

Union
syndicale
Solidaires

ET VOILÀ

LE BULLETIN POUR LES ÉQUIPES SYNDICALES

SANTÉ AU TRAVAIL – CONDITIONS DE TRAVAIL



METTONS CETTE RÉFORME
À LA RETRAITE!

30000

On en a plein le dos
PENIBILITÉ

TRAVAIL
DE NUIT
SANTÉ SOCIAL
MÉDICO-SOCIAL

MARS 2020

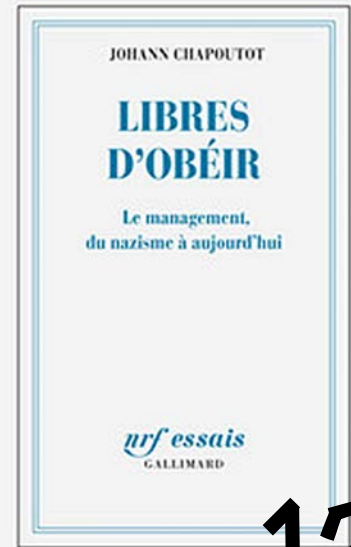
N° 69

Les interviews des salarié·es, confiné·es ou non



Aujourd'hui, samedi 21 mars, 5ème jour de confinement en EHPAD répond à nos questions sur le confinement sur son travail et celui de ses collègues sur la vie des personnes qui y sont accueillies.

7



12



9

sumer

Enquête 2016-2017

8 Les risques professionnels



6

3 ACTUALITÉS

Quand la réforme des retraites interroge les conditions de travail

4 JURISPRUDENCES

- En cas de dénonciation de faits de harcèlement, l'employeur est tenu de faire une enquête
- Le harcèlement moral est caractérisé par un ensemble d'agissements
- Expertise pour risque grave s'appuyant sur des courriels
- La maladie professionnelle peut résulter d'un environnement bruyant
- Absence de document unique ou de visite médicale : pas de préjudice systématique

5 VU DU TERRAIN

- Droit de retrait collectif au Louvre
- La réforme nuit gravement...
- Un refus de se rendre à l'entretien d'évaluation
- Interview de salarié·es, confiné·es ou non # 1

8 ICI ET AILLEURS

Risques au travail : les résultats de l'enquête Sumer

9 L'INVITÉ

Renaud Bécot

«Lubrizon : la catastrophe n'a pas (encore) eu lieu»

12 PARUTIONS

- *Libre d'obéir — le management, du nazisme à aujourd'hui* par JOHANN CHAPOUTOT
- *Moi, Silvio de Clabecq, militant ouvrier* par SILVIO MARRA et FRANÇOISE THIRIONET
- *Les enquêtes ouvrières dans l'Europe contemporaine* par ÉRIC GEERKENS, NICOLAS HATZFELD, ISABELLE LESPINET-MORET, XAVIER VIGNA

Quand la réforme des retraites interroge les conditions de travail

Plus les débats sur le projet de réforme des retraites avancent et plus la question de la pénibilité au travail devient centrale.

L'introduction d'un âge pivot ou d'équilibre poursuit le processus engagé depuis 1993, de prolonger le temps de l'activité professionnelle. Or devoir travailler toujours plus longtemps est devenu insupportable à de très nombreuses et nombreux salarié·es tant ces dernières années leurs conditions de travail se sont détériorées. Les questions que beaucoup se posent : dans quel état vais-je arriver à la retraite, est-ce que je vais pouvoir continuer à exercer mon métier jusqu'au bout ?

Effectivement dans de très nombreux secteurs d'activité, les expositions à des tâches pénibles et/ou à des nuisances sont le lot commun et quotidien d'un grand nombre de salarié·es : gestes répétitifs, port de charges lourdes, horaires décalés et de nuit, station debout prolongée, exposition au bruit, aux intempéries, à des produits toxiques, risques qui parfois se cumulent. Beaucoup de ces métiers sont occupés par des salarié·es peu qualifié·es et mal payé·es, où de surcroît la pénibilité du travail féminin est rendue invisible tant la pénibilité est identifiée aux métiers masculins.

