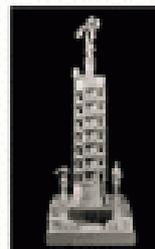
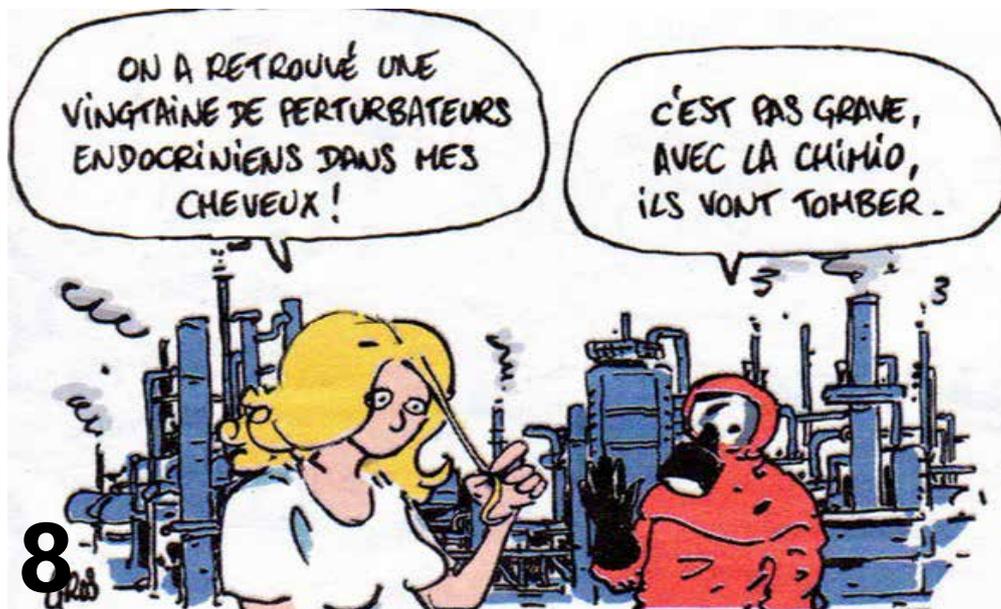


L'EAU BOUT À 100°
LA FRANCE

À 49.3





L'Institution du travail

Droit et salariat
dans l'histoire

Claude Didry



3 ACTUALITÉS

Médecine du travail, médecine du Medef !

4 JURISPRUDENCES

- Expertise pour risque grave
- Présidence du CHSCT : le délégataire doit avoir les compétences et moyens nécessaires
- Un nouveau formulaire pour le certificat médical en cas d'AT/MP

5 VU DU TERRAIN

- Visite médicale de prévention : une première victoire au Tribunal Administratif de Nantes !
- Grève au Franprix à Saint-Denis : pour défendre leurs conditions de travail
- Le CHU de Besançon devra s'expliquer devant la justice dans l'affaire d'exposition à l'amiante
- Nouvelle décision favorable de la Cour d'Appel de Rennes pour les ex-salariés Nutréa-Triskalia victimes des pesticides

7 INTERNATIONAL

- Le Collectif Ethique sur l'étiquette lance la campagne « Anti---jeu » Et un rapport sur les impacts sociaux du modèle économique de Nike, Adidas et Puma
- La commission européenne au banc des accusés

9 L'INVITÉ

Projet El Khomri : de la « démocratie sociale » à la domestication syndicale
par **Karel Yon**

11 ACTION SYNDICALE

OFFICE NATIONAL DES FORETS : EXPERTISES CHSCT
(suites et fin du numéro 44)

12 PARUTIONS

- Droit et travail de **La Nouvelle Revue du Travail**
- Les changements de conditions de travail au fil des vies professionnelles : plus fréquents, moins favorables par le **Centre d'études de l'emploi**
- L'institution du travail - Droit et salariat dans l'histoire de **Claude Didry**

Médecine du travail, médecine du Medef !

Malgré l'obstination du gouvernement à faire passer à coup de 49.3 son projet de loi travail, l'utilisation de la répression contre les mouvements qui luttent depuis le 9 mars, tout le monde, sauf le Medef et la CFDT déteste la loi travail.

En effet, les trois quarts de la population rejettent ce projet de loi et ne supportent plus un gouvernement au service du capitalisme, dont la soif de régression sociale n'est jamais assouvie. Le gouvernement parle de modernisation, de compétitivité, comme si ces phénomènes relevaient de causes naturelles, alors qu'ils sont la conséquence de choix politiques assumés, au service des intérêts d'une classe : celle des dominants !

Non contents de proposer une loi qui va subordonner les libertés et droits fondamentaux de la personne aux seules nécessités de l'entreprise (article 1), remettre en cause la hiérarchie des normes (article 2) en octroyant aux accords d'entreprises une primauté qui aboutira à des normes sociales (salaires, temps de travail...) en baisse et à un dumping social sans fin. Cerise sur le gâteau, le projet de loi travail va également tracer la route de la destruction programmée de la médecine du travail, du moins ce qu'il en reste, au profit d'une médecine de sélection.

Aujourd'hui, la situation de la médecine du travail n'est certes pas idéale : pénurie de médecins du travail, mise en place difficile de l'équipe pluridisciplinaire, pas assez débattue, ... Pour autant, les missions des médecins et des services de santé au travail sont clairement au bénéfice des travailleurs-ses :

- conduire les actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs-ses tout au long de leur parcours professionnel ;

- conseiller les travailleurs-ses et leurs représentants, les employeurs, sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

- assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs-ses en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;

- participer au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Pour résumer, les services de santé au travail ont donc pour mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs-ses du fait de leur travail. Leur mission est donc essentiellement préventive.

De plus, grâce à l'article L 4624-3 du projet de loi travail, le médecin qui constate la présence d'un risque pour la santé des salarié-e-s, devrait proposer par écrit des mesures visant à la préserver. L'employeur devrait prendre en considération ces propositions, et en cas de refus il devrait faire connaître ses motifs. Les propositions et les préconisations du médecin ainsi que la réponse de l'employeur seraient tenues à leur demande, à la disposition du CHSCT (ou à défaut des délégués du personnel), de l'inspecteur du travail, et de tout organisme de prévention.

Désormais, le projet de loi travail risque d'introduire de nombreux éléments défavorables aux travailleurs-ses. Dans tous les

cas de figure (accident du travail, maladie professionnelle, maladie ordinaire, et quel que soit le contrat, CDD ou CDI), le projet de loi permettrait la rupture du contrat : «la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise». Pour les autres cas, où cette «mention expresse» n'existerait pas (inaptitude avec proposition de reclassement), elle ajoute : «l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé (...) un poste prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail».

Ces éléments vont clairement faciliter les licenciements pour inaptitude, sans risque pour les employeurs. Il s'agirait donc d'une véritable médecine de sélection. Pour l'essentiel, il s'agirait de cas de «souffrance au travail» et de situations d'usure des travailleurs-ses ayant effectué-e-s des travaux pénibles (Refonte du L 4624 - 1 qui devient les L4624- 1 à 7 et qui concernent à la fois l'ensemble du suivi médical, la question des postes de sécurité et le maintien dans l'emploi).

La logique d'une médecine de sélection apparaît encore plus limpide au regard de la mise en place d'une aptitude aux postes de sécurité (L 4624-2) : ce point pose un problème majeur à la plupart des médecins du travail et aurait nécessité un véritable débat impliquant professionnels médicaux, du droit, et acteurs de l'entreprise.

Les articles suivants L 4624-3 à 6 concernant le maintien dans l'emploi pourraient être forts s'ils n'étaient pas noyés dans les autres : la sélection aux postes de sécurité et la contestation des avis devant le conseil de Prud'hommes (L 4624-7).

Avec les dispositions de la loi actuelle, la contestation de l'avis médical est adressée à l'inspecteur du travail qui intervient dans l'entreprise. Celui-ci peut ainsi agir de concert avec le médecin inspecteur régional du travail, qui peut avoir accès au dossier médical. Le secret médical est ainsi conservé. Il peut alors rentrer en contact avec le salarié et le médecin du travail. L'avantage de cette procédure est qu'elle est confiée à ceux

qui connaissent le monde du travail et les questions de santé au travail (et qui de fait sont en faveur des salarié-e-s).

