

LE
TRAVAIL
C'EST LA SANTÉ

RIEN FAIRE
C'EST LA
CONSERVER



3 ACTUALITÉS

Reprendre la question du travail

4 JURISPRUDENCES

- « Management disqualifiant et toxique » : l'Etat condamné
- Préconisations du médecin du travail et obligation de sécurité de l'employeur
- Les frais engagés sur prescription du médecin du travail ne sont pas automatiquement des frais professionnels
- Accident de mission : l'employeur doit prouver l'interruption de la mission pour motif personnel

5 VU DU TERRAIN

- Drame de Tregunc : La Poste s'enfoncé dans le déni
- Amiante dans la Tour Bretagne à Nantes : il est urgent de reloger les agents ! Amiante ou risque incendie... il ne faut pas choisir mais agir !
- Justice pour les salariés de SAFT
- Les soignants de Perrens disent « NON à la violence »

7 ICI ET AILLEURS

- Quelles stratégies syndicales développer face aux régressions du code du travail ? Réflexions et interpellations...

8 INTERNATIONAL

- Arrêter la gigantesque épidémie de cancers qui se prépare en Asie
- L'usine Foxconn à Shenzhen en Chine : travailleurs et travailleuses exploités, un paradigme du capitalisme sans fard

9 L'INVITÉ

Marc Lorient

Quand les écrivains racontent les restructurations et la financiarisation des entreprises

11 TROIS LECTURES D'UN ACCIDENT

ou à quoi sert le droit « protecteur » de la santé des travailleurs... épisode 3

12 PARUTIONS

- Syndicalisme et santé au travail Quel renouvellement de la conflictualité au travail ? par **Lucie Goussard, Guillaume Tiffon**
- Les espaces du travail - Enjeux, savoirs, pratiques sous la coordination **François Hubault**
- La Revue Dessinée

Reprendre la question du travail

Après les mobilisations contre la loi travail en 2016 puis celles contre les ordonnances travail courant 2017, la question du travail reste une question centrale pour le mouvement social et le fait d'avoir été pendant ces deux années plutôt sur des positions défensives ne nous a pas nécessairement permis de prendre (ou reprendre) la main sur ce sujet. A contrario, dans le quotidien de toutes et tous c'est le sujet qui mobilise les esprits, il y a donc bien une urgence pour le mouvement social à reconstruire une hégémonie culturelle sur le sujet « travail ».

C'est dans cet esprit que Solidaires a participé et co-organisé deux journées de débats et d'échanges autour du travail au cours du mois de janvier.

- « Les Assises pour la liberté du travail » qui se sont déroulées le samedi 13 janvier à la Bourse du Travail à Paris. Attac et la fondation Copernic à l'initiative de cette journée indiquaient : « Macron veut libérer le travail ? Nous aussi ! Mais nous voulons le libérer de l'emprise des actionnaires et des objectifs chiffrés. Lui redonner du sens. Conquérir le pouvoir d'agir sur comment et pourquoi nous travaillons. Rendre le travail vivable et soutenable, pour nous et pour la planète. ... »

Les Assises pour la liberté du travail visaient donc à confronter ces initiatives et les renforcer, à partir de trois tables-rondes :

- 1) Résistance et pouvoir d'agir au cœur du travail réel
- 2) Qualité du travail, santé et écologie
- 3) Travail, entreprise et démocratie

Ces tables rondes qui ont réuni entre 300 et 400 personnes sur la journée ont permis des débats et confrontations d'idées autour de ces questions essentielles : s'agit-il de libérer le travail ou les travailleuses et travailleurs ? Comment les organiser, s'organiser, face à ce capitalisme qui cherche à réduire les espaces de débats et à nier l'idée même de confrontation ? L'ensemble des interventions de cette journée est disponible ici : <https://www.youtube.com/playlist?list=PL9tnGMqhVynWLAU6bzQFeor2B-mtrTfp2m>

- Le 27 janvier toujours à la Bourse du Travail à Paris, se sont déroulées les rencontres « Tout le monde déteste le travail » pour qui en a, en cherche, l'évite, s'organise au-delà.. Cette journée partait de l'idée que dans la plupart des langues le mot travail évoque la contrainte, la douleur, voire le chagrin ?

Et pourquoi tout l'art du management semble consister à rendre inaudible cette pourtant scandaleuse évidence : travailler revient toujours à se soumettre à une finalité étrangère, jamais à la nôtre ? Il s'agissait d'interroger les formes actuelles du travail, les formes d'exploitation et les ressorts intellectuels ou techniques qu'elles utilisent et les formes d'organisations qui se construisent, s'élaborent et se mettent en place pour y faire face.

Cette journée « Tout le monde déteste le travail » a été un important succès avec une bourse du travail emplies à craquer, débordante avec tout au long de la journée entre 2 et 3 000 personnes qui sont venues participer aux conférences, tables-rondes, ateliers graphiques, projections et débats organisés en simultané dans toutes les salles de la bourse. Une rencontre avec des syndicalistes de Solidaires (Sud PTT, Sud LIDL, Asso), des collectifs comme le CLAP, Blabla grève, des invités internationaux comme la campagne «Make amazon pay» ou Callum Cant initiateur du mouvement européen des livreurs à vélo, des chercheuses/chercheurs, économistes, activistes et écrivains, et enfin les camarades de la ZAD et des syndicalistes des Pays de Loire. (il est possible de visionner cette journée ici <http://chasseauxdrh.com/>)

A travers ces deux journées ce sont des espaces de débat et réflexion qui se sont ouverts, à nous de nous en saisir et de les poursuivre. Les conséquences en terme d'outils à dispositions des salarié-es pour défendre leur santé et leurs conditions de travail après les lois régressives de 2016 et 2017 vont être considérables. Pour autant, les atteintes à la santé, les risques physiques et psychiques n'iront pas en diminuant, bien au contraire, il est donc vital de construire de nouvelles stratégies, de nouvelles alliances pour y faire face. Cela sera un des objectifs des nouveaux états généraux de la santé des travailleuses et des travailleurs auxquels Solidaires participera en mai 2018. Plus que jamais, ne plus perdre sa vie à la gagner est un enjeu essentiel.



« Management disqualifiant et toxique » : l'Etat condamné

Dans cette affaire le décès d'un fonctionnaire victime de harcèlement moral de la part de son chef de service était été considéré imputable au service et donc considéré comme un accident de service. Cependant compte tenu de la gravité de la situation la famille a refusé de s'en arrêter là et poursuivi l'Etat pour obtenir des dommages en réparation des préjudices résultant de la maladie et du décès de l'agent.

Le tribunal administratif a reconnu la responsabilité de l'administration en retenant principalement deux arguments :

- Tous les éléments et témoignages apportés par la famille constituaient bien un harcèlement moral : pratiques vexatoires et de dénigrement à caractère répété du chef de service, interventions et alertes du médecin de prévention, du CHSCT, absentéisme dans le service, étude réalisée par un cabinet extérieur faisant état d'un « *management disqualifiant et toxique* »...L'administration qui contestait la qualification de harcèlement moral n'a apporté aucun élément démontrant le contraire, elle a même osé affirmer que ces pratiques relevaient « *d'un haut niveau d'exigence dans l'encadrement* » ou « *d'une augmentation de la charge de travail*. A cet égard les juges ont rappelé l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 : « *Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* »

- Alors qu'elle était informée du comportement du chef de service l'administration a tardé à mettre fin à ses fonctions et à ce titre l'administration n'a pas respecté l'article 11 de la même loi : « *La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ».

Au vu de tous ces éléments concordants le tribunal administratif a considéré l'administration responsable du décès de l'agent en raison du harcèlement qu'il a subi et du défaut de protection dont il a été l'objet. L'Etat a été condamné à verser à la famille la somme de 60 000 € au titre du préjudice subi.

