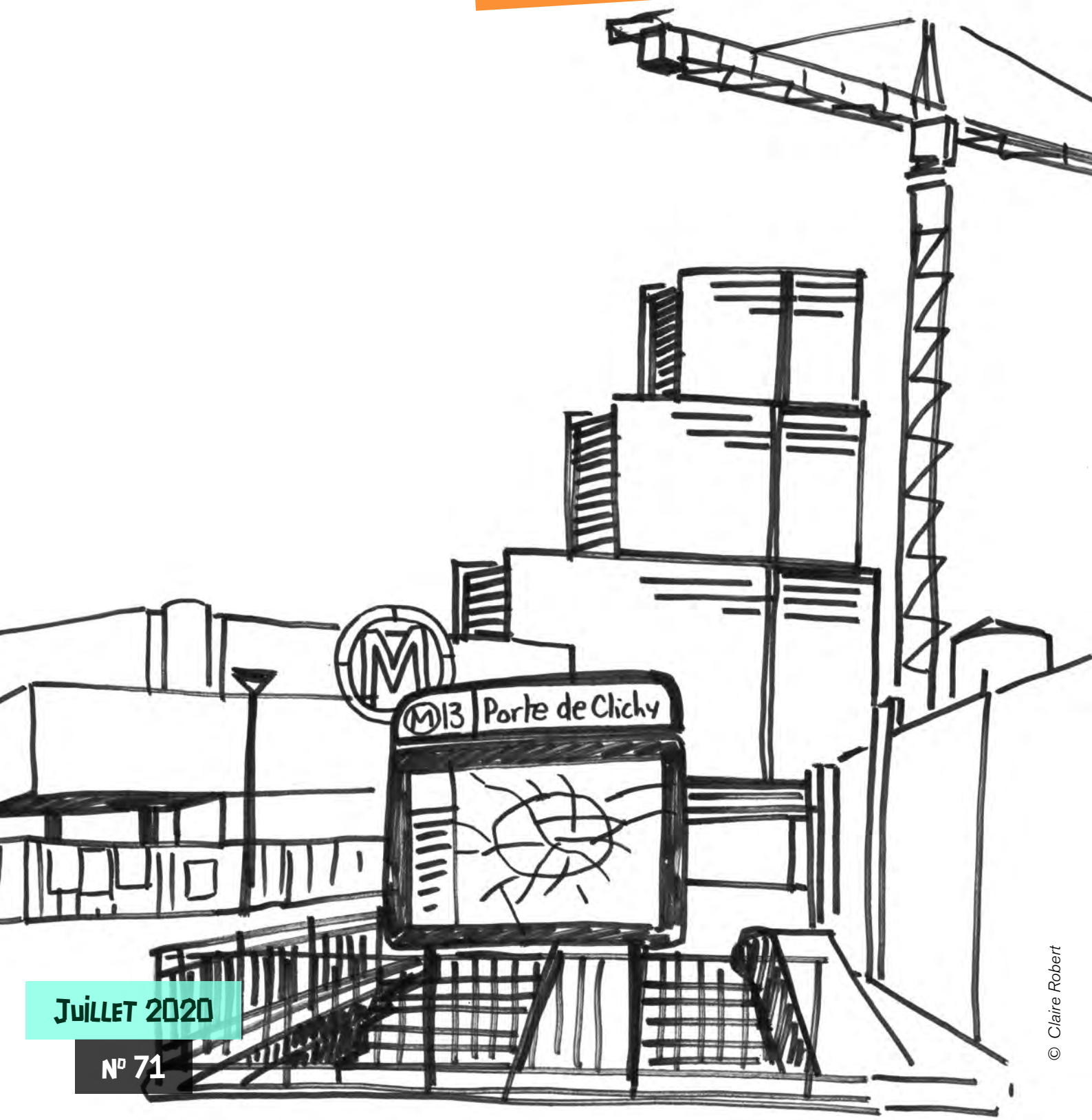


ET VOILÀ

LE BULLETIN POUR LES ÉQUIPES SYNDICALES

SANTÉ AU TRAVAIL – CONDITIONS DE TRAVAIL



JUILLET 2020

N° 71



6

Fanny Lederlin
 Les **DÉPOSSÉDÉS**
 de l'open space
 Une critique écologique du travail



12



10

**COLLECTIF
 POUR LA SANTÉ
 DES TRAVAILLEUSES
 ET TRAVAILLEURS**

9



4

3 ACTUALITÉS

Et après ?

4 JURISPRUDENCES

Les employeurs rappelés à leur obligation d'évaluer les risques professionnels en période d'épidémie

6 VU DU TERRAIN

- Qualité de Vie au Travail made in BPCE
Un slogan mensonger et vide de sens !
- Crise Covid : la direction de La Poste fait payer ses victimes !
- Amiante à Félix Pyat : un combat ordinaire face au silence de la grande muette Éducation nationale
- Télétravail et plan de continuité de l'activité

9 ICI ET AILLEURS

- Tripode : la Cour administrative d'appel de Nantes a rendu ses arrêts ce 30 juin 2020
- La permanence Conditions de travail et Santé se déconfiner : rendez-vous en septembre !

10 L'INVITÉE

Fabienne Scandella

France Télécom : c'était interdit !

12 PARUTIONS

- *Les dépossédés de l'open space — Une critique écologique du travail* par Fanny LEDERLIN
- *Le nouvel esprit du salariat — Rémunérations, autonomie, inégalités* par Sophie BERNARD
- *La raison des plus forts : Chronique du procès France Télécom* de Claire ROBERT (illustrations), Éric BEYNEL (coordonnée par)

Et après ?

« Les dirigeants s'étaient, délibérément ou non, donné les moyens de ne pas être contredits dans leur façon de percevoir la situation de l'entreprise. Pour [eux], il n'y avait au fond pas d'alternative, donc pas de débat possible, pas de contradiction audible. »

Arnaud MIAS, professeur de sociologie, *La raison des plus forts*.

La période particulière que nous vivons avec la pandémie de la Covid19 a remis largement en avant les questions de santé et de conditions de travail. Pendant la période du confinement, les équipes syndicales et les salarié-es poursuivant leurs activités de travail ont agi de manière forte pour que leur santé soit préservée. Nous en avons largement rendu compte dans notre dernier numéro. Jamais les droits d'alerte, droits de retrait n'ont été aussi massivement discutés et mobilisés, de la même manière les questions de conditions de travail dans les entreprises ont fait l'objet de larges débats et d'échanges nourris parmi les salarié-es. Malheureusement, sans surprise, il aura fallu souvent aller devant les tribunaux pour obliger les employeurs non seulement à mettre en place les mesures nécessaires, mais aussi à en débattre dans les instances représentatives.