Quant à le projet de loi travail, son article L 4624-7 renverrait les salarié-e-s devant le conseil des Prud'hommes qui ne pourrait qu'entériner la décision du médecin expert, lequel n'y connaît rien en santé au travail, et est l'incarnation même du pouvoir médical. Il n'y aurait aucune prise en compte de la réalité du poste de travail et de l'entreprise. Cette disposition traduit jusqu'à la caricature la médicalisation, (déjà bien présente dans la pratique des acteurs en santé au travail ainsi que dans le discours dominant du monde du travail : fragilité des individus, etc.). Il s'agirait donc d'un recul majeur.

En résumé, les mesures prévues par le projet de loi travail nous orientent clairement vers une médecine de classe, dévoyée vers la sélection et les seuls intérêts de l'entreprise. Il faut donc résister à tout prix et imposer des revendications qui préservent la santé des travailleurs-ses.

La santé au travail, ça ne se négocie pas !



Expertise pour risque grave

1- Une politique de réduction des effectifs et un alourdissement de la charge de travail peuvent représenter un risque grave

Dans cette affaire le CHSCT avait voté une expertise « afin de réaliser une étude détaillée des situations de travail susceptibles de constituer un risque grave pour la santé physique et mentale au travail, aider le CHSCT à formuler des propositions de mesures de prévention en matière de santé et sécurité au travail et prendre toutes autres initiatives permettant d'éclairer le CHSCT sur les particularités de ces situations de travail ; au titre d'un risque grave ».

L'employeur avait contesté le recours à l'expertise pour plusieurs raisons allant d'une délibération irrégulière à l'absence de démonstration du risque grave et avéré en passant par la non communication de documents 15 jours avant la séance (il s'agissait d'une réunion extraordinaire à la demande de 2 représentants) du CHSCT).

La chambre sociale de la cour de cassation a confirmé le jugement de la cour d'appel sur tous les points de litiges évoqués par l'employeur.

La cour de cassation a en effet rappelé que le risque grave justifiant le recours à une expertise s'entend d'un **risque identifié et actuel**, ce que le CHSCT avait démontré au travers « des enquêtes menées par les représentants du personnel et les nombreux témoignages versés aux débats, corroborés par une note de l'ingénieur-conseil de la CRAMIF et un courrier de l'inspecteur du travail ».

Selon les juges ces documents « établissaient que la politique de réduction des effectifs menée depuis 2010 par la société avait entraîné un alourdissement de la charge de travail ainsi qu'une importante pression sur les salariés, à l'origine de cas sérieux de souffrance au travail, voire de harcèlement moral se traduisant par une augmentation sensible des plaintes relatives à des situations de stress ainsi que par des arrêts de travail pour dépression » et qu'en conséquence il existait bien un risque grave au sens de l'article L 4614-12 du code du travail. La cour de cassation a également rappelé que la résolution préparée à l'avance par les représentants du CHSCT « ne faisait pas partie des documents nécessitant un examen préalable et un envoi avec l'ordre du jour ».

Ce jugement est très intéressant au regard de ce qui se passe dans de très nombreuses entreprises et services de la fonction publique où les multiples vagues de suppressions d'emplois créent des tensions au travail. Toutefois ce qui emporte la décision des juges ce sont des éléments objectifs et concrets prouvant que le risque invoqué est réel et qu'il ne s'agit pas d'un risque général de stress pouvant faire suite à une restructuration ou l'annonce de suppressions d'emplois par exemple. Cela confirme la nécessité et l'utilité pour les membres des CHSCT de recueillir le plus possible de documents écrits : enquêtes, témoignages de salarié-es, de médecin du travail ou de prévention, pétitions, PV, délibérations etc. Parfois les militants peuvent être dubitatifs sur l'intérêt de voter une délibération argumentée sur les conséquences d'une réorganisation par exemple alors que la direction a décidé de l'imposer, mais il ne faut pas perdre de vue qu'à moyen ou long terme elle pourra se révéler très utile. Dans l'affaire jugée cela a été déterminant.

Cour de cassation, chambre sociale, arrêt n°14-15815 du 25 novembre 2015

2- Risque d'exposition à l'amiante et expertise pour risque grave

Dans cette autre affaire le CHSCT avait aussi voté le recours à une expertise « pour évaluer le risque lié à la présence d'amiante dans les locomotives conduites par les agents ». L'employeur a

saisi le TGI en référé pour lui demander d'annuler la délibération au motif de l'absence de risque grave dans l'établissement.

La Cour d'appel a donné gain de cause à l'employeur et jugé qu'il n'y a pas de risque grave pour les raisons suivantes :

- même si toutes les locomotives n'ont pas été désamiantées, les agents de conduite ont été sensibilisés au risque amiante lors de journées de formation.

- que le risque d'exposition à l'amiante se révèle à l'occasion de deux événements accidentels bien identifiés et que les salariés ont reçu des consignes très strictes pour ne pas intervenir ou faire appel à des équipes habilitées.

Mais la Cour de cassation a rejeté les arguments des juges d'appel en s'appuyant sur les faits, c'est-à-dire la présence d'amiante dans l'établissement. Partant du fait que « toutes les locomotives en service sur les sites concernés n'avaient pas été désamiantées et que le risque d'exposition à l'amiante était reconnu à l'occasion de deux événements accidentels », les juges en ont déduit l'existence d'un risque grave caractérisé, et ce malgré la sensibilisation des agents lors de journées de formation.

Cour de cassation, chambre sociale, arrêt n°14-17468 du 25 novembre 2015

Présidence du CHSCT : le délégué doit avoir les compétences et moyens nécessaires

Selon l'article L 4614-1 du code du travail « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est présidé par l'employeur », et il est admis que le chef d'entreprise peut déléguer cette fonction et les responsabilités qui y sont attachées. Mais dans ce cas, la ou la délégué doit disposer de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires à l'exercice de sa mission.

Dans cette affaire un CHSCT a saisi le TGI pour délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT, estimant que la salariée qui présidait le CHSCT n'avait pas reçu les pouvoirs nécessaires et qu'elle n'était pas pourvue de la compétence, de l'autorité et des moyens tant pour veiller efficacement à l'observation des prescriptions réglementaires que pour présider le comité.

La Cour de cassation a jugé :

- que les fonctions et la position de la salariée –elle était responsable du département développement RH au sein de l'entreprise - lui permettait d'être directement impliquée dans les différents projets ayant un impact sur la santé des salariés et leurs conditions de travail, notamment en matière de risques psychosociaux (elle avait un DESS en psychologie du travail),
- qu'elle avait reçu une formation à la présidence du CHSCT,
- et que les difficultés rencontrées dans le fonctionnement du CHSCT n'avaient pas empêché le comité d'exercer ses prérogatives. Les juges ont fait remarquer qu'au moins 18 projets portant sur la réorganisation de certaines directions ou la mise en place de nouveaux outils de gestion avaient été soumis au CHSCT qui à chaque fois avait été en mesure de rendre un avis.

Cour de cassation, chambre sociale Arrêt n° 14-25062 du 17 février 2016

Un nouveau formulaire pour le certificat médical en cas d'AT/MP

Un arrêté du 18 mars 2016 établit un nouveau formulaire pour le certificat médical en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle qui doit être complété par le médecin. Ce certificat sert notamment à l'établissement la première constatation médicale de la maladie professionnelle.

*JO du 30 mars 2016 Formulaire Cerfa 11138*04*

Visite médicale de prévention : une première victoire au Tribunal Administratif de Nantes !



Obligeons notre employeur à respecter ses obligations !

Le code du travail (dans sa partie IV, qui s'applique à la Fonction publique) et le décret 82-453 imposent un certain nombre d'obligations à notre chef-fe de service, seul-e responsable de notre sécurité et de notre santé au travail :

- Présence des registres SST (santé et sécurité au travail) et DGI (danger grave et imminent) dans tous les services (écoles, collèges, lycées, universités).
- Affichage public des coordonnées des représentant-es des personnels en CHSCT (Comité d'Hygiène, Santé et Sécurité au Travail).
- Réalisation d'un Document Unique d'Évaluation des Risques (y compris les risques psychosociaux).
- Affichage des coordonnées du ou de la médecin de prévention.
- Visites médicales de prévention régulières pour les agent-es.