Par ailleurs, s'il existe un consensus sur les carrières longues et les métiers à fortes contraintes physiques, mais très insuffisamment prises en compte (par exemple, les déménageurs ne sont pas considérés comme effectuant un métier pénible !), il faudrait également reconnaître que d'autres activités et métiers sont épuisants socialement et psychologiquement, tant les pressions (internes ou externes) exercées sont fortes : charge de travail à la hausse, réduction des moyens, exigences de productivité et de rendement des employeurs (privés et publics), exigences et violences des usagers et du public, plus de frontière entre vie personnelle et activité professionnelle...

Un travail qui expose à des nuisances, des risques, des pressions, use les organismes et les corps, fatigue physiquement et psychologiquement, provoque des problèmes

de santé, des pathologies durables pouvant conduire à l'exclusion de l'emploi bien avant 64 ans et à réduire l'espérance de vie.

À juste titre la réforme par point suscite beaucoup d'inquiétudes : au-delà de la baisse programmée du montant des pensions, il y a la crainte de ne pas pouvoir profiter pleinement de sa retraite au moment de sa cessation d'activité.

En évacuant les réalités du travail, dont la pénibilité physique et psychologique qui caractérise beaucoup de métiers, la réforme du gouvernement ne peut être ni équitable, ni universelle, ni juste.

Alors que faut-il faire ? La réponse est connue : il faut réduire et prévenir tout au long de la vie professionnelle les risques liés au travail. Or depuis ces cinq dernières années les gouvernements ont pris des décisions qui ont conduit à revoir à la baisse les obligations des employeurs en matière de droit du travail, à supprimer le CHSCT seule instance compétente pour débattre de la santé et de la sécurité des salarié·es, à limiter les critères de pénibilité, à réduire les moyens de l'inspection du travail et des services de santé au travail.

Certes, la question de l'évaluation de la pénibilité n'est pas chose facile, chaque métier n'engendre pas le même degré de pénibilité qui n'est pas seulement physique, mais aussi psychique. Toutefois, le refus d'utiliser le mot de pénibilité ne fait pas disparaître la réalité de très nombreuses activités de travail. La question de la pénibilité renvoie à des conditions de travail difficiles, voire éprouvantes dont il faut impérativement se saisir. Pour l'Union syndicale Solidaires il y a urgence à faire des conditions de travail une priorité, à contraindre les employeurs à prendre les mesures nécessaires pour améliorer les conditions de travail de leurs salarié·es et réduire les risques au travail ■

EN CAS DE DÉNONCIATION DE FAITS DE HARCÈLEMENT, L'EMPLOYEUR EST TENU DE FAIRE UNE ENQUÊTE

Dans cette affaire une salariée licenciée après avoir dénoncé un harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique avait demandé auprès du tribunal des prud'hommes la nullité de son licenciement et la condamnation de l'entreprise à lui verser des dommages et intérêts notamment pour avoir manqué à son obligation de sécurité.

La Cour d'appel ayant considéré qu'aucun fait de harcèlement n'était établi a jugé qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur d'avoir manqué à son obligation de sécurité en ne prenant aucune mesure.

Ce raisonnement a été censuré par la Cour de cassation qui indique que l'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du Code du travail et ne se confond pas avec elle et qu'en conséquence avisé de faits éventuels de harcèlement, l'employeur était tenu de diligenter une enquête interne afin de vérifier les faits qui lui sont rapportés. La salariée était donc légitime à invoquer le manquement à l'obligation de prévention de son employeur qui aurait dû réagir à son signalement, peu importe que ces faits s'avèrent par la suite exacts ou non.

Cass. Soc. 27.11.2019 n° 18-10551

LE HARCÈLEMENT MORAL EST CARACTÉRISÉ PAR UN ENSEMBLE D'AGISSEMENTS

Alors que la cour d'appel avait débouté le salarié au motif que les faits (au nombre de neuf) qu'il avait soumis aux juges « ne se présentaient pas comme des agissements répétés en ce que chacun d'entre eux avait un caractère isolé ».