Ce jugement confirme la nécessité en présence de situations de harcèlement moral d'agir auprès du CHSCT, du médecin de prévention pour faire cesser ces agissements et d'obtenir réparation si l'administration ne respecte pas ses obligations de prévention et de sécurité de résultat.

Préconisations du médecin du travail et obligation de sécurité de l'employeur

Lors de sa visite d'embauche le salarié avait été déclaré apte à son poste par le médecin du travail avec recommandation du port de support de poignet. Or l'employeur ne lui pas fourni l'équipement nécessaire. Quelques mois plus tard il est placé en arrêt de travail pour maladie professionnelle puis déclaré inapte à son poste par le médecin du travail à l'issue de deux examens. Au final il est licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Considérant que son employeur avait manqué à son obli-

gation de sécurité de résultat le salarié a demandé réparation du préjudice subi. La cour d'appel a débouté l'intéressé au motif qu'il ne démontre pas avoir alerté l'employeur sur la nécessité de lui procurer ce matériel allant même jusqu'à préciser que l'employeur était destinataire de la fiche d'aptitude aux fins de conservation mais n'était tenu par aucune obligation concrète visée par le médecin du travail !

Constatant que l'employeur informé de la préconisation du médecin du travail mais ne l'ayant pas mise en œuvre la cour de cassation a conclu que celui-ci avait manqué à son obligation de sécurité de résultat.

Cass.soc., 27 septembre 2017, n°15-28605

Les frais engagés sur prescription du médecin du travail ne sont pas automatiquement des frais professionnels

Dans cette affaire le médecin du travail a prescrit au salarié un examen ophtalmologique qui a été pris en charge par l'employeur. A la suite de cet examen le salarié a acheté une paire de lunettes de vue supplémentaire et en a demandé le remboursement à son employeur qui a refusé de prendre en charge cette dépense.

La Cour de cassation a considéré qu'il ne s'agissait pas de frais professionnels, le médecin du travail n'ayant pas précisé que cette paire de lunettes supplémentaire était nécessaire pour répondre aux besoins de l'activité professionnelle et à l'intérêt de l'employeur.

En application d'une jurisprudence constante, seuls les frais exposés par un salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur sont supportés par ce dernier (Cass.soc., 25 février 1998 n°95-44096 ; Cass.soc., 19 septembre 2013, n°12-15137).

Cass.soc., 5 juillet 2017, n°15-29424

Accident de mission : l'employeur doit prouver l'interruption de la mission pour motif personnel

Si durant une mission un accident survient que ce soit à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante le ou la salarié-e bénéficie d'une présomption d'imputabilité au travail.

Pour contester l'imputabilité au travail, l'employeur ou la caisse primaire d'assurance maladie doit apporter la preuve qu'au moment de l'accident le ou la salarié-e avait interrompu sa mission pour un motif personnel.

Dans cette affaire le salarié s'était blessé à 3h du matin alors qu'il se trouvait dans une discothèque.

La cour de cassation n'a pas retenu les arguments de l'employeur qui estimait que le lieu et le temps de l'accident n'avaient aucun rapport avec la mission ni avec un acte de la vie courante. Car pour les juges l'employeur ne démontre pas que le salarié se trouvait dans cet établissement pour des raisons personnelles, ce qu'auraient pu apporter les témoins de l'accident si on les avait interrogés.

En conclusion l'accident doit être pris en charge au titre de l'article L411-1 du code de la Sécurité sociale.

Cass.civ., 12 octobre 2017 n°16-22481

Drame de Tregunc : La Poste s'enfonce dans le déni



Le 11 mars 2012, Bruno Peuziat, un cadrant du courrier, directeur adjoint des ressources humaines de son établissement, harcelé depuis plusieurs années par sa hiérarchie, mettait fin à ses jours par pendaison sur le lieu même de son travail, le centre courrier

de Trégunc dans le Finistère. Il laissait derrière lui un imposant dossier constitué au fil des ans sur le harcèlement moral dont il était victime et qu'il a expédié aux organisations syndicales départementales, et notamment Sud-PTT 29, juste avant son geste fatal afin qu'elles l'utilisent pour que cela ne se reproduise plus. C'est l'un des drames à l'origine de la mise en place de la «commission Kaspar» qui devait se pencher sur le «bien-être au travail» à La Poste.

En 2012, le CHSCT de la Direction Courrier Ouest-Bretagne à laquelle Bruno Peuziat était rattaché, réuni en urgence dans les jours qui ont suivi avait diligenté une enquête qui lui avait permis de conclure à l'imputabilité de son geste au service et de se prononcer pour la reconnaissance en accident de service. Comme à son habitude dans ces situations dramatiques, La Poste avait opté pour le déni et nié toute responsabilité en refusant de reconnaître cet acte en accident de service par une décision du 27 mai 2013.

L'affaire a été portée par sa veuve, Anne Peuziat, devant le

Tribunal Administratif de Rennes, qui le 4 mai 2016, a rendu son jugement donnant droit à sa demande de considération en accident de service du décès de son mari. Elle a par ailleurs également engagé un procès au pénal afin de déterminer les responsabilités dans la disparition de son mari.

Une fois fois de plus La Poste fuyait ses responsabilités, en faisant appel de ce jugement. Peine perdue, puisque le 10 juillet 2017, la Cour Administrative d'Appel de Nantes venait confirmer le jugement du Tribunal Administratif de Rennes qualifiant le geste fatal en accident de service.

La Poste, s'acharnant dans le déni vient de se pourvoir en cassation, faisant tout pour reculer l'échéance d'un procès au pénal susceptible d'établir les responsabilités de la hiérarchie.

Sud-PTT n'a de cesse de dénoncer la souffrance au travail à La Poste, le management agressif et inhumain avec les drames qu'il suscite, tout comme l'attitude irresponsable de déni qu'adopte La Poste en ces circonstances. Ce cas de Bruno Peuziat n'en est malheureusement qu'une illustration parmi tant d'autres, comme nous le dénonçons, il y a un an lors de la conférence de presse du 26 septembre 2016. Un an après cette conférence, la situation ne s'est pas améliorée et notre fédération n'est pas la seule à le constater à la lumière de la multiplication des procédures administratives et judiciaires contre un employeur public qui est coutumier de la casse sociale.

Amiante dans la Tour Bretagne à Nantes : il est urgent de reloger les agents ! Amiante ou risque incendie... il ne faut pas choisir mais agir !



Plus on cherche d'amiante à la Tour de Bretagne et plus on en trouve. Pourtant le ministère du travail persiste à ne pas vouloir reloger son personnel.

Les nouveaux repérages effectués récemment concluent à la présence de nouveaux matériaux amiantés dégradés nécessitant des travaux de protection. Ils démontrent que le personnel et nos syndicats avaient raison de s'inquiéter et de demander une expertise CHSCT sur le sujet ainsi qu'un diagnostic plus fiable. Par voie de conséquence, les travaux de désamiantage prévus sur les clapets coupe-feu sont reportés alors qu'il y a urgence à les remplacer compte tenu de leur état de dégradation.

Désormais, le choix se resserre entre deux hypothèses : effectuer a minima des travaux en site non occupé, c'est-à-dire avec un relogement temporaire, ou restructurer entièrement la Tour. C'est ce qu'explique le Directeur régional des services du ministère du travail (DIRECCTE) dans un message adressé au personnel le 26 janvier 2018. C'est la reconnaissance qu'une mauvaise maîtrise des travaux risquerait de conduire à des émissions de fibres d'amiante dans toute la tour.

La DRH du ministère du travail, qui a mis plus de 5 mois pour répondre à la demande de rencontre faite par nos syndicats, l'admet également – de même qu'elle reconnaît ne pas respecter la réglementation liée à la co-activité de plusieurs entreprises intervenantes sur le site, ce qui est source de risques supplémentaires.

