

Solidaires

Journal de l'Union syndicale Solidaires



Photo Solidaires 80 / Manifestation de soutien aux Contri - Amiens le 13 janvier 2010

– On n'est pas des voyous !

Les droits de l'homme, de la personne et du citoyen s'arrêtent devant les portes de l'entreprise. Pas de liberté, égalité, fraternité dans l'entreprise.

Droit à la santé, à la sécurité, à la dignité au travail. Le chantage à l'emploi sert les maîtres chanteurs. Droit au respect, à la dignité, à l'amélioration des conditions de travail, d'emploi et de vie. Respects des droits et de l'égalité de traitement

Les conditions d'emploi

Améliorer les conditions de travail et d'emploi pour améliorer les conditions de vie, pour travailler dans la joie, l'harmonie, le confort et la sécurité en étant reconnu et utile

Travailler autrement

De tout temps les libéraux de 1850 à 2009 ont combattu contre les salariés qui coûtent trop chers, les charges trop élevées (impôts, cotisations) ; ils entravent le syndicalisme dans les entreprises et luttent contre les grèves. Ils pestent contre l'Etat qui impose des règles. Contre l'inspection du travail qui ne comprend pas l'entreprise. Contre les licenciements impossibles.

L'entreprise est un territoire patronal interdit, un lieu clos où règne la loi du silence : tout y est caché, il n'y a aucune transparence sur aucune décision économique, disciplinaire, sur les comptes sociaux, le montant de la feuille de paie... Il est interdit de s'y exprimer, de s'y réunir. Le patron y dicte sa loi ; il est juge et partie chez lui. Il est juge de l'exécution du contrat de travail. Il est le maître des lieux, des biens et des personnes. Il n'y a pas d'égalité devant la loi entre un patron et un salarié. La lutte de classes c'est aussi la lutte du patron pour préserver sa domination.

Le salarié est en lien de subordination. Dans un arrêt de 1997, la cour de cassation est très claire, elle réaffirme : « Le lien de subordination (du salarié) est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner le manquement de son subordonné. » Chaque mot dans cette définition a un sens très lourd. Pouvoir de direction, de surveillance, de contrôle et de sanctions = surveiller et punir telle est la 2^e loi dans l'entreprise.

Au lien de subordination juridique s'ajoute en période de chômage pour le salarié la subordination économique. Le recrutement, le maintien dans l'emploi, les conditions de travail, d'emploi dépendent de l'employeur. Le statut du salarié est d'être contraint, exploité, opprimé. Il ne peut vendre que ses bras, son intelligence, sa force de travail pour vivre.

Souffrances, addictions, dépressions, médicaments, suicides sont les réponses à un système qui rend malade. Le patron pour rentabiliser s'oblige ou à instaurer le despotisme dans l'usine ou à menacer du chômage et de la précarité. Il porte atteinte à la dignité et le respect au travail.

La loi du silence est la première loi dans l'entreprise sur ses divers choix : de tout temps

Faire appliquer le droit

Revendiquer plus et mieux collectivement et individuellement. Plus les droits collectifs sont forts, plus les droits individuels le sont.

Tendances lourdes actuelles

Le moins disant • Réduction des prix • Réduction des budgets • Sous traitement des risques à des sous traitants • Emploi d'intérimaires pour les postes à risques et à maladie professionnelle • Précarisation en CDD, multiplication des statuts dans l'entreprise • Augmentation de la productivité, de la rentabilité, intensification du travail et du rythme de travail • Individualisation des performances et compétitivité entre les salariés • Payer moins travailler plus, cotiser moins • Ne pas payer les arrêts maladie liés au travail • Sous effectifs chroniques • Mise en concurrence délibérée des salariés : chacun se rabat sur ses propres difficultés • Pas de syndicat qui résiste • Généralisation de l'urgence

Travailler moins longtemps
Travailler moins durement
Travailler moins vite
Travailler moins dangereusement

Les conditions de travail ?

Améliorer les conditions de travail et d'emploi pour améliorer les conditions de vie, pour travailler dans la joie, l'harmonie, le confort et la sécurité en étant reconnu et utile : cela passe par la remise en cause de l'organisation du travail, de la hiérarchie, du pouvoir dans l'entreprise, du travail. Ne pas se protéger soi-même, c'est aller dans le sens de l'employeur (rentabilité, productivité...) Impératif économique avant impératif sécurité. Une bonne réglementation ne suffit pas : il faut qu'elle soit appliquée, contrôlée.

Droit au respect, Droit à la dignité, Droit à l'amélioration des conditions de travail, d'emploi et de vie, Respect des droits et de l'égalité de traitement

La santé

Selon l'OMS, la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. Les plus accidentés : Les ouvriers non qualifiés - Les accidents non ouvriers ne sont que 21% des accidents - Les intérimaires = 25% des accidents - Les moins de 25 ans = 2 à 3 fois plus accidentés - Les embauchés de moins de 3 mois.

Les conditions de travail sont de plus en plus dures depuis une vingtaine d'années car il faut toujours plus, mieux et plus rapidement et dans l'instantané = être plus productif et plus rentable ; individualisation des augmentations de salaire et des primes. Tâches polyvalentes pour empêcher les temps morts, surcharge de travail stress, sentiment d'insécurité professionnelle = souffrances.

Il y a les risques à conséquences immédiates : accident du travail (asphyxie, allergie, chute...) Avec éventuellement des conséquences aussi à terme Les risques à conséquences différés : qui exige la répétition ou la permanence (MP, perturbation psychologique, conséquence sur la santé mentale, la vie familiale, l'environnement... Les risques ont des conséquences sur les salariés, les voisins de l'usine et l'environnement.

Résister pour riposter

Accidents, incidents

Rien n'est moins accidentel qu'un accident. Primes, concours, challenges encouragent la dissimulation des accidents. Travailler avec le maximum de confort, de sécurité d'harmonie et le plus longtemps possible. Revendiquer plus et mieux collectivement et individuellement. Plus les droits collectifs sont forts, plus les droits individuels le sont. Tâches polyvalentes pour empêcher les temps morts, surcharge de travail stress, sentiment d'insécurité professionnelle = souffrances.