Les articles 24 et 26 du décret précité imposent en particulier à nos chef-fe-s de service d'organiser pour les personnels une visite médicale de prévention tous les deux ans... Dans la réalité, personne ne bénéficie de ce droit. Notre employeuse, l'Éducation nationale, refuse en effet de mettre en place des moyens qui permettent l'application du décret : en France, 65 emplois temps plein de médecins de prévention pour un million deux cent mille agent-es ; dans l'académie de Nantes, deux emplois temps plein pour 50 000 agent-es !

Et pourtant, une visite médicale de prévention, c'est l'occasion de faire le point sur les conditions de travail de la personne, d'évaluer la relation au travail, de préconiser éventuellement des allègements de service ou d'autres aménagements, d'adapter les postes si nécessaire...

Comme je n'avais jamais bénéficié de cette visite depuis mon entrée dans le métier (1993), j'en ai fait la demande ex-

presse en 2012. En juillet de la même année, le médecin-conseiller technique du Recteur me signifie par écrit qu'il ne sera pas fait droit à ma demande, par faute de moyens des services de médecine de prévention, dans l'académie de Nantes.

J'ai choisi de ne pas en rester là ! Assisté par l'avocat de Sud éducation 85, j'entame une procédure au contentieux au tribunal administratif, en 2013. La démarche qui me guide est à la fois individuelle (faire valoir mes droits en tant qu'agent), mais aussi syndicale (faire respecter le droit pour tous les personnels en créant une jurisprudence qui soit favorable aux collègues).

Après trois longues années de procédure, le jugement du Tribunal Administratif de Nantes vient de tomber. Il a décidé :

« Article 1er : Les décisions attaquées par lesquelles le recteur de l'académie de Nantes a refusé de faire droit à la demande de M. Y tendant à l'organisation d'une visite chez un-e médecin de prévention sont annulées.

Article 2 : Il est enjoint au recteur de l'académie de Nantes d'organiser pour M. Y une visite chez un-e médecin de prévention, dans un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

Article 3 : L'État versera à M. Y une somme de 1 500 euros (mille cinq cents euros) au titre des dispositions des articles L. 761-1 et R. 761-1 du code de justice administrative. »

Le Rectorat avait deux mois pour faire appel. Il ne l'a pas fait, et a versé les 1500 euros prescrits. Je viens d'être convoqué à une visite médicale de prévention le 18 avril...

Ce jugement constitue une première victoire, juridique et symbolique. Le jugement fait désormais jurisprudence dans l'académie de Nantes. Ailleurs, il constitue un point d'appui pour les équipes militantes et pour les juges.

Ne renonçons pas à nos droits ! Faisons-les valoir par la lutte, par l'engagement collectif, par le tribunal administratif s'il le faut...

Grève au Franprix à Saint-Denis : pour défendre leurs conditions de travail



Un travail pénible avec des conditions de travail difficiles, des salaires au plus bas, une vie familiale malmenée par des ouvertures le dimanche après 13h, alors que la loi l'interdit... Une fâcheuse tendance anti-syndicale de l'enseigne Franprix, où il faut par exemple passer

par le tribunal pour obtenir les élections du personnel... Et cerise sur « l'exploitation » : la loi travail qui va fragiliser encore plus les salarié-e-s du commerce... Le personnel du Franprix République a décidé de se rebiffer et de ne plus se laisser faire !

Leurs revendications :

- Fermeture du magasin à 13h le dimanche (c'est illégal d'ouvrir après 13h)
- Augmentation des salaires de 300 euros par mois
- Paiement double des heures travaillées le dimanche matin
- Remplacement des salarié-e-s en maladie ou en congé maternité
- Maintien de l'emploi sur le magasin
- Respect du temps de pause sur le magasin
- Paiement des heures supplémentaires



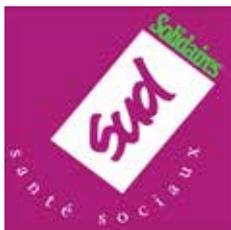
- Retrait de la loi «travail»
- Respect des instances représentatives du personnel sur le magasin

Le 4 juin, alors qu'en début d'après-midi les négociateurs de Franprix refusait de céder quoi que ce soit, la détermination des grévistes leur a permis d'engranger une première victoire. Un protocole d'accord a été signé qui prévoit une hausse des rémunérations le dimanche, un remplacement des personnes et l'ouverture de négociations pour l'augmentation des salaires. Dans ces conditions les camarades ont décidé de reprendre le travail. Et grâce à la caisse de grève alimentée par la population de la ville, elles et ils n'ont pas perdu d'argent sur leurs maigres salaires.

Les salarié-e-s soutenu-e-s par la section syndicale du magasin et par l'UL SUD Solidaires Saint-Denis restent vigileant-e-s sur les suites données aux autres revendications. L'UL reste sur ses gardes concernant toute attaque à l'égard des grévistes et alertera et mobilisera le plus grand nombre en cas de coup fourré et de répression.

Tou-te-s ensembles nous sommes plus fort-e-s !

Le CHU de Besançon devra s'expliquer devant la justice dans l'affaire d'exposition à l'amiante



53 agents, quatre syndicats et le CHSCT avaient porté plainte pour des expositions à l'amiante. Le CHU de Besançon est renvoyé devant le tribunal correctionnel pour mise en danger délibérée de la vie d'autrui. Le procès aura lieu les 15 et 16 juin.

53 agents de l'hôpital Jean Minjot exposés à l'amiante entre 2010 et 2013 avaient déposé plainte, ainsi que quatre syndicats - la CFDT, FO, la CGT et SUD - et le CHSCT. La justice reproche au CHU de Besançon, en tant que personne morale, d'avoir laissé ces salariés en contact avec de l'amiante présent dans le bâtiment, en toute connaissance de cause. L'établissement est renvoyé devant le tribunal correctionnel pour « mise en danger délibérée de la vie d'autrui ».

De la poussière d'amiante qui tombe des faux plafonds

En avril 2010 par exemple, un ouvrier perce un faux plafond et des poussières d'amiante se répandent. Fin 2010, de l'amiante tombe dans un local informatique sur les agents qui s'y trouvent. En février 2013, des techniciens sont envoyés pour travailler sans protection dans des faux plafonds. Au même

endroit, à peine quelques jours plus tard, c'est en scaphandre qu'une société de désamiantage intervient. L'inspection du travail avait tiré la sonnette d'alarme dès 2011, en transmettant un rapport au procureur de la République.

Une enquête préliminaire avait alors été lancée. Elle a abouti au courant de l'an dernier. Les éléments recueillis ont conduit le parquet à renvoyer l'affaire devant le tribunal correctionnel. Ce n'est que depuis la mi-2013 que le personnel du CHU qui doit intervenir en milieu amianté est formé et équipé. Et c'est depuis quelques mois seulement qu'un diagnostic précis et lisible par tous existe.

Le CHU «réfute totalement ces accusations»

Dans un communiqué, le CHU de Besançon «réfute totalement ces accusations» et «s'étonne de cette soudaine mise en cause», évoquant les travaux de désamiantage engagés par l'établissement depuis 2008 : «Des moyens humains et financiers considérables (92 millions d'euros) sont déployés [...] dans le respect absolu de la sécurité des usagers et des personnels», conclut le communiqué.

Le tribunal correctionnel doit juger cette affaire les 15 et 16 juin.

Nouvelle décision favorable de la Cour d'Appel de Rennes pour les ex-salariés Nutréa-Triskalia victimes des pesticides



Le 11 mai 2016, la 9^{ème} Chambre de Sécurité Sociale de la Cour d'Appel de Rennes a une nouvelle fois rendu un jugement favorable pour Claude Le

Guyader et Pascal Brigant ex-salariés victimes des pesticides de la coopérative agroalimentaire bretonne Nutréa-Triskalia de Plouisy.

S'appuyant sur l'alinéa 4 de l'article L.461-1 du code de Sécurité Sociale qui dispose que « peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L.434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé » (au minimum 25% de taux IPP - Incapacité Permanente Partielle) le Tribunal a ordonné à la Mutualité Sociale Agricole d'Armorique de saisir un Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP) pour recueillir son avis sur l'origine professionnelle des maladies déclarée par Claude Le Guyader et Pascal Brigant.