Que de temps perdu ! Nous l'avions dit et réclamé dès le début de l'été 2017. Les recommandations de l'Inspecteur Santé Sécurité au travail de l'IGAS remises le 19 décembre 2017 invitaient la DIRECCTE à revenir à sa position initiale, et donc à reloger ses agents dans l'attente des travaux nécessaires. Aujourd'hui les agents occupant la Tour de Bretagne apprennent que la situation est pire que prévue. Ils sont purement laissés sans perspective d'amélioration de leur sécurité et santé au travail avec un risque réel et non maîtrisé d'expositions à la fibre tueuse !

La direction a ordonné au personnel de regagner les locaux

en août 2017, après l'exercice d'un droit de retrait légitime, en arguant de mesurages d'air considérés comme « conformes ». Mais conforme à quelle règle ? Il n'y a pas de seuil d'exposition passive aux fibres d'amiante pour les salariés et agents publics. Les occupants de la Tour ne peuvent être soumis à une quelconque valeur limite d'exposition professionnelle. Il n'existe aucun droit à exposer à l'amiante sachant qu'une exposition même minime peut engendrer une maladie professionnelle à long terme.

Les agents ne disposent d'aucune mesure de protection actuellement. Le ministère du travail n'ignore pas que les mesurages ne sont pas une mesure de protection puisque les résultats interviennent dans les 24 ou 48 heures suivantes. Ils tracent seulement une potentielle exposition à l'amiante sous réserve qu'ils soient correctement réalisés.

Pire, la direction place agents et usagers dans un dilemme « risque amiante ou risque incendie » en annonçant que 20% des volets coupe-feu devront être actionnés cette année dans le cadre d'essais incendie obligatoires. Actionner, c'est disperser de nouvelles fibres ; ne pas actionner c'est compromettre la sécurité incendie du bâtiment... l'équation est insoluble !

Le ministère du travail est parfaitement au fait de la dangerosité de l'amiante et des risques incendie puisqu'il est censé assurer la protection des salariés. Il est parfaitement au fait des principes généraux de prévention dont le premier est d'éviter le risque. Mais il s'obstine à mettre en danger la santé de ses propres agents et des usagers accueillis par nos services et continue à refuser d'établir des fiches individuelles d'exposition – et pour cause, ce serait reconnaître sa responsabilité en tant qu'employeur public et copropriétaire.

Le ministère du travail fait moins bien que la direction générale des Finances publiques qui vient de demander un relogement de ses services présents dans la Tour dans les meilleurs délais avant les travaux !

Nos organisations syndicales demandent urgemment des mesures de protection des agents.

Un relogement des agents doit être mis en œuvre immédiatement sans attendre une hypothétique date de démarrage des travaux de traitement des sources de pollution.

Nous soutiendrons toutes les actions permettant aux agents de préserver leur santé au travail.

Justice pour les salariés de SAFT



Le 21 décembre 2017 à 14h, la Cour d'Appel de Bordeaux s'est de nouveau penchée sur les conséquences subies par des dizaines de salariés contaminés au cadmium sur le site de SAFT de Nersac (Charente).

Le premier jugement du 12 janvier 2016 avait condamné l'entreprise et le dirigeant du site pour mise en danger de la vie d'autrui avec risque immédiat de mort ou d'infirmité. Cette décision n'avait cependant pas satisfait les 65 parties civiles (dont un salarié décédé), qui réclament une sanction et des indemnités à la hauteur de ce scandale sanitaire.

Le rappel des faits est édifiant, alors qu'en 1973 la communauté scientifique qualifiait le cadmium comme étant hautement toxique, cancérigène, et générateur d'un empoisonnement cumulatif sans effet de seuil, l'entreprise SAFT en parfaite connaissance de cause a exploité le site de Nersac durant 20 ans sans assurer le moindre investissement nécessaire pour assurer son obligation légale relative à la protection et la santé de ses salariés.

C'est par l'intervention d'un nouveau médecin du travail (poussé à la porte en 2015), appuyé par le CHSCT que le scandale est révélé : en 2012, 82 inaptitudes au travail ! La direction consciente de la mise en danger de ses salariés a malgré tout refusé d'assumer ses responsabilités : en 2013, le site passe sous la coupe de la société Arts Energy, créé pour la circonstance.

Cette société administrée encore aujourd'hui par l'ancien directeur du site SAFT, Patrice LE REUN, affirme sur son site internet que « l'humain est la clé de l'excellence », ce qui cache bien les conditions de travail déplorables.

Les Syndicats SUD INDUSTRIE et les Unions départementales SOLIDAIRES de la Gironde et de la Charente dénoncent cette logique purement financière qui pour préserver ses profits se débarrasse de ses salariés quand ils deviennent encombrants.

Les salariés de SAFT seront au tribunal pour se faire entendre à défaut de leur employeur, par la justice, mais demain serait-ce encore possible ? On peut s'en inquiéter, alors que le cas des ouvriers de SAFT est loin d'être isolé.

Selon le procureur de Paris, il n'y a pas lieu de continuer les instructions sur les enquêtes pénales concernant l'amiante au seul argument que l'on ne peut déterminer avec certitude le lieu d'origine de l'intoxication ! Que de nombreux anciens salariés d'un même site industriel, fortement contaminés par l'amiante en soient tous victimes, n'est pas suffisant pour s'in-

terroger sur la responsabilité des entreprises et de leur dirigeants, selon ce représentant de l'État.

Depuis le gouvernement a emboîté le pas, les ordonnances Macron remettent en cause les CHSCT, qui perdent leur autonomie en devenant de simples commissions d'un CSE de congestion, avec pour mission de « promouvoir » la santé au lieu de prévenir et protéger.

Quant aux remontées d'infos du terrain auprès de leur employeur par les remplaçants des Délégués du personnel, elles ne pourront pas porter sur la santé des salariés.

Pour les métiers pénibles, la précarité grâce à ces ordonnances, deviendra la norme. La stratégie de l'industrie du nucléaire masquant les victimes des radiations va être généralisée et amplifiée, par le développement des auto-entrepreneurs effectuant le sale boulot, sans réel suivi médical et sans patron contre qui se retourner... Les agriculteurs eux aussi sont aujourd'hui auto-entrepreneurs, et ce sont les premières victimes des pesticides, y aura-t'il un jour un procès sur les scandales Bayer/Monsanto ?

La cerise sur le gâteau offerte par le gouvernement Macron aux industriels, sera la suppression du compte pénibilité, remplacé par le compte professionnel de prévention excluant les risques chimiques, privant ainsi les ouvriers d'entreprises telles que Saft, ou Triskalia, du droit à une compensation pour des expositions avérées attentatoires à leur espérance de vie.

Toutes les actions du gouvernement visent à retirer aux salariés les moyens de se défendre et de mettre en évidence des pratiques patronales peu avouables. Ils subissent ainsi une double peine, alors que la principale cause de toutes ces souffrances est l'organisation du travail imposée dans les entreprises.

Le scandale du cadmium, c'est le scandale d'une entreprise qui a délibérément mis ses salariés au pilori pour engranger d'importants profits financiers destinés aux actionnaires.

Sans le CHSCT et sans l'unité, les salariés, n'auraient pu mener le combat actuel.

Les Syndicats SUD industrie et les Unions départementales Solidaires de la Gironde et de la Charente, resteront au côté des salariés de SAFT et continueront de mener le combat contre des organisations du travail mortifères et des projets gouvernementaux bâtis dans les antichambres du MEDEF, dont le seul objectif est de satisfaire les actionnaires au dépens de leurs salariés mais aussi de l'environnement.

A suivre...

Les soignants de Perrens disent « NON à la violence »



Le personnel du Centre Hospitalier Charles Perrens compte chaque semaine ses victimes de la violence dans le huis clos des unités d'hospitalisations. En effet en 3 jours, 3 soignants ont été agressés dans leurs unités. Cette recrudescence des passages à l'acte violents n'est pas une fatalité mais la conséquence de la diminution progressive du nombre de

soignants, de la dégradation des conditions de travail et de la qualité des soins qui en découlent.