Du côté du gouvernement, là aussi pas de bonne surprise, les outils de défense des travailleuses et travailleurs ne furent pas défendus, c'est un inspecteur du travail suspendu pour avoir fait son travail, une ministre obligeant le BTP à reprendre son activité ou contestant le bien fondé des droits de retrait, des ordonnances réduisant les délais de consultation et comme toujours s'attaquant in fine aux droits des salarié-es pour mieux permettre aux profits de se poursuivre, malgré tout. En ce sens, cette période aura montré au-delà des discours une continuité destructrice et une absence complète de protections collectives. Tout fut renvoyé aux responsabilités individuelles avec un discours infantilissant et autoritaire.

Le monde d'après ?

Tel qu'il se profile le monde d'après ressemble comme une goutte de gel hydroalcoolique au monde d'avant. Le 15 juin dernier s'est ouvert une négociation nationale interprofessionnelle sur la santé au travail. Quelques jours avant, le ministère du Travail a transmis un document d'orientation, très inquiétant qui s'appuie sur les conclusions du rapport de la députée Charlotte Lecocq (voir le bulletin Et Voilà n° 63) et vise à :

- dépenaliser les infractions en matière de santé et sécurité au travail, soi-disant pour renforcer la relation de confiance entre l'inspection du travail, les préventeurs et les employeurs... ;
- assouplir la réglementation (suppression du document unique d'évaluation des risques, de la fiche d'entreprise du médecin du travail, suppression de certaines formations obligatoires...);
- remplacer les obligations réglementaires par des règles négociées entreprise par entreprise ;
- supprimer l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur.

Dans la foulée, le 22 juin 2020, l'Assemblée nationale déconfinée et masquée a adopté une résolution présentée par la même députée Charlotte Lecocq, et pas moins de 288 membres du groupe La République en marche et apparentés, « appelant à faire de la France l'un des pays les plus performants en matière de santé au travail. » Si le titre de la résolution peut paraître alléchant, le contenu ne correspond pas aux besoins des travailleuses. Toujours les mêmes techniques de DRH...

Ainsi, la première ambition concerne principalement le fait d'encourager les entreprises « à diffuser les messages de santé publique portant par exemple sur les addictions, le sommeil, la nutrition », une autre manière de dire que les vrais problèmes de santé des travailleur-es résulteraient de circonstances extérieures à l'activité de travail. Le texte ose même affirmer qu'« à titre d'exemple, l'activité physique et sportive au travail doit être facilitée, car il a été démontré qu'elle avait un impact positif tant pour la santé des salarié-es, que pour la dynamique de l'entreprise. » Nous revoilà renvoyés à de lointaines époques hygiénistes et au contrôle des travailleuses et travailleurs.

Seconde ambition, entériner une bonne fois pour toutes « la pénurie de médecins du travail », qui bénéficie à ce jour d'une garantie formelle d'indépendance, pour accélérer leur disparition au profit d'autres professionnels de santé travaillant sous la dépendance directe des directeurs de services de santé au travail piloté de fait par le patronat. Cette résolution indique surtout la volonté du groupe LREM de « légiférer d'ici la fin de la législature sur le sujet de la réorganisation de la gouvernance et du fonctionnement des institutions en charge de la santé au travail ». Débarrassons-nous de manière définitive de toute indépendance en profitant de cette pénurie bien opportune.

Face à cela le collectif initié en 2015 (regroupant notamment des organisations syndicales dont Solidaires, des juristes, des professionnels de la santé au travail, etc.) « Pour ne plus perdre sa vie à la gagner » s'est réuni et se prépare à conduire les batailles indispensables en reprenant nos nombreuses revendications reprises en décembre dernier dans le texte collectif « Après France Télécom : de nouveaux droits pour la santé au travail et l'environnement « auquel il faut ajouter une urgence : le rétablissement de comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) avec des moyens renforcés, dont un droit de véto en cas de risque grave ■

<https://blogs.mediapart.fr/les-invites-de-mediapart/blog/201219/apres-france-telecom-de-nouveaux-droits-pour-la-sante-au-travail-et-l-environnement>

LES EMPLOYEURS RAPPELÉS À LEUR OBLIGATION D'ÉVALUER LES RISQUES PROFESSIONNELS EN PÉRIODE D'ÉPIDÉMIE

Plusieurs ordonnances de référé rendues dans le contexte de la crise sanitaire liée au SARS-CoV-2 ont remis sur le devant de la scène les responsabilités civile et pénale de l'employeur. En effet l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salarié-es (article L 4121-1 du Code du travail). La loi prévoit qu'il doit prendre des mesures de prévention et veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances.

Des inspecteurs du travail (à Lille et à Lyon) et des organisations syndicales (Nanterre, Paris, Le Havre) ont été à l'initiative de référés judiciaires qui avaient comme point commun d'interroger le respect de l'obligation de sécurité de l'employeur en période d'épidémie : ordonnances du 3 avril du tribunal judiciaire de Lille (association d'aide à domicile) ; du 9 avril 2020 du TJ de Paris (la Poste) ; du 14 avril du TJ de Nanterre (Amazon) ; du 7 mai 2020 du TJ du Havre (Renault Sandouville) ; du 11 mai 2020 du TJ de Lyon (Le Coursier de Lyon¹).

Dans chacune de ces affaires jugées les employeurs sont mis en demeure d'évaluer les risques liés à la COVID19 avec les personnels concernés et les instances CSE/CHSCT, à plusieurs reprises la circulaire de la direction générale du travail du 18 avril 2020 a été rappelée.

Sur l'obligation de mettre à jour le DUERP, un incontournable

Une crise sanitaire est un changement de circonstances qui doit conduire tout employeur à s'assurer que les mesures qu'il met en œuvre habituellement sont toujours adaptées ou à en prendre de nouvelles pour protéger les salarié-es contre les risques de contamination. L'article R.4121-3 du Code du travail prévoit que le document unique d'évaluation des risques professionnels doit être mis à jour chaque fois que nécessaire et notamment en cas de mise en place de plan de continuité d'activité ou de reprise d'activité.

Dans toutes ces affaires les juges ont rappelé aux employeurs d'évaluer les risques professionnels liés à l'épidémie du COVID19 et à mettre à jour leurs DUERP².

Il faut souligner une précision importante relevée dans le jugement d'Amazon : « le seul fait d'affirmer que les gestes barrières permettent une protection efficace ne répond pas à l'obligation d'évaluer préalablement les risques avant de définir des mesures de sécurité et de prévention ». Or dans la plupart des entreprises et des administrations, les employeurs se sont contentés d'afficher les consignes sanitaires et d'exiger de leurs personnels qu'ils les appliquent sans s'interroger sur leur faisabilité !

Les juges ont considéré que les directions de La Poste, d'Amazon, de Renault n'avaient pas non plus évalué les risques psychosociaux résultant spécifiquement de l'épidémie : dans un établissement d'Amazon un inspecteur du travail souligne qu'il est particulièrement nécessaire de rendre compte des effets sur la santé mentale induits notamment par les changements organisationnels incessants (modification des plages de travail et de pause, télétravail...),

les nouvelles contraintes de travail, la surveillance soutenue qu'exige le respect des règles de distanciation et les inquiétudes légitimes des salarié-es par rapport au risque de contamination à tous les niveaux de l'entreprise.

