

Le dossier

Septembre 2008

31 janvier 2008

Assemblée générale des CHSCT

Compte rendu des travaux

SANTÉ &
TRAVAIL



MAISON
SOCIALES
QUOTIDIEN
www.WK-RH.fr

JURISPRUDENCE

Le CHSCT doit être consulté avant la mise en place d'entretiens d'...





Introduction

Yves BONGIORNO,
animateur du collectif «Conditions de travail»

La manifestation du 13 octobre à l'appel de la Fédération Nationale des Accidentés du Travail et des Handicapés (FNATH) et de l'Association Nationale de Défense des Victimes de l'Amiante (ANDEVA) avec la CGT, à laquelle notre fédération a apporté grandement sa part, aura marqué l'année 2007 en terme de mobilisation. 20 000 manifestants, c'est une première sur les conditions de la réparation des dégâts causés par le travail mais aussi pour transformer celui-ci.

Cette manifestation a eu une grande efficacité, d'abord celle d'empêcher les conséquences désastreuses de l'accord sur la branche accidents du travail et maladies professionnelles signé par trois organisations syndicales. L'autre est d'accentuer le débat sur le travail.

En ce début 2008, l'actualité est encore chargée sur les conditions de travail avec de nombreuses négociations en cours ou en perspective :

- La négociation sur la retraite anticipée pour travaux pénibles qui patine.
- La négociation sur la transposition de deux accords européens, le patronat s'est enfin décidé.
- Sur l'amiante, notamment sur l'Allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA), le barrage dressé par le ministère pour ne rien

inscrire se fissure. Patronat et pouvoirs publics voudraient bien changer les règles. Grâce à la mobilisation des victimes et leurs associations, depuis la manifestation du 13 octobre dernier, c'est plus difficile pour eux.

■ A la suite de la conférence gouvernementale, plusieurs négociations s'annoncent :

- Sur le rôle des CHSCT.
- La suite logique c'est la négociation sur ce que l'on met en place pour les petites, très petites et moyennes entreprises qui n'ont pas de CHSCT.
- Autre point prévu en négociation, « les modalités d'alerte sur les conditions de travail par les salariés ». Au départ, nous avons fait la proposition d'une procédure sur la mise en danger mais la formulation écrite par le ministère n'est pas claire. Nous pousserons notre revendication

Dans cette actualité riche, notre intervention sur les conditions de travail dans la métallurgie continue de progresser et bien sûr il nous en reste encore à faire.

De nombreux groupes ont mis en place des coordinations de CHSCT et gagnent en efficacité et en anticipation. Par exemple sur EADS, les camarades ont travaillé à deux reprises sur les composites de carbone de plus en plus utilisées dans l'aéronautique. Ils ont cerné plusieurs risques. De là, ils ont saisi l'Agence Française de Sécurité Sanitaire de l'Environnement et du Travail (AFSSET).

L'expérience de la lutte des victimes de l'amiante nous est utile pour anticiper et ne pas attendre.

Autant sur les groupes nous avons progressé, autant sur une coordination régionale, nous sommes en rade sauf sur la région parisienne. Les CHSCT se rencontrent régulièrement et font un travail remarquable.

Notre bataille contre la triche sur les déclarations d'accidents du travail a fait un bon en avant. L'action des camarades de Renault Cléon a permis de démontrer tous les mécanismes de triche au travers du

Sommaire

Introduction	p. 2
Organisation du travail, stress et TMS	p. 3
Débat	p. 4
Psychologie du travail	p. 6
L'actualité sur l'amiante	p. 7
L'amiante	p. 8
Débat	p. 9
Le congrès fédéral	p. 10
Les problèmes rencontrés par les CHSCT	p. 10
La méthodologie syndicales	
et les risques psychosociaux	p. 11
Débat	p. 13



rapport de l'inspection du travail. La semaine dernière, avec un représentant de la CGT Cléon, nous avons rencontré le directeur de la branche sur cette question. Il est temps d'arrêter cette triche. Non seulement c'est une escroquerie au régime général mais elle a des conséquences graves. Comme les petits accidents cachés ne peuvent pas servir d'alerte, nous assistons à une recrudescence d'accidents mortels comme dans la sidérurgie ou l'automobile.

De plus en plus de CHSCT cherchent à comprendre plus profondément les choses en exerçant leur droit d'appel à expert. Cette demande montante tire une diversité de l'offre, nous devons être attentifs aux contenus des expertises.

Nous devons être exigeants sur « à quoi doit nous servir une expertise ».
Elle doit pointer des leviers pour changer concrètement les choses dans les mois et années qui suivent. On a quelques expériences de ce type, vous aurez un témoignage cet après midi.
Pour la retraite anticipée pour travaux

pénibles la mobilisation n'a pas été à la hauteur, le 4 mars ce sera une nouvelle occasion pour monter la barre.

La conférence gouvernementale de septembre a confirmé que les pouvoirs publics sont aussi sur la question du contenu du travail.

L'idée que le travail ne tourne pas rond et qu'il faut prendre la question à bras le corps est devenue une idée dominante parmi tous les acteurs de la vie sociale et politique.

Le fait que le travail est dans le débat public décuple notre responsabilité. Nous avons l'action pour « travailler autrement ».

Je vais juste pointer quelques défis à relever pour transformer radicalement le travail :

- Reconquérir des espaces dédiés au «repos, détente», d'initiatives, de création.
- Reconstruire des collectifs de travail, des lieux où l'on peut discuter, débattre de son travail.
- Introduire la démocratie dans l'organisation du travail à partir du droit d'expression, en arriver à négocier l'organisation du travail.



Organisation du travail, stress et TMS

Philippe DAVEZIES,
Enseignant-chercheur en médecine et santé au travail

L'histoire dont je vais me servir vient d'une recherche action en milieu syndical avec la CFDT chez un équipementier automobile où 20 à 30 TMS sont déclarés chaque année. Le CHSCT décide de missionner la secrétaire pour mener une enquête avec le soutien technique de l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT). Il est effectué une analyse de 50 postes et une enquête par questionnaire.

L'analyse des postes s'effectue à partir d'une approche basée sur les contraintes biomécaniques, la dépendance, la rigidité, les contraintes techniques et/ou organisationnelles. 12 postes apparaissent comme ayant un risque moyen de TMS et 38 un risque élevé.

Le questionnaire porte sur les douleurs et sur les moyens de faire un travail de bonne qualité. Dans l'atelier 53 % des salariés se disent stressés. Elle ouvre donc une négociation avec l'employeur qui juge ces données abstraites et ne voit pas quelles actions pourraient être mises en place. Les

syndicalistes se disent déçus car ils n'ont rien obtenu.

Ces militants se sont alors intégrés dans la recherche action. Après en avoir discuté, ils nous disent qu'il existe une ambiance détestable entre les salariés sur la chaîne. Nous leur conseillons donc d'aller voir le travail et pas seulement les contraintes. Ils constatent alors que 23 % de pièces défectueuses sont produites sur la chaîne, qu'il existe des dispositifs en panne sur tous les postes et que la maintenance n'est plus assurée.