Pour casser ce jugement, la Cour de cassation a rappelé que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, peu importe qu'ils soient de nature différente et que chaque agissement ne comporte qu'un seul fait isolé. L'employeur n'a pas démontré que les décisions qu'il avait prises étaient justifiées par des « éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ».

Cass. Soc. 26-06-2019 n° 17-20723

Dans une autre affaire similaire, la Cour de cassation a cassé le jugement de la cour d'appel qui n'a examiné qu'un seul élément présenté par la salariée (l'avertissement et le retrait de ses fonctions) alors qu'elle avait invoqué plusieurs autres faits au titre du harcèlement moral.

Cass. Soc. 08-01-2020 n° 18-22055

EXPERTISE POUR RISQUE GRAVE S'APPUYANT SUR DES COURRIELS

Dans cette affaire le CHSCT s'était appuyé sur des attestations et des échanges de courriels entre des salarié-es dont l'activité avait été transférée vers une filiale de l'entreprise pour faire valoir l'existence de risques psychosociaux et voter une expertise pour risque grave.

En dépit d'une précédente expertise à l'initiative de l'instance de coordination des CHSCT, la Cour de cassation a considéré que le regroupement d'éléments concordants fournis par le CHSCT ne pouvait se résumer à un simple stress lié à la réorganisation, que le risque psychosocial était caractérisé par les attestations des salariés ou échanges de courriels entre salariés concernés par le transfert d'activité et par des attestations plus générales émanant d'autres salariés. Par ailleurs alors que l'employeur faisait valoir « la mise en place de deux organes de prévention spécifiques des RPS, un observatoire local de prévention primaire et secondaire, et une cellule de prévention tertiaire, mais aussi différentes mesures d'accompagnement » (...), ces mesures ont été jugées insuffisantes par les juges.

Cass. soc. 13.02.2019 n° 17-15530

LA MALADIE PROFESSIONNELLE PEUT RÉSULTER D'UN ENVIRONNEMENT BRUYANT

Un salarié travaillant dans un environnement bruyant (travail du métal) a déclaré une hypoacousie par lésion irréversible prévue par le tableau n° 42 des maladies professionnelles. L'employeur a contesté le caractère professionnel de la maladie faisant valoir que le salarié n'effectuait pas lui-même les travaux prévus par la 3^e colonne du tableau 42. La cour d'appel comme la Cour de cassation a retenu que le salarié n'a pas à effectuer lui-même les travaux limitativement énumérés dans le tableau dès lors qu'il est établi que la maladie est directement causée par le travail habituel de l'intéressé en application de l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale.

Cass. civ., 19 septembre 2019 n° 18-19993

ABSENCE DE DOCUMENT UNIQUE OU DE VISITE MÉDICALE : PAS DE PRÉJUDICE SYSTÉMATIQUE

Dans deux affaires la Cour de cassation a confirmé que pour obtenir des dommages et intérêts le ou la salarié-e doit prouver que le manquement de l'employeur à ses obligations (ici il s'agissait d'un défaut d'organisation d'une visite médicale et de l'absence de document unique) lui a causé un préjudice.

Cass., 27 juin 2018, n° 17-15438 et Cass. soc., 25 septembre 2019, n° 17-22224■

DROIT DE RETRAIT COLLECTIF AU LOUVRE



Samedi : annonce de la fermeture du Salon de l'agriculture au motif de l'interdiction de rassemblement de plus de 5 000 personnes en espace confiné, annulation du semi-marathon de Paris

(40 000 personnes en zone non confinée avec « participation internationale »). Et 49,3!

Dimanche : AG improvisée par SUD à la demande des collègues qui ne comprennent pas l'ouverture du Louvre dans ce contexte (30 000 personnes par jour, espace fermé, 75 % de public étranger) sans qu'aucune nouvelle mesure de prévention ne soit prise.

