



Santé au travail : la loi passe, les salariés trépassent !

Dans notre bulletin n° 14 de janvier 2013 nous nous inquiétons des conséquences de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour la «compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés». Aujourd'hui que ce texte vient d'être retranscrit dans la loi, nous faisons le bilan des maigres évolutions apportées au cours des débats parlementaires sur le sujet de la santé et des conditions de travail. Alors même que se négocie en ce moment un projet d'accord sur la qualité de vie au travail, les conséquences néfastes pour la santé et les conditions de travail de cette loi apparaîtront très rapidement. En voici quelques exemples :

• Fixation de délais pour les expertises

La loi impose désormais au CE de rendre ses avis dans des délais préfixés. Sauf dispositions législatives spéciales, ces délais seront fixés par accord entre l'employeur et le CE, ou le échéant le CCE, à la majorité des membres titulaires élus, ou à défaut d'accord, par décret. Ces délais ne pourront être inférieurs à 15 jours et devront permettre au CE d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance du sujet et, le cas échéant, l'information et la consultation du CHSCT. L'absence d'avis dans ces délais vaudra avis négatif. La loi prévoit toutefois une possibilité de prolongation des délais, en cas de décision du juge des référés saisi par le CE, constatant des difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation d'un avis motivé.

Enfin, la loi encadre les délais d'expertise (comptable ou technique). L'expert devra remettre son rapport dans un délai raisonnable fixé par un accord entre l'employeur et le CE, ou à défaut d'accord, par décret. Au sein de ce délai, l'accord (ou le décret) fixera le délai dans lequel l'expert pourra demander à l'employeur toutes informations nécessaires, ainsi que le délai de réponse.

Cette forte réduction des délais, alors même qu'ils sont déjà souvent trop courts pour permettre la réalisation d'expertises complètes, risque de les rendre moins opérantes.

• L'instance de coordination des CHSCT

Dans les entreprises pluri-établissements comptant plusieurs CHSCT, l'employeur pourra mettre en place une instance temporaire de coordination des CHSCT, ayant pour mission d'organiser le recours à une expertise unique du projet commun aux différents établissements. Elle pourra également rendre un avis. La délégation du personnel de chaque CHSCT nommera en son sein son ou ses représentants à l'instance, leur nombre variant selon la taille du CHSCT. Ils seront désignés pour la durée de leur mandat et le temps passé à la participation de l'instance pourra justifier le dépassement de leur crédit d'heures de délégation. L'expert devra remettre son rapport, et le cas échéant l'instance de coordination se prononcer,

dans des délais fixés par décret. Le rapport, et le cas échéant l'avis, sera transmis par l'employeur aux différents CHSCT locaux, qui rendront leurs avis.

Là aussi, c'est l'employeur seul qui décide et contraint l'expertise à la fois dans des délais restreints mais surtout dans un périmètre géographique disproportionné, tout en réduisant la capacité d'action des CHSCT de proximité.

• Mobilités externes et internes

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois pourra avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de «mobilité volontaire sécurisée». Cette période, pendant laquelle son contrat de travail sera suspendu, est censée permettre au salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise. Cette mobilité sera organisée par un avenant au contrat de travail, fixant l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité.

C'est la suite de la rupture conventionnelle qui était sensée elle aussi répondre aux souhaits de départ des salariés, on sait ce qu'il en est réellement aujourd'hui : c'est dans bien des cas une procédure de licenciement déguisée. Là aussi, on ajoute un étage à la fusée pour les salariés «volontaires» à partir travailler ailleurs, gageons que beaucoup n'auront guère le choix.

Quand à la possibilité aux entreprises de négocier l'organisation de la mobilité professionnelle ou géographique des salariés, interne à l'entreprise, hors projet de réduction d'effectifs, c'est une catastrophe sociale annoncée. Le gouvernement a refusé que la loi fixe des limites aux zones géographiques...

Une fois conclu, l'accord sera porté à la connaissance de chacun des salariés concernés. Si le salarié accepte la mobilité, les clauses de son contrat de travail contraires à l'accord seront suspendues. En cas de refus, son licenciement reposera sur un motif économique, et sera prononcé selon la procédure applicable au licenciement individuel (même si plusieurs salariés refusent), avec droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement fixé dans l'accord. Lorsqu'on voit les conséquences désastreuses de ces mobilités dans des entreprises comme Orange, il y a de quoi sérieusement s'inquiéter.

Malheureusement la mobilisation sociale n'a pas réussi à infléchir le contenu de cette loi, sur ces sujets comme sur d'autres tout autant désastreux pour les salariés. L'extrême complexité de ce texte, le foisonnement d'articles du code du travail concernés et l'absence quasi totale de débat contradictoire public autour des enjeux de cette transposition ne l'auront sans doute pas permis. Il conviendra de poursuivre la bataille dans les entreprises et de construire les rapports de force nécessaires pour améliorer les conditions de travail des salariés.

La responsabilité de l'employeur à l'égard des visites médicales obligatoires

En fonction d'une jurisprudence constante, l'employeur qui ne s'assure pas que les salariés bénéficient du suivi médical auquel ils ont droit est considéré comme ayant manqué à son obligation de sécurité. La surveillance médicale des salariés qu'il s'agisse de la visite d'embauche, de la visite périodique ou encore de la visite de reprise est considérée comme un des éléments essentiels de la protection des salariés et l'employeur et le non respect de cette obligation représente un préjudice pour le salarié.

Voici quelques jurisprudences intéressantes qui illustrent ces principes :

1 - Le décès d'un salarié intérimaire après un malaise cardiaque alors qu'il était en mission avait été reconnu par la caisse d'assurance maladie comme un accident du travail.

Les ayant droits du salarié avaient engagé une action pour faire reconnaître la responsabilité de l'employeur qui n'avait pas fait passer la visite d'embauche au salarié pendant sa période d'essai.

Les juges ont estimé que la faute inexcusable de l'employeur était caractérisée dès lors que le salarié avait été privé d'un examen médical, sans qu'il soit nécessaire de discuter du lien de causalité exact entre l'absence de visite médicale et l'accident cardiaque.

Ce que met en évidence ce nouvel arrêt c'est le principe constamment affirmé en vertu duquel l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés dans une entreprise.
(Cass.2e civ., 14 mars 2013, n° 11-27.989)

2 - De même, les visites médicales complémentaires prescrites par le médecin du travail relèvent également de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur.

Dans cette affaire un salarié après un arrêt de maladie, avait été déclaré « apte sous réserve d'un suivi par le médecin traitant. Examen complémentaire prévu ». Or l'employeur n'a pas fait pratiquer cet examen complémentaire et a par ailleurs décidé de détacher le salarié auprès d'une filiale. Deux ans plus tard le salarié reconnu victime d'une maladie professionnelle (syndrome dépressif) est licencié pour inaptitude.

La cour de cassation a déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse au regard du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, qui n'a pas organisé la visite complémentaire ni n'a demandé l'avis du médecin du travail à propos du détachement. La visite médicale aurait pu permettre au médecin de déconseiller le changement de poste de travail au regard de l'état de santé du salarié et éviter le déclenchement de la maladie professionnelle.
(Cass.soc., 26 septembre 2012, n°11-14.742)

3 - La visite médicale d'embauche a un caractère obligatoire y compris pour les salariés en contrat précaire. Par ailleurs elle doit avoir lieu avant la fin de la période d'essai.