La Cour d'Appel considérant par ailleurs, que « les conclusions portées par l'expert (le Docteur Denis de Thiballier) à son rapport d'expertise du 6 février 2016 étant le fruit d'un travail sérieux et documenté et n'étant pas contestées par les parties, il y a lieu de les adopter sans réserves. » Après avis du CRRMP,

la 9^{ème} Chambre de Sécurité Sociale de la Cour d'Appel de Rennes jugera l'affaire sur le fond, le mercredi 9 novembre 2016.

Pour Claude Le Guyader et Pascal Brigant, qui souffrent d'hypersensibilité aux produits chimiques multiples (M.C.S), maladie très invalidante, ce jugement rendu par la Cour d'Appel de Rennes représente une étape importante dans leur long et difficile combat pour faire reconnaître leurs maladies professionnelles.

Après la condamnation par le TASS de Saint Briec le 11 septembre 2014 de l'entreprise Nutréa-Triskalia pour faute inexcusable de l'employeur après les intoxications de Laurent Guillou et Stéphane Rouxel sur leur lieu de travail, mais aussi, la reconnaissance le 3 septembre 2015, toujours par le TASS de Saint Briec du suicide de Gwénaél Le Goffic en accident du travail, L'Union Régionale Solidaires de Bretagne et le Collectif de soutien aux victimes des pesticides de l'Ouest se félicitent également de ce jugement.

Par ailleurs, ils rappellent que le jeudi 9 juin prochain se tiendra l'audience devant le TASS de Saint Briec pour statuer sur le montant des préjudices physiques et moraux qu'ont subis Laurent Guillou et Stéphane Rouxel après leurs intoxications. Comme lors des précédents procès, ce sera Maître François Laforgue, qui assurera leur défense devant le Tribunal.

Ce 9 juin 2016 nous viendrons nombreux à partir de 14h, soutenir Laurent et Stéphane et demander qu'une nouvelle fois justice leur soit rendue !

Le Collectif Ethique* sur l'étiquette lance la campagne « Anti---jeu » Et un rapport sur les impacts sociaux du modèle économique de Nike, Adidas et Puma



Sortie du rapport
« Anti-jeu. Les sponsors laissent les
travailleurs sur la touche »
ou les mauvais choix pour les droits
humains du modèle économique des
équipementiers sportifs

- 0,6 centimes dévolus au salaire des ouvriers de la confection pour la fabrication du maillot de l'équipe d'Allemagne vendu 85 euros, pour un bénéfice net de 24,3 euros pour Adidas ;
- Un doublement des dividendes pour Nike depuis 2010 et un doublement de ses ventes en 10 ans ;
- Une augmentation de l'investissement dans le sponsoring qui aurait permis à plus de 165 000 travailleurs vietnamiens et 110 000 travailleurs indonésiens de recevoir un salaire vital ;
- Un modèle « target costing » d'optimisation des coûts de production poussé à outrance qui confine les salaires des ouvriers à une simple variable d'ajustement ;
- Un désinvestissement progressif de la Chine, dont les salaires minimum rejoignent désormais des niveaux décents, vers des pays offrant une main d'œuvre bradée, malgré des performances économiques saluées.

Tels sont quelques-uns des principaux enseignements du rapport « Anti-jeu » commandité par le Collectif Ethique sur l'étiquette, qui analyse l'impact, pour les travailleurs de leurs chaînes d'approvisionnement, du modèle économique des 3 principaux sponsors des équipes de l'Euro 2016 – Nike, Adidas, Puma – résolument tourné vers la seule performance financière. Fondé sur un investissement surdimensionné dans le sponsoring – des clubs, des équipes nationales, des joueurs – pour doper les volumes de ventes, et l'optimisation des coûts de production, ce modèle se traduit par une recherche systématique de moindres coûts de main-d'œuvre, fixés désormais en dernier ressort, qui les conduit à poursuivre leurs délocalisations vers des pays encore moins-disant socialement. Résultat, les travailleurs de leurs chaînes d'approvisionnement, situés principalement en Asie, touchent des salaires en deçà du minimum nécessaire pour vivre décemment – en deçà d'un salaire vital. En contradiction avec le discours affiché de ces sponsors, qui se positionnent, à force de déclarations publiques, comme des acteurs plus responsables que les autres marques du secteur.

Une pratique clairement *anti-jeu* qui se traduira, pendant l'Euro 2016, par de nouveaux bénéfices considérables pour ces sponsors – et qui laisse délibérément les travailleurs sur la touche.

Le Collectif Ethique sur l'étiquette se mobilise pendant l'Euro 2016 pour exiger de ces grands équipementiers des pratiques garantissant le versement d'un salaire vital pour les ouvriers qui contribuent au premier plan à une croissance économique sans égal.

Le Collectif Ethique sur l'étiquette rappelle que, 20 ans après le premier scandale survenu dans l'industrie du textile (Nike et le travail des enfants pakistanais en 1996), laisser aux seules multinationales la tâche de réguler leur activité n'a pas évité d'autres scandales ou situations de violations des droits humains fondamentaux. Seule une législation contraignante, comme la loi sur le devoir de vigilance des multinationales, dont nous attendons toujours l'adoption en France dans les meilleurs délais, pourra traduire la volonté des Etats de responsabiliser les acteurs les plus puissants de la mondialisation ; et leurs discours en actes.

Rapport et présentation de la campagne « Anti-jeu » disponibles sur : www.ethique--sur--etiquette.org/antijeu

* L'Union syndicale Solidaires a rejoint et est membre de ce collectif depuis cette année.



La commission européenne au banc des accusés

Perturbateurs endocriniens : la commission européenne condamnée pour inaction

Dans un arrêt du 16 décembre 2015, le tribunal de l'union européenne¹ a condamné la commission européenne pour n'avoir pas respecté ses engagements de donner une définition scientifique des perturbateurs endocriniens.

L'union européenne s'était effectivement engagée en 2009 à définir d'ici le 13 décembre 2013 toute une série de substances susceptibles de perturber le système endocrinien et d'être néfastes pour les humains et cela dans l'objectif de les soumettre à une réglementation spécifique.

Or en 2013, la Commission lançait une étude d'impact économique alors qu'elle n'y était pas obligée, et cela sans avoir défini au préalable les perturbateurs endocriniens ! L'action des lobbies de l'industrie chimique (fabricants de plastiques et de pesticides notamment) n'est vraisemblablement pas étrangère à cette étude d'impact.

Compte tenu du non respect de l'engagement pris, la Suède a introduit en juillet 2014 un « recours en carence » contre la commission. D'autres États membres, ainsi que le conseil et le parlement européens se sont joints à la plainte.

Les juges européens ont rejeté tous les arguments de la commission justifiant son retard, ils ont notamment rappelé que le règlement n'exigeait aucune analyse d'impact et qu'en conséquence la commission avait violé le droit de l'Union.

Qu'est-ce qu'un perturbateur endocrinien ?

Ce sont des substances chimiques d'origine naturelle ou synthétique susceptibles de porter atteinte à la santé humaine et à l'environnement.

Ces substances sont présentes dans la chaîne alimentaire, dans les produits ou objets d'usage quotidien, tels que détergents, matières plastiques, cosmétiques, textiles, peintures, pesticides... Certains d'entre eux ont déjà fait l'objet de restrictions voire d'interdiction comme le Bisphénol A (en France le BPA est interdit dans tous les matériaux au contact alimentaire et dans les tickets de caisse depuis le 1er janvier 2015).

Plus de 1 500 substances susceptibles d'influer sur le système hormonal ont été recensées !

Plusieurs études scientifiques suggèrent que ces substances pourraient être à l'origine de la survenue de certaines maladies chroniques, comme les cancers du sein, de la prostate, l'obésité, le diabète et les maladies cardiovasculaires, ainsi que des troubles de la fertilité.

Par ailleurs ces substances peuvent agir de manière isolée ou en combinaison avec d'autres substances et provoquer un effet « cocktail ».

Les expositions professionnelles comme les expositions environnementales sont importantes ainsi que leurs conséquences sur la santé des salarié-es et des populations.

Des études récentes (les premières du genre) conduites par des chercheurs américains et européens ont estimé le coût économique des perturbateurs endocriniens à quelques 150 milliards d'euros soit 1,23% du PIB européen !