Adhésion, allégeance, se vendre individuellement, mise en concurrence, haine du collègue, disponibilité, mobilité, remise en cause permanente, rendre compte, obligation de faire ses preuves sans cesse... Ce qu'adore le Medef, c'est les entreprises chinoises et les salariés chinois, corvées à merci : pas de protection sociale, pas de droit du travail, pas de syndicat, une police politique dans chaque entreprise étrangère, pas de droit de grève, travail 24 h sur 24, salaires très bas, salariés transplantés des régions les plus pauvres, conditions de logement minables. Les risques ont des conséquences sur les salariés, les voisins de l'usine, et l'environnement. Pour faire avancer le droit du travail, les conditions de travail, il faut des contraintes, des sanctions pénales.

LIBÉRER LE TRAVAIL

Le Droit du travail : enjeu national perpétuel de la lutte de classes

Toute l'histoire du mouvement ouvrier est marquée par la lutte de classes dans l'entreprise et à l'extérieur de l'entreprise : faire reconnaître les accidents du travail, les maladies professionnelles, limiter la durée du travail, ne pas être viré sans raison et sans explication, augmenter les payes, implanter le syndicat dans l'entreprise...

Depuis que le patronat est organisé au XIX^e siècle, les attaques se concentrent toujours et évidemment encore aujourd'hui, sur la durée du travail et l'organisation des horaires de travail, les salaires, la précarisation et l'éclatement des contrats de travail des salariés dans l'entreprise, la réduction des « charges » sociales patronales et des prestations sociales (maladie, retraite), la réduction systématique des missions, droits et fonctionnement des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel, comité hygiène sécurité, syndicat...). La lutte de classes est donc bien présente. Rien n'est acquis en droit du travail pour les salariés. Après 1892-1906, 1936, 1945, 1968, 1981-82, les employeurs reviennent sur ce qu'ils ont été obligés de concéder à un moment donné.

Les syndicats sont exclus par le patronat de la très grande majorité des entreprises. Le patronat français est un patronat de combat, très anti syndical, qui n'a admis que très tardivement la présence syndicale dans l'entreprise (1968). Aujourd'hui, sauf dans les grandes entreprises à statut (entreprises ex publiques, assurances, banques, mutuelles...), le droit de grève est exécuté, limité, le droit syndical est mis à mal quotidiennement, les militants qui luttent sont combattus. Cette pression patronale est la racine du taux de syndicalisation très bas en France dans le privé.

Justice sociale = justice de classe

Quand on est dans la précarité on est plus contraints et soumis. L'entreprise est un territoire patronal, clos, interdit, privé. Le droit de propriété privée, Liberté d'entreprendre, Liberté du travail, Liberté du marché, La liberté du commerce, Liberté de la concurrence sauvage, Liberté de licencier, d'externaliser et de délocaliser. Ne pas se protéger c'est aller dans le sens de l'employeur (productivité, rentabilité...)

Qui, quoi, où, par quel moyen, pourquoi, pour quoi, comment, quand... ? Le problème ce n'est pas les pressions,

c'est comment on y résiste. Les grandes libertés consacrées par la révolution française sont le droit de propriété, la liberté du travail, la liberté du commerce et de l'industrie, la liberté d'entreprendre, la libre concurrence, l'interdiction de coalition (interdiction de créer un syndicat, de se réunir, de revendiquer) et l'interdiction du droit de grève. Les patrons rêvent en plus depuis 30 ans d'externaliser et de délocaliser. Le droit du travail, les conditions de travail sont au centre de la vie quotidienne de 19 millions de salariés et de 5 millions de fonctionnaires.

Le droit du travail est un droit inégalitaire

« Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit. » Lacordaire.

Le droit du travail s'est construit contre le pouvoir patronal, la propriété privée des moyens de production. Là où le propriétaire était libre de tout imposer, le droit du travail a mis des règles pour réduire le pouvoir absolu de l'employeur, et créer des droits minimums et communs à tous les salariés.

Tout ce qui n'est pas interdit par le code du travail à l'employeur lui est autorisé. Tout ce qui n'est pas expressément autorisé au salarié par un texte peut lui être interdit par le patron. Les employeurs concèdent des droits, non pas parce

qu'ils se laissent convaincre du bien fondé des revendications. Ils n'accordent et ils ne cèdent que par la contrainte, voire même la violence.

Le syndicat, le comité d'entreprise, les délégués du personnel, le CHSCT s'ils sont dignes de ce nom, sont un contre poids dans l'entreprise, et non pas un contre pouvoir. Il est un contre poids, une force de résistance. Il a un droit de regard, un droit de contrôle a priori et a posteriori. Il a un droit d'alerte sur les dérives patronales. Il est une force revendicative. Il impose un rapport de force latent dans le service, l'atelier. Il a le droit à la transparence préalable sur les choix faits par le patron. Il a le droit d'être informé, de savoir, d'accès aux documents. Il a le droit de faire des propositions, de contester, de négocier, de revendiquer plus et mieux. Adapter le travail à l'homme et non le contraire.

Ne pas perdre sa vie à la gagner Mettre la main à la pâte

se mettre la pression, mettre la pression, avoir la pression

Solidaires

Journal de l'Union syndicale Solidaires

Droits fondamentaux, garanties et dignité au travail. Code du travail

Article L1121-1

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Article L1221-9

Aucune information concernant personnellement un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.

Article L1232-2

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable • La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation • L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Article L1132-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Article L3212-2

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article L4121-2

L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : 1° Eviter les risques ; 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; 3° Combattre les risques à la source ; 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L1152-1 ; 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Caractéristiques de la situation de travail

espace de travail - techniques et machines utilisées - ambiance de travail - consigne de sécurité

normes à atteindre : qualités et quantités, résultats et objectifs conditionnant l'activité de travail entre travail prescrit (théorique, ordonné, décidé, commandé) et travail réel et accompli

organisation du temps : temps de travail, horaires de travail, jours de travail, rythme de travail

organisation de l'espace

organisation de la relation de travail

Droits fondamentaux, garanties et dignité au travail

Article L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L4121-2

L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : 1° Eviter les risques ; 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; 3° Combattre les risques à la source ; 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L1152-1 ; 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article L4121-3

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

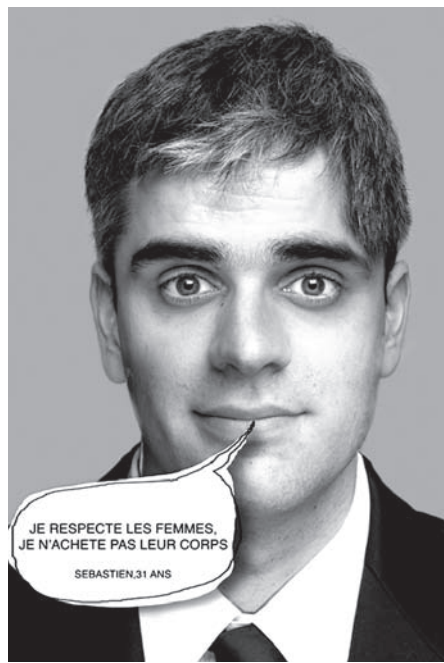
Changer la honte de camp

Des hommes contre les violences faites aux femmes s'adressent aux hommes

3 questions à :

Gilles Lazimi, médecin généraliste au centre municipal de santé de Romainville (93) et coordinateur de la campagne, de Seine-Saint-Denis, contre les violences faites aux femmes.