Nous refusons d'accepter, de banaliser et de tolérer plus

longtemps cette violence, de la considérer comme inhérente à la psychiatrie. Elle ne fait pas partie de notre travail et nous ne devons plus être les dommages collatéraux de la politique de la Direction qui a les moyens pour construire de nouveaux bâtiments mais pas pour augmenter le nombre de soignants dans les unités. Avec en moyenne 3 soignants pour 20 à 25 patients, nous ne pouvons plus faire de soins psychiques, ni assurer la sécurité de tous, soignants comme patients.

Nous appellerons à un rassemblement devant les unités de soins concernées à chaque fois que des collègues seront victimes d'actes de violence et nous communiquerons systématiquement pour rompre l'omerta.

Quelles stratégies syndicales développer face aux régressions du code du travail ? Réflexions et interpellations...

Le CHSCT a contribué à faire émerger les pressions au travail et les souffrances d'un nombre croissant de salarié-es. Mais le bilan des CHSCT reste contrasté avec souvent bien des difficultés pour faire appliquer le code du travail, pour s'approprier les prérogatives de l'instance, comprendre la réglementation et sa mise en pratique. Par ailleurs, les logiques d'institutionnalisation de l'instance font parfois des dégâts avec des tensions entre les syndicalistes qui s'accommodent des situations et celles et ceux qui remettent en cause le pouvoir patronal. Malgré ces difficultés, des CHSCT (mais pas forcément la majorité) ont beaucoup alertés, mobilisés, agit en justice et mis en cause l'arbitraire patronal. Instance proche des salarié-es, ce sont essentiellement les mobilisations et les possibilités d'agir en justice que le patronat veut remettre en cause avec leur suppression.

La fin de l'action syndicale sur les questions de santé, conditions et organisation du travail ?

Le pire n'est pas forcément écrit et s'il faut continuer à critiquer sans réserve la politique à Macron et la suppression des CHSCT, il faut aussi s'organiser dans le contexte des évolutions du code du travail et ne pas se laisser envahir par un défaitisme sclérosant. Les obligations de l'employeur (règles générales de prévention, obligations de sécurité de résultats), les obligations légales qui s'imposent (sur l'altération de la santé par autrui, sur la mise en danger etc.) ne sont pas supprimées ni atténuées.

Les prérogatives actuelles des CHSCT sont transférées au CSE (Conseil Social et Économique) avec la création, obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salarié-es, d'une commission : la CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) qui peut se voir confier par le CSE « *tout ou partie de ses attributions* ». Cette commission n'aura à pas de droit de vote car les délibérations restent une prérogative du CSE. Il n'y a pas de secrétariat envisagé et pas forcément de compte-rendu ou de PV. Autant dire le poids qu'aura l'employeur dans cette instance qui n'a plus rien à voir avec le CHSCT.

La **composition de cette commission** fait la part belle aux employeurs. Elle sera présidée par l'employeur avec une participation permettant une présence très importante des « collaborateurs » de l'Entreprise. « *L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires. Code du travail L2315-39* ». La cour de cassation vient de confirmer un jugement pour entrave (avec des amendes de 1000 à 5000 euros) déclarant les représentants d'une direction « **coupables d'entrave au fonctionnement régulier du CHSCT pour avoir, lors d'une réunion (...) créé une surreprésentation du personnel de direction, sans assentiment préalable des membres du comité** ». La multiplication des représentants de la Direction dans la CSSCT change la nature de cette instance.

Les membres de la CSSCT sont obligatoirement membres du CSE. « *Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres* » L2315-11 du code du travail. Cela ne laissera aucune marge pour impliquer des militant-es nouveaux ou désigner dans des secteurs où il y a des risques particuliers... Et même si des accords permettaient une extension avec des non membres du CSE, ils ne seraient pas salarié-es protégé-es.

Les attributions de la commission... « *La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attri-*

butions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10 et des attributions consultatives du comité. (Code du travail L2315-38) » Transférer des attributions à cette commission, c'est donc retirer des moyens au CSE (et notamment à une majorité de ses membres). Il y a donc nécessité d'une réflexion pour ne pas transférer d'attributions qui amputeraient le CSE (le nombre de membre du CSE est très supérieur aux membres de la CSSCT et très supérieur aux membres de CHSCT actuels).

Au-dessus de 300 salarié-es, une CSSCT est obligatoire. Mais transférer « *tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail* » c'est se priver de moyens pour l'actions syndicale sur les questions du travail... Faut-il transférer le droit d'alerte pour danger grave et imminent, les enquêtes après accidents ou maladies professionnelles, les enquêtes risques graves ? Dans une entreprise de 850 salarié-es par exemple, faut-il confier ces attributions au mieux à 6 membres de la CSSCT (dans l'hypothèse d'un accord qui remette au niveau des ex CHSCT) ou aux 15 membres du CSE ?

Saisir la justice, rendre un avis motivé, décider d'une expertise restera prérogative du CSE. La question qui se pose est donc celle du transfert ou non des attributions du CSE à cette commission. Les seules attributions que nous devrions accepter de transférer, pourraient être la préparation des 4 réunions du CSE consacrées aux questions de santé travail. Transférer d'autres attributions, ce serait se tirer une balle dans le pied.

Et si le travail, son organisation, les questions de démocratie et de liberté dans le travail devenait un enjeu syndical et un outil de reconstruction du rapport de forces ?

A l'inverse de ce qu'attendent les employeurs, si les équipes syndicales mettent une priorité **sur les questions liées à l'organisation du travail, à la démocratie et aux libertés dans le travail**, et avec des moyens pour une prise en charge politique de ces questions, on pourrait aboutir à des résultats supérieurs aux prises en charge actuelles des CHSCT... La spécialisation des CHSCT avaient des avantages mais aussi des inconvénients et des limites. Dans les CSE, le lien entre gestion (lié aux attributions des ex CE) et les conséquences sur les conditions et l'organisation du travail devrait logiquement être facilité.

Les employeurs craignent peu les échanges dans les instances mais sont sensibles à au moins 3 questions: l'image de marque de l'entreprise notamment dans les médias, les mobilisations internes et externes (et pas seulement les grèves) et les actions en justice qui loin de remplacer les mobilisations peuvent les renforcer. La contestation des politiques économiques, de gestion des entreprises devrait donc être au cœur de l'activité du CSE et des équipes syndicales :

- pour permettre des actions devant les tribunaux ce qui nécessite des droits d'alertes, des PV qui développent les atteintes à la santé, des expertises, des interpellations des médecins du travail etc...
- avec des initiatives dans et hors des entreprises en travaillant en réseaux avec des chercheurs, experts, universitaires...
- avec des expertises risques graves (qui restent financées par l'employeur) nécessitant de préparer des dossiers solides (alertes, preuves, enquêtes, PV, inspection du travail, Carsat, médecine etc.).

Ces initiatives peuvent permettre d'alimenter le débat public et ainsi accentuer la pression sur les employeurs et contribuer aux mobilisations sur ces questions.

Arrêter la gigantesque épidémie de cancers qui se prépare en Asie

L'union syndicale Solidaires s'associe à une campagne internationale très importante pour l'interdiction de l'amiante en Asie, soutenue en France notamment par l'Andeva.

L'interdiction de l'amiante dans deux grands pays producteurs historique (Brésil et Canada) est une avancée très importante. Mais l'épicentre de la lutte pour l'interdiction mondiale de l'amiante se déplace maintenant vers les pays d'Asie qui consomment à présent, à eux seuls, 75% de l'amiante produit dans le Monde.

Une campagne internationale contre l'utilisation de l'amiante en Asie a été engagée par Ban Asbestos Asie et Union Aid Abroad APHEDA (syndicat australien) sous la forme d'une Lettre ouverte aux gouvernements et décideurs en Asie : « Arrêtez l'épidémie de cancers à venir ! ». Les initiateurs souhaitent recueillir des signatures de scientifiques, d'associations de victimes et d'organisations syndicales.