La décision du tribunal a été saluée par de nombreuses associations qui dénoncent les manœuvres dilatoires de la commission. Mais en attendant, l'inaction de l'Europe s'est révélée préjudiciable aux milliers de salarié-es de l'UE qui travaillent dans l'agriculture, l'industrie alimentaire, l'industrie plastique, les services du nettoyage et qui sont affectés par les perturbateurs endocriniens.

Pour en savoir plus se reporter à l'ouvrage « Intoxication, perturbateurs endocriniens, lobbystes et eurocrates : une bataille d'influence contre la santé » de Stéphane Horel (cf. Et Voilà n°41 : <http://www.solidaires.org/Et-voila-no-41-Novembre-2015>)

Une autre décision à signaler, le report –de courte durée- de l'autorisation de mise sur le marché du glyphosate

L'Union Européenne devait se prononcer le 7 mars 2016 sur le renouvellement pour 15 ans de l'autorisation du glyphosate principe actif du désherbant « Roundup » de la firme Monsanto.

La décision semblait d'autant plus acquise qu'elle était confor-tée par l'Autorité européenne de sécurité des aliments (EFSA) qui a jugé « improbable » le caractère cancérigène pour l'humain du glyphosate dans un avis rendu public le 12 novembre dernier.

Mais comme il n'y eut pas de majorité qualifiée pour voter la ré-homologation, la décision d'autoriser ou d'interdire le glyphosate a été reportée. Ce report est à mettre à l'actif d'une très forte mobilisation de plusieurs ONG dont Générations Futures qui s'est traduite par une pétition, une plainte au pénal, des interventions auprès des politiques, des élu-es (au niveau national et européen)...

Les ONG qui exigent l'interdiction de ce produit ont notamment mis en exergue d'une part l'avis rendu par le CIRC² en mars 2015 déclarant le glyphosate « cancérigène probable pour l'homme » et d'autre part l'adresse de 96 scientifiques critiquant vivement l'avis rendu par l'EFSA, celui-ci reposant selon les auteurs sur une démarche « scientifiquement inacceptable ».

Les divergences de vue entre les deux institutions s'expliquent en partie pour les raisons suivantes : le CIRC s'appuie sur des études publiques et publiées dans les revues scientifiques qui ont fait l'objet d'une expertise préalable à leur publication tandis que l'EFSA tient compte des résultats d'études industrielles non publiques et qu'elle n'a pas retenu certaines études publiques au motif que le glyphosate utilisé ne l'était pas à l'état pur !

Dernière minute

- Le parlement européen a voté le 13 avril une résolution renouvelant l'autorisation du glyphosate pour une durée limitée à 7 ans (au lieu des 15 années initialement prévues) mais dont l'utilisation serait restreinte aux usages agricoles, et interdite pour les particuliers et les collectivités. Mais on peut se demander si le projet de règlement que la commission européenne soumettra aux États membres les 18 et 19 mai en tiendra compte. Rien n'est moins sûr !

- La plate forme des 23 industriels commercialisant des pesticides à base de glyphosate a refusé de rendre publiques leurs études comme le leur demandait le commissaire européen à la santé dans un courrier du 4 avril.

Le glyphosate est présent dans plus de 750 produits phytosanitaires utilisés dans l'agriculture, la foresterie, pour les usages urbains et domestiques. C'est le pesticide de synthèse le plus utilisé en France. 720 000 tonnes produites dans le monde en 2012 contre 600 000 en 2008.

Pesticides, la commission coupable de « mauvaise administration »

Dans une décision du 18 février 2016 la médiatrice européenne donne 2 ans à la commission européenne pour lui fournir un rapport prouvant qu'elle a changé ses pratiques concernant l'autorisation de mise sur le marché des pesticides.

Cette décision a été prise à la suite d'une plainte pour « mauvaise administration » déposée par deux organisations « Pesticide Action Network Europe (PAN Europe) et « Générations Futures » qui dénonçaient les manquements de la Direction Générale de la santé de la commission européenne. En effet la DG santé autorisait la mise sur le marché de substances entrant dans les produits pesticides en l'absence de données sur leur toxicité et sur le simple engagement des fabricants de les fournir ultérieurement ! Or la réglementation sur les pesticides ne prévoit cette procédure de données de confirmation que dans des cas exceptionnels !

Ces trois affaires illustrent les conflits d'intérêts, la soumission des États membres de l'Union Européenne, de la commission et de l'agence européenne aux intérêts des industriels, et ce au détriment de la santé humaine et animale et des ses implications sur l'environnement. Elles illustrent aussi le renoncement européen de toute stratégie en matière de santé au travail.

Toutefois la bonne nouvelle est qu'il toujours possible de ré-agir, d'agir et de gagner. Alors ne nous en privons pas !

1 Le TUE est une des 2 juridictions de la cour de justice de l'union européenne
2 Le centre international de recherche sur le cancer est une agence de l'organisation Mondiale de la Santé (OMS)

PROJET EL KHOMRI : DE LA « DÉMOCRATIE SOCIALE » À LA DOMESTICATION SYNDICALE

Karel Yon

On a surtout critiqué le projet El Khomri pour ses effets sur les conditions de travail et les rémunérations. C'est sous l'angle du coup de grâce aux 35 heures et de la dégradation de la condition salariale qu'on a dénoncé l'inversion de la hiérarchie des normes sociales. Mais on a moins prêté attention à l'ensemble des procédures qui rendent ces remises en cause possibles et encore moins au type de syndicalisme que ces règles présupposent. Or, c'est littéralement un changement de nature du syndicalisme que précipiterait l'adoption de cette réforme.

Myriam El Khomri l'a dit dans son premier discours présentant officiellement son projet de réforme du Code du travail, en février 2016 : « *le gouvernement cherche à renforcer les syndicats en leur donnant plus de moyens, en améliorant leur formation, en valorisant l'engagement.* »¹ Depuis que Nicolas Sarkozy a osé intituler une tribune dans *Le Monde* « Pour des syndicats forts »², on peut se permettre de douter de la validité de telles déclarations d'intention. Elles contiennent pourtant une part de vérité. Les réformes engagées depuis plusieurs années dans le domaine des relations de travail entendent bien, d'une certaine manière, renforcer les syndicats... à la condition que ceux-ci acceptent de devenir des auxiliaires de la gestion néolibérale des entreprises.

Mettre les syndicats au service du « dialogue social » plutôt que des salariés

Dans le projet de réforme du Code du travail, les syndicats ne sont reconnus que lorsqu'ils concourent au « dialogue social ». Les seuls moyens nouveaux qui leur sont donnés portent sur les mandats de négociation : délégués syndicaux, délégués syndicaux centraux et salariés participant à la négociation, dont les crédits d'heures seraient augmentés de 20 %. Il s'agit du maigre lot de consolation accordé en échange de l'importance nouvelle donnée à la négociation d'entreprise. Rien pour les délégués des syndicats non représentatifs (RSS), qui ne participent pas à la négociation. Pas question d'attribuer à tous les salariés un droit à l'information syndicale, comme il existe dans la fonction publique, qui permettrait aux représentants syndicaux de les associer plus étroitement au mandat syndical. Les syndicats ne comptent que dans la mesure où ils contribuent à la négociation.

C'est littéralement ce que confirme la nouvelle formule de calcul des accords d'entreprise. Depuis 2008, pour qu'un accord soit valide, il doit être signé par des syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés

aux élections professionnelles. Le projet relève à 50 % le seuil de validation des accords, mais en modifiant le décompte qui est désormais basé sur les suffrages recueillis par les seules organisations représentatives³. En d'autres termes, les voix des salariés qui se sont portées sur des organisations ayant obtenu moins de 10 % des suffrages sont maintenant totalement ignorées. Si, de surcroît, les syndicats ont la signature facile, ils auront droit à un bonus supplémentaire. Dans les cas où ils seraient minoritaires parmi les organisations représentatives, une consultation leur permettra d'enrôler les salariés pour légitimer leurs arrangements avec l'employeur. C'est dans ce cadre qu'il faut situer le recours au référendum d'entreprise et non dans une soi-disant promotion de la « démocratie participative » agitée par la ministre : « *Au moment où la démocratie participative se développe dans notre pays, il me semble étrange d'estimer que consulter les salariés, sur l'initiative des seules organisations syndicales, sur leurs conditions de vie au travail et les choix qui les concernent directement, serait une régression.* »⁴ Comme d'autres l'ont déjà rappelé⁵, la parole des salariés n'est sollicitée que pour faire sauter le verrou d'une opposition syndicale. La négociation du protocole organisant la consultation exclut d'ailleurs les syndicats opposés à l'accord, laissant aux seuls syndicats signataires le soin, avec le patron, de créer les conditions les plus propices à la réussite du referendum.

