

L'insecticide n'attaquait pas que les insectes!

Les agriculteurs ne sont pas les seuls professionnels victimes des pesticides

Des salariés de la coopérative bretonne Triskalia gravement malades à cause d'un insecticide interdit : c'est la justice qui l'a dit le tribunal.

Et voilà...

Solidaires

Le bulletin pour les équipes syndicales

Santé au travail

Conditions de travail

N° 39



blème !
L'éleveur intensif de porcs a eu connaissance de la contamination au Nutran Total et a déclaré : « Aucun des dirigeants n'est venu nous informer. Ça passe comme ça, dans l'agro-alimentaire breton. Quelque chose dérape, c'est peu l'omerta. »
Dans sa décision de classement, le vice-procureur a déclaré : «
Nouvelles expertises p...

destinées au bétail sont infestées par des insectes. La di-

fois chez nam expo
Le tribunal des affaires de grande instance de Saint-Brieuc a rendu son verdict le 29 avril 2015. Le tribunal a condamné la coopérative Triskalia (ex-Bois) à verser 2 millions d'euros de dommages et intérêts à ses salariés. Le tribunal a également condamné la coopérative à verser 1 million d'euros de dommages et intérêts à ses salariés pour le préjudice subi par les salariés victimes des pesticides existents.



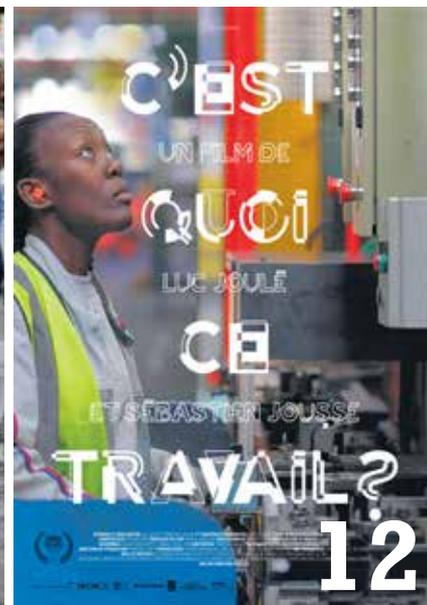
Le tribunal des affaires de grande instance de Saint-Brieuc a rendu son verdict le 29 avril 2015. Le tribunal a condamné la coopérative Triskalia (ex-Bois) à verser 2 millions d'euros de dommages et intérêts à ses salariés. Le tribunal a également condamné la coopérative à verser 1 million d'euros de dommages et intérêts à ses salariés pour le préjudice subi par les salariés victimes des pesticides existents.



Recommander
Pesticides. Plaintes déposées contre Triskalia
Deux salariés br Solidaires et plus annoncé hier avoir
Laurent Guillou, 4 expliqué comment ils avaient été intoxiqués, en avril 2010, par des pesticides contenant du dichlorvos (produit potentiellement cancérigène pour l'homme) utilisés pour traiter des céréales infestées par des vermines stockées chez Eolys sur le site de Plovisy (Côtes d'Armor) et destinées à l'alimentation animale (porcs et volailles).

Souffrant de maux de tête, de douleurs au ventre, de saignements, de brûlures au visage et au cuir chevelu récurrents, ils ont subi de nombreux arrêts du travail dans le cadre d'un accident du travail reconnu par la Sécurité sociale. Suite à cet accident, ils souffrent d'un syndrome d'intolérance aux solvants et aux odeurs chimiques et ont été déclarés incaptes au travail avant d'être licenciés en juin et juillet 2011 par leur entreprise, Nutréa, filiale de la coopérative Triskalia.

Alertes info
Soyez les premiers informés : inscrivez-vous à nos alertes je m'inscrits



3 ACTUALITÉS

« Notre santé n'est pas à vendre »

4 JURISPRUDENCES

Les dégâts des pesticides sur la santé

- Un nouveau tableau de maladies professionnelles
- Des pesticides reconnus cancérigènes
- Un suicide reconnu imputable au travail
- Monsanto reconnu responsable de l'intoxication d'un agriculteur

5 VU DU TERRAIN

- Créosote : campagne SUD-Rail contre la menace toxique pour les travailleurs-euses du Rail
- ALERTE AUX PARTICULES : USAGER-E-S ET SALAIRE-E-S DES TRANSPORTS DOIVENT BENEFICIER DES MEMES NORMES ENVIRONNEMENTALES
- TONNERRE de BREST !

7 ICI ET AILLEURS

- Modalités de fonctionnement du CHSCT... quelques modifications législatives
- Formation syndicale nationale : « Les IRP après Macron-Rebsamen »

8 L'INVITÉ

Serge VOLKOFF

LES RISQUES DU TRAVAIL, La Découverte 2015
PARTIE II : CONDITIONS DE TRAVAIL

10 ACTION SYNDICALE

Le combat exemplaire des ex-salariés de l'entreprise agroalimentaire bretonne Nutréa-Triskalia victimes des pesticides !

12 PARUTIONS

- La Revue des conditions de travail n°2 - ANACT « Déconstruire l'approche par les générations : comment le travail façonne les parcours professionnels des salariés »
- C'est quoi ce travail ? de Luc Joulé et Sébastien Jousse
- Ravages par Anne RAMBACH

« Notre santé n'est pas à vendre »

Dans les années 1970, ce slogan était porté par la lutte des ouvriers des usines Penarroya, d'abord à Saint Denis, puis à Lyon. Une lutte à bien des égards exemplaire, tant dans les formes d'organisation collective que par la population concernée. Exemple aussi et surtout par le cœur de cette lutte : la défense de la santé des travailleurs de ces usines par les travailleurs eux-mêmes, avec le soutien de médecins, experts, chercheurs, tous unis pour soutenir les ouvriers scandant « **nous réclamons le droit de vivre** », et ancrer cette action dans la durée.

Depuis le début de cette année, Solidaires s'est engagée avec de nombreux acteurs de la santé des travailleuses et travailleurs, dans la construction d'un collectif initié par l'appel « **Pour ne plus perdre sa vie à la gagner** ». Celui-ci réunit à la fois des syndicalistes, des inspecteurs du travail, des chercheurs, médecins, associations, experts, etc. Il a également été à l'initiative ces derniers mois d'une pétition (<http://pournepiusperdre-saviealagagner.wesign.it/fr>), d'un meeting unitaire, de tribunes contre les dangers contenus aussi bien dans la loi Macron que dans la loi Rebsamen, mais aussi de deux journées de préparation des états généraux de la santé des travailleuses et des travailleurs. Ce collectif s'attache à deux objectifs : à la fois combattre et mettre en lumière les dangers qui pèsent sur les outils de défense des salarié-e-s, mais aussi consolider et armer un cadre unitaire porteur de revendications concrètes et acteur de la construction d'un système différent.

Il s'agit d'enjeux majeurs pour le mouvement social qui fait face à une offensive idéologique généralisée contre le monde du travail. La diffusion dans l'opinion publique de cette offensive par les médias dominants (avec une prise en main de plus en plus assumée et affirmée par les capitalistes) tend à la banalisation d'un certain nombre de lieux communs qui joue défaveur des travailleurs-ses. Cela aboutit aussi à un discours convenu auquel une large part de la population finit par, sinon consentir, au moins admettre : le droit du travail est lourd d'un « *formalisme inutile* », synonyme d'inefficacité, qui entrave la « *liberté d'entreprendre* », ce qui, in fine, justifie la volonté gouvernementale de « *simplifier* » en période de « *crise* ». Le lapin finira presque par tenir le fusil du chasseur.

Face à cela, deux exigences temporelles à tenir ensemble :

- Une problématique immédiate : faire face aux projets de loi régressifs contre la protection de la santé des travailleurs-ses, aux tentatives pour attaquer le code du travail, et s'unir dans la défense de chacun des maillons de la prévention.

- Une problématique de plus long terme : relier les différents combats pour la santé au travail, développer et mobiliser des connaissances et des actions pour faire entrer les questions de santé au travail dans le débat public.

Dans ce cadre, nous participerons aux mobilisations en cours de construction pour défendre le code du travail attaqué par le rapport Combrexelle qui s'inscrit dans la poursuite de l'inversion de la hiérarchie des normes en ouvrant largement le champ de la négociation dans les entreprises, et en privilégiant les accords d'entreprise au détriment des droits collectifs fixés par la loi, y compris sur les conditions de travail. De ce fait, c'est augmenter les inégalités entre les travailleuses et les travailleurs selon leur lieu de travail, sa taille, les rapports de force. Dans un contexte de crises, c'est renforcer le chantage pour les seuls intérêts du patronat, et entretenir la confusion sur des prétendus intérêts communs, alors qu'il ne s'agit que d'entériner des reculs sociaux.