La totalité des collègues sont présentes, de tous niveaux hiérarchiques et services, des salarié-es de prestataires privés participent également.

Des représentants de la direction et le médecin arrivent et répondent en direct aux questions ; aucune mesure concrète, juste un rappel des directives gouvernementales.

Droit de retrait décidé par les collègues, impossibilité pour le musée d'ouvrir. La direction ne reconnaît pas le droit de retrait, tout le monde reste sur place, mais personne ne reprend son poste. Pendant que les militant-es SUD sont avec les agent-es et gèrent les pressions, la CGT se fait légitimer de l'extérieur par les médias.

Lundi : re-AG, poursuite des discussions avec les collègues (nous avons déjà passé toute la journée la veille ensemble), nous construisons ensemble les demandes selon les axes suivants :

- mise en place de mesures de prévention immédiates ;
- actualisation en urgence du plan de continuation d'activité (PCA)/risque pandémique et plan d'action afférent ;
- mise à l'abri des personnes à risque (/pathologies) ;
- mise à l'abri des aidant-es qui ne veulent pas mettre en danger leurs proches âgés-es et/ou malades, puis des parents isolés.

CHSCT Louvre à 11 h : la direction reprend les éléments de langage dictés par le ministère et visant à justifier les décisions des pouvoirs publics. Aucune proposition ni reprise de nos demandes, si ce n'est au cas par cas ; on est donc exclusivement sur le registre des réponses individuelles absolument pas de mesure collective. Les établissements ont reçu ordre de ne rien faire en dehors des instructions directes venues des tutelles. Sauf qu'instruction il n'y a point ! Juste transmission des points de situation par le « haut fonctionnaire à la défense ».

CHSCT ministériel à 14 h 30 : demande de SUD en amont de présentation de la liste des PCA actualisés dans les établissements et services du ministère de la Culture. Résultat : aucun n'a été actualisé parce que le ministère n'a donné, à aucun moment, instruction de le faire. Dans le contexte, les OS demandent la reprise du travail fait en 2009 pour le risque pandémie grippale (qui était très imparfait !) afin d'avancer rapidement sur le phasage des stades à venir. Sachant que de toute façon une bonne partie n'est pas adaptable en raison de l'énorme retard à l'allumage des pouvoirs publics... Le ministère de la Culture semble passé sous tutelle de l'intérieur

et obéit aveuglément à la cellule interministérielle sans être capable de y faire entendre ses problématiques. Les cadres du ministère acquiescent lorsque SUD émet l'hypothèse d'un passage au stade 2 trop précoce ayant pour visée de glisser le 49.3, et prenant dans la foulée de cours les administrations.

Alors qu'aucune décision valable n'est prise en séance, la réunion de crise « risque de pandémie du droit de retrait » qui suit au cabinet et les échanges du point de vue politique ont pour conséquence un compte-rendu d'instance reprenant une bonne partie de nos demandes.

Mardi : Une série de bilatérales est organisée avec le président du Louvre. Les verrous politiques ont sauté dans la nuit, le musée ayant maintenant pour mandat un plan de prévention de la mise en exergue des inconséquences gouvernementales et de l'absence totale d'anticipation.

Les propositions de l'administration reprennent la totalité des demandes portées par SUD la veille. Nous y ajoutons la demande de la constitution d'une cellule de crise qui, si elle existe de manière informelle, ait une existence institutionnelle.

2^e CHSCT Louvre : Le Louvre annonce que ni lui ni le ministère n'est en capacité de comprendre et donc d'expliquer les mesures énoncées par le préfet. Donc on suit les consignes d'ouverture ou de fermeture, mais en mettant en place un plan d'action.