L'intensification ne se traduit pas simplement par des atteintes à la santé. Il y a un trépied symptomatique : une situation dans laquelle il est devenu difficile de faire un travail de bonne qualité - les indicateurs de qualité se dégradent - des conflits interpersonnels surviennent et il existe des atteintes à la santé. La nouvelle étude reconduit à la négociation car les résultats montrent une détérioration sur le plan industriel. La direction reprend

alors la main et remet en place la maintenance. Il y a alors une amélioration de la qualité, une réduction des conflits sur la chaîne et une modification juridique pour interdire l'accès du secteur aux militants syndicaux qui ont porté l'affaire. Une question se pose alors : l'action est-elle menée dans une perspective d'expertise et d'ingénierie sociale en protégeant les salariés dans un tête à tête avec le patron ou bien l'analyse est-elle construite avec les agents ?

Je souhaite resituer cette question dans un enjeu plus global qui tient à la place des salariés dans ce type d'action. Une expérience fondamentale a été menée dans la biologie du stress. Cette expérience est basée sur trois rats dont deux ont un fil rouge, attaché à la queue, qui envoie des chocs électriques. Un de ces deux rats peut tourner la roue pour bloquer le choc électrique pour les deux. Ces deux rats sont donc dans la même position au niveau des chocs électriques ; l'un dispose toutefois d'un contrôle relatif sur la situation. Après l'expérience, le rat qui n'avait pas de contrôle manifeste des signes de stress et réduit ses contacts sociaux : sa muqueuse de l'estomac est trouée par les ulcères de stress. Le rat qui maîtrisait la situation n'est en revanche pas du tout touché par le stress. Cette expérience montre que le fait d'avoir un contrôle, même partiel, sur la situation protège des effets du stress. Au contraire, le fait d'être protégé partiellement dans une situation totalement incontrôlée ne protège pas du tout du stress. Dans les deux cas, cette expérience interroge sur la place des salariés dans l'action syndicale.



De la salle

La Direction met en place pour les élus une formation ergonomie. Nous craignons que cette formation ait un but détourné.

Philippe DAVEZIES

Il faut s'emparer des éléments qu'apporte l'ergonomie sur l'analyse du travail ; cette formation peut permettre de nouer un contact avec les salariés en tant que producteurs. Toute la difficulté consiste ensuite à reprendre ces savoirs non pas comme ergonome mais comme militant syndical afin de construire une analyse avec les salariés. Indépendamment des gains obtenus, la construction commune des actions est bonne pour la santé.

De la salle, General Electric Medical System

Je suis ergonome dans l'entreprise mais garde toutefois mon rôle syndical : cette fonction me permet de rester en contact avec les salariés et de comprendre le travail réalisé. Elle m'apporte également des outils méthodologiques pour l'analyse du travail.

De la salle

Si nous regardons les colloques organisés par le patronat les années qui ont suivi mai 68, il apparaissait nécessaire non pas de revenir sur le taylorisme mais de casser le groupe ouvrier par l'individualisation du rapport au travail. Cette individualisation est développée sur l'organisation du travail, sur les salaires, sur les qualifications, sur le développement des technologies et sur tout le système de prime. La réforme du contrat de travail qui se met actuellement en place repose sur ce postulat qu'il ne serait plus collectif mais individuel. Les difficultés que nous rencontrons pour regrouper les salariés prouvent la réussite de l'individualisation du travail. Chacun s'investit intellectuellement davantage dans le travail. Les nouvelles

technologies, telles que l'ordinateur portable ou le téléphone portable incitent désormais à continuer à travailler en dehors du travail. La relation au travail est donc individualisée et personnalisée. L'amenuisement de la valeur travail dans la société et l'augmentation de l'investissement personnel demandé aux salariés causent du stress au travail.

Je pense qu'il existe toutefois un isolement des CHSCT par rapport au syndicat qui ne s'investit pas vraiment sur ces questions : je me sens personnellement plus militant CHS que militant CGT.

De la salle

Nous constatons que le nombre d'intérimaires sur les lignes augmente ainsi que les frictions : des bagarres éclatent entre les salariés mis en concurrence car les conditions de travail sont devenues très difficiles. Il s'avère très difficile dans ces conditions de construire une solidarité entre les CDI et les intérimaires. Sur la mise en place d'expertise dans l'entreprise, notre employeur remet désormais en cause l'accord sur les 35 heures. Nous avons donc nommé un expert pour mener une enquête sur 41 jours afin de constater les effets sur la santé de cette réorganisation du travail.

De la salle, Renault Courbevoie

Le problème actuel concerne la signature de nombreux documents, notamment relatifs à l'évaluation individuelle. J'estime que la direction conditionne ainsi l'évaluation en mettant la pression sur les salariés, comme un test d'évaluation de soumission à l'autorité. Malgré nos conseils, seuls 20 à 30 personnes sur 150 n'ont pas signé les documents lors des entretiens individuels. Nous avons réussi à décortiquer ce processus psychologique de soumission à l'autorité auquel procède l'employeur qui a compris tous les enjeux. Les CHSCT devraient donc s'emparer de ces problèmes et prendre

conscience des processus psychologiques existants.

De la salle

Au mois de juin dernier, les patrons et les responsables du montage se sont réunis avec une société extérieure pour mettre en place la technologie 5S. Le CHSCT est intervenu mais il est très difficile de s'intégrer dans ces méthodes une fois ces technologies mises en place par un prestataire extérieur. Les salariés sont en revanche intégrés dans ces technologies.

De la salle, Renault Flins

Nous avons fait venir un ergonomiste pour coter les postes. Il est utile d'avoir une formation en ergonomie même si les ergonomistes peuvent conduire finalement à la multiplication du travail.

De la salle

Nous sommes passés d'une lutte frontale à une lutte sournoise. Nous avons également mis en place 5S qui a débouché sur un isolement des salariés, amenés à faire de la polyvalence. La direction tente de se dédouaner de ses responsabilités en faisant signer des protocoles de sécurité pour les postes à risques. La direction se lance par ailleurs dans une politique de pourrissement : lorsque le CHSCT recourt à un expert et vote une délibération, les rendez-vous sont annulés, décalés ou soumis au TGI puis en appel. Les membres du CHSCT ont en outre reçu des promotions qui ne leur permettent plus d'assurer leurs fonctions au sein des CHSCT.

De la salle

Nous avons aussi subi les 5S au niveau du garage. Après certaines péripéties, je suis intervenu auprès de l'inspecteur du travail qui a remis les choses à plat en validant les demandes du CHSCT auxquelles la direction ne répondait pas. La construction d'un nouveau garage a débuté avec un cahier des charges qui retient finalement nos demandes en termes d'acoustique et de conditions de travail. Sur les maladies professionnelles déclarées, il s'avère difficile d'obtenir des données sur la branche. Les membres des CHSCT de la CGT ne sont toutefois pas assez formés pour réaliser des enquêtes en cas d'accident du travail. Je souhaiterais donc être accompagné dans le formalisme des CHSCT de manière à ce que les démarches entamées ne puissent pas être contestées.

De la salle

Notre aciérie a réalisé des investissements importants pour l'usine qui est montée à 130 décibels près du four. Le CHSCT a missionné un expert. Initialement aucun

casque n'était prévu pour les salariés pas plus que des bouchons personnalisés. Nous sommes attaqués de partout, notamment par le comité de soutien, et craignons que l'usine soit finalement fermée. Une association œuvre pour construire le mur à l'extérieur pour isoler du bruit mais rien n'est prévu pour les personnes travaillant à l'intérieur. Nous craignons donc qu'il n'y ait des accidents de travail. Nous sommes contraints de crier pour communiquer et le stress des salariés augmente.