Les associations féministes se mobilisent depuis longtemps contre les violences faites aux femmes. Une nouvelle loi doit venir en débat au parlement à partir de la mi-février. Même si elle peut comporter des avancées (à vérifier dans les débats parlementaires !), le travail de terrain reste indispensable. Nous donnons la parole à une expérience originale sur ce sujet.



Quel est l'objectif de cette campagne ?

Cette campagne est soutenue par 26 villes du 93, 7 associations de lutte contre les violences faites aux femmes, et 3 institutions publiques départementales et régionales. Lancée depuis le 17 novembre 2009, elle va durer un an.

L'axe de cette nouvelle campagne est de mettre en lumière des hommes non-violents, acteurs de prévention des violences faites aux femmes. Contrairement à la campagne d'affichage de 2004, où les hommes étaient de dos, celle de 2009 affiche pour la première fois des hommes à visage



découvert s'adressant à d'autres hommes. Six affiches traitent des violences verbales, psychologiques, physiques, sexuelles et de la prostitution.

L'originalité de cette campagne est dans le renversement de perspective. Il ne s'agit plus de s'adresser aux femmes en les enjoignant de parler mais d'interpeller les hommes contre toutes les formes de violence sexistes.

La campagne d'affichage s'accompagne d'actions de proximité auprès de la population de Seine-Saint-Denis, notamment des jeunes : débats publics, théâtre forum, cartes postales dans les espaces publics, informations sur les consultations de



victimologie et de psycho traumatologie, sur les structures d'aides et d'accompagnement juridique, et aussi actions de formation des travailleurs sociaux.

Malgré une avancée certaine, la volonté politique des pouvoirs publics pour faire appliquer la loi contre les violences faites aux femmes reste insuffisante notamment en termes de personnels et de moyens pour son application.

Pourtant les chiffres parlent d'eux-mêmes comme l'indiquent, de 2003 à 2007, l'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France, les études de l'INSEE, et les différents mémoires universitaires :

- Chaque jour en France, 1 femme sur 10 vit dans la terreur au sein même de son foyer.
- Tous les 2 jours, une femme meurt sous



les coups de son conjoint ou ex-conjoint.

- Chaque jour, 350 femmes sont violées.
- Chaque jour dans les cabinets médicaux, plus de 2 femmes sur 3 qui consultent ont été victimes de violences sexistes (verbales, psychologiques, physiques, ou sexuelles) au cours de leur vie.
- 1 femme sur 4 pratiquant une IVG déclare que sa demande est liée à des violences de la part d'un homme.

Dans ce contexte, les enfants qui sont témoins des violences conjugales sont aussi victimes et souffrent des mêmes maux que leur mère. Ils risquent plus tard d'être pour un certain nombre d'entre eux des futurs conjoints violents.

Pourquoi en tant que médecin, vous êtes-vous engagé dans cette campagne ?

Lors de mes consultations, j'ai reçu nombre de femmes victimes de violences. Pour moi, ces campagnes visent à changer la honte de camp, à interroger l'idéologie sexiste dominante porteuse de violences à l'encontre des femmes, à aider à la

libération de la parole des femmes et à améliorer la prise en charge des femmes victimes de violences.

Depuis la première campagne de 2004, un réseau dynamique existe en Seine-Saint-Denis, je souhaiterais que cet exemple soit suivi partout en France.



Que pensez-vous du film de Patric Jean «La domination masculine» ?

C'est un film remarquable, à voir absolument. Il déconstruit tous les stéréotypes sexistes qui nous sont inculqués depuis la petite enfance. À l'occasion de la sortie de son film, il a lancé le Manifeste des hommes qui déclare comme « obsolètes les valeurs traditionnelles de domination des femmes par les hommes... » et condamne « toute violence familiale dont les femmes et les enfants représentent l'immense majorité des victimes ».

Coordinateurs de la campagne :

Dr Gilles Lazimi :

lazimi@ville-romainville.fr

Dr Emmanuelle Piet :

epiet@cg93.fr

Site Manifeste des hommes :

www.ladominationmasculine.net

AVFT (association contre les violences faites aux femmes au travail) : 01 45 84 24 24

Collectif féministe contre le viol : 08 00 05 95 95

Violences conjugales info : 39 19

expressions **Solidaires**

Ce 4 pages propose des informations à travailler et diffuser pour la réflexion et l'action.

Actions !

Fin de discriminations ! À la veille du 1^{er} janvier 2010, le conseil d'Etat a rendu ses conclusions concernant deux recours engagés par l'Union syndicale Solidaires : l'un concernant notre éviction du financement public octroyé à toutes les organisations (4,3 millions d'euros pour l'ensemble) pour la campagne des élections prud'homales de 2008, l'autre le refus de nous accorder les sièges nous revenant au Conseil économique, social et environnemental (CESE). Dans les deux cas, le gouvernement avait traité de façon discriminatoire notre organisation. Le Conseil d'Etat en reconnaissant cette inégalité de traitement oblige le gouvernement à mettre fin à ces situations. Pour le financement, nous exigeons d'obtenir un versement proportionnel aux sommes versées aux autres syndicats. Le gouvernement a six mois pour modifier la composition du CESE et, dans la foulée, les Conseils économiques et sociaux régionaux (CESR) devront aussi nous faire une place : des jugements positifs des tribunaux administratifs de Caen et de Rennes avaient d'ailleurs donné raison, pour les mêmes motifs, à Solidaires Bretagne et à Solidaires Basse-Normandie. Nous ne pouvons que nous réjouir de la fin de ces discriminations qui devraient nous donner quelques moyens supplémentaires dont il faudra collectivement décider l'utilisation.