Le texte crée par ailleurs la possibilité d'une « formation des acteurs de la négociation collective », commune aux syndicalistes et aux employeurs. Cette disposition n'a pas suscité grande attention. Outre le fait qu'elle siphonnerait le budget de la formation syndicale, elle rompt pourtant avec un principe essentiel, celui de l'autonomie des organisations syndicales dans la conduite de leurs formations. Depuis la reconnaissance du droit à l'éducation ouvrière dans les années 1950, la formation syndicale des salariés est assurée par les confédérations, soit directement par leurs organismes dédiés, soit indirectement via les instituts du travail où les syndicats sont représentés. C'est ce qui permet à la formation, quand les syndicats le décident, d'être le véhicule d'une certaine conscience de classe et de sensibiliser les militants à aborder les dossiers de manière politique, sans s'en tenir à la définition patronale ou technocratique des problèmes.⁶ Cette autonomie de pensée est essentielle, par exemple pour définir des stratégies de négociation, coordonner l'action des élus du personnel ou ne pas rester prisonnier d'approches individualisantes de la « souffrance au travail ». Au moment de l'institution d'une for-

>>>



Karel Yon

sociologue (CERAPS, Université de Lille / CNRS)
karel.yon@univ-lille2.fr

mation spécifique pour les élus des CE et des CHSCT, au début des années 1980, les syndicats s'étaient opposés, sans succès, à ce que ces formations puissent être assurées par des organismes privés, de peur qu'en profitent des structures inféodées au patronat⁷. Le projet élargirait la brèche avec ces formations auxquelles les employeurs sont directement associés. Et nul doute que les acteurs de l'enseignement supérieur, incités par les politiques néolibérales d'autonomie à identifier de nouvelles sources de profit sur le « marché de l'éducation », seraient prompts à s'y engouffrer. Ce n'est pas un hasard si l'on a vu fleurir ces dernières années, notamment dans plusieurs Instituts d'études politiques ou à l'Université Paris-Dauphine, des formations aux relations sociales associant dirigeants d'entreprise et syndicaux.

Faire de la négociation collective un instrument de la gestion néolibérale

Cette proposition de formation commune au « dialogue social » avait à l'origine été avancée dans le rapport Combrexelle, remis au Premier ministre en septembre 2015. Il vaut la peine de s'attarder un peu sur la prose de celui qui fut à la tête de l'administration du travail pendant treize ans, car ses idées inspirent largement le projet El Khomri. L'ancien Directeur général du travail avance comme proposition n°1 de son rapport d'« élaborer une pédagogie de la négociation collective démontrant le caractère rationnel et nécessaire de celle-ci dans un contexte concurrentiel et de crise économique »⁸. Mais tous les syndicalistes ont toujours su négocier et passer des compromis. Ses préconisations visent en réalité autre chose, une véritable « révolution culturelle » comme il l'écrit : « La question de fond est posée aux organisations syndicales : considèrent-elles que, par nature, la négociation collective est un instrument distributif d'augmentation des salaires, de réduction du temps de travail, d'amélioration des conditions de travail ? ou admettent-elles qu'elle peut être aussi un instrument adapté dans un contexte de crise économique et sociale ? »⁹

L'analyse que l'économiste Thomas Breda a consacrée au rapport Combrexelle démonte avec efficacité deux arguments qui ont été repris pour justifier le projet El Khomri¹⁰. Contrairement à ce qui est répété à longueur de temps, la réforme ne simplifierait ni n'allégerait le Code du travail, elle conduirait au contraire à sa complexification et à son dédoublement, sous la forme d'un droit contractuel propre à chaque entreprise et d'un droit réglementaire supplétif pour toutes les entreprises dépourvues de négociations. Le deuxième argument selon lequel l'élargissement du champ de la négociation d'entreprise permettrait à celle-ci de s'épanouir est tout aussi fallacieux : après plus de trente ans d'efforts en ce sens, on ne dénombre que 35 000 accords signés chaque année pour 350 000 entreprises et établissements potentiellement concernés. L'analyse de T. Breda omet cependant de souligner cet enjeu pourtant explicite du rapport Combrexelle, auquel répond fidèlement le projet El Khomri : faire en sorte que la négociation ne soit plus rien d'autre qu'un outil de gestion des entreprises, dans l'esprit de l'analyse économique du droit et des réflexions du juriste Jacques Barthélémy, auquel le rapport rend hommage. C'est pourquoi la valorisation du dialogue social va de pair avec la promotion de la négociation d'entreprise. L'objectif est d'amener les syndicats à accepter que la négociation ne soit plus « un outil essentiellement tourné vers la distribution du surplus », mais un moyen d'accompagner la stratégie des entreprises¹¹. L'enjeu est, derrière un éloge de la négociation en général, de conduire les syndicats à accepter la négociation de concession. C'est à cela et à rien d'autre que sert le dynamitage du principe de faveur, tout comme l'extension des anciens « accords de maintien dans l'emploi ».

De même, contrairement à l'argument qui a pu être avancé selon lequel la négociation d'entreprise permettait d'organiser le dialogue social « au plus près des réalités du terrain », plusieurs dispositions du projet montrent qu'il s'agit avant tout de l'organiser au plus près des intérêts de l'employeur. Le texte prévoit ainsi qu'un accord de groupe puisse se substituer aux accords d'entreprise situés dans son périmètre, et un accord d'entreprise aux accords d'établissement. C'est un moyen donné aux employeurs de choisir le cadre de négociation qui leur est le plus favorable. Et c'est sans doute un encouragement supplémentaire à la centralisation de la négociation avec des représentants syndicaux appelés à devenir des professionnels de la négociation coupés des salariés des établissements.

Un changement de régime syndical

Le projet El Khomri s'inscrit dans la continuité d'un ensemble de réformes qui tendent à subordonner le syndicalisme à la logique d'entreprise. La loi d'août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » a constitué une étape majeure dans ce processus, avec la décision de faire dépendre la représentativité syndicale, pour l'essentiel, des élections aux comités d'entreprise. On a pointé ailleurs les ambiguïtés qui ont rendu possible cette réforme : alors que certains y voyaient un moyen de revitaliser l'action syndicale et de contrôler, sinon contenir, la négociation d'entreprise, elle a surtout contribué à conforter celle-ci en lui apportant le gage démocratique du vote des salariés¹². Le projet El Khomri parachève ce mouvement en systématisant la neutralisation du principe de faveur : c'est bien désormais dans les entreprises que se décideront les règles décisives. Il nous rapproche des modèles de relations professionnelles à l'anglo-saxonne, où l'essentiel des garanties collectives se négocie à ce niveau. Imitant un peu plus ce modèle anglo-saxon, il prévoit en outre que les accords d'entreprise aient par défaut une durée limitée de cinq ans. Périodiquement, les garanties collectives cesseraient de s'appliquer, forçant les syndicats à devoir tout renégocier.

C'est un véritable changement de régime qui est en jeu. Certains syndicalistes y voient un grandissement de leur mission. Le rôle qu'ils seraient appelés à jouer est beaucoup plus important, c'est incontestable. Mais il sera aussi très différent. La négociation collective, dans sa logique de pérennisation des acquis et d'empilement au plus favorable des garanties collectives, visait à réduire les incertitudes du marché capitaliste pour les salariés, voire même à le dépasser. Dans ce nouveau régime rythmé par la négociation d'entreprise à durée déterminée, il s'agira de contraindre les syndicalistes et, par leur intermédiaire, tous les salariés, à intérioriser comme une donnée indépassable les incertitudes du marché, la possibilité toujours ouverte de nouvelles concessions¹³. A contrario, les décisions de gestion de l'employeur, tels les licenciements, seront mieux protégées. Ainsi les incertitudes ne seront-elles pas aussi fortes pour tout le monde. Le texte ne s'intitule-t-il pas « projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs » ? Là encore, il faut trouver la part de vérité dans la géniale ambiguïté de cette formule où libertés et protections semblent indistinctement promises aux entreprises et aux actifs, tandis que patrons et salariés ont disparu. Si le texte est adopté, peut-être verra-t-on dans la foulée surgir, comme une « protection » supplémentaire, des « clauses de paix sociale » interdisant tout recours à la grève pendant la durée de validité du contrat collectif ? Ces dispositions avaient été généralisées dans les entreprises étatsuniennes au cours de la Seconde guerre mondiale. En ces temps de mobilisation générale pour la « compétitivité », on voit bien des « réformistes » se rallier au patriotisme économique et confondre les intérêts des salariés avec ceux de leurs patrons. Il ne leur resterait qu'un petit pas de plus à franchir pour défendre de telles propositions.