Solidaires a signé cet appel et appelle nos organisations nationales, solidaires locaux et syndicats à le relayer et le signer.

Comment signer ?

Il faut envoyer un e-mail directement à l'adresse openletter@apheda.org.au en indiquant :

- 1) Le nom de la personne
- 2) Le nom de l'organisation ou association
- 3) Le pays
- 4) Une adresse mail

En ajoutant la phrase en anglais : « *I support the campaign Asbestos: Open letter to Governments and other policy makers in Asia* ».

Pour en savoir plus sur cette campagne, vous pouvez aller sur le site en anglais de APHEDA en cliquant sur le lien <http://apheda.org.au/asbestos-open-letter/>

Pour lire la lettre ouverte, elle est ici : https://www.solidaires.org/IMG/docx/lettre_ouverte_aux_gouvernements_et_autres_decideurs_d_asie.docx?12738/8f99d0924f62efd027a16e44b7cdc93dae3e6097

L'usine Foxconn à Shenzhen en Chine : travailleurs et travailleuses exploités, un paradigme du capitalisme sans fard

Shenzhen est une ville du Sud-Est de la Chine, autrefois simple village, elle compte aujourd'hui 30 millions d'habitants venus des zones rurales les plus pauvres pour y trouver du travail. En 1978, la Chine autorise les investissements étrangers, notamment en provenance de Taïwan et de Hong Kong. De nombreuses usines y sont installées. C'est le cas du géant de la télécommunication taïwanais, Foxconn qui y produit les iPhones d'Apple et y emploie des dizaines de milliers de travailleurs et travailleuses. Les conditions de travail y sont telles que le nombre de suicides y augmente de façon catastrophique dans les années 2000, ce que les autorités locales ne peuvent plus feindre d'ignorer. Ces dernières font pression sur Foxconn pour augmenter le salaire moyen des ouvriers et ouvrières, qui va être doublé en 2010. Mais cela ne change rien aux conditions de travail effectives dans l'usine. Foxconn délocalise alors une partie de la production à l'ouest du pays, Zheng Zhou où la main d'œuvre est moins « chère ». Pour l'usine de Shenzhen, Foxconn a alors une idée, embaucher des étudiant-es « en formation » : « l'avantage » est qu'ils et elles sont employé-es sur des périodes plus courtes, pendant les pics de production, qu'ils et elles ne se plaignent pas ou moins et sont de toutes façons remplaçables du jour au lendemain, le tout sous couvert de « formation professionnelle » et avec l'aval du gouvernement local. Les étudiant-es qui y travaillent décrivent des conditions dignes du 19^e siècle : ils ne sont pas formé-es mais doivent tout de suite s'adapter à des cadences de travail calquées sur le taylorisme le plus poussé, avec des ouvriers plus expérimenté-es, des objectifs de production par jour irréalisables. Quand ces objectifs ne sont pas atteints, c'est non

seulement celle ou celui qui n'y est pas arrivé qui est « puni » en ne touchant pas la misérable prime promise (et pourtant nécessaire, vu le niveau des salaires), mais aussi l'ensemble des autres travailleurs et travailleuses de son unité de production et leur supérieur hiérarchique. La pression est énorme, surtout qu'en période de pic de la production, avant la sortie d'un nouvel iPhone, en général de juillet à septembre et avant les fêtes de Noël, les journées de travail peuvent atteindre 15 heures ! Pour un salaire de 300 euros par mois, environ, ce qui est à peine de quoi vivre et se loger dans une ville où l'afflux des populations cherchant du travail et la spéculation immobilière sont énormes. Résultats : des accidents du travail, des mutilations, des burn out et dépressions, des suicides, à nouveau. Les heures supplémentaires lors des pics de production ou des week-ends... ne sont pas payées. Pour accroître encore ses bénéfices, Foxconn a robotisé ses chaînes, remplaçant 1/3 des ouvrières et ouvriers notamment délocalisés à Zheng Zhou. Les employé-es doivent s'adapter aux cadences des machines, les stratégies collectives qui consistaient à ralentir le travail de façon concertée pour souffler deviennent inopérantes, et les pressions physiques et psychologiques augmentent. Ils et elles ne peuvent pas compter sur le syndicat maison, affilié à l'AFCTU, confédération syndicale chinoise qui est une courroie de liaison de l'Etat. SACOM a mené des campagnes pour dénoncer cet état de fait, dont dernièrement pour la sortie de l'iPhone X, dont le « coût du travail » représente moins de 0,5% du prix de vente de l'objet de luxe. Solidaires y a modestement participé en organisant un rassemblement devant l'Apple store de St Germain à Paris le 3 novembre. Depuis des années SACOM dénonce les suicides, les accidents du travail et toutes les formes d'exploitation dont sont victimes les travailleuses et travailleurs du sous-traitant d'Apple. Apple, depuis, a annoncé dans The Guardian, une politique de « 0 tolérance » concernant le non-respect du droit du travail dans l'usine de Shenzhen. C'est une petite victoire, mais il restera à surveiller l'application de ces déclarations dans l'avenir.

Pour résumer, nous avons : une multinationale, Apple, qui fait appel à une autre multinationale, Foxconn, qui travaille en Chine et profite de la complicité de cet Etat autoritaire pour exploiter les travailleurs et travailleuses chinois. Un paradigme du capitalisme sans fard, tel qu'il tend toujours à rechercher les profits en méprisant l'humain avec la complicité de l'Etat. Et c'est le cas de très nombreuses multinationales à Shenzhen et en Chine plus généralement. Comme ce dernier pays, du fait de la révolte de travailleurs et travailleuses au tournant des années 2010, a été contraint d'améliorer sa législation du travail, c'est maintenant vers la Cambodge, le Vietnam... que se tournent ces multinationales, à commencer par... les chinoises. Multinationales, exploitations multiples : Stop MultiExploitation !



QUAND LES ÉCRIVAINS RACONTENT LES RESTRUCTURATIONS ET LA FINANCIARISATION DES ENTREPRISES

Marc LORIOLO

Le discours dominant sur l'économie présente le détricotage du droit du travail, la désindustrialisation, la montée des inégalités, comme des nécessités économiques. Les droits sociaux, les syndicats, les services publics sont vus comme des freins, des charges, qui pèseraient sur l'économie et les entreprises (confondues pour l'occasion). Cette idéologie vise à délégitimer tout récit alternatif, immédiatement taxé d'incompétence. Contre cette vision abstraite du travail, les romanciers, au premier chef ceux qui ont nourri leur écriture de leur propre expérience du monde du travail et de l'entreprise, nous racontent une autre histoire, d'autres points de vue.

Des fermetures programmées pour le profit

La gouvernance des entreprises est de plus en plus centrée sur les bénéfices à court terme pour les actionnaires plutôt que vers l'investissement dans l'appareil productif et les relations sociales. Les investisseurs cherchent à acquérir des entreprises dont la qualité des produits est reconnue, qui n'ont pas trop de dettes et des effectifs suffisants, qui n'ont pas encore délocalisé leur production, qui disposent d'équipements performants. En réduisant les effectifs, en délocalisant, en sous-traitant à moindre coût certaines tâches, en gelant les investissements, en exploitant les brevets existants, le but est d'augmenter la rentabilité à court terme.

Gérard Mordillat, ancien ouvrier (dans l'imprimerie) devenu écrivain et documentariste a retracé à travers plusieurs romans la chronique de la destruction des sites industriels du Nord et de l'Est de la France. Dans *Les vivants et les morts*, un groupe allemand contraint une de ses entreprises françaises à licencier une centaine de personnes, réduire les primes et supprimer le treizième mois. Aucun investissement n'ayant été fait depuis des années, l'équipement est obsolète et tombe souvent en panne, ce qui plombe la productivité. Avec le soutien financier des pouvoirs publics, de nouvelles machines-outils sont commandées, mais à une entreprise du même groupe qui n'est pas la plus compétitive. Seules trois des six machines commandées sont livrées et ordre est donné de les renvoyer au constructeur pour un soi-disant vice caché. En fait, c'est vers une autre filiale du même groupe, en Espagne, que devraient être envoyées les machines pourtant financées par l'aide publique. Puis le groupe Allemand vend toutes ces entreprises à un holding américain, domicilié dans un paradis fiscal. Ce nouveau propriétaire ne s'intéresse en fait qu'aux brevets, aux licences et à la marque qu'il entend valoriser dans des pays à bas coût de main

d'œuvre. Il dépose brutalement le bilan et se retire totalement du jeu, laissant les fournisseurs, les salaires et les primes de licenciement impayés.