Dans plusieurs affaires la cour de cassation a estimé que des employeurs avaient manqué à leur obligation de sécurité en n'organisant pas de visite

médicale d'embauche quelle que soit la durée d'emploi des salariés. Peu importe par ailleurs le lien entre l'absence de visite et une dégradation de l'état de santé du salarié (qui aurait pu être décelée par le médecin du travail).

En outre la cour de cassation rappelle que le salarié a automatiquement droit à des dommages et intérêts, l'absence de visite médicale d'embauche cause nécessairement un préjudice au salarié.

4 - Mais l'obligation de sécurité ne s'étend pas à toutes les situations.

Une salariée reprochait à son employeur de ne jamais lui avoir fait passer de visites médicales et entendait obtenir des dédommagements au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Elle demandait également réparation du « préjudice de perte de chance », en estimant que l'examen médical aurait permis de détecter le cancer (non professionnel) qu'elle avait développé et qui aurait donc pu être soigné plus tôt.

Les juges ont écarté la responsabilité de l'employeur car le cancer étant gynécologique, il n'aurait pu être détecté par le médecin du travail. En revanche l'employeur a dû verser 5 000 euros au titre du préjudice subi par la salariée pour n'avoir pas bénéficié de visites médicales.

On voit dans cette affaire que l'objet de la visite médicale obligatoire est là pour déceler les symptômes apparents d'une maladie (et non de faire un bilan de santé) et qu'en cas de carence l'employeur est tenu d'en réparer les conséquences.
(CA Versailles, 27 novembre 2012, 6e ch., n°11/03208)

Ces jurisprudences doivent nous interroger sur les moyens des services de santé au travail. Car si les employeurs ont des obligations encore faut-il qu'ils aient en contrepartie les moyens nécessaires de respecter le code du travail et disposer notamment de médecins du travail en nombre suffisant. Or le rapport de la cour des comptes¹ a montré que les visites périodiques étaient loin d'être systématiques pour défaut de temps médical disponible lié à la pénurie de médecins du travail mais aussi parce que les autres visites (d'embauche, de reprise et occasionnelles) sont en augmentation, certaines d'entre elles étant considérées prioritaires au regard des sanctions encourues par l'employeur.

Les moyens des services de santé doivent être à la hauteur des enjeux et de l'obligation de santé et de sécurité au travail faite à tout employeur : pour Solidaires, il y a urgence. Cette urgence a été signalée auprès du ministre du travail par le conseil d'orientation des conditions de travail : « La diminution du nombre de médecins du travail constitue un problème grave. Il apparaît nécessaire que les pouvoirs publics envisagent toutes les mesures aptes à ce que les services de santé au travail disposent de médecins et des infirmiers ainsi que des intervenants en prévention des risques professionnels qui leur sont nécessaires ».

¹ Les services de santé au travail interentreprises : une réforme en devenir novembre 2012



Enseignant-es. Du malaise au mal-être

Une enquête sur les conditions de travail en Finistère

En janvier 2011, le syndicat SUD éducation 29 a initié deux journées de formations intitulées : « Souffrance, stress, pression, hiérarchie... nos conditions de travail en question », animées et coordonnées par Cyril Labous, psychologue au CHU de Brest.

La synthèse des échanges a permis d'identifier cinq facteurs de stress : les difficultés intrinsèques à la fonction, la polyvalence ou dilution des missions, le poids du contrôle et de l'évaluation directe et indirecte, l'attaque de l'identité ou la remise en question identitaire, la rapide mutation de l'établissement scolaire en nouvelle culture d'entreprise.

À l'issue de ces travaux, il semblait intéressant d'aller plus loin et en particulier d'essayer de mesurer la pertinence des facteurs isolés à partir des témoignages émanant de la formation,



à un échantillon d'enseignants plus large.

L'enquête s'est déroulée en janvier-février 2012.

Coordonné par le syndicat SUD éducation 29 et Nicole Roux, sociologue, ce travail a été suivi et réalisé par :

- Olivier Cuzon, Sylvie Horellou, Denise Le Gac, Solenn Le Goues, Danièle Leyer, Sébastien Ménès, Michel Boury, Emmanuelle Abiven – enseignant-es adhérent-es de SUD éducation 29
- Cyril Labous – psychologue CHU de Brest

Cette enquête a donné lieu à un premier bilan écrit de 11 pages que vous pouvez télécharger ici http://www.sudeducation.org/spip.php?action=accéder_document&arg=11707&cle=c9231c0a86fc7d1c1ba01a8832df82ed3b05aa4a&file=pdf%2FEnquete_Finistere.pdf

Travail du dimanche : refus de l'Inspection du travail

A Crédit Agricole technologies, les répétitions et les bascules informatiques s'enchaînent et le travail dominical devient chose courante pour les salarié-es du Crédit Agricole et pour les milliers de prestataires de SSII qui y sont en mission. L'inspecteur du travail a refusé une demande de dérogation au repos dominical demandée pour une journée en avril. En conséquence pour 7 Caisses régionales concernées, les opérations prévues le dimanche 21 avril ont intégralement été reportées au lundi 22 avril. L'annonce a fait l'effet d'une bombe et la Direction a dû réorganiser les opérations prévues le WE. Cette nouvelle organisation est intéressante car, si elle donnait satisfaction, elle prouverait que ces opérations peuvent se dérouler en semaine. A suivre ...



Le motifs du refus

A CA Technologies, les demandes de dérogation au repos dominical sont nombreuses et récurrentes et la Direction n'a jamais fourni la preuve qu'elle recherche une organisation de travail adaptée qui permette d'en limiter le recours. Ce type de travail est susceptible de faire peser des risques sur la santé des personnes concernées, salariés, détachés ou prestataires. La demande est arrivée à l'inspection du travail en retard alors qu'un délai de 15 jours ouvrables est nécessaire pour que l'inspecteur du travail notifie sa décision. La demande ne compor-

tait pas toutes les mentions obligatoires notamment le repos hebdomadaire en remplacement du repos dominical perdu pour chaque salarié concerné.

Comment ce refus a été gagné ?

C'est le travail opiniâtre du CE et de SUD CATS qui a permis d'arriver à ce refus de dérogation. Les CE sont consultés tous les mois sur des demandes de dérogation au repos dominical, et émettent des avis circonstanciés, c'est-à-dire des remarques sur la non planification des repos de compensation, sur la

récurrence des opérations pour certains salariés... il ne se contente pas de dire « *c'est pô bien* ». Chaque fois que l'inspecteur fait une remarque, l'équipe veillait à ce que ce soit repris dans les demandes suivantes et que ses préconisations soient respectées,

sinon l'avis du CE le mentionnait. Lorsque l'avis concerné a été rendu, le CE a souhaité rencontrer l'inspection du travail avec la Direction. La Direction a refusé indiquant qu'elle était d'écue que le représentant du personnel s'en remette à la direction du travail après la consultation. Le CE a maintenu ce rendez-vous et l'IT a été saisie officiellement par courrier. Avec plus de 50 dérogations accordés en 2012 et le soutien des élu-es, l'inspection pouvait agir !



Droit de suite sur un droit d'alerte : la lutte paye !