Le rapport Combrexelle c'est aussi la tarte à la crème de la simplification nécessaire du code du travail, non pas pour supprimer les nombreuses exonérations et exemptions au profit des patrons, mais surtout pour réduire les droits collectifs des travailleuses et travailleurs. C'est la suite logique pour celui qui a tout fait pour démanteler les services de l'inspection du travail.

C'est aussi pour défendre l'inspection du travail que nous serons nombreux à Annecy le 16 octobre pour dénoncer les poursuites honteuses lancées à la fois contre les syndicalistes de Tefal et l'inspectrice du travail, Laura. Nous lutterons pied à pied pour garantir les droits des travailleuses et des travailleurs.

Nous poursuivrons dans le même temps notre engagement pour la construction des Etats Généraux de la santé des travailleuses et des travailleurs, que nous souhaitons voir organisés au début de l'année 2016. Pour se faire, Solidaires mettra les moyens nécessaires pour y parvenir et mobilisera ses réseaux. Nous souhaitons poursuivre l'élargissement de ce réseau et avoir la participation de nombreux collectifs militants de terrain.

Nous voulons participer à la réflexion sur un nouveau système de prévention de la santé au travail, au-delà des luttes concrètes qui restent souvent défensives. Les Etats Généraux que nous envisageons doivent permettre de nous projeter vers un système différent.

Nos Etats généraux doivent être à la fois lieu de rencontre, et moment de mobilisation. Inspirons nous des luttes passées pour construire l'avenir et pour ne plus perdre sa vie à la gagner.

(Pour plus de détails sur la lutte des « Penarroya », nous vous recommandons l'excellent article de Laure Pitti paru dans la revue Plein droit du Gisti en libre accès ici : <http://www.cairn.info/revue-plein-droit-2009-4-page-36.htm>)

LES DÉGÂTS DES PESTICIDES SUR LA SANTÉ



Un nouveau tableau de maladies professionnelles

Un 59ème tableau de maladies professionnelles « Hémopathies malignes provoquées par les pesticides » a été créé pour le régime agricole (décret 2015-636 du 5 juin 2015). La maladie du « lymphome malin non hodgkinien » pourra donc être prise en charge au titre des maladies professionnelles provoquée par des pesticides, comme l'avait été en 2012 la maladie de Parkinson liée aux pesticides.

Si ce nouveau tableau représente une avancée, le combat de salarié-e-s pour obtenir la reconnaissance de leurs maladies comme étant liées aux pesticides est loin d'être gagné.

Des pesticides reconnus cancérigènes

Le CIRC (centre international de recherche sur le cancer), agence de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) spécialisée sur le cancer, a procédé en juin 2015 au classement des produits suivants :

- l'insecticide (Lindane) comme cancérigène pour l'homme (Groupe 1)
- l'insecticide DDT comme probablement cancérigène pour l'homme (Groupe 2 A)
- l'herbicide (2,4-D) comme pouvant être cancérigène pour l'homme (Groupe 2B)

En mars dernier trois autres pesticides (le diazinon, le malathion1 et le glyphosate2 plus connu sous le nom de Round up) avaient été classés « cancérigènes probable ».

Le rôle du CIRC est d'identifier les risques et non de les évaluer. Ses avis n'ont pas de valeur réglementaire, ils sont seulement informatifs. La classification d'une substance ou d'un agent indique le degré des indices selon lesquels cette substance ou cet agent provoque le cancer. Le CIRC classe les substances en 5 groupes : groupe 1 : agent cancérigène ; Groupe 2A : agent probablement cancérigène ; Groupe 2B : agent peut être cancérigène ; Groupe 3 : agent inclassable quant à sa cancérigénicité et groupe 4 : agent probablement non cancérigène.

1 - le conseil général de Guyane a décidé de suspendre son utilisation dans la lutte du chikungunya à compter du 23 mars 2015

2 - le glyphosate est utilisé dans plus de 750 produits pour l'agriculture, la foresterie, les usages urbains et domestiques.

Un suicide reconnu imputable au travail

Le tribunal des affaires de Sécurité sociale de Saint Briec a reconnu le suicide d'un salarié imputable au travail. Le salarié qui travaillait comme chauffeur-livreur dans l'entreprise de nutrition animale Nutréa-Triskalia, s'est suicidé sur son lieu de travail en laissant un message.

La Mutualité sociale agricole (MSA) estimant que le salarié souffrait d'une affection chronique avait alors refusé de faire un lien avec le travail ; en outre, l'expertise, réalisée ultérieurement par un médecin, avait conclu qu'il n'y avait pas un lien unique et certain avec le travail. Les juges ont rappelé les textes : pour reconnaître le caractère professionnel d'un accident, il n'est pas exigé que l'accident soit causé exclusivement par la situation de travail et que pour écarter la présomption d'imputabilité de l'accident au travail, la caisse devait démontrer que le décès avait une cause totalement étrangère au travail ou que son acte était une faute intentionnelle de sa part au sens de l'article 453-1 du code de la sécurité sociale.

Les éléments du dossier et notamment le contexte professionnel particulièrement préoccupant du salarié ont convaincu les juges d'un lien avec le travail :

- le salarié avait été victime d'un accident du travail en début d'année 2014 (3 mois auparavant) alors qu'il déchargeait des éléments médicamenteux pour porcelets ; cette manipulation lui avait provoqué des brûlures au visage et aux yeux. Alors que le certificat médical du centre hospitalier faisait état d'une « conjonctivite allergique réactionnelle aux produits manipulés en temps et lieu de travail », l'employeur déclarait l'accident pour « poussière dans l'œil dû au courant d'air ». Cette intoxication avait eu des répercussions sur son état de santé et le salarié craignait de ne plus pouvoir conduire et donc d'effectuer son travail..

- dans son rapport, l'inspecteur du travail a signalé l'absence de protection sur le lieu de travail (il n'y avait pas de système d'aspiration des poussières contrairement à la réglementation), et qu'en conséquence le salarié a pu être exposé à des poussières de produits médicamenteux. L'inspecteur du travail avait transmis au procureur de la République un procès verbal relevant les infractions constatées notamment en matière de durée du travail.

Ce jugement en faveur de la famille de la victime vient s'ajouter à d'autres décisions concernant cette entreprise où plusieurs autres salariés ont été intoxiqués par des pesticides, deux d'entre eux ont déjà obtenu la condamnation de l'entreprise pour faute inexcusable.

Jugement du TASS de Saint Briec le 3 septembre 2015

Monsanto reconnu responsable de l'intoxication d'un agriculteur

Cet agriculteur victime d'une intoxication en manipulant un herbicide le « Lasso » avait réussi après une longue bataille (4 ans !), à obtenir la reconnaissance de ses problèmes de santé comme maladie professionnelle.

Dans son autre bataille -encore plus longue puisqu'elle aura duré 8 ans-, contre la firme Monsanto qui connaissait selon lui la dangerosité de l'herbicide, la Cour d'appel de Lyon vient de lui donner raison en déclarant la multinationale responsable de ses troubles de santé et en la condamnant à l'indemniser entièrement

Rappel : la France aura attendu novembre 2007 pour retirer un produit interdit dès 1985 au Canada puis en 1992 en Belgique et au Royaume Uni..

Cette décision ouvre une brèche dans la responsabilité des fabricants.

Un autre dossier à suivre

Dans une autre affaire (décès d'un vigneron suite à un cancer professionnel) la famille a porté plainte au pénal et le procureur a ordonné une enquête préliminaire. Il s'agit là d'une avancée considérable pour les associations d'aide aux victimes de pesticides.

Créosote : campagne SUD-Rail contre la menace toxique pour les travailleurs-euses du Rail



Pour les non-initiés, la créosote de goudron de houille a été longtemps le produit industriel le plus utilisé pour conserver notamment les traverses de chemin de fer en bois. Or, la créosote est un produit dangereux classé cancérigène de catégorie 1B. La créosote est nocive par inhalation (vapeurs toxiques et irritantes pour les yeux et les voies respiratoires), par combustion (dégagement de gaz toxiques) et par contact cutané (irritation de la peau, dermatite photo-toxique en cas d'exposition aiguë, cancers cutanés en cas de contacts répétés et prolongés). C'est ainsi que depuis juin 2003 l'utilisation de la créosote ou de bois créosotés est interdite pour les particuliers. Mais une exception a été accordée pour les voies de chemins de fer ou les lignes électriques, ce qui expose les travailleurs-euses qui les manipulent.