L'évaluation des risques ne se limite pas à l'entreprise et à ses seuls salarié-es comme l'ont rappelé inspecteurs du travail et syndicats dans les entreprises Renault, Coursier de Lyon et Amazon. Les plans de prévention³ et leur mise à jour ont été les grands oubliés dans la période. Ainsi une mise en demeure d'une inspectrice sur un des sites d'Amazon a montré entre autres que les plans de prévention avec les entreprises extérieures de nettoyage, de sécurité, de chargement et de déchargement n'avaient pas été actualisés. De même dans l'usine Renault Sandouville les juges ont relevé seulement deux avenants à deux plans de prévention et l'absence de mise à jour des protocoles de sécurité⁴ pour les opérations de chargement et de déchargement.

Dans chaque ordonnance de référé il a été rappelé que les organisations syndicales devaient être associées à chaque étape à l'évaluation des risques et à la mise à jour des documents uniques. Dans le cas d'Amazon le juge dénonce l'absence « d'approche pluridisciplinaire en concertation étroite avec les salariés, premiers acteurs de leur sécurité sanitaire ».

Il est aussi souligné que cette évaluation devait se faire à partir des situations réelles de travail (Coursier de Lyon), qu'il fallait définir une organisation du travail, des processus de travail par métier et en fonction des sites et activités (Renault Sandouville). En conséquence cela nécessite de présenter au CSE/CHSCT des documents adaptés aux différentes situations et non des copier/coller des gestes barrières. Dans l'affaire Renault Sandouville le juge a constaté que le document remis au CSE n'était autre qu'un Powerpoint relatif aux gestes barrières applicables sur l'ensemble des sites du groupe et non sur les risques liés au SARS-CoV-2 auxquels les salariés de Sandouville seraient exposés.

Enfin les juges ont également rappelé la nécessité :

- d'informer et de former de façon appropriée tous les salarié-es de l'entreprise, du personnel intérimaire et des prestataires d'entreprises extérieures et pas de se cantonner à la diffusion de messages sur écran ;
- de fournir des équipements de protection individuelle (gants, masques) d'en justifier la mise à disposition permanente et en quantité suffisante (...).

Sur l'exposition au risque biologique, des appréciations divergentes

Dans l'affaire jugée par le tribunal de Lille le 3 avril, une association d'aide à domicile a été condamnée sous astreinte à mettre en œuvre la réglementation relative au risque biologique (articles R 4421-1 et suivants) qui est beaucoup plus contraignante pour les employeurs, car elle vient s'ajouter aux obligations générales de prévention (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail).

Le tribunal de Lyon dans l'affaire du Coursier de Lyon comme trois autres jugements lillois concernant des

supermarchés et un hypermarché ont abouti à la même conclusion : les salarié-es sont exposé-es à un risque spécifique qui ne résulte pas de leur activité, mais des circonstances dans lesquelles ils ou elles l'exercent. En revanche pour les salarié-es d'Amazon comme ceux de Renault les juges ont écarté ce risque en raison de la nature même de leur activité. Il en est de même d'ailleurs dans une autre affaire jugée le 30 avril 2020 par le TJ d'Aix-en-Provence et qui concernait des salarié-es d'une boulangerie.

À signaler le curieux positionnement du ministère du travail⁵ qui vraisemblablement pour protéger les entreprises d'obligations plus contraignantes, a classé le SARS-CoV-2 dans le groupe 2 des agents biologiques contrairement à l'avis d'inspecteurs du travail corroboré par les juges pour qui le SARS-CoV-2 doit être classé en groupe 3.

Le ministère du Travail entend ainsi limiter l'exposition au risque biologique aux professionnels de santé, de secours, de soins, d'aide à domicile et d'aide à la personne dès lors que leurs tâches impliquent des contacts de moins d'un mètre avec des personnes.

Sur l'importance de rédiger des écrits, de laisser des traces, de solliciter l'inspection du travail...

Les décisions rendues l'ont été grâce aux actions syndicales et aux interventions de l'inspection du travail : des droits d'alerte déclenchés par les membres des CSE, des droits de retrait exercés par des salariés considérant que les mesures prises par la direction n'étaient pas suffisantes pour les protéger, des mises en demeure de l'inspection du travail enjoignant les employeurs de mettre en œuvre des mesures de prévention du SARS-CoV-2.

Dans son recours contre la Poste Sud PTT a fourni un tableau de l'ensemble des signalements de dangers graves et imminents sur l'ensemble du territoire, fait état de pressions à l'égard des salarié-es, de conditions de sécurité qui ne sont pas maximales...

La nature des éléments et documents apportés par le syndicat, le contenu des rapports des inspecteurs et inspectrices du travail, les actions du syndicat, des instances et des personnels sont déterminants pour l'emporter.

Les enseignements à en tirer

Le premier enseignement de ces ordonnances et non des moindres est le rappel à l'ordre des employeurs quant à leur obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salarié-es, de procéder à une évaluation des risques et de mettre en œuvre de moyens de prévention appropriés, d'informer

et de former les salarié-es, etc. Il faut souligner que pour deux de ces entreprises les juges sont allés plus loin : Amazon a été contrainte sous astreinte (y compris en appel) à limiter son activité aux produits de première nécessité ou indispensables et l'usine Renault Sandouville à suspendre son activité tant qu'elle ne sera pas conformée aux exigences du juge.

L'évaluation de l'ensemble des risques professionnels et la mise à jour du document unique restent aux yeux de la justice la pierre angulaire d'une politique efficace de prévention et c'est plutôt une bonne nouvelle.

Les gestes barrières recommandés par le gouvernement ne suffisent pas à eux seuls à répondre aux obligations de l'employeur, que l'évaluation des risques en période de Covid19 et la prise des mesures de prévention qui vont en résulter doivent être adaptées à la spécificité de l'activité dans l'entreprise ou l'administration.

Il est important de souligner que le DUERP est très souvent considéré par les employeurs comme une contrainte supplémentaire, un document de plus, souvent sous-traité quand il existe.

Ces décisions de justice viennent à juste titre rappeler qu'il est un support essentiel de prévention ainsi qu'un outil de contentieux.

On comprend aussi pourquoi le rapport LECOCQ⁶ pour qui trop de contraintes réglementaires et de contrôles pèsent sur les entreprises propose de supprimer le document unique et de le remplacer par un plan d'action de branche !

Gageons également que ces ordonnances décideront un plus grand nombre d'équipes syndicales à regarder de plus près le document unique de leur entreprise ou service, la nature des risques recensés et des mesures de prévention mises en place par l'employeur pour signaler les risques non répertoriés ou l'inadaptation des mesures envisagées.