Suite aux droits d'alerte posés par de nombreux CHSCT en douane à l'initiative des militants de Solidaires et à l'exigence collective de la lumière totale sur l'incident, de la réalisation d'une expertise crédible par un expert agréé et de la mise en place de mesures suffisantes pour assurer la sécurité des agents, allant jusqu'au remplacement des armes jugées défectueuses, la direction des douanes a sollicité le cabinet d'expertise APAVE mais pour l'examen des seules culasses. Et pas de l'arme entière. Celui-ci vient de conclure que rien ne permet de déterminer la cause de la rupture des culasses... hormis les différences de dureté de l'acier, celle de la culasse ayant explosé étant la plus faible. En fait, sa qualité ne serait pas en cause mais sa quantité... CQFD. La « juste qualité » en quelque sorte. Suite à cette conclusion et en dépit des réserves de l'expert, l'administration n'a pour une fois pas ergoté : retrait des armes en cause, du moins de la série usinée dans le même acier que l'arme ayant explosé et remplacement par



des armes neuves.

Il n'y a pas plus sourd que celui qui ne veut pas entendre. Même si le résultat optimal n'a pas été encore obtenu car d'autres problèmes semblent apparaître comme la question du ressort récupérateur dont la longueur non conforme pourrait bien entraîner d'autres incidents, saluons ce premier pas obtenu grâce à l'opiniâtreté de nos représentants. Car sur ce point Solidaires a pris ses responsabilités syndicales et continuera de lutter pour que la santé des agents soient pleinement préservée. Mais ce n'est que la première étape : **obtenons maintenant la vérification de l'ensemble des armes en dotation et que celles-ci soient assorties d'un système de roulement ou de remplacement** afin de garantir pour les agents un exercice des missions en totale sécurité ! Les CHSCT ont décidé d'expertises qui doivent être réalisées.



Assemblée générale de l'association Henri Pézerat

Henri Pézerat était un lanceur d'alertes. Scientifique, ancien chercheur en toxicologie au CNRS et à l'université de Jussieu à Paris, Henri Pézerat, a consacré une importante part de sa vie au combat contre l'amiante. Il était l'un des fondateurs, en 1995, de la branche française du réseau international Ban Asbestos (pour l'interdiction de l'amiante) et, un an plus tard, de l'ANDEVA, l'Association nationale de défense des victimes de l'amiante.

Henri Pézerat milita jusqu'à son décès en 2009 pour faire connaître les dangers de l'amiante, de la création du Collectif intersyndical sécurité des universités Jussieu contre l'amiante, en 1977, jusqu'à l'affaire du porte-avions Clemenceau - bourré d'amiante, et qui devait être initialement démantelé en Inde, au mépris de la sécurité environnementale et humaine la plus élémentaire.

Depuis 2009, une association a été créée pour poursuivre son action. Elle se réunit deux fois par an et l'union syndicale Solidaires est membre de cette association d'aide aux luttes sociales concernant la santé en lien avec le travail et l'environnement. L'orientation défendue et mise en œuvre par l'association est en effet de ne pas séparer production de connaissances et action militante pour la santé. La connaissance des salariés et de leurs représentants est aussi importante que celle des chercheurs et c'est l'addition des savoirs qui permet de comprendre et d'agir. L'association gère et met en valeur l'important fond documentaire qu'Henri Pézerat a constitué durant toute son activité de scientifique militant, au service des victimes en lutte contre les atteintes à la santé aussi bien dans le monde du travail que dans l'environnement. Elle est un lieu de rencontre entre réseaux scientifiques et réseaux militants (syndicalistes, associations de victimes, experts CHSCT, juristes, etc)

Les militants de Solidaires peuvent consulter le site de l'association : <http://www.asso-henri-pezerat.org/>
Le site comporte de la documentation, des liens, des communiqués sur différentes questions d'actualité. Un dossier important est par exemple consacré à la question des para-foudres qui concerne notamment les équipes de France Télécom mais aussi d'autres secteurs.

La dernière assemblée générale de l'association s'est tenue à Issoire le 6 avril 2013. Elle a été l'occasion d'échanges

d'expériences autour des pratiques et initiatives des CHSCT.

Les militants de la CGT à l'origine de l'action concernant les para-foudres radioactifs à France Télécom ont ainsi expliqué leur action sur le département de la Haute Loire où 29 000 para-foudres ont été recensés et les difficultés pour élargir l'action au niveau national (entre 20 et 80 millions de para-foudres malgré l'interdiction de ce procédé depuis 1978...).

La rencontre a été l'occasion de réaffirmer la nécessité de s'appuyer sur l'expérience des travailleurs en partant des alertes que constitue des doutes sur un produit ou un procédé de travail, des événements graves (déclenchement de cancers par exemple). L'apport des scientifiques est important à condition de tenir compte des rapports de domination dans l'institution scientifique en défaveur des travailleurs. Le rapport est inégal. Pour un chercheur qui travaille en lien avec les associations, les syndicats et qui s'appuie sur les connaissances des travailleurs, neuf chercheurs travaillent pour les firmes industrielles et sont financés par les Entreprises.

Lorsque par exemple de nouveaux cas de cancers se développent sur une population donnée, la démarche mise en œuvre peut être très différente :

- l'analyse à partir du terrain consiste à rechercher les produits utilisés, les poly-expositions, l'historique des postes et des travaux sur lesquels les travailleurs ont été exposés... On a donc une série de faits qui sont la plupart du temps validés par des analyses toxicologiques et les connaissances.
- les entreprises quasiment systématiquement contestent la réalité, tergiversent et cherchent à gagner du temps. La mise en œuvre de grandes études épidémiologiques (auxquelles vont se prêter d'autres chercheurs) vont noyer le poisson et mettre le doute.

Les questions de méthodologie sont donc importantes et on peut parler de malhonnêteté scientifique quand des statisticiens prétendent démontrer qu'il y a ou non un problème de santé à partir de l'étude de populations. Au lieu de partir de l'écoute des êtres humains qui ont des savoirs et une expérience, les industriels produisent du doute en permanence avec des méthodes qui décontextualisent les situations.

Une pétition pour soutenir trois médecins du travail contre des plaintes de patrons

Donner acte à chaque travailleur du lien entre les risques du travail et les effets négatifs sur sa santé est un droit inscrit dans le code du travail et une obligation pour chaque médecin du travail.

Rédiger des écrits, notamment des certificats médicaux, et assurer ainsi l'effectivité du droit du travailleur et notamment de ses droits à réparation fait également partie du devoir de tout médecin et notamment de tout médecin du travail. L'ensemble de ces droits et devoirs est inscrit dans le code du travail et les codes de la santé publique et de la sécurité sociale.

C'est cela que font les médecins du travail qui rédigent des certificats médicaux à l'appui d'une déclaration de maladie professionnelle, par exemple en attestant du lien entre une exposition à un cancérigène et la survenue d'un cancer professionnel. Même si cela n'est pas apprécié des employeurs et que des mesures de rétorsion plus ou moins directes soient souvent mises en place à l'encontre du médecin concerné, les plaintes d'employeurs dans l'espace public sont rares, voire inexistantes.

C'est pour avoir observé leurs obligations en rédigeant des certificats médicaux ou des courriers à leurs confrères, constatant les liens entre l'organisation du travail et ses effets sur la santé psychique de salariés, que, très récemment, trois médecins du travail : les Docteurs E. DELPUECH, D. HUEZ et B. BERNERON ont été l'objet de plaintes d'entreprises auprès du Conseil de l'ordre des médecins dont ils relèvent. Les deux premiers agissaient en qualité de médecins du travail et le troisième dans le cadre d'une consultation de psychopathologie du travail d'un CHU. Le premier a été condamné en première instance et s'est pourvu en appel.