Officialisation des mesures discutées

Réduction des risques, mise en œuvre immédiate :

- Limitation l'exposition des personnels (mise à distance du public, diminution du temps de présence public via organisation du travail modifiée et abandon de certaines missions, possibilité pour les agents de quitter leur poste plus facilement notamment pour se laver les mains). Visites des postes de travail dans les cas où il est nécessaire de réfléchir in situ. Suppression des paiements en espèces, uniquement CB.
- Mesures d'hygiène : Distribution de gel hydroalcoolique à chaque agent, nettoyage des outils partagés, des poignées de porte, rampes, boutons d'ascenseur... Affichages indiquant la manière de se laver les mains efficacement, anticipation des besoins accrus en savons + sèche-main, hausse de la fréquence de réapprovisionnement. Nettoyages sanitaires + fréquents.
- Information du public concernant le mode dégradé. Signalétique ++ pour les consignes.

Protection des plus fragiles et ASA :

- Les personnes habitant dans les clusters et/ou ayant des enfants qui ne vont pas à l'école restent chez eux sur autorisation d'absence exceptionnelle.
- Les personnes présentant des pathologies à risque (immunodéprimés, insuffisants cardiaques, respiratoires, les diabétiques avec insuline...) se signalent à la médecine de prévention. En fonction des situations (et des postes de travail), des préconisations seront faites (télétravail,

port de masque sur le trajet domicile/travail, changement de mission...). Les agent-es travaillants face au public seront extrait-es de toute manière. Si les préconisations ne peuvent être mises en œuvre (ce qui sera le cas pour la majorité), les agent-es seront en autorisation d'absence.

– Aidant-es/parents isolés : avec l'avancé de l'épidémie, seront prioritairement écarté-es du musée (via ASA).

Cellule de crise : une cellule spécifique est créée pour anticiper l'évolution de la crise. Mise à jour d'un plan de pandémie (basé sur celui de 2009 « grippe aviaire ») qui sera finalisé dans un mois max. Cette cellule anticipera les mesures à prendre, déclenchera la mise à l'abri des aidants et parents isolés...

Mercredi : le président du Louvre réunit les personnels pour annoncer les mesures. La CGT et la FSU, en campagne pour les élections du conseil d'administration profitent de la

tribune pour paraître offensive, ce qui rend complexe l'AG intersyndicale prévue dans la foulée. Finalement les collègues, conscient-es d'avoir gagné beaucoup (et vraisemblablement plus que ce que les autres musées mettront en place) décident majoritairement de reprendre le travail.

Le droit de retrait de dimanche et lundi, s'il n'est pas reconnu par l'administration, ne donnera pas lieu à retrait sur salaire.

Pour le Louvre maintenant il s'agit de suivre la totalité de la mise en œuvre du plan d'action et nous avons énormément de sollicitations d'agent-es sur les procédures mises en place. Pour l'ensemble du ministère de la Culture, il y a du boulot!! On notera quand même que les Sarkozystes avaient réussi à flinguer les retraites, la fonction publique via la RGPP et néanmoins anticiper une pandémie grippale jamais advenue. Comme quoi les libéraux perdent en compétences...

LA RÉFORME NUIT GRAVEMENT...



Alors que le gouvernement poursuit la mise en œuvre du projet libéral de destruction du modèle social avec le projet de réforme des retraites et la remise en cause des services publics, la DGFIP

et ses personnels sont depuis des années au cœur de cette cible idéologique.

Soumis à de nombreuses restructurations, à des vagues successives de suppressions de postes (25 000 depuis sa création), à un management contraignant et à une hausse de la charge de travail, les agent-es des finances publiques subissent une dégradation continue et préoccupante de leurs conditions de travail.

Un rapport à un moment crucial

La Direction générale des finances publiques (DGFIP) est à la croisée des chemins. Les pouvoirs publics veulent imposer une profonde refonte du réseau territorial qui se traduira par de nombreuses suppressions et transferts de services et missions vers d'autres opérateurs publics et de plus en plus fréquemment privés (la poste, buralistes...). Il en résulterait

une contraction brutale et inédite de la présence territoriale de la DGFIP alors que les besoins sont importants en matière d'accueil, de lutte contre la fraude fiscale ou de gestion des collectivités locales. Parallèlement, le pouvoir engage une remise en cause inédite des principes, du statut et de l'organisation de la fonction publique.