Cette victoire juridique nous la devons à notre développement qui est le résultat du travail de tous, et pour beaucoup à l'opiniâtreté de Thierry Renard, responsable juridique de Solidaires. Au moment où il fait le choix de s'engager pleinement dans une

carrière professionnelle d'avocat, nous ne pouvons que le remercier pour tout le travail accompli, l'énergie et le sens politique qu'il a mis dans les combats juridiques ; sans cesse, il nous a rappelé que le juridique n'est jamais une fin en soi mais un outil au service d'une stratégie qu'il appartient à l'organisation syndicale de définir et de maîtriser. Bon vent à Thierry dans sa nouvelle carrière : nous aurons sans nul doute encore l'occasion de travailler ensemble.

Nous serons particulièrement vigilants pour que le gouvernement mette en œuvre ces jugements sans chercher à nouveau à les contourner. Il appartiendra aux Solidaires locaux de s'organiser pour prendre leur place dans les CESR : la désignation des représentant-es régionaux de Solidaires doit donner lieu à un débat démocratique et les camarades désignés devront rendre compte régulièrement de leur mandat. En gagnant sur le terrain juridique cette reconnaissance que le pouvoir politique prétendait nous refuser, il s'agira aussi de faire vivre nos valeurs dans ces institutions !

En ce début d'année 2010, nous savons que nous devons être plus déterminés que jamais à développer notre syndicalisme Solidaires, à faire en sorte que plus de salarié-es nous rejoignent.

Il y a un an, la crise financière faisait la une. Malgré de beaux discours sur la « moralisation du capitalisme », les choix du gouvernement ont été de tout faire pour que tout continue comme avant : aucune remise en cause de la répartition inégale des richesses, refus de toucher aux profits, bonus

financiers, spéculation à tout va, fiscalité en faveur des entreprises et des plus riches...

Les salarié-es continuent à payer le prix fort de cette crise dont ils ne sont en rien responsables : licenciement, fermeture d'entreprise, salaires qui stagnent et prix qui augmentent... Les militant-es qui refusent cet ordre injuste se retrouvent poursuivis, réprimés. Pour 2010, les attaques sont annoncées sur tous les fronts : emplois publics supprimés par dizaine de milliers, services publics réduits comme peau de chagrin, retraites dans le collimateur, fiscalité injuste... Le gouvernement, à l'approche des élections régionales, tente une manœuvre grossière : plutôt que répondre aux questions sociales et au mécontentement qui existe dans tout le pays, il met en avant ce débat nauséabond sur l'identité nationale, c'est une fois de plus jeter la responsabilité des problèmes, sur l'autre, l'étranger, l'immigré, le sans-papier...

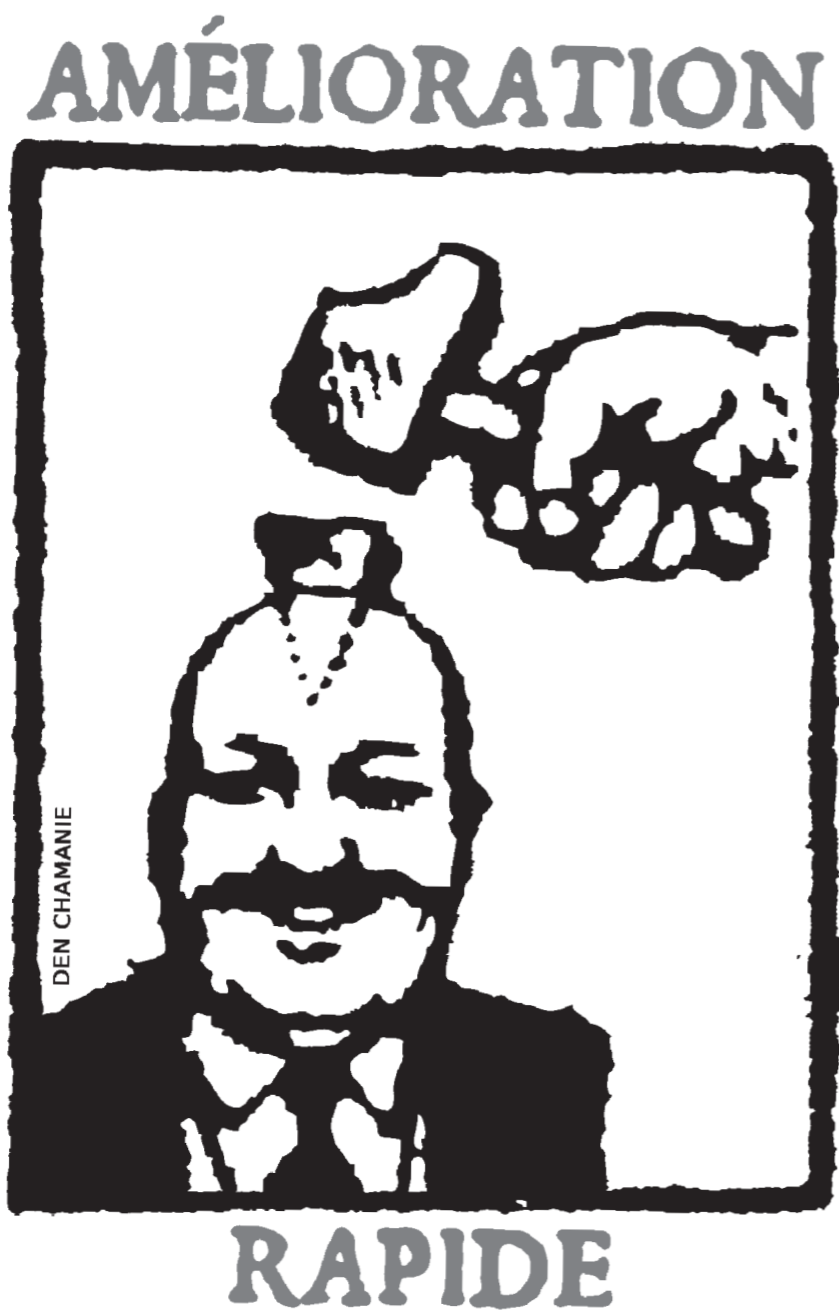
Dans ces conditions, le syndicalisme a une responsabilité importante : construire du collectif, développer des résistances, mettre en avant les propositions alternatives... Mais le mot clef restera pour nous la construction des rapports de forces : nous avons besoin d'actions collectives, de mobilisations générales et de convergences pour gagner ! Solidaires y œuvre chaque jour, dans les entreprises où agissent nos équipes, en soutenant toutes les luttes. En 2010, comme en 2009, tous ensemble nous garderons le cap pour un syndicalisme de luttes et de transformation sociale !