Philippe DAVEZIES

Certains ergonomistes interviennent pour augmenter la productivité mais vous pouvez aussi faire venir des ergonomistes indépendants afin de trouver des solutions pour améliorer la qualité des conditions de travail. L'information doit servir aux salariés à reconstituer une capacité à exprimer leur point de vue. Vous devez trouver des modalités d'intervention qui fassent participer les salariés.

Sur la représentation des salariés, vous évoquez la servitude volontaire ou la soumission à l'autorité mais ces propos courants ne sont pas exacts. Le rapport au travail est d'abord individualisé mais les salariés prennent ensuite progressivement conscience de l'activité et prétendent assumer des responsabilités sur certains éléments. L'expérience du travail amène au-delà de soi-même. Les salariés s'engagent sur des éléments qui dépassent leur strict intérêt individuel. Les ouvriers sous contrat et les intérimaires se battent souvent car ils n'ont pas la même perception du travail du fait de l'ancienneté. Les problèmes initiaux d'organisation du travail se transforment alors en conflits interpersonnels car des salariés tentent de préserver certaines exigences sur le travail bien fait. Il est alors difficile de remettre du collectif. Je suis toutefois convaincu que les salariés ne sont pas pliés irrévocablement.

De la salle

Les phénomènes de TMS et de stress sont désormais connus. Comment pouvons-nous toutefois les régler ? Les intérimaires ne restent pas en poste tellement les conditions de travail sont devenues difficiles. Le CHSCT est intervenu et a obtenu que tous les passages à l'infirmerie soient notifiés dans le registre d'infirmerie. Nous n'arrivons cependant pas à irriguer tout ce que la direction met en place. L'entreprise ne veut toutefois pas reconnaître la pénibilité du travail et les salariés doivent continuer à travailler à 100 % alors même que de nombreux salariés deviennent handicapés du fait de leur travail.

De la salle

Le personnel est soumis au harcèlement

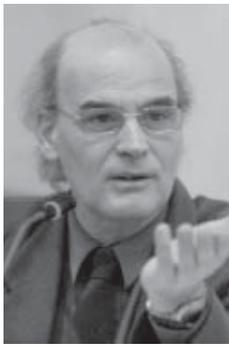
moral voire sexuel. Le CHSCT a des difficultés à aider les salariés qui viennent dénoncer ces pratiques car il est alors mis fin à leurs contrats. Le CHSCT est en outre accusé d'harcéler les salariés pour constituer des dossiers d'harcèlement moral.

De la salle

Nous sommes une filiale de GDF qui compte 4 000 salariés en France et 500 dans la région du nord. Nous rencontrons un problème de fonctionnement de CHSCT puisque nous n'avons que 15 heures de délégation pour une grande zone. Le code du travail ne s'avère pas très clair sur les entreprises à sites éclatés. J'ai subi des pressions lorsque j'étais secrétaire du CHSCT et un autre secrétaire a été nommé. Une procédure est en cours au tribunal. J'ai déposé une alerte à la tuberculose et la direction a voulu étouffer l'affaire. La DDASS a diligencé une enquête.

De la salle

Les salariés remplissent des formulaires pour renoncer à leurs arrêts de travail ? Quelles sont alors les conséquences en cas de rechute ? Quelle est la légalité de ce formulaire ? Nous avons posé cette question au niveau du CHSCT.



Psychologie du travail

Yves CLOT,
Psychologue du travail, professeur au CNAM

Les questions posées sont extrêmement précises et complexes et je dois pourtant tenir un discours général d'expert.

Les situations concrètes sont parfois tellement dures que nous espérons que l'intervention d'un expert puisse tout solutionner. L'organisation du travail se modifie actuellement de manière très profonde. A mon avis, l'ergonomie et la psychologie sont très concernées par le champ de l'expertise. Des ergonomes sont ainsi engagés dans le respect du travail humain mais des stratégies d'entreprises se mettent en place pour une ingénierie de la bonne pratique, comme à Peugeot. Ces stratégies appellent une réflexion sur nos métiers.

Sur la psychologie du travail, je souhaite insister sur un vrai risque en ce domaine. Il existe ainsi une tentative d'enrôler une certaine psychologie, notamment clinique, dans des transformations d'organisation du travail. Pour sortir de ces difficultés psychosociales, la solution préconisée est souvent l'écoute. Il se développe donc une sous-traitance pour les personnes en souffrance psychologique au travail. Des entreprises comme Thales, Accor ou la Caisse d'Epargne bénéficient ainsi d'un forfait annuel et les salariés peuvent appeler jour et nuit des plates-formes téléphoniques d'écoute pour évoquer leurs problèmes professionnels et personnels. Ces sociétés retraitent les déchets subjectifs du travail et aident en fait à continuer à tenir le coup. La situation me préoccupe car la gestion de l'écoute et de la souffrance au travail risque de devenir une composante de l'organisation du travail au lieu de supprimer la souffrance. J'estime que nous allons vers un néo-fordisme d'alignement sur les bonnes pratiques, monté sur coussin compassionnel. Les salariés parlent alors pour parler et non pour modifier l'organisation du travail.

Il existe ainsi un étau avec d'une part la bonne pratique qui pourrait engager l'ergonomie et d'autre part l'écoute séparée de la transformation effective qui pourrait engager la psychologie du travail. Certaines entreprises travaillent sur cette stratégie, en

alignant les pratiques et en écoutant. Je pense que cette approche est génératrice à terme d'une violence au travail car elle individualise les questions et finit par induire des disputes. Auparavant, les salariés s'opposaient sur le bon travail. La question des conditions du travail n'est pas une question suffisante : la question principale concerne le travail lui-même. Quand des salariés ont dû renoncer à discuter de la qualité du travail, il n'y a alors plus d'autres solutions que de trouver dans son collègue un ennemi.

Les syndicalistes ont un problème de conception de l'action. Le syndicalisme est



effectivement préoccupé par la question de la solidarité : le collectif est vu comme un préalable à l'action. Le collectif est souvent considéré comme le fait d'être d'accord, être solidaire et avoir le même point de vue sur le travail. Je souhaite critiquer cette position. A mon avis, vous devez réfléchir là-dessus : la solidarité est un résultat et non un préalable. Si le syndicalisme ne devient pas un agent pour provoquer des désaccords et des discussions sur la qualité du travail, s'il n'est pas un lieu pour réélaborer la notion de travail bien fait, la solidarité est alors ruinée à la base. La solidarité dans le travail demande effectivement de tirer une certaine fierté de son travail, étalon commun qui solidarise.

Lorsque la fierté disparaît ainsi que les raisons d'être d'accord sur la fierté, il existe alors un danger. Le syndicalisme pourrait servir à remettre le travail en discussion, quitte à susciter entre les salariés des désaccords sur cette question là. Or le désaccord et la discussion sur la qualité du travail apportent du plaisir. C'est sur le travail et autour des désaccords sur les critères de travail bien fait que le collectif peut se reconstruire. L'élaboration conflictuelle entre les salariés

sur la qualité du travail génère la solidarité car elle permet alors de résister en commun quand la qualité du travail est malmenée par la direction. Le collectif, ce n'est pas l'accord mais la possibilité de s'empoigner sur la qualité du travail. Le travail ne se résume pas seulement au salaire et aux conditions de travail, mais aussi à ce dont on peut être fier et le geste dans lequel on se reconnaît.



