé mentale ?

Elle admet que les seules mesures à prendre soit une vague obligation de négocier, avec bonus et malus : on est dans une société libérale, où l'argent est estimé être le seul moteur. France Télécom peut être tranquille de ce côté-là : un accord sera sans doute signé...mais que pensent les salariés au bord du suicide, de cette négociation, de cet accord en gestation : leur sauvera-t-il la vie et même seulement la survie –ou sous-vie- à laquelle ils sont réduit ? ■

La direction de RENAULT condamnée pour harcèlement moral au Technocentre



Paulo, ingénieur Arts & Métiers, travaillait au Technocentre à Guyancourt (Yvelines), premier site tertiaire d'ingénierie qui concentre quotidiennement environ 14 000 personnes, parmi lesquelles 4 000 prestataires.

Après des années passées dans la recherche, Paulo apprend la suppression brutale de sa direction opérationnelle en 2013 pour cause de réorganisation. Muté dans un autre département comme ses collègues, il restera sans activité et sans projet de reconversion pendant plus de 6 mois. Chacun devra se débrouiller seul pour chercher un job, sans accompagnement RH ni hiérarchique.

Mai 2014, à 55 ans, Paulo trouve enfin un poste dans le secteur des systèmes d'aide à la conduite, dans le cadre d'une activité totalement nouvelle pour lui.

Il prévient d'emblée qu'il n'a pas d'expérience dans le domaine, que sa prise de fonction nécessitera des formations, mais il souhaite relever le challenge. Le N+1 et N+2 qui l'accueillent, le rassurent en expliquant que le travail n'est pas si difficile, qu'un temps d'adaptation est prévu, que le poste sera à périmètre réduit avec formation et montée progressive en compétence. Mais fin 2014, le ton change : L'entretien individuel sanctionne une atteinte partielle des objectifs et un bilan négatif. Les mêmes qui se montraient attentifs à l'embauche, deviennent critiques et cherchent à imposer un PPI (Plan de Progrès Individuel) déstabilisant, 7 mois seulement après la prise de fonction. Ils ne peuvent ignorer que la mise en place d'une telle procédure peut conduire à un licenciement pour insuffisance professionnelle.

Paulo ne se doutait pas qu'il allait être broyé par l'ambition de ses hiérarchies

Dès lors, Paulo va entrer dans un processus de souffrance qui ne connaîtra pas de pause. Démuni et culpabilisé, il cherchera en premier lieu le soutien de la médecine du travail, laquelle convoquera les hiérarchies pour tenter de tempérer leurs exigences. Plusieurs semaines d'arrêts de travail suivront.

Pourtant, malgré l'alerte des médecins et les mises en garde du représentant du personnel SUD, les hiérarchiques reprendront leurs manœuvres de culpabilisation à son retour : « Ton boulot, maintenant ce sont les autres qui le font ! Il n'y a pas de surcharge d'activité dans le service, tu es le seul à avoir un problème ! »

il cherchera en premier lieu le soutien de la médecine du travail, laquelle convoquera les hiérarchies pour tenter de tempérer leurs exigences

Devant le salarié qu'il a contribué à fragiliser, le N+1 pratiquera l'humiliation : « Pour ta formation prévue, tu attendras quelques semaines... des fois que d'ici-là, on t'ait mis à vider les poubelles ou nettoyer les chiottes... ». Après les formations refusées, Paulo apprendra que son activité est transférée à la sous-traitance. Cette mise au placard sera l'élément déclencheur d'une dégradation irréversible de sa santé et d'un accident du travail reconnu par la CPAM.

Les élus SUD demandent un CHSCT extra

Nous voulions une enquête afin d'identifier toutes les responsabilités et éviter que pareille situation ne se reproduise. Dans un premier temps, les élus CFE-CGC et CFDT majoritaires refusent notre proposition en prétextant vouloir rencontrer le service médical avant toute décision. A la seconde réunion, la responsable RH imposée par la direction aura fini de les convaincre « que tout avait été fait pour accompagner Paulo ». Toute relation entre les difficultés du salarié et le contexte du service ou la charge de travail, est réfutée, contre l'avis du médecin du travail. Bien que les risques psychosociaux fassent partie de ses missions, le CHSCT refusera définitivement notre demande d'enquête. Cette manœuvre bien huilée devait permettre à l'entreprise et aux hiérarchies de sortir irréprochables.

Il est bien regrettable qu'un tel résultat, obtenu sous la pression de la direction, intervienne dans un établissement historiquement marqué par plusieurs suicides 9 ans plus tôt.