Reprendre le travail en main

Une pratique syndicale d'écoute pour développer l'action collective. Le syndicalisme « Solidaires » s'est affirmé sur une volonté de construire à partir du terrain... Face à une dérive d'absorption du syndicalisme dans l'institutionnel, la création de l'Union syndicale Solidaires entend donner une place prépondérante aux acteurs de la transformation sociale que sont les salariés. La présence sur le terrain, là où se posent les problèmes est incontournable...

Donner la parole aux salariés

Dans les analyses que nous avons sur les questions du travail, nous insistons systématiquement sur une démarche qui prend en compte la parole des salariés. Face au développement du mal être au travail, allant des douleurs musculaires à l'épuisement, aux troubles de la concentration, à l'irritation, l'anxiété, du stress au burn-out, parfois au suicide, nous pensons que la prise en charge syndicale nécessite de s'interroger sur la place des salariés. C'est souvent par la demande individuelle d'un collègue ou par les plaintes de groupes de salariés que les questions du travail nous interpellent... « Je suis victime de pressions (ou de harcèlement)... », « On ne peut plus faire



DEN CHAMANIE

RAPIDE

notre travail à cause du chef qui est sur notre dos en permanence... », « Il y a une mauvaise ambiance, tout le monde se tire dans les pattes... », « On se fait insulter à longueur de journée et on n'est pas reconnu dans notre travail... » Autant d'exemples de paroles entendues sur le lieu de travail, à la cantine ou au local syndical.

Développer l'action collective

Sur les questions de « souffrance au travail » et plus généralement sur toutes les questions relatives au travail (conditions, organisation du travail, tâche...), c'est sur la compréhension de ce que vivent les salariés dans l'activité de travail que notre pratique syndicale est importante. Il faut être à l'écoute de ce que disent les salariés pas seulement pour en comprendre les effets (nous ne sommes pas médecins ni « assistants sociaux ») mais beaucoup plus en interrogeant les causes, sur ce qui dans le travail et son organisation pose problème... C'est la pratique sur laquelle s'appuie la commission santé/conditions de travail pour avancer des propositions et mettre à disposition des équipes syndicales des outils pour l'action syndicale avec le bulletin santé au travail. C'est aussi fort de ces principes que nous avons abordé les négociations « santé au travail » dans la fonction publique, pour lesquelles nous avons refusé de signer l'accord. Ce n'est que par le développement de l'action collective avec les salariés que nous pourrions ne plus perdre la vie à la gagner.

Accord « Bling-Bling » à la Fonction publique

En 2008 débutait un cycle de négociations sur un « accord santé et sécurité au travail dans la Fonction Publique » et c'est seulement le 27 octobre 2009 que s'est tenue la réunion conclusive au cours de laquelle a été présenté le projet de protocole soumis à la signature des organisations syndicales.

Des CHS-CT aux mains liées

Sans véritable surprise, le texte est demeuré dans la culture de l'apparence, le « bling-bling » et il se résume à un catalogue de bonnes intentions, la transposition des dispositions du Code du travail plus favorables s'arrêtent aux mots. *Pire, si Solidaires Fonctions Publiques n'avait pas exigé et obtenu que le protocole s'applique « sans préjudice des*

dispositions plus favorables existant dans certains secteurs de la Fonction Publique », certaines des propositions auraient entraîné un net recul par rapport aux dispositifs existants.

Ainsi, les CHS deviennent des CHS-CT, mais sans les moyens humains, juridiques et syndicaux des CHS-CT du privé : le secrétariat ne sera pas assuré par les organisations syndicales, il n'y aura pas de pouvoir de contrôle et d'enquête, pas de délit d'entrave et il n'aura que deux réunions par an malgré

une demande quasi unanime d'un minimum de quatre. Quand aux acteurs de la santé et de la sécurité au travail, le texte se résume à une simple mutualisation de la pénurie, sans que, là encore, les doctrines d'emploi et les missions évoluent : les ACMO deviennent des assistants de prévention, mais pas de lettre de mission claire et aucun engagement sur leur nombre, leur autonomie. Concernant les IHS (Inspecteurs Hygiène et Sécurité), c'est le statu quo : pas de création, comme pour le secteur privé d'un « corps d'inspection » disposant d'un véritable pouvoir d'injonction à l'encontre des chefs de service, ils ne bénéficieront que d'une simple possibilité d'interpellation.

Enfin, nulle part n'est inscrite la volonté de construire de réels services de santé et sécurité au travail pluridisciplinaires, à l'instar de ce qui existe dans le privé, avec le recrutement d'ergonomes, de psychologues du

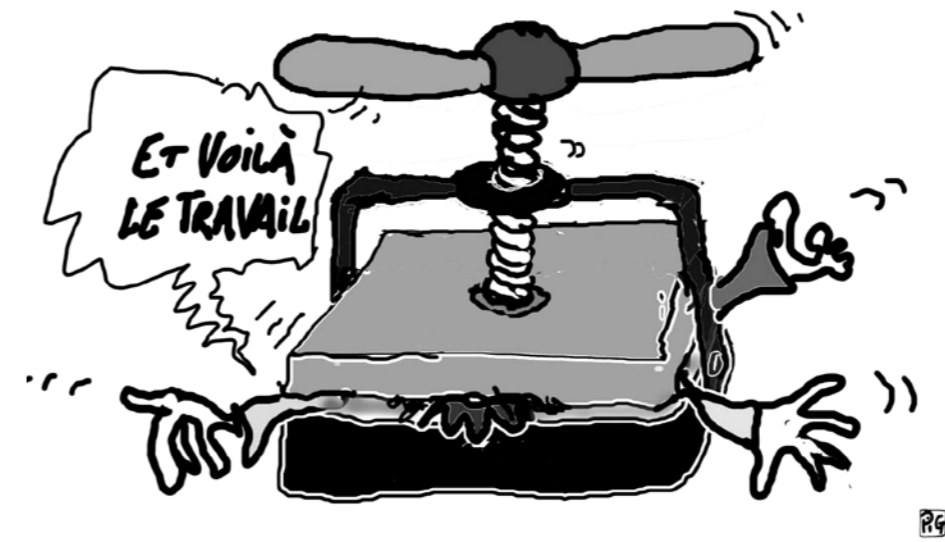
travail, d'infirmiers, etc. *Et si le texte apporte quelques points positifs concernant la médecine de prévention (possibilité de recrutement de contractuels, cumul d'activités), il n'avance aucune piste quant au problème crucial du nombre de médecins et de la pénurie qui se profile à très court terme.*