Actualité sur l'amiante

Bernard LECLERC,
Psychologue du travail, professeur au CNAM

La première partie de mon rapport portera sur les avancées notables pour les victimes de l'amiante, grâce notamment à de formidables capacités de mobilisation avec l'ANDEVA lors de plusieurs manifestations comme celle du 13 octobre 2007 qui a réuni plus de 20 000 personnes. Tout cela s'est traduit par l'inscription de nouveaux établissements sur les listes à l'ACAATA ou l'indemnisation par le Fonds d'Indemnisation des Victimes de l'Amiante (FIVA). Ces premiers résultats doivent nous encourager à poursuivre dans ce sens.

Par ailleurs, une autre procédure a été engagée au niveau des prud'hommes pour obtenir du patronat les 35 % manquants, sachant que la cour d'appel de Paris vient de notifier un arrêt déclarant que la juridiction des prud'hommes était effectivement compétente.

Concernant le FIVA, il a été obtenu que soit reportée de six puis de douze mois la date

d'inscription fixée initialement à la fin décembre 2006.

Toujours dans le domaine de l'indemnisation par la FIVA, onze cours d'appel augmentent dorénavant les offres d'indemnisation en appliquant le principe de l'inégalité.

De même, il faut saluer plusieurs décisions favorables de la Cour de cassation en matière de calcul des arriérés de rente. Sur la prévention, des avancées réglementaires ont été obtenues concernant le retrait d'amiante non friable. L'arrêt du 22 février 2007 définit les conditions de certification des entreprises réalisant des travaux de retrait ou de confinement.

71 arrêts ont été rendus par la cour d'appel de Douai : les juges d'appel ont ainsi corrigé les indemnisations scandaleuses du tribunal des affaires de la sécurité sociale qui n'avait accordé aux victimes que 3 000 euros de

dommages et intérêts, voire zéro pour certains, opérant alors un revirement total puisque ce même tribunal accordait auparavant 45 000 euros de dommages et intérêts pour des cas similaires. D'autre part, en première instance à Lille, la société Alsthom Power a été condamnée pour avoir mis en danger la vie d'autrui.

Cette victoire doit nous inciter à poursuivre sur cette voie chaque fois que possible pour imposer la prévention.

Des perquisitions ont eu lieu dans les administrations sanitaires au niveau national, régional et départemental. Pour la première fois, un médecin du travail devra s'expliquer sur sa participation au comité permanent amiante, véritable structure mise en place par les industriels pour éviter l'interdiction d'amiante et retarder l'application de la réglementation contraignante. Ces décisions sont une étape pour qu'un premier grand procès pénal ait enfin lieu.

Toutefois, le patronat et le gouvernement ont décidé depuis quelques mois de remettre en question ces acquis. Un accord interprofessionnel signé par la CFDT, la CFTC et FO remet en cause la faute inexcusable de l'employeur ainsi que le fonds de cessation anticipé des travailleurs de l'amiante. Les organisations patronales exercent par ailleurs des pressions pour que les plaques pleurales soient retirées des tableaux des maladies professionnelles. Le gouvernement a modifié la loi sur l'ACAATA pour réformer le dispositif collectif. Cette loi vise à recentrer l'ACAATA sur les seules personnes malades, à remplacer le dispositif collectif par un système individuel centré sur les métiers et les secteurs les plus exposés, à inscrire des parties d'établissement par arrêté.

Ces attaques sans précédent risquent d'avoir des conséquences graves pour les malades. Nous devons faire une réelle démonstration de force pour stopper ces agressions et réaffirmer la mise en place d'une réparation intégrale de tous les préjudices pour les victimes professionnelles, un véritable suivi médical pour toutes les personnes contaminées et l'extension de ce dispositif à tous les salariés massivement exposés à des produits cancérigènes, le droit de partir plus tôt à la retraite.



L'amiante

Jean-Paul TESSONIERE,
Avocat

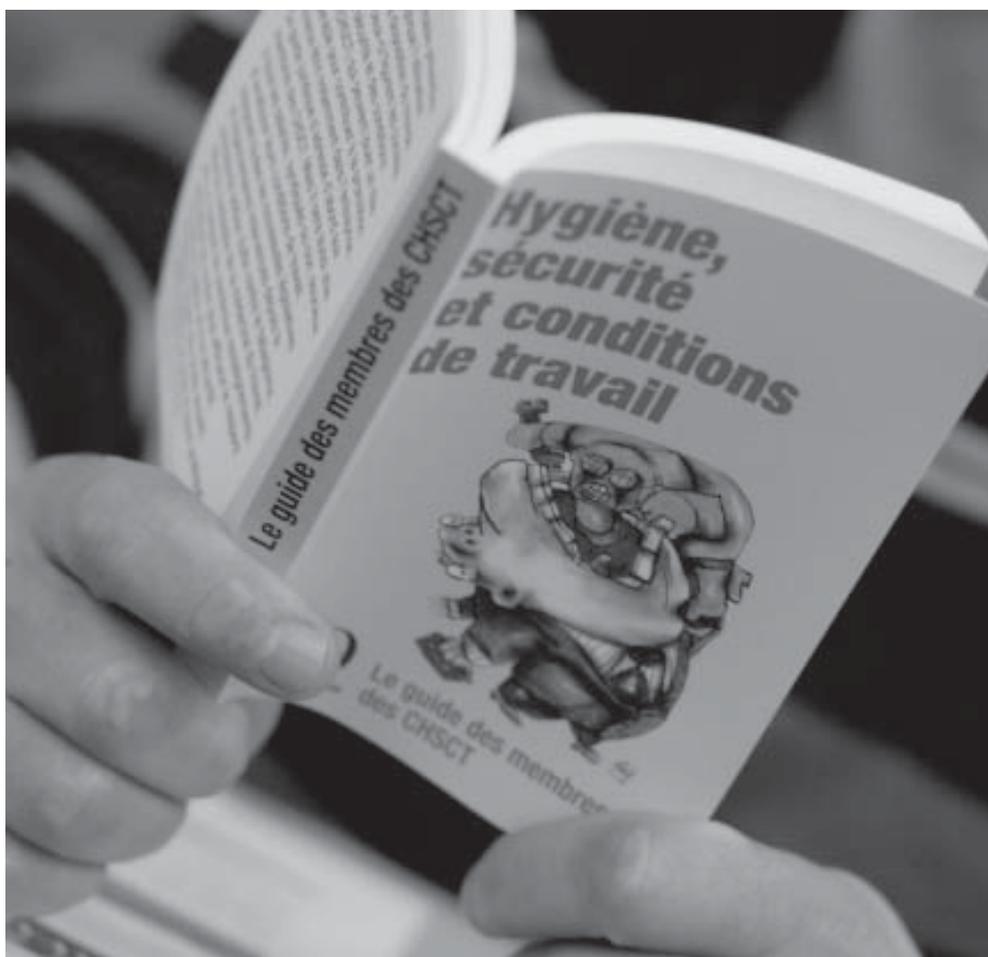
Nous devons décloisonner la question de l'amiante et ne pas considérer qu'elle relève d'une situation particulière et isolée dans le monde du travail : l'amiante est un produit toxique parmi d'autres. Les avancées obtenues pour les victimes de l'amiante pourraient alors être étendues aux autres victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles. La politique du patronat et de l'Etat a toujours été de considérer que les avancées de l'amiante doivent rester spécifiques. En divisant les victimes ou les catégories d'exposition au risque, nous aboutirons à une réduction progressive des droits des victimes de l'amiante pour les aligner par le bas sur les autres d'accident du travail et de maladies professionnelles. Le FIVA a été créé en 2000 pour être le laboratoire d'un droit à la réparation intégrale pour toutes les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Il n'est aujourd'hui plus question d'étendre le principe de réparation intégrale à l'ensemble

des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, seules victimes qui ne bénéficient de ce droit. Le texte date du 9 avril 1898. La jurisprudence sur l'amiante a permis de dénoncer ce principe scandaleux par la généralisation de la faute inexcusable.