Exigeons l'arrêt des poursuites des médecins concernés et plus largement les manœuvres d'intimidation des employeurs envers les médecins du travail qui assurent la mission d'ordre public social de préservation de la santé au travail des travailleurs de toute altération et assurent ainsi les droits des travailleurs à ne pas perdre leur vie à la gagner.

Signez massivement la pétition : http://www.petitions24.net/alerte_et_soutien_aux_drs_e_delpuech_d_huez_et_b_berneron



Dominique Glaymann

sociologue, Université Paris Est (glaymann@u-pec.fr ; <http://www.dglaymann.com/>), chercheur au Largetec et au Restag (Réseau d'étude sur les stages et leur gouvernance : <http://largetec.u-pec.fr/reseaux/restag/>).

Situé à la frontière entre la formation et l'emploi, le stage tend à devenir une figure imposée des cursus post bac. Servant depuis longtemps d'outil pédagogique ou probatoire dans certaines formations (médecins, ingénieurs ou enseignants), le stage a acquis durant les dernières décennies le statut d'instrument privilégié de « professionnalisation » des études au service d'une insertion professionnelle des diplômés de plus en plus ardue. Or, l'actuelle inflation des stages accroît les risques de dérives qui limitent leur efficacité et les rendent même parfois nuisibles en jouant contre l'emploi des débutants.

Une richesse potentielle certaine

Période ponctuelle durant laquelle un(e) élève ou étudiant(e) vit une participation observante dans une situation de travail, un stage figure dans la maquette de diplôme d'une école ou une université (si la loi est respectée). Cet élément d'un cursus de formation revêt trois potentiels majeurs.

Le stage est d'abord un dispositif pédagogique visant à apprendre autrement que par les modalités académiques (cours, TD, TP, préparation de mémoire ou de dossier). Il s'agit d'apprendre « en faisant », en mettant « la main à la pâte », en s'exerçant en situation « réelle » et non dans un exercice, en expérimentant des relations avec une hiérarchie, des collègues, des fournisseurs, des clients ou des usagers, mais aussi en observant et en ayant un recul réflexif sur ce que l'on fait et ce que l'on voit.

Expérience particulière pour un jeune immergé dans un milieu de travail constitué d'adultes en emploi, le stage a aussi un potentiel socialisateur qui dépasse les apprentissages formels et la relation enseignant/apprenant. Le stagiaire exerce des responsabilités, il doit prendre des décisions, progresser en visant des résultats qui engagent non seulement sa formation, mais une organisation qui lui a donné ce rôle et qui attend un retour productif mesurable. Sans être une relation salariale, le stage a un enjeu « performatif » qui dépasse le seul enjeu « formatif ». En contribuant à sa construction identitaire de futur salarié et de futur adulte, un stage constitue même parfois un rite de passage pour le stagiaire adolescent. Le stage contribue alors au processus de socialisation qui inclut la découverte des réalités du travail et de l'emploi dans une posture qui n'est ni celle d'un étudiant regardant de l'extérieur, ni celle d'un jeune occupant un « job étudiant » dont le contenu est en général sans rapport avec la formation suivie et les espoirs professionnels.

Plus directement professionnalisant, un stage peut encore aider à préciser le projet professionnel, il peut aussi préparer la future recherche d'emploi en se faisant (re)connaître de professionnels, en montrant ses qualités au travail, en déconstruisant l'image négative de tel profil de jeune diplômé ou de tel établissement d'enseignement, en bâtissant un premier réseau avec des contacts que l'on pourra solliciter, en enrichissant son CV avec l'« employeur » et le poste occupé en stage. Dans cer-

tains cas, un stage peut être une période de pré-recrutement et déboucher directement sur un contrat de travail. Il contribue donc à l'insertion professionnelle qui ne se résume pas à l'accès au premier emploi, mais est « un processus par lequel des individus n'ayant jamais appartenu à la population active, accèdent à une position stabilisée dans le système d'emploi¹ ». Il faut cependant relativiser l'impact possible des stages sur la recherche d'emploi en notant d'abord la grande variété de situations selon les diplômés préparés et les établissements d'appartenance et ensuite l'influence déterminante de la conjoncture sur la probabilité d'obtenir un emploi suite à un stage, ou plus généralement en fin d'étude. L'avantage des écoles sur les universités comme celui des universités prestigieuses sur les autres joue déjà un rôle essentiel lors de la recherche de stage. Le stage peut ainsi constituer une forme nouvelle de confirmation voire d'aggravation des inégalités sociales face à la formation supérieure, puis à la recherche d'emploi. Les stages conduiraient alors à modifier l'ordre dans la file d'attente des aspirants débutants à l'emploi plutôt qu'à réduire leur nombre.

La richesse des stages ne doit être ni surestimée pour l'aide à la future insertion dans l'emploi ni sous-estimée en limitant leurs apports à cette seule dimension. Ajoutons que tout stage n'est pas « un bon stage » : les conditions pour concrétiser ses trois apports potentiels sont nombreuses et exigeantes pour chacun des acteurs (le stagiaire, son établissement formateur et la structure qui l'accueille)².

Les conditions exigeantes d'un stage fructueux

Une première condition concerne le contenu des missions qui doivent être suffisamment riches pour placer le stagiaire en face d'objectifs, de délais, d'exigences, d'imprévus et d'obstacles comme dans tout travail sans excéder ce que peut traiter un jeune en formation. Tirer profit de cette expérience suppose une part d'autonomie et de créativité sans pour autant soumettre le stagiaire à une évaluation du timing et des résultats comme le serait un salarié à l'expérience et à la rémunération plus élevées.

La qualité du tutorat sur le lieu de stage est une deuxième condition cruciale. Pour apprendre de et par l'expérience, un jeune en stage a besoin d'être accompagné et conseillé par un salarié tuteur sachant jouer ce rôle et ayant du temps et des moyens pour fixer des objectifs, assurer un suivi et des entretiens, le guider tout en préservant son autonomie. Ce tutorat est coûteux pour l'organisation qui le met en place.

Troisième condition, le stagiaire doit aussi être encadré du côté de son organisme de formation. Outre une nécessité administrative (signature et suivi de la convention de stage), c'est une exigence pédagogique pendant le stage, et déjà avant (pour fixer des objectifs) et encore après (de la soutenance du rapport de stage aux retours sur l'expérience). Cela aussi exige du travail.

La quatrième condition intéresse l'attitude du stagiaire qui

1 M. Vernières, 1997, L'insertion professionnelle, *Economica*, p. 12.

2 Cf. Briant de V., Glaymann D. (Dir.), 2013, *Le stage. Formation ou exploitation ?* à paraître aux Presses Universitaires de Rennes



doit rester un élève/étudiant ayant non seulement à faire les tâches confiées par l'entreprise mais aussi à observer et à réfléchir. En stage comme en cours, on apprend en étant acteur de la construction de ses savoirs, en menant un travail sur soi, en adoptant une posture réflexive permettant de porter un regard critique et de prendre du recul en résistant aux pressions du quotidien qui souvent poussent le stagiaire à agir comme s'il était un salarié. Or, cela ne va pas de soi.