Par ailleurs, selon la réglementation européenne c'est également un danger pour l'environnement et les traverses en bois imprégnées de créosote deviennent un déchet dangereux dès le moment où elles sont démontées, abandonnées ou promises à un autre usage (il y a quelques années, il y a eu un scandale sur les traverses recyclées massivement pour en faire du charbon de bois domestique). La SNCF retirant des milliers de tonnes de traverses chaque année, pour être remplacées par des traverses en béton, les sommes en jeu sont colossales et le danger environnemental constitué par le stockage des traverses créosotées reste important.

SUD-Rail mène donc une campagne nationale auprès notamment des cheminot-e-s de l'Équipement et des travailleurs-ses du Rail du secteur privé qui sont amenés à manipuler ces traverses. Via les CHSCT notamment, en lien avec la médecine du travail, un travail de sensibilisation est mené sur la prévention des risques et sur le fait de garantir une surveillance médicale renforcée pour les agents exposé-e-s. En cas d'intervention sur les traverses (perçage, sciage) générant des poussières de bois, l'outil doit être muni d'une aspiration à la

source et les ouvriers doivent être équipés d'une protection respiratoire adaptée.

Mais des dysfonctionnements ont été constatés dans le processus de conditionnement des bois créosotés. A savoir que les chantiers SNCF sont approvisionnés en traverses créosotés à 90% par les ateliers SNCF et les 10% restant le sont par quatre entreprises belges. Le constat est que les traverses bois SNCF ne respectent pas les normes de sécurité, puisqu'elles sont faites avec des bois de mauvaise qualité trop imprégnés de créosote, le temps de séchage n'est pas respecté, et sur les entreprises extérieures qui fournissent des traverses, certaines utiliseraient encore la créosote type B, interdite en France depuis le 1er janvier 2014.

Suite à cette campagne syndicale, la direction a du annoncer plusieurs engagements et la plus grande vigilance syndicale s'impose, car notre santé n'a pas de prix.

Plus d'informations sur les liens suivants :

- <http://www.sudrailchambery.fr/index.php?page=accueil&id=197>
- http://www.robindesbois.org/traverses_chemin_de_fer.html



ALERTE AUX PARTICULES : USAGER-E-S ET SALARIE-E-S DES TRANSPORTS DOIVENT BENEFCIER DES MEMES NORMES ENVIRONNEMENTALES



L'ANSES confirme le 7 septembre 2015 une pollution de l'air des enceintes souterraines ferroviaires. En cause : les microparticules produites par le freinage des trains.

Les risques sanitaires pour les usager-e-s et pour les personnels des transports sont importants et peuvent engendrer notamment des maladies respiratoires et cardiovasculaires.

Le Syndicat SOLIDAIRES groupe RATP a participé au groupe de travail de l'ANSES. Le rapport « Pollution chimique de l'air des enceintes de transports ferroviaires souterrains et risques sanitaires associés chez les travailleurs » alerte sur les dangers pour la santé due aux concentrations élevées de particules fines dans les enceintes du métro et du RER.

Pour l'Union syndicale SOLIDAIRES et l'Association Respire, ledit rapport n'est qu'une étape qui doit permettre, à court

terme, de réduire significativement la pollution à laquelle sont exposé-e-s les usager-e-s, les salarié-e-s des transports et celles et ceux travaillant dans les enceintes ferroviaires et de supprimer les réglementations permettant aux employeurs d'exposer les personnels à des valeurs environnementales supérieures à celles en surface. Les salarié-e-s et usager-e-s doivent bénéficier des mêmes normes environnementales !

Pour l'association Respire, l'Union syndicales SOLIDAIRES et SOLIDAIRES groupe RATP, les transporteurs doivent immédiatement :

- Développer l'utilisation du freinage 100% électrique ;
- Réduire les phénomènes de friction par l'optimisation du matériel roulant : matériaux de freinage les moins émissifs, allègement des voitures, etc. ;
- Améliorer la ventilation des stations/gares et des tunnels et l'intensité de la ventilation mécanique ;
- Améliorer le système de climatisation et filtration de l'air au poste de travail des conducteurs et conductrices du métro et du RER.

TONNERRE de BREST !



Quand des médecins du travail du CHRU de Brest alertent sur à propos de la dégradation des conditions de travail...

Le CHRU de Brest est un établissement public de santé dont la situation financière ; Il est notamment régi par le code de la santé publique. Suite à des difficultés financières, il accuse un déficit proche des 8,7 millions d'euros.

Le CHRU a donc été sommé par l'Agence régionale de santé (ARS) de procéder à la mise en place d'un plan de retour à l'équilibre.

Dans la pratique, ce plan de retour à l'équilibre a contribué à aggraver un climat social « de plus en plus tendu » au sein du CHRU de Brest entre l'équipe directoriale et les différentes catégories de personnel.

Conformément à l'article L.4622-4 du code du travail, la médecine du travail a un rôle exclusivement préventif qui consiste essentiellement à éviter toute altération de la santé des travailleur(e)s.

L'article R.4624-42 prévoit que le médecin du travail établit un rapport pour les établissements dont il a la charge.

C'est dans ce cadre réglementaire, que les médecins du travail du CHRU de Brest ont rédigé leur rapport d'activité qu'ils avaient ensuite transmis au directeur d'établissement et des représentants du personnel siégeant au CHSCT.

Au cours de leur activité, les médecins du travail avaient fait le constat que les personnels soignants déploraient « leur incapacité à effectuer un travail de qualité pour les patients ».

Les agents se déclaraient alors victimes « d'une perte de sens » et « d'une souffrance éthique ».

Cependant, d'autres problématiques s'étaient également rajoutées pendant l'année 2014 à savoir « de manière prégnante l'incertitude du futur proche » et ce eu égard « au caractère mouvant des organisations du travail et l'annonce des mesures de retour à l'équilibre ».

Au cours de leur activité professionnelle, les médecins du travail avaient ainsi fait état « d'un déséquilibre numérique entre les visites non périodiques et périodiques », qui s'expliquait par « l'inflation des visites d'embauches de personnels contractuels, de même pour les visites occasionnelles (à la demande de l'administration, du médecin du travail ou de l'agent lui-même) et les visites de reprise en fin d'arrêt maladie ».

Les agents du CHRU de Brest exprimaient leur sentiment de « n'être que des numéros » pour leur administration et ont évoqué leur « mal-être » qui ne fait que s'accroître et qui se répercutent sur la santé somatique et psychique des personnels.

Ces états de fait impactent en premier lieu les agents bénéficiant « des restrictions : limitations d'activité d'origine médicale ou des handicaps, posant in fine la question de leur maintien dans l'emploi ».

D'ailleurs, « leur intégration est devenue quasi impossible », notent les médecins.

Mais cette incertitude de l'avenir touche, selon les médecins du travail « toutes les strates de la hiérarchie » du CHRU de Brest.

D'ailleurs, « les cadres sont comme [...] en situation très inconfortable, voire en souffrance, pris en étau entre les injonctions

des directions liées aux contraintes budgétaires actuelles et les difficultés liées aux contraintes budgétaires actuelles et les difficultés des agents à absorber les réorganisations itératives et rapides de leurs secteurs ».

Face à cela, les médecins du travail déplorent « une forme de renoncement » de la part de l'institution dans sa politique de maintien de l'emploi.

Quant aux pistes d'actions, ils les jugent « insuffisamment explorées ».

Résultat : « A notre sens, le contrat de retour à l'équilibre vient anesthésier l'essentiel de la réflexion sur le maintien en emploi ».

En soi, ce constat dressé au CHRU de Brest pourrait être transposé dans d'autres hôpitaux.

Dans un secteur où directeurs et personnels ne cessent de s'interroger sur l'impact social des 3 milliards d'euros d'économies réclamées au seul secteur hospitalier d'ici 2017.

Or, rappellent comme une évidence les auteurs, un plan de retour à l'équilibre « se fait avec des répercussions en terme de santé au travail pour les agents ».

Dans le chapitre consacré à la conclusion, les médecins du travail posent plusieurs questions qui autant d'interpellation à savoir.

Comment mettre en place de nouvelles pistes de maintien en emploi, de formation, de financements d'aménagement de poste dans ce contexte budgétaire restreints et contraints ?

Comment travailler le plus en amont possible pour améliorer le dispositif de formation des agents afin de faciliter leur reconversion dans l'institution ou à l'extérieur en cas d'impossibilité ?