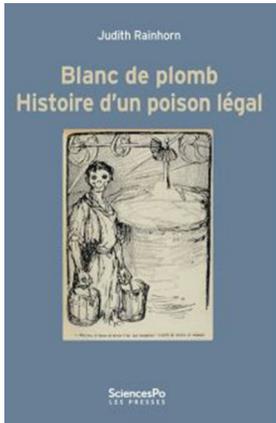
Aidé d'élus obséquieux, RENAULT a fait le choix du pourrissement en couvrant les agissements de l'encadrement. Il ne restait ensuite qu'à activer la mobilité des personnes en cause. Si les 2 hiérarchiques se virent retirer toute autorité de management, ils purent néanmoins profiter de nouveaux postes motivants et valorisés. À l'inverse pour Paulo, ce sera une simple offre d'assistant technique, qu'il refusera. Même sous traitement, il n'aura jamais la force de revenir au Technocentre. Son licenciement suivra l'avis d'incapacité à tout poste prononcé par le médecin du travail.

Saisi par le salarié et par SUD, le conseil des Prud'hommes a confirmé que l'ensemble de ces éléments étaient constitutifs d'un harcèlement moral, et a ordonné l'annulation du licenciement. RENAULT, qui n'a pas fait appel pour faire profil bas, sera condamné à verser une indemnité totale de 52 000 € au salarié, en compensation du préjudice subi.

Paulo ne réclamera pas sa réintégration, mais ce jugement constituera une réparation pour lui. Dans son malheur, il a eu la chance de ne pas rester isolé et de compter sur des élus qui l'ont soutenu jusqu'au bout. ■

Blanc de plomb Histoire d'un poison légal

Judith Rainhorn



Les substances toxiques peuplent notre monde, elles ont conquis l'air ambiant et envahi l'espace domestique. Nourriture, emballages alimentaires, textiles, produits cosmétiques, peintures... Pas un domaine de la vie quotidienne n'échappe à la myriade de poisons, cancérigènes ou perturbateurs endocriniens suspectés ou avérés. Chacun le sait et, pourtant, y consent.

Pour comprendre les raisons de cet accommodement collectif, l'historienne Judith Rainhorn a enquêté sur le blanc de plomb, la fameuse céruse, massivement fabriquée et utilisée pour blanchir

la peinture qui a couvert les murs des villes européennes depuis la fin du XVIII^e siècle. Poison du travail pour les ouvriers qui l'ont jadis manipulé dans les ateliers empoussiérés, le pigment de plomb, responsable du saturnisme, est aujourd'hui un poison environnemental.

Comme pour l'amiante, les pesticides, les phthalates ou encore les nanoparticules, la logique sociale, industrielle, scientifique et politique a imposé son rythme et ses nécessités, faisant de la céruse un poison légal.

Le travail au XXI^e siècle

sous la direction d'Alain Supiot

Le travail est aujourd'hui, à l'échelle du monde, le théâtre de trois bouleversements de grande ampleur, qui sont autant de défis à relever : un défi technologique, un défi écologique et un défi institutionnel.

Globalisation vs diversité des expériences

Cet ouvrage collectif, qui croise plusieurs disciplines et réunit des chercheurs du monde entier, a pour objet d'analyser chacun de ces défis au prisme de la diversité des expériences et des cultures, à rebours d'une globalisation qui nie la diversité des histoires et des cultures du travail.

La révolution informatique

Une nouvelle révolution technologique, celle de « l'intelligence artificielle », est en route. Elle fait courir de nouveaux risques, en même temps

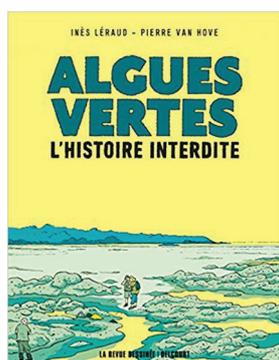
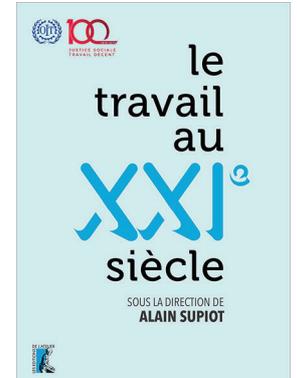
qu'elle crée de nouvelles opportunités pour l'établissement d'un régime réellement humain du travail.

Le péril écologique

La révolution industrielle a fait basculer notre planète dans ce que certains nomment aujourd'hui l'âge de l'« anthropocène ». Dès lors, la question de l'organisation du travail et celle de l'empreinte écologique sont les deux faces d'une même médaille.

La schizophrénie normative

Depuis 40 ans, un conflit de logiques juridiques s'est fait jour entre d'une part les principes et règles du commerce et de la finance internationale, et d'autre part les principes et règles de justice sociale ou de justesse écologique.



Algues vertes, l'histoire interdite

Pierre-Gilles van Hove, Ines Leraud, Matilda (coloriste)

Des échantillons qui disparaissent dans les laboratoires, des corps enterrés avant d'être autopsiés, des jeux d'influence, des pressions et un silence de plomb. L'intrigue a pour décor le littoral bre-

ton et elle se joue depuis des dizaines d'années. Inès Léraud et Pierre van Hove proposent une enquête sans précédent, faisant intervenir lanceurs d'alerte, scientifiques, agriculteurs et politiques. ■