Ces conditions sont exigeantes en efforts, en temps, en financement pour tous les acteurs. Sélectionner et accueillir des jeunes en stage est coûteux si l'organisation accueillant le stage forme ses tuteurs, leur permet de consacrer du temps à l'accueil et au suivi des stagiaires. Encadrer des étudiants en stage est aussi onéreux pour une université si une partie du service des enseignants sert à encadrer des stagiaires (aide à la recherche, suivi, visites, préparation, direction et soutenance de rapports de stage, exploitation pédagogique des stages au retour des stagiaires), auquel s'ajoute le personnel des services de stage et des BAIP. Le sacrifice financier existe aussi pour les stagiaires dont beaucoup doivent renoncer à leur job étudiant et à leurs revenus durant le stage (ou cumuler un stage à temps plein et un travail à côté). Il est difficile de réunir cet ensemble de conditions et de financer leurs coûts, on ne peut donc pas multiplier les stages sans nuire à leur qualité. Or tout concourt actuellement à leur essor.

Les raisons et les risques de l'inflation des stages

La multiplication des stages est alimentée par la volonté de professionnaliser l'enseignement supérieur et de préparer l'insertion professionnelle. Pour nombre d'acteurs (au ministère, dans les écoles et les universités comme parmi les étudiants), le stage apparaît comme un (parfois le seul) moyen utile et efficace. Les recruteurs soutiennent cette option en y voyant une réponse pertinente à l'inexpérience des jeunes et à l'adaptation de leur formation qui expliqueraient leurs difficultés d'insertion.

Or, c'est faire doublement fausse route que de penser utiliser le stage comme marchepied vers le premier emploi d'abord parce que cela ne fonctionne que dans certains cas et dans certaines conjonctures, ensuite parce que l'enseignement supérieur doit voir plus loin et préparer les futurs diplômés à construire une employabilité durable étayée par des connaissances et des compétences transférables et continuellement perfectibles dans un monde économique mouvant.

Au-delà de cet aspect, c'est l'origine du chômage et de la précarité des jeunes qu'il faut questionner : est-elle du côté du système d'emploi ou du système de formation ? Ce qui pose problème depuis les années 1980, c'est l'accès à un emploi stabilisé (affecté de durabilité, voire d'une certaine sécurité) pour les débutants. À l'encontre des fausses évidences maintes fois répétées, nous contestons que l'inexpérience soit la cause principale de l'insertion professionnelle problématique des jeunes diplômés, ne serait-ce que parce que cette inexpérience n'a rien de nouveau, elle est de tout temps la caractéristique d'un débutant. Ce qui est au cœur des difficultés d'insertion et de stabilisation, c'est à la fois le nombre d'emplois disponibles et donc la concurrence entre demandeurs d'emploi ainsi que les mutations du fonctionnement de l'emploi et du recrutement qui concernent en particulier les derniers arrivants. Cela n'exonère pas de rechercher des éléments de solution du côté de la formation et de sa « professionnalisation », notamment au moyen des stages, mais ils ne sauraient constituer le cœur de la solution d'autant que l'essor des stages a des effets pervers

qui se retournent contre l'emploi des jeunes.

Parce qu'il est impossible de réunir à l'infini les conditions de stages fructueux, leur inflation conduit à multiplier des stages inutiles (« stages photocopies ») et abusifs (« stages exploitation »). Limités à la répétition de tâches routinières, les « stages photocopies » n'ont guère d'apports substantiels d'apprentissage, de construction identitaire ou de professionnalisation. Ce que l'on peut admettre pour les séquences d'observation en milieu professionnel des élèves de 3^e paraît tout à fait contestable dans un cursus d'enseignement supérieur. Il s'agit de perte de temps risquant en outre de donner au stagiaire une image pauvre voire négative du monde du travail débouchant sur un sentiment d'inutilité ou pire d'humiliation et de souffrance. Ce type de dérive résulte parfois de préoccupations « gestionnaires » conduisant des écoles ou des UFR d'universités à faire du stage un moyen d'économiser des heures d'enseignement (occupation des locaux et travail des enseignants) puisqu'on enseigne aux uns pendant que les autres sont en stage, en inscrivant plus d'étudiants qu'on a de places.

Dans le cas des « stages exploitation », le travail et les résultats demandés aux stagiaires sont équivalents à ceux des salariés. Loin d'être formateur, le stage constitue alors une aubaine pour des employeurs qui font ainsi travailler quasi gratuitement une main-d'œuvre peu expérimentée, mais d'autant plus docile qu'elle n'a à peu près aucun droit et d'autant plus dynamique qu'elle réunit des jeunes s'efforçant de montrer leur engagement et leurs compétences en espérant être payés de retour par une prime, voire par un futur contrat de travail. Certaines organisations privées mais aussi publiques et associatives emploient désormais ainsi des contingents massifs et permanents de stagiaires en contournant des règles légales rarement contrôlées. Le jeune en formation connaît alors une forme de socialisation assez violente à l'emploi, ce qui contribue à la construction d'un « savoir être » (obéissance, disponibilité, faiblesse de la rémunération) très prisé par les employeurs.

L'inflation des stages aboutit aujourd'hui au paradoxe suivant : non seulement, un certain nombre de stages n'apporte pas grand-chose aux stagiaires, mais une partie d'entre eux se substituent à des emplois qui correspondent précisément à des postes que pourraient occuper des débutants en quête de première expérience professionnelle. Les fonctions occupées par ces stagiaires qui sont souvent intitulées « juniors » étaient d'ailleurs remplies par des jeunes salariés débutants auparavant. Les raisons conduisant un employeur à préférer un stagiaire gratifié à 30% du SMIC exonérés de cotisation sociale à un salarié sont simples à comprendre. Mais, du point de vue macroéconomique, c'est un mécanisme aberrant d'accroissement du chômage et d'assèchement de la demande solvable. Du point de vue sociétal, c'est un gaspillage financier et humain qui condamne au chômage, au sous-emploi et à la précarité plus ou moins durables toute une partie de la jeunesse au mépris de ses aspirations et du « retour sur l'investissement » collectif de la nation dans son éducation.

Faut-il alors continuer à organiser des stages ? Oui, mais la limitation de la durée et du nombre des stages devient aussi urgente qu'une réflexion sur leur organisation appuyée sur un bilan partagé de l'expérience de ces dernières décennies. Au contraire, la voie consistant à multiplier les stages est une impasse qui empêche de tirer les bénéfices de ce dispositif pédagogique prometteur et qui conduit à aggraver les conditions d'accès des jeunes à des emplois stables et de qualité.



Et Voilà le travail en Avignon les 11 et 12 avril 2013 : le compte-rendu



Soutenue activement dès sa conception par Bernard Bouché et Eric Beynel, l'initiative de Solidaires 84 a pu mettre en place pour la première fois une formation destinée à l'interpro qui a

réuni une cinquantaine de personnes d'horizons différents : Sud Caisse d'Epargne, Sud PTT et FT, Sud Crédit Agricole, Sud Education, Sud Santé Sociaux, Sud Recherche, Sud CT ainsi que des camarades non syndiqués ou adhérents d'autres organisations de l'Education Nationale.

Le premier objectif de revivifier l'interpro en Vaucluse était donc atteint. En effet, il était important pour nous de créer l'occasion de nous rencontrer afin de démontrer la nécessité d'une dynamique interprofessionnelle pour lutter contre des difficultés communes à tous les secteurs.

La réussite de ces journées tient également à la qualité des intervenants qui ont introduit les deux jours en plénière : Philippe Davezies et Eric Beynel.