Dans cette période inédite, il était devenu indispensable de dresser un bilan et une analyse de l'ensemble de ces évolutions, de leur impact sur les conditions de travail des agent-es et d'exposer certaines propositions proactives pour améliorer ce celles-ci.

C'est le sens du rapport de notre organisation intitulé « La réforme nuit gravement... » qui comporte, outre une analyse de l'évolution globale de la DGFIP des données chiffrées assorties de témoignages.

<https://solidairesfinancespubliques.org/vie-des-agents/sante-au-travail-source-br-conditions-de-travail-source/2958-conditions-de-travail-un-rapport-du-syndicat-solidaires-finances-publiques.html>

UN REFUS DE SE RENDRE À L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION



« Chère Madame L,

Vous me convoquez le 18 mars 2020 pour l'entretien d'appréciation.

Dans ces temps d'épidémie virale et mortelle, nous serons confinés quelques heures dans un local fermé. Et vous serez peut être amenée à me crier dessus

(postillons).

D'après les spécialistes de l'OMS, de l'ARS et des grands hôpitaux parisiens, début mars va être une période cruciale sur l'évolution de cette épidémie.

Aurais-je l'assurance que vous n'avez pas été en contact avec des personnes contaminées ?

En effet la vie fait que nous croisons des personnes qui toussent, qui rentrent peut être d'Italie, de Corée du Nord, de Chine ou d'ailleurs.

Personnellement je ne peux pas vous affirmer que je serais non contaminé.

Je vais au supermarché, je prends les transports en commun, je fréquente le restaurant du coin.

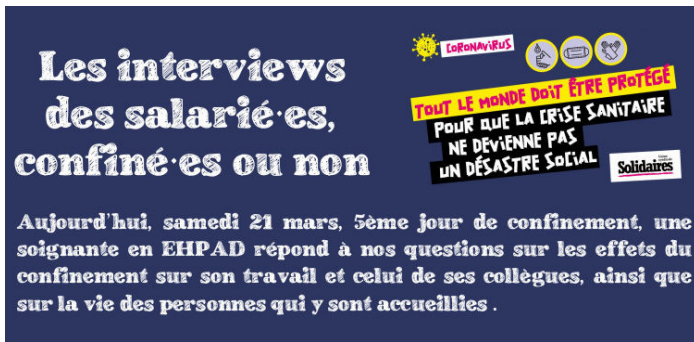
Je n'embrasse personne, mais M X me serre la main tous les jours.

Je vous demande solennellement de différer mon entretien 2020.

Je vous informe que je suis en congé la semaine 12.

Bien cordialement. »

INTERVIEW DE SALARIÉ·ES, CONFINÉ·ES OU NON # 1



Aujourd'hui, samedi 21 mars, 5^e jour de confinement, une soignante en EHPAD répond à nos questions sur les effets du confinement sur son travail et celui de ses collègues, ainsi que sur la vie des personnes qui y sont accueillies.

Quelle est la situation des personnels dans les EHPAD du 93 en ce moment ?

Nous avons demandé des masques depuis plus d'une semaine et de la lotion hydroalcoolique. Pour les masques un camarade raconte que sa direction a dit qu'ils étaient pour les unités où il y aurait des cas avérés de COVID — 19. Pas pour les autres agents, car ils ne peuvent pas en donner à tout le monde sur une longue durée. À Pierrefitte-sur-Seine, il y a même eu un appel à fabriquer des masques a été lancé à la population, sachant que les masques c'est réglementé !

Avez-vous des résident·es malades ? Quelles mesures de prévention sont prises ?