1 « Discours de Myriam El Khomri lors de la commission nationale de la négociation collective », 24 février 2016, en ligne sur le site du Ministère du travail.

2 Le Monde, 18 avril 2008.

3 Cette règle était déjà en vigueur pour les accords de branche et les accords nationaux interprofessionnels.

4 Discours déjà cité.

5 Voir par exemple la contribution de Guillaume Gourgues et Jessica Saintry sur le site Terrains de luttes : « Le referendum d'entreprise, une arme patronale contre la négociation collective ? », 27 janvier 2016 ; et la tribune des animateurs du CLIC-P dans l'Humanité : « La démocratie, les syndicats, et les droits des salariés », 2 mars 2016.

6 Nathalie Ethuin, Karel Yon (dir.), La Fabrique du sens syndical. La formation des représentants des salariés en France (1945-2010), Bellecombe-en-Bauges, Croquant, 2014.

7 Paula Cristofalo, « Une formation sans syndicats pour les élus d'entreprise ? La progressive constitution d'un marché de la formation pour les IRP », in La Fabrique du sens syndical, op. cit.

8 Jean-Denis Combrexelle, La négociation collective, le travail et l'emploi, Rapport au Premier ministre, septembre 2015, p. 51.

9 Ibid., p. 39.

10 Thomas Breda, « La réforme du code du travail », La Vie des idées (en ligne), 26 janvier 2016.

11 Jean-Denis Combrexelle, La négociation collective, le travail et l'emploi, op. cit., p. 51.

12 Sophie Bérout, Karel Yon, « Mieux distinguer le droit syndical et le droit de la négociation collective », Syndicollectif (en ligne), 8 décembre 2013.

13 <http://www.bastamag.net/Ce-qui-se-passe-dans-le-monde-du-travail-est-une-des-causes-importantes-de-la#nh2>



Les alertes des experts

• La situation existante et le contexte de réforme à venir nous ont conduits à poser un diagnostic d'alerte grave auprès du CHSCT et de l'autorité territoriale.

• Nous voulons souligner que les choix actuels, conjugués aux évolutions passées, engendrent un risque grave sur la santé, pour les agents de l'ONF.

• Les symptômes identifiés sont révélateurs d'un mal-être qui, à long terme, peut être générateur de pathologies voire d'atteintes irréversibles, d'où l'urgence d'agir.

• Ainsi, le risque majeur identifié pour le COP de l'ONF Bourgogne Champagne Ardenne est l'accroissement du débordement des agents. Les amplitudes horaires, déjà importantes et dépassant de manière très fréquente les horaires de travail normaux, seront accrues pour les personnels.

• La surcharge les exposera à l'usure, à l'épuisement, avec à la clé les risques de burn-out, accident routier,...

• Les effets sur la santé à prévoir sont l'usure (physique et psychologique) et le stress, réputés comme facteurs d'erreurs, d'accidents et quantité de troubles physiologiques.

• On peut ainsi s'attendre à une augmentation des troubles psychosociaux en lien avec des facteurs de risques (accroissement de la charge de travail, abandon des missions et perte de sens du travail).

• Les situations dramatiques à envisager sont de l'ordre de celles analysées par les différentes commissions d'enquête décrites dans ce rapport.

Commentaire : Si nous n'avons jamais pensé « hurler au loup », l'ampleur des alertes et l'unanimité des experts nous a tout de même ébranlés. Ces alertes engagent clairement la responsabilité des décideurs : là ils ne pourront pas dire qu'ils ne savaient pas. Leur obligation de résultats en matière de santé au travail ne peut pas être plus « aiguë ». Mais en ont-ils suffisamment conscience pour changer vraiment de cap ?

Les recommandations

L'arrêt des suppressions de postes est, comme on l'a vu, la recommandation centrale de nombreux experts. Point intéressant : plusieurs d'entre eux ont exposé que si les suppressions de postes visaient à réaliser des économies, à l'ONF elles avaient atteint un tel niveau qu'elles devenaient contre-productives économiquement parlant : l'économie induite étant désormais inférieure à la perte économique engendrée. C'est un raisonnement que nous exposons depuis un moment : le service public a un coût celui de l'investissement dont l'analyse ne prend un sens que quand on étudie le retour sur investissement à savoir le bénéfice en terme d'intérêt général. Force est de reconnaître que ce raisonnement d'essence économique ne rencontre que peu d'écho chez nos décideurs. Mais leur but est-il vraiment l'intérêt général ? Les suppressions de postes n'ont-elles pas une visée plus idéologique qu'économique ?

D'autres préconisations ont été mises en avant, voici les plus significatives :

Le schéma organisationnel dans lequel s'inscrit l'ONF depuis 2002 doit, selon eux, être remis en question. L'organisation du travail doit être repensée sous l'angle de la réparation de la santé des personnels. La santé doit être, au regard de l'ampleur des risques constatés, un critère d'évolution et les hommes doivent être remis au centre du management.

Les experts ont unanimement jugé inappropriés les outils dont la direction se sert pour peser l'activité des postes (Indice Global d'Activité). Ils recommandent d'analyser le travail réel par une étude des charges de travail digne de ce nom.

Ils ont insisté fortement sur l'absolue nécessité d'effectuer un travail pour restaurer des liens de confiance et une communication saine (sic) avec le personnel.

Il est jugé urgent de mettre en place un dispositif d'alerte afin d'identifier les personnels dont l'état de santé est préoccupant afin de mettre en place les mesures nécessaires à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Quand les expertises suggèrent de nouvelles pistes de travail

Comme on pouvait l'espérer, le fait que des regards extérieurs experts de surcroît se posent sur nos réalités pouvaient modifier nos perspectives et suggérer de nouvelles pistes de travail. Cela a été le cas.

Certains rapports sont allés très loin dans l'analyse de nos missions et de notre fonctionnement. Il en a résulté une remise en lumière forte du travail réel, de ses difficultés, de nos métiers, de leur utilité voire, n'ayons pas peur des mots, de leur noblesse. Le défaut de reconnaissance de l'engagement et de la technicité, savamment entretenu par un employeur souhaitant faire faire un travail donné par un salarié toujours moins payé, joue un rôle important dans la souffrance au travail. Nous avons certainement un rôle à jouer dans ce domaine en œuvrant à réhabiliter métier et stature de celui qui l'exerce.

De même alors que la spécialisation et l'individualisation produisent cloisonnement mental et isolement recherché du salarié, certains rapports d'expertise insistent sur les liens entre métiers et entre personnels pour au final redessiner des collectifs. Ils sont décrits comme mal en point mais ils sont bien là et il nous appartient syndicalement d'essayer plus encore qu'aujourd'hui de les renforcer.

Dans le même ordre d'idée, les expertises sont fortement convergentes sur un point qui fait très mal : la montée des tensions, des conflits et trop souvent de la violence entre les personnels. Si cette dérive ne nous avait pas échappé justifiant d'actions ponctuelles, l'ampleur décrite par les expertises nous interpelle fortement. Du pain sur la planche !!!

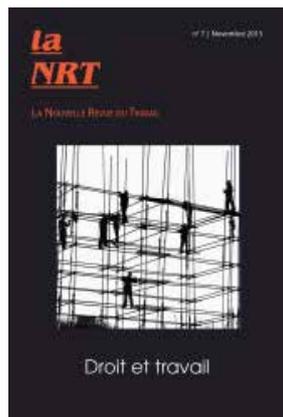
Des années de travail militant pour quels résultats et quelles suites ?