Dans *Rouge dans la brume* (2011), le représentant des salariés d'une autre entreprise en lutte explique aux médias : « Pourquoi l'entreprise fermerait-elle, mettant plus de de trois cent personnes au chômage ? Ni pour des raisons structurelles, ni pour des raisons de perte de compétitivité. Uniquement pour des raisons financières. Ce qui est inacceptable, honteux. Les actionnaires du groupe veulent toucher le beurre, l'argent du beurre et je reste poli pour ce qu'ils veulent de la crème. Avec la fermeture de la Meka, ils espèrent empêcher non-seulement les fonds publics mais les dividendes produits par la délocalisation de l'usine en Serbie. Comment justifier la suppression d'un seul emploi quand vous engrangez en un trimestre 666 millions d'euros de bénéfices nets ? » (185)

Un savoir-faire ouvrier dénié

Les ouvriers qui perdent leur emploi perdent aussi un savoir-faire reconnu et qui donnait sens à leurs efforts. Ils perdent également l'appartenance à un collectif qui valorisait leur conception du travail bien fait et les protégeait contre la tentation de sacrifier la qualité sur l'autel de la rentabilité. Avec l'éparpillement des travailleurs (vers le chômage, la préretraite, des emplois précaires, la mise à son compte...) l'autre n'est plus un collègue et un soutien, il devient une menace et un étranger. « Il y a eu un repli général après les licenciements. Plus d'invitations chez les uns, chez les autres ; plus d'apéro pour un ou pour un non, plus de pots de départ, plus de retrouvailles au Cardinal à l'heure de la messe ou du marché. Chacun chez soi a été promulgué comme une règle commune » (*Les vivants et les morts*, p. 258). A propos du licenciement des salariés les plus âgés : « Il n'y a pas que les souvenirs des luttes dont Format (le directeur) s'est délesté, il y a aussi le métier, ceux qui savent de l'intérieur comment tourne la boîte, à qui on ne peut pas dire faites ci ou faites ça parce qu'ils savent comment ça marche, ce que ça coûte, ce que ça rapporte ». (*Les vivants et les morts*, p. 267-68).

Dans *Ce qu'il nous faut, c'est un mort* (2016), Hervé Commère, décrit, en s'inspirant de l'histoire des ouvrières couturières de Lejaby, comment un collectif de travail soudé autour du partage d'un savoir-faire et ancré autour d'une histoire locale, est volontairement détruit pour affaiblir toute velléité de résistance syndicale et préparer la vente à un fond de pension américain : redresser les comptes sur le papier, éradiquer les syndicats et la

>>>



Marc LORIOLO
SOCIOLOGUE, IDHES
PARIS 1

contestation, supprimer les avantages acquis, tout cela pour rendre l'entreprise plus désirable pour les acquéreurs. Il décrit comment le propriétaire, petit-fils du fondateur, engage pour cette tâche un avocat spécialisé en droit du travail dont c'est le métier. C'est d'abord au plaisir et à la fierté du travail qu'il s'attaque, par exemple en changeant les ouvrières de postes sans raison : « Aucune des couturières ne sera plus, désormais, au poste qu'elle occupait jusqu'à présent. Certaines changent simplement d'allée, retrouvent une machine similaire, qu'elles vont cependant devoir apprivoiser, ce qui peut prendre des jours avant de la sentir vraiment. D'autres changent carrément d'affectation : une qui insérait les baleines se retrouve à assembler des triangles de soie, une autre qui fixait les agrafes est désormais en charge de la piqûre principale, celles des culottes passent aux soutiens-gorge et vice versa. Plus aucune, surtout, n'est entourée des mêmes collègues. Elles se connaissent toutes, bien sûr, de même qu'elles sont capables d'assumer les différentes tâches qu'on leur assigne, mais la finesse des relations, le soin dans le détail et les gestes, la confiance, tout cela est perdu et ne reviendra pas avant des semaines ». Puis les avantages sont rognés ou supprimés (loyers augmentés, prime supprimée...) : « Casser aussi la productivité, a objecté Vincent. L'homme a souri avec un air d'évidence : — La meilleure des raisons pour annuler la prime. Puis il s'est approché de lui : — Vous perdez en productivité. Donc, vous perdez de l'argent. Donc, vous arrêtez la prime. Le tout est d'en perdre moins que ce que vous économisez ». Enfin la peur et le chantage à l'emploi, par exemple en licenciant arbitrairement tous ceux qui contestent : « Bien sûr, ils ne seront pas licenciés, nous perdrons. Mais la procédure prendra du temps. Un temps durant lequel chacun va craindre pour sa place et se faire petit. ».

Avec Bois II (2014) la romancière Elizabeth Filhol, qui a travaillé dans le domaine de la gestion et notamment dans le conseil aux comités d'entreprises, retrace la liquidation judiciaire organisée d'une entreprise bretonne d'échafaudage industriel. Cette entreprise, Fortin (du nom de son fondateur), qui a succédé aux mines d'ardoises et de fer, a été innovatrice et pionnière dans son domaine, mais est cédée, à la mort de son fondateur au groupe Pechiney, qui récupère ainsi les brevets, les savoirs faire et la bonne réputation du produit puis met en œuvre une première restructuration. Pechiney est ensuite racheté par le canadien Alcan qui envisage de réduire ses capacités de production en Europe. Pour éviter un coûteux plan social (et ne pas avoir à payer la dépollution du site), Alcan préfère revendre à un investisseur, Mangin, qui promet de reconverter le site vers la production de panneaux solaires. Mais aucun investissement n'est fait, la marque ayant été revendue à une entreprise polonaise (dont les ouvriers ont été formés par des salariés expérimentés de l'ex-Fortin), la production en France continue sans la marque. Le produit, perdant de sa notoriété ne se vend qu'à plus faible prix. Un début d'activité d'importation (et non de production) de panneaux solaires commence sur le site, mobilisant trois salariés sur la centaine de l'usine. Mangin qui ne passe qu'une fois par semaine sur le site, fini pas envoyer aux représentants du personnel une lettre les avertissant qu'il n'est pas certain de pouvoir continuer à verser les salaires. Ils apprennent alors que l'entreprise a déposé le bilan est se trouve en redressement judiciaire. Mangin leur propose de se tourner exclusivement vers l'importation et la commercialisation de panneaux solaires afin de garder un petit nombre d'emplois non précisé. « Il se projette déjà dans l'après, l'après de la production industrielle au sein de son groupe, remplacée par d'autres activités plus rentables, plus immédiatement profitables et sans toute cette lourdeur derrière. Un cabinet d'étude et d'expertise technique, des immeubles de bureau gérés par sa société immobilière, des placements défiscalisés via la holding au Luxembourg, toute la boîte à outil de l'ingénieur nouvelle formule, plus friand d'ingénierie financière que d'innovation technologique » (p. 124).