Comment prendre en compte les desiderata des agents dans le contexte ?

Comment améliorer la transparence des processus décisionnels de restructuration de façon à limiter les temps de doute et d'incertitude pour les agents, préjudiciables à leur état de santé ?

Comment améliorer le caractère égalitaire de l'accompagnement de nos agents en difficulté ?

Autant de questions que se posent également les délégué(e)s SUD Santé à l'occasion de leur activité syndicale auprès de leurs collègues.

Les enquêtes de terrain menées par les délégué-e-s SUD, ainsi que les inspections du CHSCT démontrent que la gestion de l'hôpital au rythme des diktats des plans de retour à l'équilibre a des conséquences néfastes sur la santé des travailleur-se-s.

Cette affirmation n'est plus à démontrer tant les diagnostics médicaux et les expertises CHSCT ont prouvé que la souffrance est grande pour les salarié(e)s dans ce type de situation.

Le code du travail prévoit que le médecin du travail est le conseiller de l'employeur mais également des travailleur-se-s.

Lorsque des médecins de travail alertent l'employeur à propos de la dégradation des conditions de travail, celui-ci doit prendre en compte ces remarques dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels.

Il incombe également à l'employeur d'intégrer dans son plan d'action les préconisations et les recommandations du médecin du travail dans le cadre de la promotion de la santé au travail.

Modalités de fonctionnement du CHSCT... quelques modifications législatives

La loi Rebsamen d'août 2015 a modifié l'article L4614-2 désormais rédigé ainsi :

« Le CHSCT détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux.

Les décisions du CHSCT portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel. »

La principale modification introduite dans le code du travail dans cet article impose désormais l'adoption d'un règlement intérieur par le CHSCT. Les modalités des décisions du CHSCT sont confirmées : c'est la majorité des membres présents qui décide. Cet article précise par ailleurs que le président du CHSCT ne prend jamais part au vote lorsqu'il consulte le comité en tant que délégation du personnel donc pour tout ce qui concerne sa politique. Cette dernière disposition n'est pas nouvelle mais résultait précédemment de la jurisprudence. C'est désormais confirmé par la loi.

Règlement intérieur du CHSCT... quelques pièges à éviter.

Souvent, c'est le président du CHSCT qui est à l'initiative en proposant un règlement intérieur « type »... Mais les règles de fonctionnement ne sont pas neutres et dans beaucoup de situations, les employeurs en profitent pour proposer des interprétations erronées du code du travail et pour limiter au maximum leurs obligations.

L'exemple que l'on retrouve souvent concerne les heures de délégations. Des règlements intérieurs de CHSCT indiquent par exemple le nombre d'heures de délégations que peuvent prendre les représentants du personnel en ne précisant pas la totalité de l'article du code du travail et notamment : « L'employeur laisse à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps est au moins égal à : (...) Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles ou de participation à une instance de coordination (...) » Article L 4614-3

Il n'y a aucun intérêt pour un règlement de CHSCT à reprendre les articles du code du travail. On peut y faire référence pour les appliquer en veillant à l'adoption de mesures qui ne soient pas en dessous du texte et des jurisprudences éventuelles qui le précise.

Le règlement intérieur peut comporter :

- l'adresse du siège du CHSCT (qui peut être nécessaire dans le cas d'une action en justice)
- la documentation du CHSCT, abonnement à des revues
- le calendrier des réunions
- les modalités d'envoi de l'ordre du jour
- les moyens et modalités pratiques de déplacement des représentants au CHSCT ;
- les moyens de dactylographie, reproduction, moyens vidéos, photographiques ;
- la prise de note par une personne extérieure au CHSCT ou l'enregistrement des débats
- le local et la localisation des panneaux d'affichage ;
- les documents à transmettre par l'employeur
- les modalités précises et pratiques d'information de tous les membres du CHSCT et l'organisation des enquêtes en matière d'accidents et de maladies professionnelles ;
- les modalités pratiques d'exercice du droit d'alerte et du droit de retrait des salariés du CHSCT (par exemple qui saisir en l'absence du chef d'établissement, lieu ou est tenu le registre...)
- les réponses aux rapports d'enquêtes, de visites ou d'inspections du CHSCT et les délais de réponses...

Est-il indispensable d'adopter un règlement intérieur ?

A partir du moment où le code du travail est modifié et indique désormais que les modalités de fonctionnement font l'objet d'un règlement intérieur, les CHSCT ont tout intérêt à mettre en place et adopter ce document qui servira notamment à aller en justice et engager des actions par exemple pour entraves au fonctionnement du CHSCT si l'employeur ne le respecte pas .

FORMATION SYNDICALE

« Les IRP après Macron-Rebsamen » - 17 Novembre à Paris

Cette courte journée sert à comprendre et détailler les objectifs des nouveaux seuils et IRP dans les lois Macron Rebsamen. Il y sera présenté la DUP élargie et les regroupements d'IRP conventionnels - Les commissions régionales TPE et les modifications des informations-consultations des CE, la BDEES, la procédure sur les licenciements économiques. Les réunions des instances. Le CHSCT. Le délit d'entrave. Le congé de formation et la demande de subrogation. La parité aux élections. Les revendications et actions à mettre en œuvre à Solidaires. Les coûts des transports, hébergements sont à la charge des structures inscrivantes (Organisations professionnelles et Solidaires locaux). Sur demande préalable, le CEFI peut prendre en charge certains frais pour les petites structures.

Inscription par le Solidaires local ou l'organisation professionnelle auprès de inscriptionscefi@solidaires.org impérativement avant le 17 octobre 2015.

Serge VOLKOFF

Il y a trente ans, quand est paru l'ouvrage qui a précédé celui-ci sous le même titre, le débat social et politique sur les conditions de travail tendait, soit à nier les dégâts (ce qui rendait cet ouvrage d'autant plus utile), soit alors à annoncer que les contraintes et les nuisances allaient reculer voire disparaître, sous l'effet d'un progrès naturel et durable. Les innovations techniques, le développement des professions du tertiaire, les qualifications plus élevées, allaient assurer une meilleure qualité de vie au travail, dans l'ensemble.

Le pronostic était fait d'un travail moins éprouvant physiquement, moins parcellisé, libéré des pressions hiérarchiques. Cela méritait pourtant d'être interrogé, dès cette époque, au regard des études disponibles. Depuis lors, les enquêtes statistiques (certaines sont reprises dans la première partie du présent livre), les recherches en sciences humaines et sociales, l'expérience des acteurs de terrain, ont rendu compte d'évolutions pour le moins mitigées, que cette deuxième partie analyse, et illustre d'exemples.

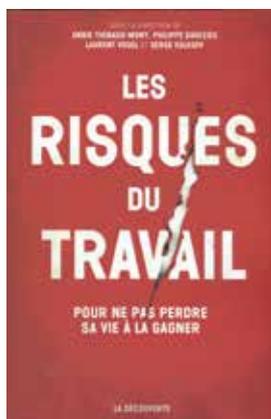
Partons de celui-ci, sur lequel s'ouvre d'ailleurs le texte introductif à cette partie : l'implantation des codes-barres dans les grandes surfaces. On a pu croire, et même prédire, que les caissières y trouveraient avantage. Pas pour le nombre de leurs emplois, sans doute, mais au moins pour leurs conditions de travail. Finis les innombrables gestes de saisie des prix, les craintes d'erreur, la surdose de chiffres qui emplit la tête, même le soir après le service. Et une tâche annoncée comme moins épuisante, puisque pour chaque client la période où la caissière devait se montrer « active » allait raccourcir, tandis que le temps pris ensuite par ce client pour ranger ses produits et préparer son paiement - un temps « non actif », donc, pour la caissière - resterait le même. En pratique on a vite constaté que cette mutation n'avait pas que des avantages. Les gestes de défilement des produits se sont accélérés, désormais non entrecoupés par les frappes de chiffres. Les ratés du lecteur laser obligent la caissière à rester concentrée et à intervenir si besoin. Les clients, eux, font davantage pression pour qu'elle se hâte, puisqu'elle n'est pas censée avoir à réfléchir. Et surtout, le logiciel intégré à la lecture des codes-barres a servi entre autres à planifier, et à évaluer en temps réel, le travail des caissières, ouvrant la compétition entre elles, chassant les temps creux, favorisant des combinaisons rentables de temps partiel et d'heures complémentaires.