Une dégradation accélérée des conditions de travail

Pour l'anecdote, aucun bilan n'a pu être obtenu sur la mise en œuvre du Document Unique, et c'est sur l'insistance de Solidaires que le texte prévoit qu'il soit également discuté en CHS-CT, alors que c'est déjà une obligation... Le décalage entre ce texte et la réalité du vécu des salariés du public est énorme tout comme s'amplifie celui entre le

travail prescrit et le travail réel, chaque jour plus contraint. *La mise en place de réels CHSCT aurait pu permettre aux fonctionnaires de faire entendre leur voix et d'interroger le travail car il est nécessaire de commencer par comprendre concrètement et le plus précisément possible ce qui est à l'origine des difficultés.*

Enfin, ce gouvernement est le principal maître d'œuvre des suppressions massives d'emplois, de l'épidémie d'indicateurs issus de la LOLF et au seul service de « cost killer », des fusions, des transferts, des réorganisations de la territoriale comme de l'hospitalière, de la REATE, de la mise en place d'une plus grande individualisation et de la loi mobilité. C'est ce gouvernement qui est le principal responsable de la forte dégradation des conditions de travail et de la santé des agents de la fonction publique. Au final, Solidaires a refusé, seul, de signer cet accord.



Les 9 et 10 mars 2010 se tiendront à Paris deux journées d'échange, de réflexion et de formation sur les actions des équipes syndicales de Solidaires engagées sur les questions du travail...

Cette initiative est d'abord destinée à permettre des échanges entre militants. Car partout des équipes syndicales agissent sur ces questions. D'une fédération qui crée un observatoire du stress à l'équipe syndicale qui intervient pour faire reconnaître les « pétages de plomb » comme accident du travail, des militants de CHSCT qui obtiennent une expertise qui va les aider au débat avec les collègues à l'équipe syndicale qui se bat pour obtenir une consultation du CE et du CHSCT sur le système d'évaluation, des équipes syndicales sont à l'action.

Au programme du 9 mars des ateliers d'échanges entre les participants sur les pratiques, les expériences, les résultats et les limites de l'action syndicale sur les questions du travail avec, pour conclure

la journée la pièce de théâtre-forum « Les Impactés ». Le 10 mars une matinée en deux parties (sur les risques psychosociaux puis sur les risques psycho-sociaux) et une après-midi avec un débat général sur l'action des équipes Solidaires.

Les deux journées d'échanges et de réflexions vont permettre d'avancer collectivement sur la question de la prise en charge syndicale par Solidaires des questions qui concernent les conditions de travail, l'organisation du travail, les évolutions du management... Plusieurs centaines de militants syndicaux sont attendus à cette occasion à la Bourse du travail de Paris.

Ces deux journées seront précédées le 8 mars d'une journée spécifique sur les centres d'appels à l'attention de tous les syndiqués qui travaillent dans ces centres. Les réflexions issues de cette journée « apéritive » seront intégrées dans les débats des 9 et 10 mars. *Informations complémentaires dans les syndicats ou sur le site de Solidaires.*

Accidents du travail, maladies professionnelles et responsabilités des employeurs...

Dès le début de l'ère industrielle, des actions importantes ont lieu pour obtenir l'indemnité ou la limitation des produits dangereux et l'indemnisation des salariés victimes du travail. Les travailleurs luttent pour obtenir l'abolition du travail des enfants, la reconnaissance des maladies professionnelles et des accidents du travail. Le congrès syndical d'Amiens en 1906 revendiquait l'éradication de tous les « poisons industriels »...

Les patrons du début du 20^e siècle accusent notamment « l'alcoolisme » comme facteur explicatif de la misère ouvrière et les prédispositions héréditaires pour refuser de reconnaître les liens entre le travail et la dégradation de la santé. Ce n'est qu'en 1913 que les députés adaptent une loi d'indemnisation des maladies professionnelles qui ne sera ratifiée par le Sénat qu'en 1919...

Faute inexcusable

Ce rapide détour par l'histoire pour constater que les Directions continuent aujourd'hui à refuser l'évidence : nombre de produits utilisés par les travailleurs présentent de gros risques pour leur santé et l'intensification du travail a des conséquences dramatiques.

En France (étude SUMER/DARES 2003) sur les 2 370 000 salariés exposés à au moins un produit cancérigène (13,5% de l'ensemble des salariés), le quart le

plus dans des conditions de prévention non réalisées... Seulement une minorité de salariés victimes d'un cancer vont obtenir la reconnaissance de leur maladie professionnelle. Les employeurs vont évoquer le tabac ou la faiblesse des individus...

Un cap vient d'être franchi dans l'horreur par la Direction de Renault... Sur le site du Technocentre Renault de Guyancourt, la situation est accablante pour l'employeur : surcharge de travail, pression du management, dépassements d'horaires etc. Dans ces circonstances, un cabinet d'expertise a fait réaliser des « autopsies psychiques » sur les trois dernières victimes de suicides, par un médecin psychiatre clinicien. Cette initiative d'autopsie psychologique s'est réalisée par des entretiens avec des proches de la victime pour comprendre quelles étaient les caractéristiques psychologiques du défunt. *Ces autopsies sont totalement inacceptables sur le plan éthique, très discutables sur le plan scientifique et doivent être combattues avec force notamment depuis l'utilisation par Renault des résultats de l'expertise pour contester sa responsabilité (pour faute inexcusable) devant le tribunal des Affaires de Sécurité Sociale des Hauts de Seine.* Les expertises psychologiques visent à détourner la responsabilité de l'employeur en faisant supporter à la victime, non pas 10 ou 20%, mais la totale responsabilité de son acte. Le tribunal vient de reconnaître le 17 décembre 2009 la faute inexcusable de l'employeur, le très conservateur conseil de l'ordre des médecins, (par lettre du 26 novembre 2009), indique qu'au moins deux articles du code de déontologie médicale ne sont pas respectés...

Actuellement, les dégâts causés par les conditions et l'organisation du travail sont considérables.

Repères chronologiques : Santé / Travail

Loi du 22 mars 1841 suite au rapport d'un médecin, le docteur Villermé interdit le travail des enfants de moins de 8 ans dans les manufactures de plus de 20 salariés ; la loi fixe la durée maximale de travail à 12 heures pour les enfants de 12 à 16 ans, et à 8 heures pour ceux de 8 à 12 ans.

Loi du 2 novembre 1892 organisation de l'inspection du travail.

Loi du 9 avril 1892 reconnaissance de la responsabilité de l'employeur en la matière d'accident du travail.