En effet, Philippe Davezies a insisté sur une notion surprenante de prime abord : ne pas considérer la personne en souffrance comme une victime. En effet celle-ci est partie prenante dans un conflit car elle a l'impression d'être attaquée dans ce qu'elle déploie de personnel pour accomplir son travail, dans le déploiement de son pouvoir d'agir. Ainsi on est en souffrance parce qu'on est dans un premier état de résistance, mais individuel et pas immédiatement conscient. Ceci constitue un angle d'approche de l'action syndicale : développer l'action syndicale en faisant émerger clairement le point sur lequel il y a souffrance car celui-ci est en général universalisable. On bat ainsi en brèche le cliché trop souvent répandu chez les salariés que la lutte syndicale est trop générale et ne recouvre pas nos difficultés, promettant des lendemains qui chantent hors de portée. Nous devons donc, en tant que syndicaliste, porter attention à la dimension affirmative que porte le salarié. De plus, Philippe Davezies rappelle que c'est la conception du travail qui s'est modifiée et génère des situations de conflit. Le salarié est pris en étau entre des directives décalées et inapplicables et les moyens qu'il sait devoir mettre en œuvre pour que le travail soit correctement réalisé. Ces situations enlèvent tout sens au travail dans ce qu'il a de collectif cloisonnant le salarié dans une résistance individuelle. L'action syndicale doit donc mettre en évidence pour le salarié que c'est uniquement grâce à son action que le travail tient et peut faire société alors que les directions se sont désengagées de cette responsabilité.

Comment s'y prendre ?

Les ateliers ont permis d'inventorier les moyens d'actions et les acteurs avec lesquels nous pouvons travailler. Partir du concret des salariés par un travail d'enquêtes qui permettent aux salariés d'exprimer une parole collective à travers leur expérience. Le travail syndical ne doit pas plaquer un discours

déjà construit mais s'appuyer sur le vécu des salariés pour faire émerger des cahiers de revendication. Le syndicalisme atteint, ici, l'un de ses objectifs : répondre à une amélioration dans le « ici et maintenant ». Les exemples que nous a donnés Bernard de luttes victorieuses ainsi menées sont à cet égard plus qu'encourageantes.

De même, l'atelier « médecine du travail » a permis d'échanger sur la dernière réforme de la médecine du travail et de rappeler la nécessité d'articuler l'action syndicale avec les prérogatives du médecin du travail : en amont comme en aval, de la prévention au signalement d'organisations du travail pathogènes. L'intervention de M. Benoit Delabrusse, médecin du travail, concepteur du site très utile : www.sante.travail.paca.free.fr, a été très riche (détail de son intervention www.solidaires84.org).

Suite à ce premier stage interprofessionnel, deux actions de formations sont en projet : l'une sur les risques psycho-sociaux et la seconde sur un enrichissement des pratiques syndicales pour aller à la rencontre des salariés et recueillir leur paroles avec des outils d'éducation populaire.



Et voilà le travail en Ile de France, en Haute Normandie et...

Les 19 & 20 juin 2013, partant de l'actualité (parfois dramatique) de différents secteurs et des initiatives concernant les conditions de travail, les Solidaires d'Ile de France organisent des journées Et voilà le travail qui seront l'occasion de débattre afin de construire une perspective revendicative et une dynamique de mobilisation.

Ces deux jours à la bourse du travail de Paris pour débattre du travail/changer le travail chercherons à favoriser les échanges et la mutualisation des pratiques militantes. Plus de deux cent militants y sont déjà inscrits. Renseignements à : etvoilaletravailnidf@orange.fr

Les 19 et 20 septembre 2012, à Saint Etienne du Rouvray et Sotteville les Rouen, Solidaires Haute Normandie organise à son tour deux jours pour débattre du travail/ changer le travail ! Seront notamment travaillés la prise en charge syndicale de la souffrance au travail, les CHSCT, quelle utilisation faire de cette instance ?, se réappropriier le travail, reconstruire le collectif, résister.

Renseignements à : etvoilaletravail7627@gmail.com

La Cie Naje (à l'origine de la pièce « Les Impactés ») interviendra au cours de ces deux initiatives par du théâtre forum.

Sidi Mohammed Barkat

Les transformations dans l'organisation du travail qui ont marqué ces dernières décennies ont accompagné une mise en scène de l'entreprise dans laquelle elle acquiert la figure d'une entité démiurge.

1 - L'usine, où le travail était organisé selon le mode taylorien, avait la réputation de procéder à une forme de dévitalisation du monde. Le travailleur soumis à un régime d'exception, l'usine échappait à la logique des lieux vivants et se donnait à voir sous la forme d'un espace démondanisé. Le lien de subordination découlant du régime de la propriété impliquait la soumission des salariés à une rationalité gestionnaire déterminée par une division technique du travail référée à la science, attentatoire à la subjectivité et négatrice de la pensée. Il en découlait, durant un temps déterminé et dans un espace circonscrit, une forme de dégradation de la démocratie par la diminution de la liberté et la suppression de l'égalité.

Pourtant, à l'intérieur même de ce cadre contraint, dans le prolongement de conflits historiques ayant fait événement, le travail pouvait être augmenté de l'activité. L'activité à travers laquelle le sujet retrouvait sa liberté, dans le même temps que le corps développait une puissance qui excédait la situation et dérouterait la représentation véhiculée par une organisation fondée exclusivement sur le calcul et la mesure.

Dans ce contexte, l'État a joué un rôle capital dans le recouvrement de la liberté et de l'égalité par les travailleurs en affermissant le caractère social de ses fonctions. Sans inscrire dans ses tables le bouleversement de la propriété, il s'est ouvert à la construction d'un droit du travail justifié par la subordination des travailleurs et leur objectivation. Le droit du travail, appuyé sur le principe de préférence et inscrit dans l'horizon de l'ordre public social, offrait un cadre institutionnel à la limitation de la sollicitation des travailleurs et du faire valoir des corps.

2 - La mise en scène de la figure démiurge de l'entreprise sonne le glas de la dimension sociale de la fonction étatique.

Une figure démiurge, car l'accent est mis sur la dimension créatrice de l'entreprise. Créatrice de richesses et d'emplois, dit-on. Mais, surtout, c'est elle qui occupe la place du grand plasmateur. C'est elle qui – par le biais d'une gestion renouvelée – façonne les salariés dans l'horizon d'un monde.

Donner forme à un monde signifie attribuer une place à chacun, selon une perspective qui intègrerait non seulement l'idée que les hommes ne sont pas des machines, mais encore qu'ils doivent, en tant que citoyens, être en mesure d'exercer sans discontinuer leurs droits à l'intérieur de l'entreprise.

En d'autres termes, l'entreprise prétend se conformer à la règle commune et contribuer ainsi à former avec les autres organisations un monde global sans aliénation, sans discrimination et sans exclusion. De sorte que c'est très naturellement que le pragmatisme est érigé en doctrine universelle et que le discrédit est jeté sur toute forme de référence aux contradictions sociales – démarche jugée idéologique.

Le travail vidé de ses contradictions, la démocratie n'est pourtant pas niée. Elle est cependant envisagée à distance du questionnement sur le sens des choses et du monde.

3 - Qu'en est-il de la vérité démocratique qui produit un sens sur lequel nous ne devrions pas revenir ?

L'organisation managériale actuelle s'appuie sur le prin-

cipe de la restitution au sujet de l'usage de son corps. Par là, elle entend corriger la dissymétrie introduite par le contrat de travail. L'égalité ne serait plus une conquête, mais une sorte de libéralité permettant de faire d'une pierre deux coups, si l'on peut dire : d'une part, accepter un principe essentiel de la démocratie – indispensable à la santé et au bien-être des salariés – et d'autre part, atteindre plus sûrement les objectifs de production fixés en suscitant chez les salariés une plus grande implication dans le travail. En cela, l'organisation managériale actuelle se veut tout à la fois émancipatrice et efficace.