En reprenant ici cet exemple, nous abordons directement une thématique qui s'avère très présente dans la plupart des articles de cette partie : l'intensité, voire l'intensification du travail. C'est une caractéristique forte des évolutions actuelles

de l'organisation du travail, et les auteur-e-s de ces articles en décrivent les formes, en rappellent les déterminants (dont certains sont directement issus des mutations économiques analysées dans la première partie), et en montrent les retombées concrètes dans plusieurs métiers. Certains de ces métiers peuvent être considérés, à ce titre, comme emblématiques du travail d'aujourd'hui : qu'on pense aux tâches de guichet (en direct à la poste, ou à distance dans les centres d'appel), de service immédiat (à l'hôpital comme dans la restauration rapide), de préparation et logistique (comme dans les entrepôts de la grande distribution) – autant de situations qui font l'objet d'analyses spécifiques dans l'ouvrage.

On montre facilement que dans ce contexte, les innovations techniques, censées être porteuses de progrès, ont en réalité des effets ambivalents. Car l'intensité du travail, qui les accompagne, détermine la vitesse d'exécution des tâches, leur ordre, la manière de les réaliser, et même leur contenu, en obligeant parfois à renoncer à certaines composantes de l'activité. Il y a donc besoin de connaissances, tournées vers l'action, sur ces organisations en mouvement, et sur leurs liens avec les conditions de travail. Il faut pouvoir identifier ces liens, repérer leur force, examiner comment les infléchir dans une bonne direction, voire réfléchir sur des modèles alternatifs d'organisation de la production.

Un objectif central serait de s'en prendre à l'accumulation, dans une même situation de travail, de contraintes (temporelles et autres) de natures différentes, et pour partie contradictoires. En rapprochant les analyses et les exemples présentés dans cette partie, on voit qu'un travailleur peut se trouver tenu à la fois d'assurer un volume de « production » (coulées de fonte, tartelettes de pâtisseries... ou soins hospitaliers) par personne et/ou par unité de temps ; de tenir des impératifs de délais ; éventuellement de suivre une cadence mécanique, ou en tout cas s'ajuster au rythme d'un dispositif technique (finir dans la journée ce qui permettra au système d'opérer dans la nuit qui suit...); de respecter – ou avoir l'air de respecter – des protocoles opératoires stricts, des normes d'assurance-qualité ; de fournir des réponses rapides – mais, en même temps, satisfaisantes - à des « clients » : usagers, bénéficiaires, consommateurs, entreprise donneuse d'ordres, voire service ou atelier en aval dans la même entreprise. A quoi peut s'ajouter le faisceau des relations interpersonnelles. Celles-ci, comme le démontrent les articles consacrés aux aspects collectifs du travail, constituent à la fois une ressource, grâce aux coopérations possibles, et une contrainte supplémentaire : il faut sans cesse veiller à la synchronisation de ce collectif, faire



LES RISQUES DU TRAVAIL,
pour ne pas perdre sa vie
à la gagner, La Découverte
2015
PARTIE II : CONDITIONS DE
TRAVAIL



Serge VOLKOFF

statisticien et ergonome,
spécialiste des relations
entre l'âge, le travail et
la santé, Centre d'Etudes
de l'Emploi, CREAPT
(Centre de Recherche sur
l'Expérience, l'Age et les
populations au Travail)

son maximum pour ne pas mettre des collègues dans l'embarras, et compenser leurs défaillances s'ils sont absents ou simplement en difficulté.

Il y a là des obligations parfois inconciliables, que la hiérarchie, souvent, ne maîtrise pas, ou pas bien. La gestion de ces contradictions est alors reportée directement sur le poste de travail, quelle que soit la qualification de celui ou celle qui l'occupe, quels que soient les moyens qu'il ou elle peut mobiliser pour accomplir sa tâche, et quelles que soient les informations dont il ou elle dispose. C'est ainsi que le travail, et le travailleur, peuvent perdre leurs repères.

À l'époque où a été produit le livre précédent, des chercheurs en sciences de la gestion ont évoqué la « civilisation de la panne » qui était censée se substituer peu à peu à la « civilisation de la peine », héritée du XIX^{ème} siècle. L'attention portée au fonctionnement sans incident des équipements et des dispositifs allait devenir le principal garant des performances de l'entreprise. La capacité à déployer et maintenir cette attention allait prendre la place de la force physique, de la souplesse, ou de l'adresse, parmi les qualités principales attendues d'une femme ou d'un homme au travail. Or les connaissances présentées dans cette partie du livre montrent d'emblée que la mobilisation du corps, par exemple l'exposition à la chaleur ou les gestes répétitifs, restent tout à fait présentes dans le travail d'aujourd'hui. Elles montrent surtout qu'une « civilisation de la hâte » s'est érigée.

Ce primat de la « réactivité » pourrait dans certains cas revêtir des aspects valorisants (chez des pompiers, des agents de maintenance, des soignants...), si celle-ci est socialement justifiée, et rendue possible par les moyens alloués. Mais ce n'est pas le cas le plus fréquent. De vraies compétences dans la gestion anticipatrice des difficultés ou des incidents se développent parfois, mais trop souvent, le manque de temps oblige à gérer ces difficultés et incidents au coup par coup, avec des efforts physiques ou mentaux importants et beaucoup d'incertitude quant aux résultats. L'urgence érigée comme modèle de fonctionnement est à l'origine d'un coût social important, et de situations absurdes. Il y a pire : ce coût, ces absurdités, peuvent être longtemps dissimulés par des systèmes d'indicateurs, d'évaluations, de « reporting », censés rendre visibles les résultats du travail, mais qui enclenchent en fait des stratégies de contournement visant à masquer les difficultés. Les conséquences de ce « management par les chiffres » font l'objet d'un article particulier dans cette partie du livre.

Un autre volet de cette orientation « réactive » des systèmes de production, de ce souci d'ajustement immédiat de la production à la demande, et de la main-d'œuvre à la production, est la tendance à une déstabilisation accrue des horaires de travail. La norme des horaires réguliers, à temps plein, et diurnes, qui reste majoritairement légitime aux yeux des acteurs sociaux, ne cesse de reculer. La fragilité de systèmes techniques récents, le souci d'accroître la durée d'utilisation des machines, l'adaptation constante des effectifs aux volumes produits, tous ces facteurs déterminent une expansion des horaires matinaux, tardifs, ou nocturnes, au-delà des secteurs dans lesquels on les juge techniquement ou socialement indispensables. Au total, les horaires habituellement qualifiés comme « atypiques » concernent à présent près de deux salariés sur trois.

Plusieurs articles examinent les effets de cette érosion de l'horaire diurne et régulier. Elle n'équivaut pas à une dégradation uniforme des conditions de vie et de travail. Les horaires décalés ou nocturnes peuvent être assortis de compensations (salaire, ambiance de travail, organisation de la vie personnelle) qui rendent cette situation acceptable par les salariés. Mais ces articles rappellent les conséquences, négatives à long terme, sur l'organisme humain et sur la vie familiale et sociale, des horaires décalés ou irréguliers. Ils soulignent aussi que l'activité de travail ne se réalise pas de la même manière à toute heure, qu'elle n'a pas les mêmes résultats, ni le même « coût » pour les travailleurs.

À plus long terme encore, l'urgence, la perte de maîtrise des marges temporelles, marquent aussi les parcours professionnels. C'est le cas s'agissant de la polyvalence : il devient fréquent que

celle-ci se décide et s'implante sans préparation suffisante. De même, la mobilité professionnelle ou géographique devient un impératif auquel les salariés et leurs familles sont censés s'adapter sans tarder, surtout dans le cas des personnels à statut précaire. À l'échelle collective, les changements et réorganisations dans un atelier, un service, une entreprise une administration, sont considérés par les employeurs et leurs actionnaires, ou par l'Etat-employeur, comme un signe de dynamisme, alors que leur accumulation engendre de nombreuses erreurs et ce que certains auteurs nomment « fatigue organisationnelle ». De plus en plus rares sont les milieux professionnels dans lesquels les salariés estiment avoir assez de recul vis-à-vis de leur travail, pouvoir réfléchir individuellement et collectivement sur les tâches qu'ils accomplissent, sur l'évolution de leur métier, sur son utilité, sa finalité. En particulier, la carence des temps d'élaboration collective sur le contenu et les méthodes de travail a des effets graves, et très sous-estimés.