Loi du 12 juin 1893 apparition des premières mesures de prévention obligatoire du code du travail.

Jusqu'à la fin du XIX^e siècle C'est le principe de la responsabilité civile qui régit les rapports entre employeurs et salariés en matière d'accident du travail (le salarié doit apporter la preuve de la faute et du dommage)

Loi du 9 avril 1898 rend l'employeur automatiquement responsable des accidents du travail survenus dans son entreprise.

Décret du 10 juillet 1913 fixe les mesures d'hygiène, de sécurité et de prévention des incendies dans les locaux de travail.

1946 les services de médecine du travail deviennent obligatoires.

Loi du 30 octobre 1946 abroge la loi de 1898, et transfère aux caisses de sécurité sociale la gestion du risque accidents travail.

Décret du 1^{er} août 1947 Intitule les CHS

1973 création de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.

Loi du 6 décembre 1976 Introduit la notion de sécurité intégrée et renforce la notion d'obligation de sécurité.

Loi du 23 décembre 1982 transforme le CHS et la commission d'amélioration des conditions de travail des CE en CHSCT. Mise en place du droit d'alerte et du droit de retrait.

Directive européenne du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

Loi du 31 décembre 1991 Introduit l'obligation pour l'employeur de mettre en place une politique globale de prévention.

Bulletins Solidaires santé au travail

N° 1 Pressions au travail : quand des collègues « pétent les plombs »
N° 2 Le Document Unique : une opportunité pour rendre visible ce que vivent les salariés...

N° 3 Le stress... tout le monde en parle... que faire ?
N° 4 Donner la parole aux salariés : Une pratique syndicale d'écoute pour développer l'action collective

matériels et infos sur les conditions et santé au travail dans la rubrique spécifique du site Internet de Solidaires
<http://www.solidaires.org/rubrique338.html>



H. Einhorn, vers 1950. Affiche 60 x 40, Bibliothèque Fomey, Paris

Les employeurs tentent de minimiser leurs responsabilités en tentant de reporter l'origine des troubles sur la faiblesse des salariés. Aujourd'hui, c'est d'abord le travail qu'il faut soigner en priorité. C'est le travail qu'il faut adapter à l'homme et non l'inverse. Ce principe est contenu dans le code du travail (article L 4121-2 du code du travail) « *L'employeur met en œuvre les mesures (nécessaires*

pour protéger la santé physique et mentale des travailleurs) sur la base des principes généraux de prévention suivants : 1^o éviter les risques, 2^o évaluer les risques qui ne peuvent être évités, 3^o combattre les risques à la source, 4^o adapter le travail à l'homme... ». Ce texte est complètement applicable mais aucun décret d'application de ce texte voté en 1991 n'a été pris. Les gouvernements sont donc co-responsables de la situation actuellement imposée aux salariés, comme ils sont responsables de la précarité et du chômage qui pèsent sur les conditions de travail par la pression imposée pour garder son emploi.

Rompres l'isolement

Le travail est en principe un élément de socialisation. Quand le collectif de travail fonctionne correctement, il est très protecteur pour les salariés. Or, les méthodes de management développées actuellement conduisent à isoler les salariés, à les mettre en compétition permanente et à les priver d'un nécessaire soutien collectif. C'est le cœur de la souffrance des salariés aujourd'hui. Être en permanence débordé, ne plus parvenir à faire un travail correct, de qualité et ne pas pouvoir en parler aux collègues, eux aussi débordés confine le salarié dans sa solitude.

La seule issue, c'est le développement de l'action collective : interventions dans les instances, enquêtes menées par les représentants du personnel (notamment au CHSCT), action pour faire reconnaître les maladies professionnelles et les accidents du travail, action juridique...

Ils vivent ici, ils travaillent ici, ils restent ici !

Après une première vague de grève en 2008, en 2009 plus de 6000 salarié-es sans papiers, répartis sur 40 sites, ont repris le combat pour leur régularisation. Les piquets de grève sont soutenus par la CGT et Solidaires. Ils et elles travaillent dans le bâtiment, le nettoyage, la restauration, et les services à la personne.

Onze syndicats et associations, dont Solidaires, soutiennent leur lutte et ont demandé depuis octobre une circulaire de régularisation comportant des critères simplifiés et améliorés, pour en finir avec l'arbitraire des préfetures.



Photographie : André Legerre, Le bar floride.

Nouvelle circulaire : des avancées trop limitées

Les discussions avec le Ministère de l'Immigration, entamées le 22 octobre, ont abouti à une nouvelle circulaire dont le contenu est totalement insatisfaisant. Il faut surtout souligner, une rédaction différente entre la circulaire et le texte de synthèse « des bonnes pratiques » envoyé aux préfetures. Par exemple, en cas de refus de la régularisation, l'OQTF, l'expulsion du territoire, est une possibilité dans la circulaire, et automatique dans le texte de synthèse.

Seules quelques avancées existent pour les intérimaires ou les salariés du secteur de la sécurité. Pour tout dossier en cours d'instruction, une autorisation provisoire de séjour de trois mois avec autorisation de travailler, sera délivrée et renouvelable.

Mais d'autres dispositions restent inacceptables, notamment : l'exigence de cinq ans de présence en France ; la régularisation limitée aux seuls travailleurs/euses déclarés ; le critère de métier en tension dans le cadre régional ; l'exclusion des Algériens et Tunisiens du champ d'application de la circulaire.

Une logique anti-immigrés omniprésente

Avec ces critères, le principe, déjà contestable, de l'immigration choisie devient encore plus restrictif. Seront exclus, tous les travailleurs/euses non déclarés, notamment les femmes du secteur de l'aide à la personne, même si celles-ci ont un engagement de l'employeur à fournir un contrat de travail. Quant au critère du métier en tension à l'appui d'une demande de régularisation, il est absurde à un plus d'un titre. En effet, il se fonde sur des statistiques régionales dont la fiabilité est plus qu'aléatoire car définie à partir du simple déclaratif des employeurs ; par ailleurs les travailleurs/euses candidats à la régularisation travaillent précisément depuis des années dans ces secteurs dits en tension.

Enfin, l'exclusion des Algériens et Tunisiens, est en contradiction avec l'ouverture à tous les métiers mentionnée dans les accords bilatéraux entre la France et leurs états.

L'annonce par Eric Besson d'un quota de 1000 personnes régularisables alors même que plus de 6000 grévistes travaillent et cotisent depuis des années est proprement scandaleuse.