La gestion par la compétence, au cœur de laquelle la notion de reconnaissance tient une place essentielle, agence les relations dans l'entreprise selon une modalité qui renverse la perspective ancienne, fondée sur la discipline des corps et le gouvernement des sujets. L'organisation fournit les ressources nécessaires à l'action et l'évaluation s'impose comme le pivot d'un échafaudage construit autour de l'idée selon laquelle, dans le travail, il n'y aurait que des acteurs égaux tenant des rôles complémentaires, dans la perspective d'atteindre un but commun.

La liberté apparaît, dès lors, comme un droit qui s'actualise à travers un travail accompli par un sujet responsable. Ce droit est conditionné par la disposition du salarié à s'engager subjectivement dans le travail en faisant des résultats escomptés son affaire – affaire, au sens pour ainsi dire militaire : un combat.

4 - En vérité, si l'entreprise investit l'habit du divin façonneur des mondes, pour autant il s'agit pour elle de distribuer les places en mettant les salariés dans la situation de devoir les investir par un engagement continuellement renouvelé dans le travail. Il n'est donc pas question d'une affectation définitive des places. Seule une mobilisation soutenue du sujet dans le travail, induite par une responsabilité assumée permet d'y prétendre, toujours à titre personnel et provisoirement.

Dans ce contexte tout à fait inédit, le manager de proximité joue un rôle décisif, mais périlleux, dans la mesure où il lui incombe d'agencer les éléments managériaux dans la perspective de construire un équilibre dans le pli d'une instabilité organisationnelle programmée. Un équilibre sans stabilité qui transit les salariés dans le même temps qu'il suscite chez eux l'espoir d'un dénouement illusoire ayant pour effet de les faire courir.

La situation se caractérise par le fait qu'ainsi, le sujet s'engage dans l'action selon une modalité qui lui permet d'accroître sa force par la compétence en renonçant au développement de la puissance du corps. De sorte que l'égalité apparaît pour ce qu'elle est : une généralisation de la condition d'entrepreneur, qui fait du salarié le propriétaire de lui-même. Quant à la liberté, elle se confond dans ces circonstances avec la licence accordée au sujet de solliciter son corps au-delà de ce qu'il peut.

Épilogue - Au fond, l'organisation du travail contemporaine relève d'une ingéniosité inouïe dans la mesure où elle inscrit les hommes profondément dans le travail alors même qu'elle rend aléatoire la venue de l'activité sans laquelle l'existence s'absente. La liberté et l'égalité sont dès lors le biais par lequel se construit un monde, vidé de sa réalité.



Sidi Mohammed Barkat
Chargé d'enseignement
CEP ergonomie et écologie humaine,
Université Paris 1-Panthéon Sorbonne

VENDREDIS DE LA COLERE : STOP au « management » autoritaire !



Saint-Denis, avril 2013, place Victor Hugo. Le marché aux abords, les habitants qui font leurs emplettes. L'Hôtel de Ville déploie son bâtiment impeccable aux côtés de la majestueuse Basilique. Calme de façade, ici rien ne se passe. Silence de surface... Pourtant crépite la colère des communaux et communales. Un son de NTM éclate. Naissent les « Vendredis de la colère » contre le « management » autoritaire.

Grève/manif devant l'hôtel de ville tous les vendredis de 10h à 11h. Depuis le 25 mars, tous les collègues du service social municipal. 100% du service, une cinquantaine de collègues : secrétaires, assistantes sociales, cadres. Vite rejoints par des collègues du CCAS mais aussi par d'autres de l'Enfance, de la Santé, de la Culture, des Agents de Service... Cortèges dans les couloirs de la Mairie : derboukas, sifflets, rires motivés, colère déployée, revendiquée. Habitants qui rejoignent... Pétitions sur le marché « Le service social municipal est en danger ». Chaque vendredi coûte que coûte, chaque vendredi aucune écoute. Mairie sourde, arcqueboutée. « Ici, y a pas de violence au travail, nan ».

Comment, pourquoi en sommes nous arrivés là ?

La jeune section SUD à la Mairie a tout juste 4 ans. Dès notre création nous avons entamé un travail syndical sur la souffrance au travail en dénonçant des nouvelles organisations impliquant polyvalence, zapping, sous-traitance, individualisation du rapport au travail, objectifs intenable... Etant peu nombreux, manquant d'expériences et ne disposant d'aucun siège en CHSCT, notre travail syndical a consisté à écouter les collègues, les interroger (questionnaire qualitatif et échanges) sur leur perception du travail. Sur une mairie de 3 000 agents (1 500 précaires) ce travail de compréhension plus détaillé n'a été fait dans un premier temps qu'en direction des collègues des écoles notre première implantation. Les tracts ont donc porté leurs propres paroles, l'un des tous premiers étant un entretien avec une collègue Agents de service, qui nous a décrit en détail ses conditions de travail. Cette méthode nous a permis de comprendre mieux leur travail, d'écouter leurs questionnements et envies, et de les transmettre aux autres collègues.

Nous avons ensuite organisé des réunions sur la souffrance au travail (en utilisant les fiches de Solidaires), des collègues ont commencé à décrire les pressions qu'ils subissaient, ce qui était une grande marque de confiance à notre égard et un début d'acte de résistance de le poser en réunion syndicale. Nous avons été confrontés aux pleurs en réunion, aux colères aussi. Difficile de dépasser les ressentis individuels pour transformer cela en énergie collective et offensive. Nous avons néanmoins appelé en janvier à un débrayage sur des questions de Santé au travail : pour la suspension locale et l'abrogation nationale de la journée de carence (que nous avons fini par gagner!), pour l'arrêt du «management» autoritaire et pour le recrutement de 2 médecins du travail absents depuis 4 ans, et... nous étions 10 devant la mairie ! Cuisant échec, on s'est questionné. Mauvais axe d'intervention ? Il faut aussi préciser que la municipalité commençait à boycotter nos préavis de grève.

Puis accélération. Déjà en 2012, un mouvement profond (SUD/FO) avait secoué la direction de la santé avec des débrayages de 70% de collègues d'une direction qui en compte 270 (médecins, secrétaires, infirmières, toutes professions confondues, Centres de Santé Municipaux et PMI). Il luttait contre le nouvel organigramme qui concentrait tous les pouvoirs dans les mains du directeur de la santé et ses adjoints et pour la défense des Comités de Gestion (sorte de comité représentant chaque corps de métier des CMS qui permet-

tait de réfléchir le travail et son organisation ensemble et d'en faire part à la municipalité). La lutte a perdu, les comités de gestion ont été liquidés et le nouvel organigramme imposé. Les collègues ont pris une claque, mais continuent à produire des analyses sur les enjeux de la santé communale. Après cette défaite une répression discrète s'est installée. Par exemple, une secrétaire apprend un jour par une collègue d'un autre CMS qu'elle quittera son poste dans 3 jours et changera aussi de cadre horaire. La secrétaire s'effondre, après 3 ans de loyaux service. Une médecin vient lui porter secours. Cette dernière aura droit ensuite à une humiliation publique devant tout le personnel du CMS et 3 dirigeants pour avoir osé l'aider. Résultat : malaise et accident du travail.