Dans ce contexte, l'approche des risques du travail est, dans une certaine mesure, à reconfigurer, ou en tout cas à compléter – et la troisième partie de notre ouvrage reviendra ensuite longuement sur la complexité des enjeux de santé que cela implique. Le problème principal est souvent que ce sont les stratégies individuelles et collectives d'auto-prévention, théoriquement disponibles, qui se trouvent mises en échec, de plus en plus difficiles à construire ou à réaliser : s'écarter d'une source de nuisance, choisir son outil, s'informer correctement avant d'agir, coopérer, etc. On comprend dès lors pourquoi les effets des formes actuelles d'organisation, sur la santé des salariés, ne prennent pas tellement la forme de pathologies à large échelle, vécues simultanément, avec des symptômes analogues, par un grand nombre d'entre eux dans une entreprise ou un secteur d'activité. Les troubles musculo-squelettiques, encore en expansion dans notre pays, constituent de ce point de vue une sorte d'exception : c'est bien un signe pathologique massif, dont les causes sont attribuables, selon l'ensemble des spécialistes, aux formes les plus sollicitantes de l'organisation du travail, et notamment à la pression temporelle. Les autres manifestations pathologiques, la plupart des troubles de santé liés au travail aujourd'hui, prennent des formes beaucoup plus individualisées, disséminées dans le temps, avec des causalités que l'on ne détecte qu'au prix d'une analyse attentive. De même en effet que la gestion délicate de contraintes de travail mal articulées entre elles, est renvoyée de plus en plus à la responsabilité de chaque salarié, de même la gestion de la santé au travail repose sur des compromis individuels plus ou moins tenables à long terme. En mobilisant fortement les ressources physiques, mentales et psychiques, les conditions de travail d'aujourd'hui mettent bien des travailleurs en situation de fragilité. Une fragilité qu'ils vivent souvent sur un mode personnel, avec une sensation d'isolement, parce que les collègues ne sont pas toujours, eux, en situation de prendre en charge collectivement les difficultés de chacun.

Sans aborder de front la question des stratégies à construire pour maîtriser, infléchir, ces processus (cette question fera l'objet de la quatrième partie de l'ouvrage), les articles de cette deuxième partie permettent au moins de retenir que la réponse tient dans la capacité des travailleurs, et des représentants des salariés, à identifier collectivement les contraintes, à l'échelle d'une équipe de travail, d'un atelier, d'un service. Cette approche demande à être préparée avec les travailleurs, et réclame un effort de compréhension, d'interprétation, en lien avec eux, justement pour sortir d'une approche individualisante des conditions de travail et de leurs effets.

Encore faut-il disposer d'une vision suffisamment cohérente des déterminants actuels de ces relations, déterminants qui sont à chercher dans une réflexion sur la gestion de l'appareil de production et les objectifs qu'on lui assigne. On se trouve donc – qu'il s'agisse des praticiens en charge des conditions de travail, des représentants des salariés, ou des chercheurs – avec le besoin de s'intéresser à la fois aux décisions « d'état-major » qui fondent le pilotage des systèmes de production, et aux modalités particulières, locales, détaillées, selon lesquelles les travailleurs gèrent individuellement et collectivement les situations qu'ils rencontrent, dans toute leur diversité. C'est un peu le grand écart ; mais les articles de cette partie indiquent que c'est nécessaire et, dans une certaine mesure, réalisable. ●

Le combat exemplaire des ex-salariés de l'entreprise agroalimentaire bretonne Nutr3a-Triskalia victimes des pesticides !



Depuis maintenant cinq ans, quatre salariés de la coopérative agroalimentaire bretonne Nutr3a-Triskalia gravement intoxiqués par des pesticides sur leur lieu de travail puis licenciés suite à leur maladie, mènent un combat exemplaire pour faire reconnaître

leurs préjudices et obtenir réparation devant les tribunaux. En mars 2014, ils ont été rejoint dans leur combat par la veuve d'un de leur collègue, qui après avoir été également accidenté et intoxiqué avait mis fin à ses jours sur son lieu de travail.

Le combat de David contre Goliath

Leur long combat est exemplaire, parce qu'ils ont eu le courage de s'attaquer à leur employeur, c'est-à-dire le Groupe coopératif Triskalia (2,2 milliards de chiffre d'affaire, 4800 salariés, 18 000 adhérents, 300 sites) dirigé par l'organisation qui détient le pouvoir réel dans notre Région, c'est-à-dire la toute puissante Fnsea.

Il en fallait en effet du courage pour oser demander des comptes devant la justice à une entreprise aussi puissante que Triskalia, à ce véritable état dans l'état, à ce fer de lance du lobby agricole breton productiviste qui lorsqu'une crise s'annonce fait trembler les Préfets, les élus de la République, quand ce n'est pas les Gouvernements.

Quand en novembre 2013 la colère ouvrière bien légitime des ouvriers licenciés des entreprises Gad et Doux a été détournée et instrumentalisée pour défendre avant tout les intérêts des patrons bretons et enterrer l'écotaxe, c'était la Fnsea et les patrons de l'entreprise Triskalia qui étaient à la manœuvre, pour détourner « la révolte des bonnets rouges ».

La toute puissance du Groupe Triskalia, ne repose pas uniquement sur l'agriculture et l'industrie agroalimentaire qui représente déjà un poids économique énorme en Bretagne, mais également, sur ses liens étroits avec le secteur bancaire (le CMB, le Crédit Agricole), les assurances (Groupama) et les multiples partenariats qu'il a passés avec d'autres entreprises géantes de l'agroalimentaire comme Terrena ou Sofiprotéol, rebaptisée depuis peu « Avril » et que dirige le patron multimillionnaire de la Fnsea, Xavier Belin.

Laurent Guillou, Stéphane Rouxel, Claude Le Guyader, Pascal Brigant et Edith Le Goffic n'ont pas seulement osé porter plainte au pénal et déposer des recours devant le Tribunal des Affaires de sécurité Sociale et les Prud'hommes contre leurs employeurs, mais ils ont également osé briser l'omerta qui régnait autour des pesticides, en dénonçant publiquement un scandale sanitaire et environnemental, alors même que l'organisation syndicale majoritaire dans leur entreprise et dans l'agroalimentaire en Bretagne, c'est-à-dire la Cfdt, leur conseillait, au nom de la sacro-sainte défense de l'emploi, de ne rien faire qui puisse nuire à l'image de l'entreprise et au-delà à celle l'industrie agroalimentaire.

Résistants et lanceurs d'alertes

En refusant de se taire et d'accepter l'inacceptable ils sont finalement passés du statut de victimes accablées à celui de résistants et lanceurs d'alertes. A ceux qui les avaient empoisonnés et qui ensuite les traitaient de menteurs et d'affabulateurs, ils ont répondu avec fermeté et dignité qu'ils mèneraient le combat jusqu'au bout pour dénoncer le scandale dont ils étaient les premières victimes, demander justice et obtenir réparation.

Car le scandale de l'affaire Nutr3a-Triskalia est vraiment énorme. C'est bien pour optimiser ses profits et spéculer sur les cours des céréales, que cette entreprise a utilisé massivement en 2009 et 2010 des pesticides pour certains interdits comme le Nuvan total (Dichlorvos, neurotoxique interdit depuis 2007) pour traiter et conserver des céréales destinées à la fabrication d'aliment pour bétail au lieu de les ventiler mécaniquement et cela au mépris de la santé de ses salariés, des animaux à qui étaient destinés ces aliments et au final au mépris de la santé des consommateurs.

Les rapports de la Gendarmerie, comme ceux de l'inspection

du travail établiront clairement un lien direct entre l'apparition des signes d'intoxication et la livraison des lots de céréales. Autour des entrepôts de l'usine de Plouisy, ce sera une hécatombe pour la faune, comme le constateront les Gardes de chasse du secteur. Mais pas question pour Nutr3a de détruire les tonnes de céréales contaminées, elles seront livrées aux agriculteurs et contamineront la chaîne alimentaire animale entraînant une sur mortalité dans les élevages et au final bien évidemment des dégâts dans nos assiettes.

Laurent Guillou et Stéphane Rouxel, les salariés les plus directement exposés seront finalement reconnus en accident du travail, mais pas leurs collègues Pascal Brigant et Claude Le Guyader qui eux, pourtant également gravement malade, rencontreront les pires difficultés pour faire reconnaître leurs maladies professionnelles. Tous ont développé une hypersensibilité aux produits chimiques multiples (MCS en anglais) et finiront par être licenciés pour inaptitude à leur poste de travail.

En 2014, la veuve de Gw3na3l Le Goffic rencontra les mêmes difficultés quand elle demandera que le suicide de son mari au sein de l'entreprise soit reconnu en accident du travail.