Autre enseignement essentiel à tirer de ces décisions est celui d'accentuer le travail de terrain pour exiger de l'employeur qu'il se conforme à ses obligations de sécurité, à mettre en place des mesures adaptées au travail réel des salarié-es. En effet ces jugements montrent l'importance et l'intérêt de rédiger des écrits, de laisser des traces, de solliciter la médecine du travail/de prévention, l'inspection du travail... d'utiliser tous les leviers possibles en les adaptant aux situations rencontrées (enquêtes, droit d'alerte, droit de retrait, déclaration d'accident, expertise...).

En conclusion le travail syndical de terrain est essentiel pour recueillir et formaliser avec les salarié-es concerné-es les situations concrètes de travail, apporter des informations à l'inspecteur du travail, au service de santé au travail, à la CARSAT avant tout recours au droit. L'important est de bien articuler les moyens de l'action syndicale ■

1 Entreprise de transport routier régulier de plis et colis pour les particuliers et les entreprises

2 Document unique d'évaluation des risques professionnels

3 Le plan de prévention est prévu en cas d'intervention d'une entreprise extérieure dans les locaux d'une autre entreprise ou administration pour éviter tout accident du fait d'une coactivité dans les mêmes locaux. Dans plusieurs situations le plan de prévention est établi par écrit. Articles R4511-5 à R4514-5 du Code du travail

4 Le protocole de sécurité se substitue au plan de prévention pour les opérations de chargement et de déchargement

5 <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs/article/securite-et-sante-des-travailleurs-les-obligations-generales-de-l-employeur-et>

6 Rapport « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée » publié en 2018. Se reporter au bulletin n° 63 de Solidaires

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL MADE IN BPCE UN SLOGAN MENSONGER ET VIDE DE SENS!



Près de quatre années ont passé depuis la signature de l'accord sur les conditions de vie au travail. À l'époque, les trois syndicats signataires qui se réjouissaient de signer cet accord en trompe-l'œil proposé par BPCE « portaient une forte ambition », puisqu'il s'agissait « d'articuler

l'amélioration de la performance et des conditions de travail dans les différentes Caisses d'épargne », et « d'inscrire cette articulation dans les transformations des organisations »...

Dès l'origine et à la lecture de ces formules aussi générales qu'alambiquées, SUD-Solidaires avait émis de gros doutes quant aux motivations profondes des protagonistes. Car de mémoire de syndicaliste, jamais un ramassis d'éléments de langage insipides n'a constitué le début du commencement d'une envie d'améliorer l'existant. Seules les mesures concrètes traduisent cette volonté. L'accord de 2016 en est totalement dépourvu.

Un seul pan de l'accord de 2016 a produit ses effets : « améliorer la productivité » en nous faisant travailler plus avec moins de moyens et d'effectifs.

Sachez-le : au-delà des mots et de la pub (promesse n'est pas engagement !), BPCE et les directoires des Caisses ont toujours voulu tenir hors du champ de la négociation tout ce qui pourrait conduire à une remise en cause sérieuse des organisations du travail, des politiques de distribution et des pratiques managériales et commerciales qu'elles servent. Là sont pourtant les sources principales du mal-être au travail.

Bref, cet accord de dupes doit être renégocié avant le 31 décembre de cette année.

Le 9 juin, la direction a donc convié les syndicats de la branche Caisse d'épargne pour « échanger » sur le « nouveau » projet d'accord de BPCE concernant la Qualité de Vie au Travail (QVT).

Rappel : la notion de QVT est apparue en réponse à des conditions de travail dégradées dont les effets sont dévastateurs (fatigue, stress décompensé, épuisement, burnout voire suicides).

Lors de cette réunion, Catherine Halberstadt, DRH du Groupe, campe sur ses positions et n'a aucune envie de s'intéresser à ce que vivent les salarié-es. Comme en 2016, elle envoie à la poubelle le nécessaire plan d'évaluation de la charge de travail en corrélation avec les effectifs, exigé par SUD-Solidaires depuis des années. Elle nous explique d'un air béat qu'« elle ne sait pas évaluer la charge de travail ». Stupéfiant ! C'est pourtant une obligation légale. En définitive, ça veut dire « puisque je ne la connais pas, je peux en rajouter toujours plus, et tant pis pour ceux et celles qui doivent s'y soumettre ! ».

Elle refuse toujours la mise en place d'un outil de contrôle du temps de travail fiable et infalsifiable (autre demande de SUD) tout comme l'abandon définitif de la compétition entre salarié-es. Parler de QVT en rejetant toute réflexion sur les causes réelles et concrètes de la dégradation des conditions de travail relève de la fumisterie ! L'enfumage sémantique et idéologique n'a jamais soigné quoi que ce soit.

À SUD-Solidaires, nous relevons que la souffrance au travail s'accroît et que les risques psychosociaux vont se multiplier si l'architecture du nouvel accord ressemble à l'actuel.

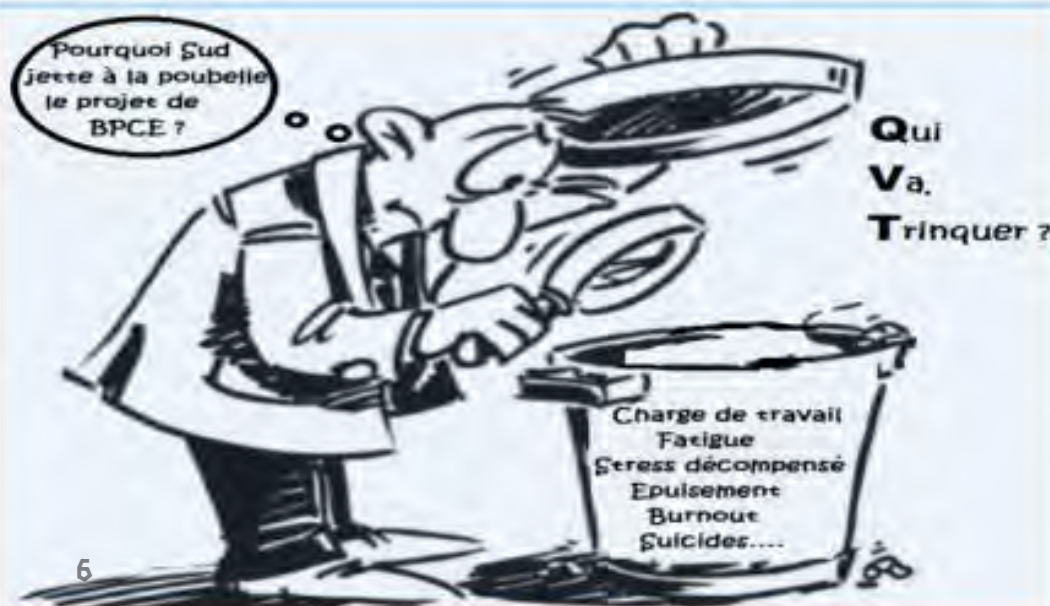
Effectivement, l'INRS (institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) identifie 6 facteurs de risque :

- l'intensité du temps de travail,
- l'exigence émotionnelle,
- le manque d'autonomie,
- les rapports sociaux au travail dégradés,
- les conflits de valeurs,
- l'insécurité de la situation de travail.