La prise en compte de la pénibilité du travail permet d'avancer l'âge de départ à la retraite pour les victimes. La Commission Le Garrec semble vouloir remettre en cause l'ACAATA considérée comme trop coûteuse. La réparation intégrale et la prise en compte de la pénibilité doivent être des objectifs communs pour toutes les victimes.

Deux questions font actuellement débat sur le plan judiciaire. La première concerne la question de la responsabilité des employeurs et du financement de la réparation du préjudice économique que subissent les victimes de l'amiante qui partent dans le dispositif de cessation anticipée d'activité. Ces personnes bénéficient alors de 65 % de leur salaire brut : l'insuffisance de cette allocation dissuade un grand nombre de personnes exposées de partir dans le cadre de ce dispositif. Cet aspect peut également être abordé à travers l'obligation de sécurité qui pèse sur les employeurs dans le cadre du contrat de travail. La Cour de cassation, dans les arrêts du 28 février 2002, a posé le principe qu'il pèse sur l'employeur une obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés qui figure dans le contrat de travail et qui est une obligation de résultats. La faute de l'employeur est fondée dès qu'il y a un accident de travail ou une maladie professionnelle. Tout accident du travail ou maladie professionnelle constitue un manquement à l'obligation de sécurité de résultat, manquement qui est considéré par la Cour de cassation comme une faute inexcusable ouvrant droit à la réparation intégrale des préjudices.

L'affaire de l'amiante n'a pour l'instant pratiquement rien coûté aux employeurs (individuellement à travers l'inopposabilité) : le compte spécial de la branche accident du travail maladies professionnelles supporte aujourd'hui les conséquences de l'indemnisation. Nous avons donc une perte



Débat



de cohérence très grave par rapport aux buts des ordonnances de la Sécurité sociale de 1945 qui prévoyaient un lien entre indemnisation des victimes et tarification. Dans une optique de prévention, les ordonnances prévoyaient que, lorsque la faute inexcusable de l'employeur était retenue, il y ait, au travers de la tarification des employeurs, une sanction économique dissuasive pour éviter la reproduction d'accidents ou de maladies. En brisant la cohérence entre prévention et réparation, nous nous exposons à ce que d'autres catastrophes surviennent. Les salariés exposés à l'amiante qui partent à 50 ans avec 65 % de leur salaire subissent un préjudice économique dont le responsable est l'employeur. La responsabilité des entreprises est reconnue par l'inscription sur la liste de l'ACAATA. Nous sommes donc allés devant le conseil des prud'hommes en demandant le paiement de ce différentiel de salaire. La 18^{ème} chambre de la cour d'appel de Paris vient de reconnaître la compétence des prud'hommes. L'affaire sera plaidée le 12 juin.

Les salariés devaient bénéficier d'un droit égal d'accès à la retraite : comme l'espérance de vie est amputée, ces personnes devaient partir plus tôt à la retraite. Le cœur de la question est la pénibilité, le droit égal de l'accès à la retraite et à la juste indemnisation des personnes exposées.

Au travers de l'affaire de l'amiante émerge une nouvelle catégorie de victimes. Certaines personnes ont effectivement inhalé des poussières d'amiante et sont contaminées sans être malades. Pour les intoxications ou les contaminations, la situation de danger perdure au-delà de l'exposition. L'affaire Alstom concerne la démolition d'un four à la masse en 2001 sans aucune précaution, en exposant les salariés aux poussières d'amiante. Une plainte a été déposée pour mise en danger de la vie d'autrui : cet outil pénal, basé sur l'article 223-1 du code pénal, est plus efficace que l'homicide involontaire où il faut attendre que la personne décède. Alstom a comparu devant le tribunal correctionnel de Lille sans qu'il y ait de malade mais avec les 150 ouvriers constitués en partie civile : le tribunal correctionnel a accordé à chaque ouvrier exposé 10 000 euros de dommages et intérêts pour préjudice d'anxiété. Il faut considérer que les victimes sont les personnes exposées et non seulement les personnes malades. Les décisions judiciaires sont alors dissuasives pour l'employeur. Il faut considérer que l'obligation de résultat dégagée par les arrêts du 28 février 2002 peut avoir beaucoup d'autres applications. Ce nouvel instrument doit nous servir.

De la salle

Des personnes se battent pour l'extension des droits de l'ACAATA à toutes les entreprises qui ne sont pas reconnues. Nous devons militer pour que notre confédération organise une journée de mobilisation sur la question, en partenariat avec d'autres confédérations. Nous souhaitons que les primes soient nettes et réajustées et qu'une décision condamne l'employeur à payer les 35 % de complément. Il est scandaleux que les responsables perçoivent des indemnités de la Sécurité sociale supérieures à celles obtenues par les victimes. L'indemnisation doit s'élargir à tous et à toutes les maladies professionnelles. Le salarié ne doit pas démissionner quand il part en ACAATA mais conserver le régime de prévoyance pour sa veuve et ses ayants droits le cas échéant. Il faut aussi soulever la question des intérimaires : la société sous-traitante doit alors se faire reconnaître selon les mêmes conditions que la maison mère. Lorsque des sites sont inscrits sur la liste de l'ACAATA, l'Etat ou les entreprises font appel.

De la salle

Non contents d'avoir empoisonné des milliers de salariés et d'être responsables de milliers de morts par an, l'Etat et le gouvernement ne répondent pas aux exigences des victimes de l'amiante notamment en indemnisation mais aussi dans la reconnaissance des sites amiantés. La commission Le Garrec va servir à démanteler tous les sites reconnus amiante. Nous devons donc nous mobiliser fortement : l'action et l'engagement de la confédération doivent être prépondérants dans la lutte contre les maladies professionnelles et pour les victimes de l'amiante. Si nous perdons la bataille de

l'amiante, nous perdons aussi la bataille des maladies professionnelles.

De la salle, Renault Guyancourt

Les employeurs ne payent pas pour les victimes de l'amiante ni avant pour protéger ni après pour indemniser du fait de l'inopposabilité. Le compte accidents du travail maladies professionnelles est donc amputé par ces indemnités au profit des employeurs. Je mets actuellement en place un collectif pour les victimes de l'amiante, question que l'entreprise veut minorer. De quel appui pouvons-nous bénéficier pour disposer d'une bonne information ?