Au-delà des résultats déjà évoqués, on peut relever que suite aux expertises la direction a ouvert une négociation sur l'organisation du travail qui a permis de réduire le fonctionnement matriciel mais sans revenir sur les suppressions de postes programmées jusqu'en 2016.

Dans le contrat Etat/ONF 2016-2020 qui vient d'être validé, il n'est prévu aucune suppression d'emplois à l'ONF de 2017 à 2020. La direction en fait bien sûr des tonnes sur cette annonce et l'attribue aux expertises CHSCT qui auraient convaincu le gouvernement de mettre un terme à 15 années consécutives de baisse des effectifs (-22%) à l'ONF. Le problème du financement structurellement insuffisant du service public forestier n'étant pas résolu par ce nouveau contrat, ce qui se profile c'est la poursuite des déficits et ça n'est pas avec des déficits qu'on maintiendra l'emploi... De plus ce contrat prévoit de remplacer 8 % des emplois fonctionnaires par des emplois contractuels de droit privé en 4 ans. Après la fonte des effectifs, la privatisation de l'emploi.

Différentes mesures prévues par ce contrat montrent que la santé des personnels n'est toujours pas la priorité ni même une préoccupation de nos décideurs. D'un côté la direction, toute à son obligation de moyens, multiplie les plans d'action santé au travail moins opérationnels les uns que les autres comme autant de bouées de sauvetage qu'on lance à la mer. De l'autre côté elle continue sans cesse de percer de nouvelles voies d'eau. Voyez plutôt le programme jusqu'en 2020 : suppression de 100 postes en 2016, suppression de sites et du centre national de formation, accroissement important des charges de travail, renoncement à la qualité et à l'éthique de gestion, accroissement des tensions au sein des équipes par la multiplication des statuts pour faire le même travail... A croire que la direction s'est définitivement attribué un droit à un certain quota de casse humaine.

De quoi baisser les bras ? On n'y pense même pas : au SNUFEN Solidaires, on n'est pas venu pour ça. Les expertises nous ouvrent de nouvelles voies, on va les prospecter. Ce contrat est mauvais ? Il faut donc résister et mobiliser plus fort pour pouvoir le casser. Et puis mine de rien, pour parler préjudice, responsabilité et mise en danger, avec nos petites expertises, on est tout de suite mieux armés.



Face aux critiques proférées à l'encontre du Code du travail, quant à son épaisseur ou à sa complexité, force est de rappeler que sa fonction première réside dans la protection des salariés et des organisations syndicales face aux abus patronaux. Toute recherche de simplification du Code du travail ne peut donc que laisser craindre un amenuisement de cette protection. Le Corpus de ce numéro de La Nouvelle Revue du Travail interroge le lent glissement des rapports entre capital et travail au bénéfice du premier dans une situation économique profondément transformée depuis les lois Auroux de 1982. Les solutions individuelles en place des accords collectifs, le développement des emplois dits atypiques, les dérèglementations dans la fonction publique, etc. apparaissent de plus en plus légitimes face à la mondialisation et à la financiarisation du système socio-économique. Ce Corpus propose aussi des incursions historiques et des contrepoints belges et britanniques.

La Controverse prolonge ces interrogations sur les rapports entre travail et droit : plusieurs juristes et gestionnaires y débattent du droit d'accès des salariés à l'information économique et sociale. Quelle distance l'Histoire a-t-elle créée entre les principes et leur mise en œuvre concrète ? Comment cet accès dépend-il des rapports de forces entre patronat et salariés et quelles sont les limites de l'usage de ce droit par ces derniers ? Enfin, comment élaborer un droit de l'entreprise qui conduise à sa dé-

mocratisation ?

Dans la rubrique Varia, les auteurs abordent des spécificités françaises : les conseillers techniques sportifs qui préparent les athlètes de haut niveau aux grandes compétitions internationales. Comment accède-t-on à ce corps spécifique de la fonction publique d'État ? À partir de quelles trajectoires et quelles sont les mobilités professionnelles ultérieures ? Le second article explore le poids des apparences physiques lors du recrutement du personnel d'accueil dans les secteurs public et privé : comment, malgré l'existence d'un cadre législatif antidiscriminatoire, ces apparences continuent-elles à jouer un rôle décisif ?

Dans Champs et contrechamps, l'un des deux réalisateurs du documentaire C'est quoi ce travail ? répond aux questions de La Nouvelle Revue du Travail à propos de leur film tourné dans une usine automobile dans laquelle un compositeur de musique contemporaine était en résidence. L'entrelacs de la création de l'un et du travail répétitif des ouvriers et ouvrières conduit les réalisateurs à renouveler la manière de traiter le travail en atelier. Dans l'entretien, le réalisateur développe sa conception du processus d'écriture cinématographique d'un tel documentaire, à la fois du point de vue sociologique et du point de vue technique.

La rubrique Matériaux propose de larges extraits d'un entretien avec une factrice pionnière de la féminisation du métier. Sans vivre sa situation comme telle – quoique le métier soit largement masculin –, cette factrice répond tout en nuances aux interrogations sur les mécanismes de féminisation de cette profession. Ce numéro de la revue s'achève sur près d'une vingtaine de recensions, quelques fois plutôt mordantes.

Disponible en téléchargement sur : <http://nrt.revues.org/2310>

LES CHANGEMENTS DE CONDITIONS DE TRAVAIL AU FIL DES VIES PROFESSIONNELLES : PLUS FRÉQUENTS, MOINS FAVORABLES

CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI



Analyser comment les changements de conditions de travail s'inscrivent dans les itinéraires professionnels, tel est l'objet de cette exploitation de l'enquête Santé et itinéraires professionnels (SIP). L'observation issue de l'enquête permet de construire une typologie en six classes, décrivant les configurations principales de changement des conditions de travail.

L'analyse sur quatre décennies fait apparaître une accélération continue des changements, en particulier ceux de type « intensification », qui vont de pair avec un accroissement de la pression ressentie dans le travail et des tensions avec le public. Les changements qualifiés de « retrait », qui

donnent accès à une vie professionnelle moins bousculée mais parfois moins valorisante, sont également plus fréquents. En revanche, les changements de type « intégration », caractérisés par une meilleure insertion dans le milieu professionnel, une reconnaissance accrue ou une adéquation plus grande entre les compétences et le travail demandé, se raréfient.

Loup Wolff, Céline Mardon, Anne-Françoise Molinié, Serge Volkoff, Corinne Gaudart

Disponible en téléchargement sur :

<http://www.cee-recherche.fr/publications/connaissance-de-lemploi/les-changements-de-conditions-de-travail-au-fil-des-vies-professionnelles-plus-frequents>

L'INSTITUTION DU TRAVAIL - DROIT ET SALARIAT DANS L'HISTOIRE

CLAUDE DIDRY

Le droit du travail est sous le feu de critiques – il serait archaïque, trop protecteur, trop compliqué... – justifiant une véritable hystérie réformatrice. Mais d'où vient cette institution aujourd'hui si décriée par certains ?

Claude Didry, chercheur en sociologie, rend compte ici des dynamiques historiques du droit et du travail, telles qu'elles se déploient de la Révolution française jusqu'à nos jours. Cette analyse permet de prendre la pleine mesure de la rupture que représente l'adoption d'un code du travail dans la France de la Belle Époque. Elle permet de saisir le contrat de travail comme la base des coopérations durables et innovantes entre ouvriers, ingénieurs et techniciens, dont sortiront tout à la fois les industries

et les grandes luttes sociales du XXe siècle. Ce droit nouveau ne se réduit pas à un empilement irrationnel de protections présentées aujourd'hui comme désuètes, mais institue le travail comme une activité sociale définie par un temps, la durée légale, et un lieu, l'établissement. On comprend dès lors que la remise en cause de ce droit ne peut qu'accroître les dérives d'un capitalisme financier qui déstabilise les entreprises, en portant atteinte, dans sa substance même, au travail.

Cette grande fresque historique conduit à redécouvrir l'importance du droit du travail dans la vie des salariés, et à proposer de le prolonger par une sécurité sociale industrielle qui remettrait le travail au centre de l'entreprise et de la société.



L'Institution du travail

Droit et salariat dans l'histoire

Claude Didry



Et voilà...