Quant à la proposition de Xavier Darcos de fermeture des entreprises pour travail illégal, elle est tout bonnement inapplicable. En premier lieu, il n'existe pas d'un côté des entreprises n'employant que des salariés sans-papiers et de l'autre celles qui n'en n'utilisent aucun et en second lieu, les entreprises relèvent du régime civil, contractuel et non administratif.

Ce lock-out d'État n'est pas une réponse à la demande de régularisation des grévistes. La jurisprudence Alphaservice ou MAN BTP, validant l'accord de fin conflit, est au contraire la meilleure des solutions pour une régularisation rapide et une sortie par le haut.

Une lutte exemplaire à intensifier

La lutte des salarié-es sans-papiers est exemplaire par sa détermination et nécessite un soutien sans faille des organisations syndicales. La pression sur le gouvernement et les employeurs doit se renforcer, le mouvement doit s'étendre dans toutes les grandes villes, pour en finir avec l'injustice sociale dont sont victimes les travailleurs/euses sans-papiers.

**Solidarité
avec les travailleurs/euses
« sans-papiers » en grève**
travailleurssanspapiers.org

infos solidaires

Intersyndicales femmes 2010

Les prochaines journées intersyndicales femmes auront lieu les 11 et 12 mars 2010 à la Bourse du travail de Saint Denis (93). Cette année, les sujets abordés seront les suivants : les femmes et la crise, 1970-2010 : les quarante ans du mouvement des femmes, la parentalité dans l'entreprise, la 3ème Marche mondiale des femmes. Ces journées sont organisées en commun par CGT, FSU et Solidaires. Pour s'inscrire : contactez votre syndicat, votre Solidaires local ou envoyer un message à : formationsynd@solidaires.org

Atteintes à l'environnement

La loi « Lalonde » du 3 Janvier 1991 est claire : pas de pénétration de véhicules motorisés dans les espaces naturels, en dehors des voies ouvertes à la circulation publique. Les pratiques hors la loi ont été tellement fréquentes qu'elles ont engendré une jurisprudence abondante qui, avec la circulaire « Olin » de 2005, est venue confirmer la loi « Lalonde ». La dernière attaque nous vient de M. Francis Saint Léger, député de Lozère. Il propose « qu'en territoire de montagne, toute voie praticable par des véhicules homologués pour une circulation routière et adaptée à ses caractéristiques est considérée comme carrossable et ouverte à la circulation. » En d'autres termes, équipez vous d'un 4x4 et n'importe quelle piste de montagne. Une telle loi constituerait une atteinte grave à la protection des milieux et espèces montagnards, rendant la surveillance encore plus difficile par les personnels ayant des fonctions de la police de l'environnement. C'est pour cette raison que le SNUPFEN Solidaires a lancé une pétition sur son

site pour tenter de contrer cette proposition de loi. <http://www.snupfen1.org/spip/spip.php?article177>

Brochure FSU / Solidaires

La rencontre FSU / Solidaires, tenue en décembre dernier, a donné lieu à la publication d'une brochure reprenant les différentes interventions de cette journée. Elle représente aussi un recueil de textes sur l'environnement et Copenhague, des réflexions relativement nouvelles, l'illustration de l'importance du syndicalisme qui cherche l'unité d'action, la construction de convergences et réfléchit à ce que pourrait être une autre société plus égalitaire, solidaire et préservant sa planète. À commander auprès de vos syndicats ou au secrétariat national de Solidaires : contact@solidaires.org

Floopenhague

Le protocole de Kyoto avait été inefficace. Les émissions de gaz à effet de serre ont augmenté depuis 1997 au lieu de baisser de 5,2%, objectif du protocole. Au lieu de remettre en cause les mécanismes du marché et la finance carbone dont l'inefficacité écologique et la dangerosité spéculative ne sont plus à prouver, la conférence de Copenhague n'a rien décidé de concret. Les Etats-Unis, l'Union européenne ont refusé de s'engager réellement, la Chine en prenant prétexte pour refuser toute réduction de ses émissions. Les grands lobbies industriels et des multinationales ont gagné. Pour de réels engagements, pour lutter contre la crise écologique qui menace l'avenir de l'humanité et cesser la spéculation financière sur le carbone, Solidaires continue d'agir en permanence avec tous les syndicats qui le veulent (FSU seulement pour le moment) et au sein du collectif Urgence Climatique Justice Sociale (UCJS) avec tous les mouvements sociaux et le mouvement altermondialiste.

Adhérer à Attac : une résolution utile de début d'année www.france.attac.org



Solidaires ainsi que certains syndicats ou fédérations sont adhérents ou ont participé à la fondation d'Attac. Depuis 12 ans l'association analyse les mécanismes du capitalisme néolibéral, décrypte les politiques, donne des arguments à ceux et celles qui luttent. Elle a constitué pendant toutes ces années le creuset de l'élaboration de propositions alternatives, de campagnes, d'actions dans une perspective altermondialiste.

OMC, retraites, licenciements boursiers, paradis fiscaux, franchises médicales, Europe, contre OGM, privatisation de La Poste... la liste est longue des combats qui n'auraient pas été tout à fait les mêmes sans Attac. Le mérite en revient à la forme tout à fait spécifique de l'association, mélange d'adhérents individuels et d'organisations, dotée de comités locaux, d'un conseil scientifique, organisant des universités citoyennes et faisant le lien entre les explications théoriques et l'action.

Face aux défis de la crise financière, de la crise écologique, à la nécessité d'articuler les questions sociales et l'écologie, face aux menaces qui arrivent sur les retraites, Attac garde toute sa pertinence.

Cette association a une autre particularité, elle ne vit aujourd'hui que des cotisations de ses adhérents et elle est en difficulté comme toutes les associations de ce type. Le nombre d'adhérents est donc très important. Voilà la raison pour laquelle, au delà de la sympathie que chacune ou chacun peut avoir pour l'association et du soutien financier que Solidaires ou certaines structures peuvent lui apporter, nous souhaitons encourager à l'adhésion directe à Attac, qui seule peut assurer durablement la pérennité de l'association.

Expressions solidaires

Journal édité par
l'Union syndicale Solidaires
Rédaction : 144 bd de la Vilette
75019 Paris

Tél : 01 58 39 30 20 - Fax : 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org

Directrice de publication : Annick Coupé
N° CPPAP : 1 008 5 05397
Dépôt légal : à parution

Imprimerie : Rotographie
à Montreuil-sous-Bois (93)

Graphisme : Gérard Paris-Clavel,
Anne Desrivières