Jean-Paul TESSONIERE

En cas de faute inexcusable, les réparations du préjudice sont récupérées par la sécurité sociale sur l'employeur responsable : ce dispositif est prévu par la loi depuis 1898. Lorsque les employeurs se sont rendus compte à partir de 1998 qu'ils perdaient la bataille de la faute inexcusable, ils ont alors contesté les conditions dans lesquelles la maladie professionnelle avait été reconnue. Comme la sécurité sociale n'avait pas respecté le caractère contradictoire de la procédure, la reconnaissance de la maladie professionnelle devenait inopposable à l'employeur. La faute de l'employeur était donc inexcusable mais pour une maladie professionnelle inopposable : la Cour de cassation n'a pas voulu que les personnes indemnisées remboursent et elle a donc changé les règles du jeu en mettant en place l'obligation de sécurité de résultat le 28 février 2002. La chambre sociale a préféré éviter de casser et a donc instauré la mutualisation de l'indemnisation, inventant l'inopposabilité pour éviter que la Caisse d'assurance maladie ne se retourne contre les entreprises, laissant

la branche AT MP de la Sécurité sociale assumer ce coût. Les entreprises ont ensuite demandé à la Caisse primaire d'assurance maladie de rembourser les indemnités versées pour ces maladies professionnelles qui étaient devenues inopposables. Plus les employeurs ont été condamnés, plus ils ont perçu d'argent en remboursement. Les actions menées actuellement en responsabilité de l'employeur sont centrales dans cette question car des employeurs s'enrichissent actuellement au prorata des fautes qu'ils ont commises. Cette situation est scandaleuse.

Avec la commission Le Garrec, le patronat souhaite que l'ACAATA ne soit mise en place que pour les personnes malades ce qui entraînerait la suppression de maladies telles que les plaques pleurales du tableau des maladies professionnelles. Or 75 % des personnes qui partent en retraite amiante sont atteintes de ces plaques. La grande manifestation du 13 octobre a permis de faire mûrir un certain nombre de choses. Tous les acteurs concernés par cette question primordiale doivent se mobiliser. Je vous invite à rencontrer vos responsables politiques pour qu'ils fassent pression auprès du gouvernement.



Le congrès fédéral

Ouria BELAZIZ,
membre du Bureau fédéral

Je souhaite saluer votre assemblée au nom de la direction fédérale et souligner le fait que le collectif fédéral se déplace de plus en plus souvent au sein des régions pour réaliser des journées d'études et permettre aux membres des CHSCT de se rencontrer et mener des batailles communes pour améliorer les conditions de travail. Après une phase d'isolement, les membres de CHSCT sont placés à des postes de responsabilités. Trop souvent les liens se sont distendus entre le CHSCT, ses membres et le syndicat.

Le congrès de la fédération de la métallurgie se tiendra du 17 au 21 mars 2008 à Lyon.

Les négociations annuelles obligatoires ont commencé. Nous savons que plus de 15 000 salariés ont répondu à l'enquête de besoins élaborée par la fédération de la métallurgie. Je vous invite à vous emparer de cette enquête et à la faire vivre à partir des préoccupations des salariés.



Différents problèmes rencontrés par les CHSCT

Douglas MEZIERES,
responsable formation CHSCT

Dans les retours des questionnaires qui nous sont parvenus, vous avez souhaité que nous débattions de plusieurs sujets. Parmi ceux-ci :

- La pénibilité
- L'amiante
- Le stress
- La souffrance au travail
- Le harcèlement
- Les risques psychosociaux
- La recodification du Code de Travail
- La méthodologie Syndicale
- Les droits des CHSCT
- L'appel d'un expert

Les interventions de Yves BONGIORNO et de Bernard LECLERC, les débats de ce matin, les éclairages de nos invités, Yves CLOT, Jean-Paul TESSONNIERE, Philippe DAVEZIES et les participants ont permis de répondre concrètement à beaucoup de vos

attentes, sur les questions de méthodologie syndicale et les risques psychosociaux.

Je vais céder le micro à Jocelyne CHABERT, du Syndicat Général Electric et membre du collectif « Santé & Travail », qui va nous dire comment elle a impulsé des actions, avec son syndicat et les membres du CHSCT, pour agir concrètement contre les atteintes psychologiques des salariés et notamment lors des entretiens annuels.



La méthodologie syndicale et les risques psychosociaux

Jocelyne CHABERT,
GEMS, déléguée du personnel et représentante syndicale au CHSCT

General Electric est en grande partie l'inventeur de ce qu'on appelle « les nouvelles techniques de management » et nous en subissons les conséquences depuis plus de 20 ans chez GEMS. Nous avons fait appel à un cabinet d'expertise pour une étude sur la souffrance au travail, et depuis la restitution de l'expertise, il y a maintenant plus d'un an, nous travaillons sur la pérennisation de la parole des salariés apparue dans ce rapport tout en essayant de contrer les manœuvres dilatoires de la direction.

Nous avons réalisé un travail sur le document unique d'évaluation en listant les situations dangereuses et génératrices de risques psycho-sociaux. Nous attendons désormais que la Direction propose des mesures concrètes de prévention pour faire face à ces risques.

Nous avons également décidé de valoriser le travail des délégués du personnel en partant de l'hypothèse que les réclamations remontées chaque mois par les DP correspondaient au mal-être mis en évidence dans le rapport d'expertise. Nous nous sommes alors aperçus que 80 % des revendications déposées tous les mois y correspondaient effectivement.

Cinq indicateurs créés par la CGT sont désormais adoptés par la direction et suivis chaque mois en CHSCT

Après le témoignage de Jocelyne, très intéressant tant par le contenu du dossier que par la démarche CGT, qu'elle a avec ses camarades du Syndicat Electric, je vais poursuivre sur les éléments de réponses aux questions. Je rappelle, que le CHSCT est une institution représentative des salariés à part entière depuis 1982.

Notre conception CGT est que le CHSCT doit être l'outil syndical qui nous permet d'agir au quotidien, afin d'améliorer les conditions de travail et de santé de tous les salariés. Les élus CGT au CHSCT sont des militants au même titre que les élus DP, CE....

Si nous sommes d'accord avec ce concept, le lien avec le fonctionnement, la Vie Syndicale et les autres institutions représentatives des salariés sont

indispensables. Aucun sujet de négociation, d'intervention, de revendication, n'échappe au CHSCT.

Je profite de cette assemblée pour rappeler que la formation CGT des membres du CHSCT est vraiment nécessaire pour avancer. Encore trop de camarades sont formés par des officines patronales ou divers organismes (cabinets conseil, techniques...). Le choix de l'organisme de formation est un choix éminemment politique. Qui mieux que la CGT pour former les militants CGT ?

Sur la question des moyens du CHSCT

J'évoquerais seulement deux articles du Code du Travail :

■ Article L 230-2* sur les obligations de l'employeur (pas assez connu des militants et des salariés), est surtout à faire vivre au quotidien, au sein de l'entreprise.

■ Cet article dit que l'employeur a des obligations de résultats en matière de santé physique et mentale de tous les salariés au sein de l'entreprise, il doit entre autre :

- Prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés,
- Evaluer tous les risques physiques, chimiques, cancérogènes, etc.,
- Combattre les risques à la source,
- Privilégier les protections collectives aux protections individuelles,
- Adapter le travail à l'homme,
- Etablir et présenter au CHSCT un document DUE dans lequel il aura évalué les risques et les moyens qu'il entend mettre en œuvre pour les supprimer.

Vous voyez déjà là que si nous nous emparons pleinement de cet article et que nous le faisons vivre, comment nous pourrions bousculer bien des choses.

Comme le souligne régulièrement notre camarade Jean HODEBOURG :

« Il faut que chaque militant ait cet article dans sa poche et le sorte à chaque fois que la situation s'y prête. Autrement dit, tous les jours. Les lois, les droits ne s'usent que si l'on ne s'en sert pas ». Fin de citation.