L'entreprise possède un entrepôt en proche banlieue parisienne dans un quartier en pleine réhabilitation et dont la valeur réelle (bien supérieure à celle inscrite au bilan) pourrait permettre de maintenir les salaires et de relancer la production. L'insolvabilité de l'entreprise est le fruit d'une politique délibérée de la part d'Alcan et de Mangin, ce dernier n'ayant réalisé que des dépenses qui lui étaient favorables à lui et non à l'entreprise (mouvements de fonds en faveur de sa holding, location de locaux et de véhicules en leasing, « lignes de crédit, subventions, prestations facturées aux filiales », etc.). « Toute son intelligence mise au profit d'un portefeuille

d'actifs qui grossit, et enfle, et la certitude de pouvoir encore grossir et toujours accumuler davantage. » (p. 133)

L'entreprise, objet de spéculation

Olivier Chantraine ancien cadre d'une multinationale agroalimentaire qui a créé une biscuiterie artisanale bio décrit avec humour, dans son premier roman (Un élément perturbateur, 2017) les liens troubles entre le monde de la fusion-acquisition et le monde politique. « Je travaille pour l'influente autant que secrète Offshore Investment Company. Un petit monde de quinze personnes échappant à toute logique, au cœur du VIII^e arrondissement. À tout contrôle aussi. Ici les associés se creusent les méninges pendant des heures pour créer les meilleurs montages financiers permettant à leurs clients d'investir et de ressortir de boîtes dans lesquelles ils ne mettront jamais les pieds, sans que l'argent ne transite jamais par la France. »

Du fait son incapacité à mentir, le narrateur est inadapté à ce monde de la finance et de l'optimisation fiscale. Il est toutefois associé à un projet trouble de vente à un groupe japonais d'une entreprise agro-alimentaire très largement surcotée. L'objectif est de dégager une forte plus-value permettant de financer la campagne du ministre des finances et futur candidat à la présidentielle. « Le business plan de Laura est génial, comme d'habitude, mais j'ai de gros doutes sur la capacité des Japonais à l'exécuter correctement, surtout avec la bande de truffes de Français à la tête de la boîte aujourd'hui. Je fais part de mon scepticisme à Laura. Elle me répond d'un air las que j'ai tendance à oublier que nous sommes payés pour que les affaires se fassent, coûte que coûte, et que le schéma d'optimisation fiscale imparable proposé par notre bonne Offshore Investment Company se chargera d'alléger le coût de l'acquisition in fine. » Il s'agit alors de rendre l'entreprise la plus rentable possible, mais juste sur le papier : « Pour ma part, aidé par mes fidèles employés administratifs, je m'emploie à cosmétiser comme il faut les comptes des diverses sociétés rattachées à la holding. L'ensemble des schémas juridiques et fiscaux ont été préparés en vue de la cession, et nous avons suffisamment fait le ménage dans les bilans pour valoriser au maximum la cession de l'entreprise aux Japonais. »

Avec les fusion-acquisition l'entreprise devient l'objet de « deals », c'est-à-dire de vente et revente avec le maximum de plus-value à court-terme. Par un travail comptable, des licenciements et des baisses d'investissement pour augmenter la valeur boursière, il s'agit de rendre la mariée la plus belle possible pour de fructueuses opérations. Cela est qualifié de « création de valeur » alors qu'il s'agit de captation de richesse (et non de création de nouvelles richesses) ; d'autant que les entreprises en sortent fragilisées à long terme. Comme l'ont montré les recherches sociologiques de Valérie Boussard, ce travail se fait d'autant mieux que l'on ne connaît pas l'entreprise et les personnes qui y travaillent : l'objectif est de construire une image purement financière et non de rentrer dans les détails techniques et humains ! Dans cette vision de l'économie, les salariés ne sont plus vus comme des producteurs, mais comme des charges, des résistances, pour la « création de valeur ».

Dans Le poisson pourrit par la tête (burn-out), Michel Goussu (2015) décrit le « burn-out » vécu par un cadre moyen du secteur de l'assurance. Il souffre de se mettre au service d'une activité financière qui ne tourne plus que pour ses propres intérêts, au détriment de l'économie réelle. « L'argent peut aussi faire de jolies cascades ; les Assets Managers arrosent les sociétés d'assurance-vie, qui arrosent leurs commerciaux, qui arrosent les conseillers de gestion de patrimoine. Mais qui remplit la bouteille ? Qui finance ce petit système de rétrocommissions, pas du tout occulte, tout à fait légal ? L'économie réelle. Les délocalisations, les licenciements. Mais l'économie réelle, dans ce petit bar, on n'avait pas vraiment le temps d'y penser. » (p. 42) Plus loin, le narrateur déclare : « Je ne veux pas que mon fils me dise : « papa, c'était bien de travailler dans la finance quand elle flinguait l'Europe, mettait la Grèce sous tutelle, intensifiait à dessein la guerre économique sur tous les continents » (p. 185).

Plutôt que la difficile étude de gros pavés d'économie politique, la lecture des quelques romanciers qui décortiquent avec sagacité notre nouveau monde économique peut nous armer pour résister aux fausses évidences du discours libéral, le plaisir de la lecture en plus !

OU À QUOI SERT LE DROIT « PROTECTEUR » DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS...

Le bulletin « Et voilà » poursuit la publication entamée avec le n°52 du regard de terrain d'un inspecteur du travail : épisode 3

Août 2010 : la société X, est informée qu'elle a perdu le marché de sous-traitance de l'usine d'incinération A*** filiale du groupe international N***. Le groupe N***, leader mondial sur le marché de l'environnement (et donc sur la gestion des déchets ménagers), s'est depuis longtemps recentré, comme on dit, sur le cœur de son métier : la gestion, le pilotage financier, managérial, et passe encore, industriel. Le reste se doit d'être sous-traité. Ainsi de l'usine A : quelques techniciens sont là, autour du directeur du site, pour piloter l'ensemble. Le nettoyage, le sablage, tâches toutes prosaïques sont de ce fait déléguées à des entreprises qui en font le « cœur de leur métier ».

L'entreprise B***, spécialisée dans le ramonage et qui a emporté le marché et elle arrive avec armes et bagages le 13 septembre 20..au sein de l'entreprise X***. Dire avec armes et bagages est en fait un bien grand mot : il s'agit juste de quatre salariés dont M.K. et un chef d'équipe. C'est tout : juste leurs mains, leurs bras, leur « force de travail » comme on disait naguère. Des trois autres, je ne sais rien, si ce n'est que le chef d'équipe n'a pas fait de véritable « formation renforcée à la sécurité pour ce qui concerne mon blessé, mutilé à vie.

Je ne sais rien de plus sur la société B***. Et ce n'est qu'en pianotant aujourd'hui, bien des années plus tard, qu'elle avait été créée juste quelques mois auparavant. Et n'employait, n'emploie toujours qu'une poignée de salariés : une dizaine au plus.

Quant à M.K., tout ce que je sais de lui, parce que j'ai sous les yeux son contrat de travail, c'est qu'il avait 22 ans et quelques jours ans le jour de l'accident, qu'il avait été recruté, la veille, , sous contrat à durée déterminée de une semaine, « pour « accroissement ponctuel activité» car, « La société a obtenu des commandes ponctuelles auprès d'un client important » : va ainsi puisque la Cour de Cassation estime cela grandement suffisant, alors que les textes énoncent que le contrat doit mentionner « les motifs précis » du recours au contrat à durée déterminée. Quant aux autres, ma collègue ne s'est pas préoccupée de leur statut. Sans doute avec raison : les procureurs ne intéressent qu'aux faits entretenant une causalité directe avec l'accident du travail. Pourtant, j'aurais aimé savoir, prêt à parier qu'ils n'étaient pas moins précaires que lui. Tout autant, j'aurais souhaité savoir pourquoi le contrat de M.K. n'était conclu que pour une durée d'un mois, alors que les contrats de sous-traitance en nettoyage industriel ne sont jamais conclus pour moins d'un an

13 septembre : M.K. débute donc son contrat, pour B***, dans les murs de l'usine de la société X***, que découvre donc chacun des compagnons qui y sont détachés, ainsi que le contremaître, qui ne la connaît sans doute pas davantage. Ce jour-là, tout se passe, selon ce que l'on sait, normalement...Et M.K. « bénéficie », ce jour-là, de la « formation renforcée à la sécurité » grâce à son statut de salarié sous contrat à durée déterminée. Mystère du droit : ses compagnons, découvrant comme lui ce site, s'ils étaient sous contrat à durée indéterminée, sous CDI comme il est d'usage de dire dans cette langue

vérolée d'acronymes, tout aussi néophytes donc dans ce petit univers aurait été exclu de ce petit rituel, estimé par ma collègue et en l'occurrence tout à fait insuffisant, épinglant ainsi une infraction aux articles L.4142-2 et L.4154-2 du code du travail...