Nous avons des résident·es qui sortent et qui reviennent des urgences (+ des préadmissions), sans avoir été testé·es. La direction a mis en place un protocole pour le retour d'hospitalisation des résident·es : mise en quarantaine des résident·es pendant quatorze jours dans leur chambre, les agent·es doivent respecter les gestes barrières et être muni·es d'un masque de protection. Dans les faits, les résident·es sont lâché·es dans les unités. Impossible de les maintenir dans leurs chambres avec une petite affiche sur leurs portes du protocole et bien sûr sans masques de protection pour les agent·es. Le docteur qui consultait au sein de notre établissement, après plusieurs demandes des syndicats, a fermé son cabinet le lundi à midi. Aujourd'hui il devrait faire des consultations de résident·es sur l'EHPAD. Il faut ajouter à ça la difficulté, pour les résident·es désorienté·es ou atteint·es d'Alzheimer, à comprendre ce qui se passe, pourquoi ils n'ont pas de visites : pour elles et eux aussi c'est difficile à vivre.

Comment est-ce que les directions des établissements communiquent avec les personnels ?

Il n'y a pas eu de réunion d'information sur le protocole COVID-19, juste un document affiché dans les postes de soins et unités... Pas de CHSCT. Des agent·es ont subi des remontrances de la direction, car elles ne pouvaient pas venir, puisque leurs enfants étaient malades. Il y a eu des réflexions désagréables.

Les Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) sont les instances dans lesquelles les représentant·es du personnel sont informé·es de ce qui est proposé par les directions en termes de sécurité et de conditions de travail. Ils peuvent s'opposer et imposer d'autres modalités.

On a beaucoup parlé de réquisition des soignant·es. Comment ça se passe chez vous ?

Les agent·es ont reçu une feuille de réquisition (CDD, CDI et fonctionnaires), mais nous avons des agent·es qui sont en vacances à qui on n'a rien demandé. Mais pour le mois d'avril, a été décidée l'annulation des vacances des agent·es (mais des collègues partent en vacances en ce moment). Les cadres et la direction font des roulements de deux à trois jours pour ne pas être malades tous en même temps. Mais évidemment pas les soignant·es. Chez nous la paye de mars a été versée le 18, parce que la direction a préféré anticiper un risque de non-paiement des payes par la DGFIP (vu que la plupart de leurs agent·es sont en télétravail). C'est effectivement un aspect sur lequel il nous faut être extrêmement vigilants ; serons-nous bien payé·es en fin de mois comme d'habitude et en avril ? Il ne manquerait plus, en plus de tout, que les agent·es ne perçoivent pas leur salaire (même si on n'aura pas l'occasion de faire trop de dépenses ces prochaines semaines).

Quelles difficultés antérieures au coronavirus avez-vous ? En quoi la situation actuelle les aggrave-t-elle ?

Les droits syndicaux à l'EHPAD sont franchement réduits. Les personnels sont angoissé·es : pas de masque, pas de lunettes, pas de surblouse, gel au compte-goutte... Là comme ailleurs, nous nous coltinons une foule de cadres et d'agents des ressources humaines, bien conditionnés à la « gestionite », qui ont beaucoup de mal à prendre les décisions que la situation exige. D'autant plus que le matériel promis (masques, etc.) ne vient pas. Mais la directrice des ressources humaines a quand même fait le tour des services pour remercier les salarié·es (la méthode Macron). Quelques familles qui ne peuvent plus voir leurs proches, et pour un bon moment, menacent de ne plus payer. Un grand bazar s'installe !



À retrouver sur le site de Solidaires 93 : <http://solidaires93.org/index.php/2020/03/25/interview-de-salarie-es-confine-es-ou-non-1/> ■

RISQUES AU TRAVAIL : LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUMER



Après avoir publié les premiers résultats de l'enquête Sumer¹ 2017 en septembre 2019 la DARES² vient de diffuser une nouvelle étude comparant les principales expositions aux risques professionnels dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé.

Pour rappel, l'enquête Sumer est réalisée par des médecins du travail et de prévention sur la base d'entretiens et d'auto-questionnaires proposés aux salarié-es.

Les contraintes physiques sont les plus fortes

Les contraintes posturales et articulaires sont les plus importantes avec une exposition de 71,5 % en moyenne (82,7 % pour la FPH, 80,6 % pour la FPT, 71,6 % pour le privé et 55,8 % pour la FPE).