Rappel

Article L230-2*

Modifié par Loi n°2003-699 du 30 juillet 2003
- art. 8 JORF 31 juillet 2003

I. - Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Autre article important :

■ Article L 236-2 du Code du Travail qui est aussi un outil du CHSCT.

Le Comité procède à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail (donc des risques psychosociaux) et notamment ceux que l'on recense lors des entretiens individuels. L'évaluation professionnelle est en fait l'outil de management des Directions et fait des ravages psychologiques (parfois même tue des salariés). Dans un arrêt, la Cour de Cassation de novembre 2007, du groupe Mornay, confirme que le projet d'évaluation doit être soumis à consultation au CHSCT. Là encore, comment le syndicat, le CHSCT s'emparent-ils de cette possibilité pour faire arrêter ces pressions mentales ?

Le Comité procède à des inspections. Il effectue des enquêtes après tous les AT et MP, ou à caractère professionnel.

Il contribue à la promotion de la prévention, il peut susciter toute initiative, y compris sur les questions de harcèlement moral.

Il est consulté avant toutes décisions d'aménagements importants modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Il est également consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés, invalides et handicapés, notamment par l'aménagement des postes de travail.

Le CHSCT peut faire appel à un expert de son choix.

Le désigner n'est pas, à mon sens, la chose la plus difficile, encore faut-il le faire dans une démarche syndicale avec les salariés, avant, pendant et après la mission que nous donnerons à l'expert (article L 236-9).

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé :

- Lorsque le risque grave révélé ou non par un AT, une MP ou à caractère professionnel, est constaté,

- En cas de projet modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, modification d'horaires de travail, des cadences et des normes de productivités.

Le CHSCT a encore beaucoup d'autres outils tout aussi importants, qui se conjuguent les uns avec les autres :

- Droit d'alerte du CHSCT
- Droit de retrait des salariés
- Registre des AT bénins
- Le bilan social (entreprise + 300)
- Le rapport du médecin
- Le rapport du CHSCT
- Le plan de prévention, etc.

Cependant, sans l'intervention des salariés, donc du lien avec le syndicat, tous ces pouvoirs sont limités.

Sur les arrêts de travail et leurs déclarations

Les camarades de Renault Cléon ont fait un travail remarquable qui a permis de déboucher sur un rapport de l'Inspection du Travail de Rouen. Suite à une enquête menée à l'entreprise Renault, l'inspecteur du travail écrit, dans son rapport, que sur 58 salariés victimes d'AT, qu'il a recensés, il a pu en auditionner 41. Sur ces 41 personnes, 86 % se sont vu proposer, le jour même, un poste aménagé. 17 personnes ont renoncé à leurs droits d'AT.

Le rapport (12 pages) est accablant pour Renault. L'inspecteur relate tous les faits, les pressions que les salariés ont subi pour

renoncer à leurs droits. Il écrit, textuellement, **qu'il existe au sein de l'entreprise un système de pression organisée, reposant sur la hiérarchie, mais qui résulte des objectifs fixés par la Direction.** Il fait référence à un document de la Direction qui fixe des objectifs : éviter que les accidents bénins donnent lieu à des arrêts de travail et de réagir sur les arrêts de travail qu'elle considère abusifs.

Enfin, sur la recodification du Code du travail

A ce jour, le dossier n'est pas complètement bouclé et ne le sera pas d'ici le mois de mai (même si certaines déclarations tentent de faire comme si tout était écrit définitivement). Encore une fois, le Gouvernement et le patronat tentent de passer en force. On est loin du discours que le Code du Travail était trop complexe, qu'il fallait le réécrire sans en changer le fond et en maintenant le droit constant. Or, que constatons-nous ? L'ordonnance procède à une réécriture complète du code ; Plan, numération, découpage des articles, vocabulaire, etc. Tout est bouleversé.

Les articles réécrits sont découpés en plusieurs parties, ce qui multiplie leur nombre. Ils sont dilués dans plusieurs chapitres.

Exemple : l'article L 230-2 auquel j'ai fait référence. Actuellement, il fait deux bonnes pages en un seul article. Réécrit, il représente une page et il est découpé en 7 articles :

- L 4121-1 1, 2, 3, 4, 5
- L 4612 -9
- L 4522-1

La CGT a déposé un recours en annulation de l'ordonnance de mars 2007 concernant la recodification de la partie législative du Code du Travail. Aujourd'hui, il nous faut poursuivre les actions pour empêcher cette casse organisée. Cette réécriture n'apporte aucune simplification, bien au contraire, elle complexifie.

La démocratie est complètement bafouée, aucune négociation, aucun débat n'a eu lieu. La CGT, le syndicat des avocats de la magistrature exigent, dans une pétition commune, qu'avant toute application, le chantier doit être ré-ouvert. D'autre part, l'opération n'a pas été réalisée à droit constant, contrairement à ce que prévoyait la loi d'habilitation autorisant ce processus. Je pense, qu'à ce jour, il est prématuré pour engager les nouveaux textes dans les formations CHSCT (comme cela a été demandé par des camarades).



Débat



De la salle, Citroën Poissy

Un accident du travail a eu lieu à l'entreprise avec un collègue qui s'est fait couper les deux jambes. L'utilisation de grands transpalette, sans visibilité et dangereux se répand dans nos usines. Est-il possible de demander une législation pour sécuriser ce type d'appareils ?

De la salle, Renault

Je suis formateur en Ile-de-France et nous avons des difficultés pour organiser les formations de CHSCT de la CGT. Nous n'avons ainsi pas pu organiser de stages en 2007, pour la première fois en 12 ans. Il faudrait voir s'il est possible de prévoir d'autres types de formations, de trois jours plutôt que cinq. Au niveau de l'organisation du CHSCT Ile-de-France, nous essayons de mettre en place un tel système : s'il y a des volontaires pour rejoindre notre collectif de 30 membres et évoquer cette problématique, nous les accueillons avec plaisir. Il est très important que les membres des CHSCT reçoivent des formations pour ne pas se faire manipuler.

De la salle

Nous avons demandé un recours à un expert en mars 2007. La direction a fait de l'entrave avant d'accepter de le recevoir puis a fait appel de la délibération du CHSCT au TGI. Nous avons obtenu gain de cause auprès du TGI mais la direction fait appel de la décision du TGI auprès de la Cour d'appel. Comment devons-nous procéder pour payer un avocat ou un expert lorsque le CHSCT n'a pas de moyens ?

De la salle

La loi prévoit qu'il y ait un CHSCT par établissement sans prévoir de coordination entre les CHSCT : l'entreprise doit organiser

la coordination. Nous pouvons faire intervenir la Direction régionale du travail. La coordination permet de se rencontrer et donc de se concerter.

Sur les expertises et des affaires juridiques, l'employeur doit payer. Il est possible sinon d'utiliser le 0,2 % du CE, en votant une délibération. Cette solution peut être utile en cas d'urgence. L'entreprise rembourse ensuite le CE.

Sur la formation, il me semble que les cinq jours de formation constituent la formule adéquate : le syndicat doit s'approprier ces questions. De nombreux intervenants font une formation CHSCT mais il me semble que le minimum est toutefois de suivre une formation CGT car c'est une question de confiance et d'engagement du syndicat dans ces affaires.