Un véritable marathon judiciaire

S'en suivra pour tous, un long combat judiciaire, devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de Saint Brieuc, la Cour d'Appel de Rennes, les Tribunaux des Prud'hommes de Lorient et de Guingamp, le Tribunal de Grande Instance de St Brieuc pour faire reconnaître leurs préjudices, dénoncer l'empoisonnement dont ils ont été victimes et obtenir réparation.

Face à eux, ils auront bien sûr l'entreprise Nutr3a-Triskalia, mais aussi la Mutualité Sociale Agricole d'Armorique (MSA) co-g3r3e3e par la Fnsea et la Cfdt, qui contre toute 3vidence, refusera d'admettre les effets invalidant de leurs maladies en leur proposant des taux d'IPP (incapacit3 permanente partielle) d3risoires, comme elle refusera de reconnaître par la suite, que le suicide de Gw3na3l Le Goffic 3tait bien un accident du travail.

Des soutiens de plus en plus nombreux

Le seul syndicat pr3sent dans l'entreprise, sur le site de Plouisy refusant de les d3fendre, ils se sont adress3s à l'union syndicale interprofessionnelle Solidaires de C3tes d'Armor qui imm3diatement le a mis en relation avec Ma3tre Fran3ois Laforgue, l'avocat d3fenseur des victimes des pesticides mais aussi de l'amiante et du nucl3aire.

Devant le refus cat3gorique de Triskalia de reconnaître la gravit3 des fait et d'indemniser les victimes l'Union R3gionale Solidaires de Bretagne en lien avec le secr3tariat national de Solidaires organisait le 23 septembre 2011, une conf3rence de presse à Paris, en pr3sence d'une trentaine de journalistes pour d3noncer publiquement le scandale.

Les associations G3n3rations Futures, Attac et Solidaires d3cidaient de cr3er un comit3 de soutien qui tr3s rapidement fut rejoint par de nombreuses autres organisations comme Phyto-Victimes, SOS-MCS, mais aussi la Conf3d3ration Paysanne, la LDH, Eaux et Rivi3res de Bretagne, Bretagne Vivante, EELV, l'UDB, Ensemble, le P.G, le NPA, AE2D, Sauvegarde du Tr3gor et Sauvegarde du Penthi3vre. Ce large Comit3 de soutien s'est encore renforc3 depuis quelques mois avec la cr3ation de nombreux collectifs citoyens, comme ceux du pays de Rennes, de Redon de Dinan, de La Gacilly, de Questembert, constitu3s apr3s la diffusion des reportages particuli3rement 3difiant de la journaliste In3s L3raud sur France Inter et France Culture. Un r3seau de solidarit3 assez remarquable s'est ainsi d3velopp3 à travers toute la Bretagne.

Depuis sa cr3ation le comit3 de soutien et les collectifs citoyens ont organis3 de tr3s nombreuses conf3rences-d3bats en pr3sence des victimes et pr3sent3 le film « La mort est dans le pr3 » du r3alisateurs Eric Gu3ret dans plusieurs villes de Bretagne. La presse locale assez r3serv3e au d3part de l'affaire ouvre maintenant largement ses colonnes pour couvrir les proc3s et les actions de soutien aux victimes, relay3e 3galement par les m3dias nationaux. La m3diatisation de l'affaire est telle, qu'aujourd'hui

les dirigeants de Triskalia se trouvent dans l'obligation de rendre publiquement des comptes. Eux qui au début de l'affaire traitaient par le mépris les salariés qu'ils avaient intoxiqués et leur comité de soutien se présentent maintenant comme étant les victimes d'une action coordonnée de déstabilisation. Plutôt que d'assumer leurs actes, ils cherchent à détourner l'attention pour fuir leurs responsabilités oubliant un peu vite que, même avec un bon plan de communication ils ne pourront pas transformer une multitude de mensonges en vérité.

Premières victoires judiciaires

C'est le 11 septembre 2014, devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de Saint Brieuc que Laurent et Stéphane ont obtenu une première grande victoire, en faisant condamner l'entreprise Nutréa-Triskalia pour faute inexcusable de l'employeur. Aujourd'hui, ils n'attendent plus que le Tribunal évalue les préjudices qu'ils ont subis, comme devra le faire également prochainement le Tribunal des Prud'hommes de Lorient, sur la base du rapport de l'expertise médicale qu'il ont passés le 24 juin dernier.

Pascal Brigant et Claude Le Guyader, ont obtenus eux aussi une première victoire, en obtenant le 1er avril 2015, devant la Cour d'Appel de Rennes l'ordonnance, contre l'avis de la M.S.A, d'une nouvelle expertise médicale, hors de la Région Bretagne, afin de réévaluer leurs taux d'IPP. Cette expertise s'est déroulée à Paris le 11 septembre 2015.

Lors de toutes ces expertises, ordonnées par la justice, Laurent Guillou, Stéphane Rouxel, Claude Le Guyader et Pascal Brigant ont pu bénéficier de l'assistance du Professeur Dominique Belpomme, spécialiste de renommée mondiale des maladies liées aux pesticides.

Autre victoire judiciaire pour les victimes, le 3 juillet 2015 devant le Tribunal de Grande Instance de Saint Brieuc. La doyenne des juges d'instruction du TGI acceptait, contre l'avis du Parquet, la plainte au pénal avec constitution de partie civile et prononçait une ordonnance de consignation, pour blessures involontaires ayant entraîné une ITT supérieure à trois mois, mise en danger d'autrui, abstention volontaire d'empêcher un crime ou un délit contre l'intégrité d'une personne.

Une victoire judiciaire de plus, puisqu'en pays breton il n'est facile de porter plainte contre les patrons des industries agro-alimentaire et encore moins contre Triskalia, qui tous bénéficie d'une sorte d'immunité judiciaire de la part des Parquets.

Après cinq années d'inaction, le parquet de Saint Brieuc décidait le 29 avril 2015 de classer sans suite les plaintes déposées le 25 mai 2010 par Laurent Guillou et Stéphane Rouxel. Classées une première fois par le Parquet de Guingamp le 29 octobre 2010, puis ré-ouvertes le 25 novembre 2010 après l'intervention de l'Union syndicale Solidaires ces plaintes furent ensuite transférées au parquet de Saint Brieuc.

Sans rire le Parquet de Saint Brieuc motivait sa décision ainsi : *« les personnes morales soupçonnées ont aujourd'hui disparue, Nutréa ayant été dissoute le 25/09/2011 et Eolys ayant fait l'objet d'une fusion-acquisition le 01/10/2010 ; ainsi leur responsabilité pénale ne peut plus être retenue »* et que *« d'autre part, le ministère public est amené à constater qu'en l'état, les éléments rapportés de l'enquête préliminaire ne permettent pas de constituer charges suffisantes pour asseoir des poursuites pénales à l'encontre des personnes physiques citées dans le dossier, la découverte d'éventuels éléments probants 5 ans après les faits, au sein d'entités n'ayant plus d'existence légale, devenant fortement aléatoire. »*

En réaction à ce classement honteux Solidaires rappela dans un communiqué de presse que les infractions relevées par la Gendarmerie et l'inspection du travail concernaient : l'utilisation d'insecticides interdits et cancérigènes, de surdosage de produits dangereux jusqu'à sept fois la dose maximum autorisée, d'absence d'équipement de protection adéquat pour les salariés, d'utilisation illégale de personnel intérimaire sans formation à la manipulation de produits dangereux, de non-respect des délais d'attente entre les traitements et les incorporations des céréales traitées lors de la fabrication des aliments pour bétail, de sous-traitance des épandages des pesticides par une entreprise

non-agrée, de vente d'aliment pour bétail hautement pollué par des pesticides et donc dangereux à la consommation et, qu'enfin le responsable de l'entreprise Eolys de Plouisy a reconnu les faits sur procès-verbal allant même jusqu'à revendiquer ses actes devant une caméra de l'émission « Envoyé Spécial », témoignage diffusé à une heure de grande écoute sur France 2 le 20 mars 2013. (« Pesticides interdits : Le trafic continue cinq ans après »)

Finalement cette décision du Parquet de Saint Brieuc, était bien l'illustration de la protection dont jouissent de la part des autorités de l'Etat les représentants du lobby agricole productiviste breton, qui savent si bien jongler avec les statuts juridiques de leurs sociétés pour pouvoir polluer en paix et en toute impunité.