14 septembre : M.K. prend son service de nuit à 19H30. Vers 22h30, se produit un bourrage, un premier bourrage. Il fait signe au conducteur des machines, perché là-haut, dans la cabine de commande. Un salarié, agent de maîtrise assurément, du client, du client-qui-est-roi est hélé, sollicité humblement. Toutes les machines sont arrêtées et non celle seulement qui pose problème car il n'est pas possible de faire différemment. C'est là la procédure. Après dix minutes d'arrêt de la production, de la production de destruction de nos déchets, coupure des circuits de commandes, débouillage à la main (par M.K.), relance des machines, tout fonctionne de nouveau. Mais pour bien peu de temps : un nouveau bourrage se produit.

J'imagine. Non : je sais. M.K. hésite un instant. Faire tout arrêter de nouveau ? Il a bien vu l'impatience des techniciens, là-haut, leur agacement. Il faut sortir la production. Et lui aussi adhère à cet impératif, inéluctablement. Le flux doit s'écouler, jouissance en cela, disaient Deleuze et Guattari, éviter les coupures de flux. Et quand bien même n'y aurait-il ce flux auquel on participe, il y a la crainte. « Si le client est insatisfait, parce que je fais trop arrêter ce flux, que je fais trop souvent arrêter les machines, mon contrat ne sera pas renouvelé, comme il m'a été promis, si tout se passait bien, et je retournerai au chômage de longue durée » pense-t-il. Et alors, il plonge la main...

Ma collègue me contera, cela ne figure pas dans son procès-verbal, cela n'est pas digne d'y figurer que les employés de la société X***, lui montrèrent, après, lors de son enquête, un balais caché derrière un pilier, bien abîmé, portant les stigmates que lui avait laissés une machine qui l'avait mordu à maintes reprises. Il s'agissait de l'instrument qu'utilisaient les compagnons du prestataire précédent lors des incidents identiques, à l'évidence courants. Mais bien sûr, nul n'avait été là pour donner le « truc », le « coup de main », le « mode opératoire », ni bien entendu les anciens qui étaient partis la veille, peut-être aujourd'hui licenciés suite à la perte de ce « marché », ni même les techniciens de X***, trop de murailles les séparent : origine sans doute, caste, et employeurs. Eux contrôlent, pilotent, surveillent face à leurs pupitres. Comment reconnaître alors que ce tableaux de bord, malgré toute la technologie qui les gouvernent, et les programmes informatiques soigneusement agencés, ne commandent pas le réel, ce qui se passe, se fait « en bas » ?

Que s'est-il passé ? Je veux dire : pourquoi cet accident est-il advenu ? J'ai tenté en prenant cet accident comme archétype, de mettre à jour, à nu, l'existence de trois chaînes causales.

à suivre dans un prochain bulletin... >>>

SYNDICALISME ET SANTÉ AU TRAVAIL

QUEL RENOUVELLEMENT DE LA CONFLICTUALITÉ AU TRAVAIL ?

LUCIE GOUSSARD, GUILLAUME TIFFON



À l'heure où se multiplient les témoignages de salariés en souffrance et s'accumulent les études faisant état d'une dégradation des conditions de travail, les organisations syndicales sont plus que jamais attendues sur le terrain de la prévention des risques professionnels.

Comment s'emparent-elles de ce sujet, longtemps resté dans l'ombre des revendications sur l'emploi et la rémunération ? Dans quelle mesure parviennent-elles à s'extraire des raisonnements hygiénistes et individualisants qui rendent les salariés responsables des maux dont ils souffrent ? En quoi sont-elles amenées à renouveler leurs pratiques ou, au contraire, à réinvestir des questions déjà posées dans les années 60-70, au moment où certaines d'entre elles critiquaient le taylorisme, militaient pour le droit d'expression des salariés et lut-

taient contre les cadences infernales ? En somme, quelles revendications portent-elles aujourd'hui sur le travail, son organisation et ses finalités ?

Cet ouvrage réunit des contributions d'universitaires, de syndicalistes et d'experts CHSCT traitant de ces questions. Il s'adresse aussi bien aux chercheurs en sciences sociales qu'aux acteurs de la prévention des risques professionnels – syndicalistes, formateurs, ergonomes, médecins, inspecteurs du travail, etc. – souhaitant s'emparer de cette thématique pour redynamiser le conflit social et penser de nouvelles voies d'émancipation des travailleurs.

Lucie Goussard et Guillaume Tiffon sont sociologues, maîtres de conférence à l'université d'Évry-Paris-Saclay et chercheurs au Centre Pierre Naville.

LES ESPACES DU TRAVAIL

ENJEUX, SAVOIRS, PRATIQUES

FRANÇOIS HUBAULT (SOUS LA COORDINATION DE)

Le travail est une expérience qui se déploie dans des espaces multiples mais toujours articulés les uns aux autres. Espace physique, espace social, espace dématérialisé, espace symbolique, espace public, ... : comprendre à quelle diversité d'espaces l'activité est articulée, quelles dimensions elle habite vraiment, c'est un enjeu à la fois d'analyse et de conception des dispositifs mis en place pour la soutenir. Comprendre comment les plans – anthropologique, politique, technique, opératoire, ... – organisent les conditions par lesquelles l'activité les reprend dans une expérience toujours singulière, telle est bien l'ambition de ce séminaire.

Les contributeurs, très divers dans leurs approches, ont permis de cibler plus particulièrement les thèmes suivants :

– les dimensions de l'espace qu'il faut considérer pour penser l'espace en rapport avec l'activité qui s'y déploie, en rapport avec ceux qui l'habitent, ...

– dans quelle mesure l'évolution des organisations pose-t-elle de nouvelles questions ou fait-elle surgir de nouvelles dimensions liées à une inscription spatiale nouvelle de l'activité ?

– les effets de l'espace sur l'activité : conditionnement / soutien, contraintes / ressources, pénibilité / confort, ... : de quoi dépend la qualité de l'espace pour l'activité ?

– ce que veut dire concevoir-organiser-gérer à partir de la prise en compte de l'expérience qu'ont les usagers-utilisateurs-opérateurs, ... – de l'espace dans lequel on projette leur activité ?

– dans quelle mesure une approche spatialisée de certaines questions sensibles dans l'ordre social comme dans l'ordre professionnel – violence, incivilité, RPS, coopération, solidarité, ... – permet-elle d'innover dans l'intervention, et d'enrichir leur compréhension ?

Les espaces de travail
Enjeux, Savoirs, Pratiques

Édité par François Hubault



Coordonné par François Hubault

OCTARIS

LA REVUE DESSINÉE



La Revue Dessinée est un magazine trimestriel, numérique et papier, de reportages, documentaires et chroniques en bande dessinée. Tous les trois mois, ce sont 228 pages d'informations dessinées qui vous sont proposées, sur tablette ou en librairie.

Les sujets régulièrement abordés par cette revue concernent : le politique (Accord TAFTA - Aube dorée - Balkany - Chiffre du chômage - Communicants - Loi Macron - Service d'action civique - À

l'école du fn), l'écologie (Agrobusiness - Algues vertes - Gaz de schiste - Géo-ingénierie - Météo - Ressources énergétiques - Écologie numérique - Énergies extrêmes), la société (Éducation - Migrants - Service public - Uber).

Dans le numéro actuel (18), il y a par exemple un article sur les parafoudres.

Pour s'abonner, 4 numéros par an, 60 € : <https://www.larevedessinee.fr/>