Malheureusement, aucun de ces facteurs de risque n'est traité dans le projet d'accord. C'est bien connu, seul existe ce qui est nommé. Il suffisait d'y penser !

Nous alertons à nouveau et officiellement les dirigeants de BPCE et les éventuels signataires, qui se laisseraient volontairement duper par la mise en place d'un tel accord, quant à leur responsabilité pleine et entière dans la dégradation des conditions de travail.

SUD-Solidaires réaffirme l'importance de révolutionner l'organisation du travail donc l'amélioration des conditions de travail plutôt que de se perdre dans la QVT : appellation d'origine mensongère !



CRISE COVID : LA DIRECTION DE LA POSTE FAIT PAYER SES VICTIMES !



Alors que l'ensemble des organisations syndicales fustigeaient sa gestion (inexistante) des risques dans la première quinzaine du confinement, le président de La Poste Philippe Wahl raconte à qui veut l'entendre que le groupe a été proactif, responsable et qu'il a parfaitement adapté sa stratégie durant l'épidémie. Aux journalistes qui l'interrogeaient sur le nombre de droits de retrait effectués par les postiers, il répondait que le chiffre tournait autour de 3000 et récusait les estimations bien supérieures de SUD PTT. Notre fédération maintient ses affirmations, issues des nombreuses remontées du terrain, et à mettre au regard de la profonde désorganisation et des messages contradictoires des directions de La Poste, à l'image des cafouillages de l'État qu'elles relayaient.

Une gestion catastrophique de la crise sanitaire

Pour mémoire, le 20 mars 2020 la quasi-totalité des organisations syndicales écrivait au ministre de tutelle : « les moyens élémentaires pour faire face à l'épidémie et limiter sa propagation font défaut : gel hydroalcoolique, dispositif de séchage papier à usage unique, matériel de désinfection, masques... » et faisaient référence à l'usage massif et inédit des droits de retrait. Le 6 avril, SUD PTT dénonçait la dissimulation de 24 millions de masques et le refus de la direction de les fournir aux postier-es. Le 9 avril le TGI de Paris rappelait La Poste à son obligation d'évaluation des risques et la condamnait aux entiers dépens. Face aux droits de retraits massifs et aux interventions syndicales répétées dans une période où rien n'avait été anticipé La Poste a dû dégrader son activité. Ce n'est qu'en mai que la distribution a de nouveau été effectuée sur cinq jours et que les bureaux ont progressivement été

rouverts. Mais c'est aujourd'hui que la direction se venge de façon lamentable et scandaleuse en retirant jusqu'à 80 % des salaires de postier-es en droit de retrait.

Une vengeance froide et sans scrupule

En effet, trois mois après les premiers droits de retrait, alors que La Poste ne les a pas contestés, ni devant l'inspection du travail ni devant les tribunaux, alors que 90 % des cadres dirigeants locaux ne sont retournés « manager » que début juin, c'est la douche froide : la direction a décidé de taper au portefeuille de ceux qui ont osé se retirer du service après le 21 mars, soit une semaine après le début du confinement de la population, alors que les conditions sanitaires n'étaient pas satisfaisantes. Des centaines de postiers (bientôt des milliers ?) se sont vu retirer la moitié ou plus de leurs paies le 20 juin au prétexte des droits de retrait remontant à deux mois dans un procédé irrégulier en matière de retenue salariale. Alors que l'extrême majorité des inspections du travail qui sont intervenues dans le champ postal ont souligné les carences sanitaires, que plusieurs centaines de postier-es ont été contaminés, la direction se fait le chantre des pires méthodes patronales en privant de revenus celles et ceux qui ont défendu leur santé en pleine pandémie.

La fédération SUD PTT dénonce ces agissements et annonce qu'elle mettra tout en œuvre pour contester, y compris sur le plan juridique, les méthodes antisociales du groupe La Poste destinées à briser toute initiative de protection individuelle en cas de danger grave et imminent. Nous avons interpellé le président Wahl en lui rappelant les textes et la jurisprudence en matière salariale. Par ailleurs, l'ensemble des membres de ses structures reversera la prime covid (300 € étrangement garantis aux représentants syndicaux !!!) pour défendre les postier-es qui ont refusé d'être exposé-es nu-es à un danger potentiellement mortel.

AMIANTE À FÉLIX PYAT : UN COMBAT ORDINAIRE FACE AU SILENCE DE LA GRANDE MUETTE ÉDUCATION NATIONALE



Des travaux de démolition de plusieurs immeubles à proximité immédiate de l'école Félix Pyat à Marseille devaient être réalisés au cours de l'été 2019. Ces travaux n'ont pas eu lieu sur cette période.

Une réunion en présence de la SOLEAM, entreprise responsable des travaux s'est tenue en novembre 2019.

Cette rencontre a augmenté les inquiétudes des personnels et riverain-es car dans le bâtiment face aux salles de classe aucun diagnostic amiante n'a pu être réalisé à cause de l'état d'insalubrité. Mais la présence d'amiante est avérée (suite aux diagnostics) pour tous les autres immeubles concernés par les démolitions prévues autour de l'école.

Ceci dit, la SOLEAM s'est engagée à ce que les travaux soient

réalisés en période de vacances scolaires. Mais lesdits travaux ont débuté de manière effective lundi 27 avril 2020 et leur fin est prévue dans le courant du mois de juin.

Les travaux ont commencé sans que le diagnostic amiante n'ait été rendu public ni que l'Éducation nationale directement concernée par sa proximité avec ce chantier n'en ait eu connaissance. Et ils débutent en période scolaire.

Sur le chantier, la présence d'amiante est clairement signalée par des pictogrammes et autres signalétiques. Mais le bâtiment est démolé à ciel ouvert ce qui a généré un dépôt de poussières tout autour de l'école, mais aussi à l'intérieur. Les premiers jours de travail, les bennes contenant les gravats n'étaient même pas bâchées... Aussi, les déchets issus du chantier n'ont pas été évacués au fur et à mesure des travaux et les bennes contenant les gravats sont restées à l'extérieur et remplies tout le long week-end du premier mai. >>>

Enfin, Sud éducation 13 interpelle les autorités compétences afin de savoir si l'entreprise de démolition est une entreprise agréée pour gérer des destructions contenant de l'amiante.

Quoiqu'il en soit, la démolition est aujourd'hui en suspens, car la CARSAT a prononcé l'arrêt temporaire des travaux. Sud éducation 13 ignore le motif et la durée de cet arrêt et craint que ce soit justement lié à une présence d'amiante effective.

Dans ces cas-là, les élèves de l'école Félix Piat, les personnels et leur famille ainsi que tous les riverains sont en danger quotidiennement puisque l'immeuble est en cours de démolition, et donc si amiante il y a, elle n'est plus « enfermée » dans le bâtiment, mais exposée à tout vent !