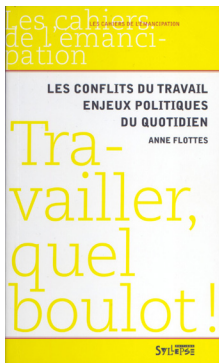
Au même moment, commence la mobilisation chez les assistantes sociales, aucun syndicat n'a accepté une inter-syndicale (seule la CFDT et juste la première semaine). Elles découvrent un rapport au Bureau Municipal qui leur impose depuis janvier d'être d'astreintes en cas de sinistre. Ce n'est par leur mission, la Croix Rouge pilote la cellule de crise et un DG est d'astreinte pour appeler le 115. Les AS assurent le suivi social au long cours, elles font déjà beaucoup d'heures sup pour assurer l'urgent dans la semaine. De plus le rapport ment : il dit qu'une réflexion est en cours avec les cadres. Jamais cela n'a été discuté. La dénonciation à l'élue entraîne la directrice à commencer les humiliations contre une cadre du service social municipal mais aussi en organisant tous les chefs de service de sa direction contre l'ensemble du Service Social Municipal. Nous dénonçons (courriers, grève, rencontres avec le maire, les élus et la DG) ces méthodes managériales, ces mises à mal de collègues et l'entreprise de destruction du Service Social Municipal. La répression se poursuit : au CCAS deux camarades à la carrière irréprochable avec près de 20 ans d'ancienneté sont interdits d'heures d'infos syndicales, intimidés par une convocation après leur mandatement SUD à une délégation devant le maire, convoqués sur du temps de grève. L'une est arrêtée deux mois pour « souffrance au travail », l'autre 15 jours pour le même motif. Ce sont chaque semaine depuis le 25 mars des humiliations, pétitions contre nos manifs, courriers diffamant, convocations autoritaires...

Aujourd'hui, nous résistons toujours. Nous avons commencé à installer par nous mêmes des Registres de Santé et Sécurité au Travail depuis le Suprême Vendredi de la colère du 24 mai, où les camarades de l'Union Locale St Denis sont venus (Sud PTT, Educ, Hosto, Fac, CG, SIPS, RATP...) et même quelques camarades de la CGT. Le Front de gauche a demandé audience au Maire pour défendre le droit syndical, l'intégrité du service social municipal et l'arrêt d'une politique qui détruit les acquis du communisme municipal. On sait que l'Etat réduit de 4,5 milliards les dotations aux collectivités et que les élus (actuels comme futurs) veulent tailler dans le service public communal. Jusqu'ici la mairie est dans le déni total des mises à mal malgré une délégation avec 40 collègues le 29 mars dernier, une douzaine de témoignages. Le maire réitère son total soutien et sa grande confiance à la directrice et à la DG. La crise est profonde, la mairie joue avec le feu et la santé des collègues. Soit les pratiques cessent, le Service Social Municipal est sauvegardé et les agents respectés (mise en place du document unique et des RSST), soit le service va péter. Et ce que nous vivons là n'est qu'un signe avant coureur des futures restructurations après les municipales. Sur le fond, les vendredis de la colère ne sont pas prêts de s'éteindre...



Pour suivre la mobilisation : <http://solidaires.saintdenis.over-blog.org/article-2-videos-les-vendredis-de-la-colere-cont-117238898.html>

Travailler, quel boulot !



Les conflits du travail, enjeux politiques du quotidien Anne FLOTTE

Syllepse, les cahiers de l'émancipation

- Travail : la soumission, c'est la souffrance
- Faire converger la santé des travailleurs et l'efficacité productive

- Conflit du travail, ambiguïtés et subversion

L'ouvrage n'a pas pour objet d'ajouter, à toutes celles qui existent déjà, une nouvelle dénonciation du mode de production capitaliste et de ses effets dramatiques sur la santé des salariés.

En se fondant sur sa propre expérience de nombreuses situations de travail et sur quelques références théoriques essentielles, l'auteure montre comment les travailleurs sont passés en quarante ans de luttes pour « ne pas perdre sa vie à la gagner » à la vaine et dangereuse attente que l'État, les

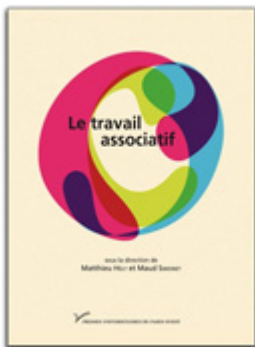
employeurs et des experts en tout genre assurent une compétitivité garante de croissance infinie en même temps que leur « bien-être au travail ». Pire encore ils attendent que la justice reconnaisse et répare leurs maux, alors qu'ils sont bien les premiers à faire quotidiennement l'épreuve des rapports de domination et d'exploitation.

En narrant des situations concrètes de mise en travail du travail avec les personnes concernées, l'auteure illustre les limites des représentations actuellement dominantes, elle propose des interprétations et décrit

les conditions qui rendent parfois possibles des contournements, voire des subversions individuels et collectifs, plus ingénieux, moins délétères.

Le travail associatif

Sous la direction de Matthieu Hély et Maud Simonet P.U.Paris Ouest, 2013

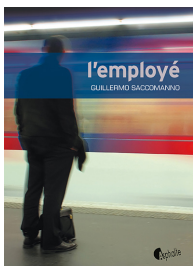


Cet ouvrage collectif appréhende le monde associatif comme monde du travail. Il s'ouvre sur une réflexion autour des modalités d'exercice du travail associatif en interrogeant la frontière entre la sphère professionnelle et le « hors travail ». Les relations avec les différentes « parties prenantes » font également l'objet d'études spécifiques : avec les entreprises mécènes investies dans des partenariats avec le monde associatif, comme avec les collectivités publiques qui considèrent désormais les associations comme de véritables « opérateurs de politiques publiques ».

Si le monde associatif est souvent défini comme un « tiers secteur » qui se situe entre le secteur privé lucratif et le secteur public, il demeure très largement structuré par leurs normes et leurs pratiques. Il peut contribuer cependant à servir des missions d'intérêt général et peut se poser comme une solution à la « crise de l'État-providence » ; il est alors envisagé comme une « alternative au capitalisme ». Les contributions présentées ici révèlent toutes ces ambivalences et dressent un portrait nuancé des nombreuses promesses d'émancipation incarnées par le monde associatif.

L'employé

Guillermo Saccomanno Traduit de l'espagnol (Argentine) par Michèle Guillemont Fictions - Paru en novembre 2012



Le livre

Dans une ville grise et jamais nommée, baignée par les pluies acides, vit une armée de travailleurs en col blanc, hommes et femmes, qui sortent tous les matins des bouches du métro pour regagner servilement leur bureau. Parmi eux, un employé, l'employé, est prêt comme les autres à toutes les humiliations pour conserver son travail... jusqu'au jour où il tombe amoureux et commence à rêver de devenir un autre. Le récit glaçant d'une déchéance dans un univers où l'entreprise est une machine à broyer les

humains, au sein d'une société autoritaire où la surveillance est omniprésente et où la norme fait loi.

Avec une préface inédite de Rodrigo Fresán.

L'auteur

Guillermo Saccomanno est né à Buenos Aires. Il a d'abord travaillé dans la publicité avant de devenir auteur de bandes dessinées. Il arrive plus tard à la littérature, avec des oeuvres comme 77. L'Employé a remporté en 2010 le prix Biblioteca Breve, organisé par la prestigieuse maison d'édition Seix Barral et décerné par un jury d'écrivains.