Douglas MEZIERES

Nous partageons tous cette préoccupation sur la formation. La formation de trois jours pourrait être complémentaire de celle des cinq jours : nous devons avoir la souplesse nécessaire pour proposer un stage de trois jours s'il s'avère indispensable et pour nous adapter à chaque population. Cette journée contribue à l'échange d'expériences. Les collectifs départementaux ou régionaux permettent d'aborder un point précis de manière plus approfondie et de répondre aux questions de chacun. Sur la question des experts, il est relativement simple de les désigner. Si notre démarche syndicale n'anticipe pas ces problèmes du recours à l'expert, de l'association des salariés à cette démarche, de la définition de la mission de l'expert et du travail commun, la direction gagne alors la bataille. L'entreprise essaye systématiquement d'entraver le bon déroulement de la procédure. Nous devons mener une bataille sur la question du

financement : les 0,2 % du CE ne sont pas destinés à payer les frais judiciaires que la direction doit assumer. L'employeur doit payer, puisqu'il doit mettre à la disposition du CHSCT les moyens nécessaires à son bon fonctionnement. Or, le CHSCT ne dispose pas de budget propre.

De la salle, Arcelor Mittal

L'entreprise compte de nombreux malades de l'amiante. Or chaque site reste isolé, sans aucun contact alors que notre lutte est la même. L'information ne circule pas. Il n'existe pas d'association de victimes.

Yves BONGIORNO

Les camarades d'Arcelor ont prévu une réunion de coordination des CHSCT le 20 février. Les groupes commencent progressivement à travailler ensemble.

Yves BONNET, institut de recherche FSU (Fédération syndicale unitaire)

L'institut de recherche de la FSU a ouvert un chantier sur le travail et le syndicalisme avec d'autres syndicats (CGT, SUD Solidaires...). Le travail constitue un sujet potentiellement explosif. Les salariés sont passionnés quand ils peuvent parler de leur travail mais il faut leur en donner l'occasion. Le travail des salariés, en tant que syndicaliste, renvoie à la question de notre travail de militant syndicaliste. Je souhaite traiter ce thème. Comment attrapons-nous le travail des autres dans notre travail de syndicaliste ? En tant qu'expert ? Comme professionnel du même corps de métier ? A travers notre grille de militant syndical, puisque nous avons une certaine conception du travail dans le secteur où nous militons ? Ma conviction est qu'en fait, en tant que syndicaliste, vouloir attraper le travail des salariés bouscule notre perception du travail de militant syndical. Traiter syndicalement du travail et de sa transformation mérite qu'on en discute syndicalement. Nous devrions générer de la dispute syndicale pour remettre en cause notre manière de concevoir le travail car il s'agit d'une question difficile et compliquée. Au sein du forum, nous avons ainsi eu de vraies empoignades entre chercheurs et syndicalistes mais aussi entre syndicalistes : ces échanges se sont révélés positifs. Est-ce qu'on pourrait de manière syndicale non seulement se poser la question du travail mais aussi évoquer notre travail de syndicaliste ? Ce serait selon moi une façon de redynamiser le syndicalisme.

De la salle, Renault Flins

J'ai rencontré aujourd'hui de nombreuses personnes : nous devrions sans doute nous voir par corps de métiers. La métallurgie comprend de nombreux métiers. Ce type de réunions nous permet de nous rencontrer et

d'échanger. Le mal-être et la souffrance au travail sont des thèmes présents dans la métallurgie mais aussi dans les banques, dans les *call centers*, du fait d'objectifs irréalisables, du management par la peur, de la souffrance et de la pénibilité du travail. Le 4 mars auront lieu des manifestations dans les régions : toute la France devrait descendre dans la rue car la pénibilité du travail concerne tout le monde.

De la salle, Renault Courbevoie

Lors d'une réunion, un responsable nous a affirmé que si le salarié et le médecin du travail sont d'accord pour un aménagement de poste pour une personne en arrêt maladie, cette disposition est légale. Je souhaiterais donc que les sanctions de Cléon soient affichées pour que les salariés connaissent leurs droits. Par ailleurs, je propose d'organiser des projections du film de Jean-Michel Carré « j'ai mal au travail ».

Yves BONGIORNO

Nous avons rencontré officiellement le président de la branche accident du travail maladies professionnelles sur cette question de Cléon. La question est juridiquement complexe car la Caisse ne peut faire de procès-verbal et l'inspecteur du travail ne peut dresser de procès-verbal que pour manquement au code du travail. Il existe donc un vide juridique. La Caisse dispose toutefois de moyens d'actions. Nous avons reçu l'assurance du président de la Caisse qui mettra le service des fraudes sur cette affaire. Le code de la sécurité sociale prévoit que les élus des CHSCT doivent pouvoir consulter le registre d'infirmerie sur lequel doit figurer la signature du patient. Le Président de la Caisse va donc demander aux caisses régionales quels sont les moyens mis en place. Il est prévu de conserver le registre papier mais de donner une version informatique à la Caisse d'assurance maladie pour qu'elle puisse en assurer le suivi. Nous avons commencé à travailler avec la direction de la branche accident du travail maladies professionnelles et comptons continuer. Nous progressons chaque année. Quand un salarié a une inaptitude reconnue, le médecin doit faire des propositions de postes. Si la cause de l'inaptitude est professionnelle, le CHSCT et les DP doivent être consultés.

De la salle, Renault

Une définition est désormais donnée : toute lésion physique ou mentale survenue aux horaires de travail est un accident du travail. Nous souhaitons rétablir le registre des accidents bénins. L'ingénieur conseil et contrôleur de la prévention a enquêté et a mis en demeure la direction de rétablir ce registre qui est le seul légal.

La reconnaissance doit être faite par la CPAM de la localité du salarié. Elle est importante pour les statistiques d'accidents du travail. Faire sortir le risque permet d'en parler. Seuls les experts peuvent entrer dans l'entreprise et faire ce qu'ils souhaitent. Les experts du CHSCT peuvent alors construire des analyses qui sont ensuite discutées en séance. Tout part du registre des incidents bénins.

L'employeur est tenu de déclarer tous les accidents du travail.

Christian HERRGOTT, PSA Vesoul (question non posée en séance et transmise par écrit)

Le patronat met tout en œuvre pour diviser les salariés. Ainsi à Vesoul, les méthodes de travail changent : les salariés doivent désormais être constamment concentrés sur les données transmises par le biais de leur casque. Les salariés s'énervent et ne se supportent plus. Nous connaissons également les 5S qui améliorent la propreté et le rangement sans une implication directe des salariés. Une autre méthode, HOSCHIN,

implique quelques salariés et a été présentée en CHSCT : seule la CGT a refusé de prendre part aux travaux. Sous prétexte de réduire les déplacements, les salariés sont désormais cantonnés derrière leurs machines. La CGT estime que cette méthode augmentera les TMS. Dans ces deux cas, l'employeur casse le collectif afin de favoriser l'individuel. Les salariés ne communiquent plus entre eux.

Yves BONGIORNO

Nous devons nous mobiliser pour le rendez-vous du 4 mars, date de l'avant dernier rendez-vous sur la pénibilité. Des actions spécifiques amiantes pourraient aussi être organisées ce jour là. Les deux luttes sont complémentaires. Nous avons progressé considérablement dans notre activité de CHSCT.

La Fédération est à votre disposition si vous avez besoin d'aide ou d'une journée d'études.

Prochaine Assemblée générale des CHSCT, le 29 janvier 2009.