Sud éducation interpelle la SOLEAM et la CARSAT afin que les informations soient communiqués auprès des riverain-es et des personnels de l'école Félix Pyat.

Sud éducation 13 demande à l'inspection académique et au Rectorat de communiquer publiquement les informations

relatives aux produits de cet immeuble à la santé aux personnels de l'éducation nationale et aux parents d'élèves

En termes de santé publique, SUD éducation 13 dénonce le scandale sanitaire dans les établissements scolaires français et exige :

- la réalisation des documents techniques amiante et recherche avant travaux pour tous les établissements scolaires sans délai,
- la mise à disposition de ces documents aux usagers et usagères, aux personnels et aux organisations syndicales,
- le respect de la réglementation pour protéger les élèves et les personnels : affichage spécifique « amiante », travaux d'entretien avec équipements et protection...
- le suivi médical pour l'ensemble des personnels exposés, qui nécessite la création d'un véritable service de médecine de prévention, ainsi que la délivrance d'attestation d'exposition pour les personnels exposés,
- la formation de tous les personnels — notamment de l'entretien et des travaux,
- le retrait pur et simple de tout matériau amianté.

TÉLÉTRAVAIL ET PLAN DE CONTINUITÉ DE L'ACTIVITÉ



Le guide « Télétravail dans la fonction publique » disponible sur le site www.fonction-publique.gouv.fr permet de revenir sur quelques fondamentaux ;

bien sûr, il a été conçu avant l'inconcevable Covid-19, mais il y est pourtant fait mention de la notion de PCA (plan de continuité de l'activité) en cas de pandémie (en page 9).

La singularité du moment que nous vivons oblige à une appropriation particulière de ce mode de travail. Le choix fait par l'établissement, sans doute compliqué, a consisté à éloigner aussi rapidement que possible les personnels les uns des autres ou plus radicalement de leurs sites de travail. Sage décision. La question de la continuité de service s'est posée et elle a été arbitrée pour arriver peu à peu à un service excessivement réduit. Mais a-t-on bien pris en compte le risque de surcharge de travail sur les postes maintenus, sur site comme à distance ?

Sur tous les sujets, notre syndicat pose et posera les questions, sans réserve. Le droit du travail s'applique et ne se marchand pas : respect des horaires, respect du temps de repos, compensations...

La question spécifique du télétravail doit être traitée avec précision. Hier, les postes télétravaillés (1 à 3 jours/semaine en général) étaient identifiés et cadrés par des conventions co-signées. Dans ce cadre conventionné, il n'existe a priori pas de problème pour élargir le fonctionnement en télétravail puisque les conditions matérielles et organisationnelles sont adaptées. Les aspects « accidents du travail » sont aussi intégrés. A contrario, hors convention antérieure, la situation des personnels demande réflexion.

La solution la plus simple consiste à fournir du matériel et des outils de connexions adaptés, de sécuriser le réseau et

de s'assurer de la faisabilité physique (locaux en particulier). Cette option peut satisfaire une petite partie du collectif, mais le matériel disponible est limité.

Vient ensuite la solution « auto-entrepreneur » : l'agent fournit lui-même l'outil de travail, son ordinateur personnel, son téléphone, et accepte une obligation d'intrusion informatique que justifie la problématique de sécurité informatique de l'établissement. Cette solution est compréhensible dans l'urgence, mais manque singulièrement de cadre réglementaire.

Dans les deux cas, mais surtout dans ce dernier, se pose la question de la sécurité informatique, entre la perméabilité des accès réseau et l'éventuel accès aux outils par les co-habitants du (de la) salarié-e.

Quel est le niveau de responsabilité de l'agent dont la pratique ou la fragilité de son système mettrait en danger le fonctionnement de l'établissement ?

Autre point gênant : quid de l'attribution du travail et de son niveau d'urgence ? Les attentes de l'employeur (obligations de service public, missions de sécurité, etc.) ne recoupent pas nécessairement les attentes ou les possibilités du personnel. Entre le titulaire d'un poste d'importance vitale maintenu et l'agent isolé qui souhaite conserver une activité et un lien professionnel, le panel est vraiment très large. La réponse ne peut pas être une sélection sur la base du volontariat, car cela conduirait à une situation très problématique à gérer en sortie de la crise sanitaire.

Le travail reste une relation de subordination : l'employeur doit l'organiser en toute transparence, mettre à disposition les moyens nécessaires à son exécution, et veiller à la santé des salarié-es ■

TRIPODE : LA COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE NANTES A RENDU SES ARRÊTS CE 30 JUIN 2020



Cette audience concernait les dix dossiers des agents Tripode, issus du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, qui avaient été jugés prescrits par le tribunal administratif le 19 juin 2018.

La Cour administrative d'appel a suivi les conclusions du rapporteur public :

- elle réaffirme la double faute de l'État en tant qu'employeur et en tant que législateur à l'encontre des personnels ayant été exposés à l'amiante dans le Tripode Beaulieu à Nantes ;
- elle considère que les dossiers ne sont pas prescrits ;
- elle a retenu les montants d'indemnisations proposés par le rapporteur public, qui sont gradués de 2 000 à 11 000 euros en fonction du temps de présence des requérant-es dans le Tripode. Mais aucun agent n'est exclu de l'indemnisation ;
- 2 000 euros de frais de justice s'y ajoutent.

Me Lafforgue s'était appuyé sur la réalité des 42 maladies professionnelles reconnues pour démontrer que le degré de gravité des maladies n'était pas en rapport avec la durée d'exposition, constatation générale dans les expositions à l'amiante.

La cour d'appel ne l'a hélas pas suivi sur ce point.

L'intersyndicale amiante Tripode se félicite de ces arrêts qui confirment que les agents ayant travaillé dans le Tripode auraient dû et pu être protégés par l'État législateur et employeur.

C'est une très grande victoire morale et une immense reconnaissance pour tous les agent-es du Tripode qui avaient fait confiance à leur employeur lorsque celui-ci affirmait que l'amiante n'était pas un danger pour eux.

L'intersyndicale remercie Me François Lafforgue et Me Macouillard, du cabinet TTLA Teissonnière, Topaloff, Lafforgue et Andreu), qui se sont énormément investis pour aboutir à ces succès, dont nous espérons que le tribunal administratif s'inspirera dans ses jugements à venir.

Merci à nos collègues qui ont eu le courage d'entreprendre ces recours et qui voient leur exposition reconnue insuffisamment pour certain-es.

Enfin nous demandons aux administrations de renoncer à toute forme de contestation de ces décisions de justice.

Toutes les actualités sur le site : <https://www.les-amiantes-du-tripode.fr/>

LA PERMANENCE CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTÉ SE DÉCONFINE : RENDEZ-VOUS EN SEPTEMBRE !



Issue des rencontres *Neplusperdresaviealagagner*, la permanence *conditions de travail et santé* se tient régulièrement à la Bourse du travail de Paris depuis 2017, accueillant et conseillant sur le champ des conditions de travail les salarié-es des entreprises privées et les agent-es de la fonction publique.