Une autre victoire judiciaire : La reconnaissance du suicide de Gwénaél Le Goffic en accident du travail

Dans un jugement rendu le 3 septembre 2015, le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de Saint Brieuc reconnaissait que la mort de Gwénaél Le Goffic constituait un accident du travail au sens de l'article L 411-1 du Code de la sécurité sociale, désavouant ainsi la Mutuelle Sociale Agricole d'Armorique qui refusait de reconnaître l'évidence.

En effet, Gwénaél Le Goffic chauffeur-livreur d'aliment pour bétail de l'entreprise Nutréa-Triskalia avait mis fin à ses jours sur son lieu de travail. Immédiatement la Direction avait cherché à se dédouaner de toute responsabilité dans cet acte alors même que ce salarié avait déjà été victime d'un accident du travail le 2 janvier 2014 et intoxiqué en chargeant des « Big Bag » d'aliments médicamenteux destinés aux porcelets. Cette intoxication avait provoqué une réaction allergique aiguë, de brûlures au visage et aux yeux, entraînant par la suite une importante dégradation de sa santé et un état permanent de fatigue extrême.

Dans un communiqué en date 27 mars 2014 l'Union syndicale Solidaires rappelait que ce suicide s'était déroulé dans un contexte sanitaire particulièrement inquiétant au sein d'une entreprise qui depuis quelques temps accumulait les accidents du travail liés à l'utilisation massive de produits phytosanitaires et qu'à cette date quatre autres salariés, (Laurent Guillou, Stéphane Rouxel, Claude Le Guyader et Pascal Brigant) tous atteints de maladies très invalidantes, l'hyper sensibilité aux produits chimiques multiples (M.C.S) et licenciés, avaient déjà entamé plusieurs procédures judiciaires contre Nutréa-Triskalia (Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (Tass), Tribunal des Prud'hommes, Tribunal de Grande Instance au pénal) Solidaires rappelait également, que de l'aveu même de l'entreprise, près de la moitié des salariés du site de Plouisy faisaient l'objet d'un suivi médical par la MSA.

Ce jugement a bien entendu été un grand soulagement pour Edith Le Goffic, la veuve de Gwénaél et sa famille qui se sont battus avec courage et détermination pour que la vérité éclate et que justice soit rendue. Ce fut aussi un formidable encouragement pour toutes les autres victimes des pesticides qui ont d'autres procédures en cours et qui attendent réparation comme pour tous les citoyens consommateurs qui refusent de fermer les yeux sur ce qu'il faut bien appeler un scandale ou un désastre, social, sanitaire et environnemental.

Pour les phyto-victimes de l'entreprise Nutréa-Triskalia le combat continu. Il seront très prochainement reçu à Bruxelles par le nouveau Commissaire Européen chargé de la santé et de la sécurité alimentaire le lituanien Vytenis Andriukaitis. Le député Européen José Bové, ancien Porte parole de la Confédération Paysanne qui les soutient activement depuis le début de leur combat s'est occupé du rendez-vous et les accompagnera lors de cette rencontre..



Un compte de solidarité à été ouvert pour aider financièrement les victimes. Vous pouvez adresser vos chèques à « Solidaires 22 - Soutien aux victimes des pesticides » 1 rue Zénaïde Fleuriot 22000 saint Brieuc.

PARUTIONS

LA REVUE DES CONDITIONS DE TRAVAIL N°2 - ANACT

ÉMOTIONS AU TRAVAIL - TRAVAIL DES ÉMOTIONS

« Déconstruire l'approche par les générations : comment le travail façonne les parcours professionnels des salariés »

Au sommaire de ce numéro :

{avant-propos et présentation du numéro}
DECONSTRUIRE L'APPROCHE PAR LES GÉNÉRATIONS : COMMENT LE TRAVAIL FAÇONNE LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS ?
Olivier Mériaux et Thierry Rousseau

{controverses et discussions}
LA TRANSMISSION DES SAVOIR-FAIRE DANS LES MÉTIERS D'ARTS.

UNE ACTION COLLECTIVE POUR FAVORISER LES COLLABORATIONS INTERGÉNÉRATIONNELLES

par Aline Dronne
GRATTER TOUJOURS UN PEU PLUS.

LE TRAVAIL GRATUIT CHEZ LES COIFFEURS

par Laurent Erbs

ANCIENS COMPAGNONS ET NOUVEAUX PAUVRES : EMMAÛS AU COEUR DES TENSIONS ENTRE GÉNÉRATIONS DE TRAVAILLEURS

par Joël Ambroisine

DEBATTRE DES CONDITIONS DE TRAVAIL A L'AIDE DES DONNÉES SOCIODEMOGRAPHIQUES :

LE CAS D'UNE ENTREPRISE AGROALIMENTAIRE
par Charles Parmentier, Didier Garros et Vincent Lengoswski

LES DIFFÉRENTES FACETTES DE LA CATEGORISATION GÉNÉRATIONNELLE AU TRAVAIL.

par Mélia Djabi et Sakura Shimada

LOI SENIOR DE 2008 ET APPROCHE CONDITIONNELLE DES RELATIONS ENTRE L'ÂGE, LE TRAVAIL ET LE VIEILLISSEMENT.

par Fabienne Caser

LES RENDEZ-VOUS MANQUES DU CONTRAT DE GÉNÉRATION.

LES LIMITES D'UNE APPROCHE INTERGÉNÉRATIONNELLE CENTRÉE SUR L'ÂGE

par Guillaume Mesmin

{entretiens}

DES EFFETS GÉNÉRATIONNELS SUR L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL ?

Jean-François Tchernia (entretien réalisé par Béatrice Sarazin)

GÉNÉRATION Y ENTRE MYTHE ET RÉALITÉ :

POUR UNE APPROCHE DES SITUATIONS DE TRAVAIL
François Pichault (entretien réalisé par Thierry Rousseau)

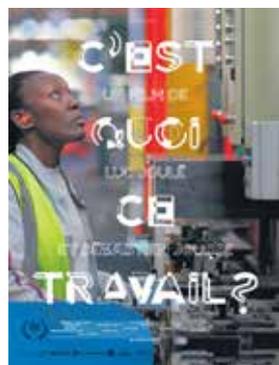
ENTRE APPROCHE QUALITATIVE ET QUANTITATIVE :

L'ERGONOMIE ET LA DÉMOGRAPHIE DU TRAVAIL
POUR OBJECTIVER LA SITUATION DES ÂGES

Serge Volkoff et Corinne Gaudart (entretien réalisé par Béatrice Sarazin)

Pour télécharger ce numéro :

<http://www.anact.fr/web/publications/revue-conditions-travail>



C'EST QUOI CE TRAVAIL ? LUC JOULÉ ET SÉBASTIEN JOUSSE

sortie nationale le 14/10/2015



Après *Les Réquisitions de Marseille* - mesure provisoire qui, en 2004, racontait la plus importante expérience de gestion ouvrière en France, entre 1944 et 1948, Luc Joulé et Sébastien s'intéressaient en 2010, avec *Cheminots*, à la libéralisation du transport ferroviaire et au bouleversement qu'elle occasionne dans le quotidien des métiers de celles et ceux qui « font le train ».

Aujourd'hui, leur nouveau film, *C'est quoi ce travail ?*, suit la rencontre de deux types de travail : celui d'un artiste, Nicolas Frize, et celui de salariés d'une usine du groupe PSA à Saint-Ouen (93). Il questionne la dimension vivante du travail et l'impérieuse nécessité, que l'on soit compositeur de musique ou ouvrier dans la production industrielle, de pouvoir y engager une « part de soi ».

RAVAGES

ANNE RAMBACH

Diane Harpman reçoit un appel de son amie Elsa, chargée des faits divers au Parisien : Dominique André, célèbre figure du journalisme d'investigation semble avoir mis fin à ses jours en se tirant une balle dans la tête. On retrouve auprès de lui une lettre dans laquelle il se dit épuisé, accablé par les poursuites judiciaires. Pourtant ce journaliste combatif n'était pas homme à baisser les bras. Mandatées par Richard Jaucourt, l'éditeur de Dominique, les deux jeunes femmes cherchent à en savoir plus. Elles ne tardent pas à découvrir que Dominique André travaillait sur l'amiante...

Anne Rambach est journaliste, écrivain et scénariste. Elle a signé plusieurs thrillers, ainsi que des enquêtes sur les « intellos précaires » et l'école maternelle, en collaboration avec Marine Rambach. Dans ce polar rythmé et documenté elle réussit le tour de force de décrypter en même temps le scandale de l'amiante et d'en éclairer les responsabilités. Un livre à lire et à diffuser largement !

Collection : Rivages/Noir