Dès le début de la crise sanitaire, dans l'impossibilité de poursuivre les réceptions physiques, la décision a été prise par une vingtaine d'animateurs, rejoints ensuite par cinq nouveaux animateurs, de poursuivre cette permanence de façon dématérialisée, à distance (essentiellement par téléphone et mails).

L'idée de départ était de fournir un cadre de conseils et de soutien particulièrement aux salariés contraints de poursuivre leur activité, dans des conditions souvent très difficiles, face au risque SARS-CoV-2.

Pendant cette période de confinement puis de déconfinement (du 20 mars au 30 juin), nous avons traité 47 demandes, essentiellement de salariés du secteur privé, souvent en état de forte souffrance, dont l'isolement était bien évidemment accentué par la situation sanitaire. Les demandes ont été traitées par des binômes d'animateurs (reprise du modèle déjà éprouvé en permanence physique), en fonction de la nature des demandes, avec parfois un appui particulier (avocat, psychologue du travail).

Très fréquemment, l'apport d'une aide individuelle a été

doublé de conseils pour rompre l'isolement de chaque salarié (liaison avec d'autres salariés, avec les représentants du personnel) dans une perspective de résistance collective, et pour faire agir, quand c'était possible, les organismes sociaux (médecine du travail, inspection du travail, Sécu, etc.).

Les animateurs, réunis début juillet, ont décidé de mettre fin à la permanence à distance, et de reprendre la permanence physique au mois de septembre prochain, bien évidemment pour continuer d'apporter aux salariés et aux agents de la FP en souffrance des conseils juridiques, techniques et un soutien, avec le souci de favoriser la dimension collective d'analyse et de résistance aux conditions de travail délétères. Parallèlement, à moyen terme, nous envisageons une réflexion sur une production (médias, internet) des demandes et doléances des salariés les plus emblématiques, celles qui constituent à nos yeux des témoignages significatifs sur le monde du travail et sur les formes actuelles d'exploitation des travailleurs.

Nous invitons les collectifs de salariés et équipes syndicales confrontés à des situations difficiles à se servir sans hésiter de la permanence : permanence@neplusperdresaviealagagner.org ■

France Télécom : c'était interdit !

Fabienne Scandella

article original publié dans la revue *Hesamag* numéro 20 de l'institut syndical européen www.etui.org reproduit avec autorisation.

Un jugement qui fera date tant dans la gestion des ressources humaines que pour le droit du travail a été rendu le 20 décembre 2019 au tribunal correctionnel de Paris. Il clôt un procès hors norme qui, au fil de ses quarante-six audiences, a cherché à faire la lumière sur la responsabilité pénale de l'entreprise France Télécom et de sept de ses anciens dirigeants dans la crise sanitaire et sociale qui s'est déroulée en son sein entre 2007 et 2010. Au terme de son délibéré, et dans un jugement remarquablement motivé, le tribunal estime que la souffrance des travailleurs résulte bien d'une politique institutionnelle harcelante et condamne l'entreprise et les prévenus pour « harcèlement moral institutionnalisé », une première mondiale. Retour sur les principaux ressorts de ce jugement appelé à faire jurisprudence.

« Next! » Nulle expression n'aura été autant prononcée que celle-là durant les dix semaines du procès. Même si aujourd'hui, au regard de la crise qui lui est associée, le terme résonne comme un lapsus embarrassant, en 2005, il désignait, presque candidement, le nouveau plan triennal élaboré par la nouvelle équipe dirigeante de France Télécom (depuis lors devenue Orange) : le plan NEXT pour « Nouvelle Expérience des Télécommunications ». Tel qu'il est présenté à l'origine, il s'agit d'un plan stratégique, commercial et financier, une politique d'entreprise, ni plus ni moins. Pourtant, dès 2006, les dirigeants de l'époque vont conditionner son succès à un nouvel objectif : 22 000 départs « par la fenêtre ou par la porte » et 10 000 mobilités en trois ans sur un effectif total de près de 120 000 personnes dont une majorité de fonctionnaires. Dans ce fleuron français des télécommunications, où les

effectifs avaient déjà connu des cures d'amai-grissement répétées, consécutives tantôt à la privatisation, tantôt à la mise en concurrence puis à l'endettement, cette politique de déflation massive des effectifs va tenir du régime mortifère.

Souhaitant pouvoir se défaire du personnel jugé surnuméraire sans recourir à un coûteux plan social (et donc sans concertation avec les organisations syndicales), la direction avait certes soigné sa communication sur le caractère « naturel » et « volontaire » des départs et des mobilités. Mais les discours n'ont guère fait illusion devant la brutalité avec laquelle cette politique à marche forcée s'est mise en branle. Chacun devait participer à l'effort et tous les moyens semblaient bons. Et si le management de proximité avait dû éprouver quelque frilosité à la besogne qu'il se voyait ainsi confiée, l'entreprise avait prévu de l'y encourager, d'une part, en le formant aux méthodes les plus déstabilisantes — par exemple, retirer des chaises de bureau, rétrograder arbitrairement des collaborateurs, ne plus les informer ou les convier aux réunions d'équipe, etc. — et, d'autre part, en l'y incitant financièrement. Très vite, l'intranquillité recherchée s'installe, les conditions de travail se dégradent, les collectifs et la solidarité se délitent, le climat professionnel devient anxiogène. La souffrance des agents et des salariés s'amplifie sur tout le territoire. Stress, altercations, crises de larmes, épuisement, troubles du sommeil, états anxiodépressifs, décompensations, multiplication des tentatives de suicide et des suicides... Alors que des alertes sur le drame qui s'intensifie lui sont adressées par l'ensemble des acteurs de la prévention, la direction demeure imperturbable, les yeux rivés sur les indicateurs de réussite du plan NEXT.



Fabienne Scandella
sociologue

Haro sur le déni et la banalisation du mal

La direction de France Télécom sortira finalement de son mutisme en 2009, contrainte et forcée par la médiatisation de la crise des suicides (28 suicides en 20 mois) et l'émoi de l'opinion publique. Didier Lombard, PDG de l'époque, aura cette phrase, prononcée le 15 septembre 2009, qui en dit long sur son niveau de compassion : « Il faut marquer un point d'arrêt à cette mode du suicide. » Pour un peu, le mea culpa qui s'en est suivi aurait pu faire passer l'expression pour une maladresse de langage chez un « polytechnicien » peu féru des conférences de presse. Mais lorsque dix ans plus tard, à la barre, il invoque l'effet Werther — c'est-à-dire le suicide mimétique —, on comprend que le déni est postural. Selon lui, la crise des suicides aurait été causée par la médiatisation des faits, celle-là même qui a « gâché la fête » et « privé les collaborateurs de leur succès »... Les parties civiles sont abasourdies et elles ne seront guère ménagées durant les dix semaines de débats où le déni n'aura d'égal que la banalisation du mal. Car après l'effet Werther, les prévenus et leurs conseils ont plaidé selon une ligne de défense qui ressemble à celle de l'effet papillon : des mots à Paris, des morts en région... Et un papillon qui ne peut, forcément, être rendu responsable de la tempête ! Cette logique permettait à la défense de rejeter l'intention autant que la responsabilité des prévenus, en insistant sur la distance physique avec les victimes, la complexité de l'organisation matricielle chez France Télécom. L'idée sous-jacente étant de se défausser sur la hiérarchie intermédiaire qui aurait mal interprété les éléments de langage en provenance de Paris et les aurait appliqués avec une rudesse dont elle serait bien la seule responsable. Quant aux effets de la tempête, ils auraient été surévalués.

Les taux de suicide observés à France Télécom ne seraient en réalité pas « anormaux » en regard de la moyenne nationale et les passages à l'acte suicidaires n'auraient été le fait que de personnes fragiles. Le déni a non seulement la peau dure, il a aussi des crocs.

Le 20 décembre 2019, le tribunal correctionnel de Paris a rendu un jugement qui rompt avec la banalisation du mal. Dans une décision rigoureusement motivée de 345 pages, les juges ont retenu un chef d'accusation inédit, celui de « harcèlement moral institutionnel ». Celui-ci, a expliqué la présidente en séance, est le fruit d'une politique d'entreprise visant un collectif, qui a pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail telle qu'elle outrepassse l'usage normal du pouvoir de direction. Les moyens utilisés, qui visaient sciemment à déstabiliser les agents et les salariés pour les pousser aux départs, étaient interdits. En outre, dans la mesure où il a été établi que les dirigeants de l'époque ont, de façon répétée, exercé une pression sur la hiérarchie intermédiaire pour qu'elle œuvre aux 22 000 départs par tous les moyens, les juges ont estimé que le « bouclier » utilisé par la défense était « inopérant ». En conséquence de quoi, l'entreprise, en tant que personne morale ainsi que les sept prévenus ont été reconnus coupables de harcèlement moral institutionnel et de complicité. À l'exception du sursis, les peines maximales prévues pour ce type de délit ont été prononcées ■

Pour en savoir plus

- Ivan DU ROY (2009) *Orange stressé. Le management par le stress à France Télécom*, Paris, La Découverte.
- Éric BEYNEL (coord.) (2020) *La raison des plus forts. Chronique du procès France Télécom*, Ivry-sur-Seine, Éditions de l'atelier.



Les dépossédés de l'open space

Une critique écologique du travail

FANNY LEDERLIN



Quel est le point commun entre un livreur à vélo, une agente d'entretien, un start-upper, une aide soignante et une « curatrice de contenus » ? Tous subissent les nouvelles modalités de travail imposées par la digitalisation, la robotisation et les méthodes contemporaines de management. Partout, le « néotavail » étend son emprise : du bureau au domicile, notre open space s'est élargi, et nous ne pouvons plus échapper aux injonctions à « aller plus vite », à nous « adapter » et à « nous engager à fond dans nos projets ». Mais ce néotavail est en train de nous déposséder, non seulement de la valeur de notre travail, mais

aussi de nos capacités à créer, à nous lier les uns aux autres, à parler, à prendre soin de notre environnement, jusqu'à celles d'exercer notre propre jugement. Il fait de nous des « dépossédés de l'open space ».

Peut-être est-il temps de reprendre possession de notre travail pour construire des rapports harmonieux avec les autres, avec nous-mêmes et avec la nature ? En retrouvant ses vertus médiatrices, socialisantes, subjectivantes et émancipatrices, cet « écotavail » contribuerait à faire advenir une société plus juste et plus viable : une « société écologique ».

Le nouvel esprit du salariat

Rémunérations, autonomie, inégalités

SOPHIE BERNARD

Sophie Bernard

Nous assistons depuis les années 1970 à une déstabilisation du salariat en France, mis en péril par la multiplication des formes d'emplois précaires et l'expansion du travail indépendant. Dans un tel contexte, l'évolution des formes de rémunération et de mobilisation de la main-d'œuvre contribue à fragiliser les salariés. Ce nouvel esprit du salariat, foyer central de diffusion des valeurs individualistes et méritocratiques qui irriguent la société, promeut l'avènement d'un travailleur autonome et responsable. Mais faut-il

l'envisager comme un progrès, tel que le présentent les employeurs, ou comme une nouvelle forme de sujétion des travailleurs ? L'enquête de Sophie Bernard, menée durant près de vingt ans auprès de populations variées dans un panel d'entreprises, analyse les mutations qui s'opèrent au cœur du salariat stable. Elle met au jour le développement de profondes injustices, mais aussi le déni du lien de subordination, potentiellement risqué pour les salariés, mit au profit des performances de l'entreprise.

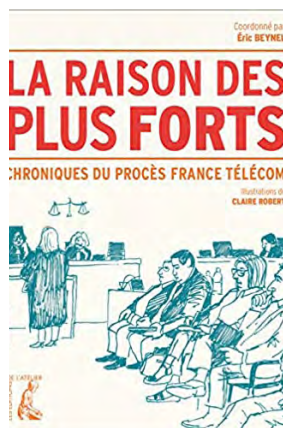
Le nouvel esprit du salariat

puf

La raison des plus forts :

Chronique du procès France Telecom

DE CLAIRE ROBERT (ILLUSTRATIONS), ÉRIC BEYNEL (COORDONNÉE PAR)



Le 6 mai 2019 s'est ouvert le procès France Télécom. Didier Lombard, ex-président du groupe, comparait aux côtés de son ancien bras droit, Louis-Pierre Wenès, et de l'ex-directeur des ressources humaines Olivier Barberot pour des faits de harcèlement moral ayant conduit à de multiples suicides entre 2007 et 2010. Au premier rang des parties civiles, le syndicat Sud Solidaires, à l'origine de la plainte contre la direction de l'entreprise en 2009. Porte-parole du syndicat, Éric Beynel a lancé une démarche éditoriale inédite de suivi du procès conviant chaque jour une personnalité (scientifique, écrivain, chercheur, artiste), à écrire ou dessiner un « rapport d'étonnement ». Ces contributions ont été mises en ligne quotidiennement par le syndicat, en collaboration avec le journal

en ligne Basta. Qu'ils soient écrits par un auteur de polar ou un juriste, ces textes dégagent une incroyable puissance. En mettant en scène ces chroniques, ce livre propose un véritable objet de littérature, chaque audience constituant un épisode haletant, une plongée dans l'espace ritualisé, tragique, du tribunal, dans la salle 2.01 du palais de Justice flambant neuf de la porte de Clichy. À gauche le camp des avocats des parties civiles, à droite celui des prévenus, qui déborde d'avocats, deux fois plus nombreux. Au centre des débats, des hommes, des femmes immolées, défenestrées sur leurs lieux de travail, pendus à leur domicile... Les dirigeants de France Télécom paraissant patauger dans leurs explications, et leurs contradictions...