Parmi les autres risques physiques identifiés, il faut relever :

- les manutentions manuelles de charges : 34,3 % en moyenne, mais 53,5 % dans les hôpitaux ;
- le bruit : 32,9 % pour l'ensemble, mais 41,5 % dans la FPE et 43,1 % dans la territoriale ;
- la conduite d'engins (machine mobile, camion, automobile) : 31,2 % pour l'ensemble et 35,3 % pour la territoriale.

L'exposition aux agents biologiques et chimiques : les personnels hospitaliers en 1^{re} ligne

Elle concerne très majoritairement les agent-es des hôpitaux qui à 72,8 % sont exposés à des agents biologiques contre 43 % pour les personnels de la territoriale (24,9 % en moyenne) et à 57 % sont exposés à des agents chimiques contre 32,3 % en moyenne tous secteurs confondus.

Des contraintes organisationnelles très présentes

Dans cette catégorie différents types de contraintes ont été listés : contact avec le public, entretiens d'évaluation, devoir se dépêcher, travail de nuit...

La pression liée au contact direct avec le public est très prégnante dans tous les secteurs : 88,5 % pour les hôpitaux, 84,5 % pour la territoriale, 79,8 % pour l'État et 71,5 % pour le privé.

Autres contraintes marquantes :

- abandon fréquent d'une tâche pour une autre non prévue : 65 % (FPH), 57 % pour le privé, 56 % (FPE) et 55 % (FPT) ;
- devoir toujours ou souvent se dépêcher est une réalité pour 38,8 % des agents-es de l'État, 44,5 % des agent-es de l'hospitalière et 35 % des salarié-es du privé.

Risques psychosociaux

Trois types de risques potentiellement dangereux pour la santé des salarié-es ont été analysés : le manque de reconnaissance, le job strain et les comportements hostiles.

- le manque de reconnaissance touche tous les secteurs (50,6 %) avec un pic à 61 % pour les personnels de l'État ;
- le job strain (situation où la demande psychologique est forte et la latitude décisionnelle faible) touche plus fortement les agents de l'hospitalière (35,3 %) et les salariés du privé (27,2 %) ;
- les comportements hostiles (situations dégradantes, déni de reconnaissance, comportements méprisants) les fonctionnaires sont légèrement plus concernés (entre 17,4 et 18,5 %) que le secteur privé (15,5 %).

Ces quelques chiffres illustrent les multiples contraintes auxquelles sont exposé-es les salarié-es dans leur travail au quotidien.

Ces contraintes usent prématurément les corps, provoquent des pathologies physiques et psychiques, conduisent parfois à l'incapacité et donc à l'exclusion du travail. La prise en compte réelle de la pénibilité au travail et le refus de travailler plus longtemps sont des exigences légitimes des salarié-es pour qu'ils et elles ne perdent plus leur vie à la gagner.

L'étude de la Dares est disponible sur leur site : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/synthese-stat-synthese-eval/article/les-expositions-aux-risques-professionnels-dans-la-fonction-publique-et-le> ■

1 Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels. L'enquête Sumer est un dispositif d'observation des expositions professionnelles mis en place depuis 1994.

2 Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

«*Lubrizol* : la catastrophe n'a pas (encore) eu lieu»

Renaud Bécot



Ce texte est une version très réduite d'un article publié, moins d'une semaine après la catastrophe de Lubrizol, sur le site internet *Les Terrestres* (<https://www.terrestres.org/>).

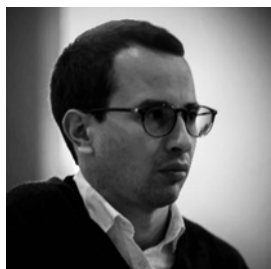
Faire sortir l'affaire Lubrizol de la lecture qui prédomine dans la sphère médiatique est une urgence, car le présentisme conduit à poser de mauvaises questions — autant sur « l'origine » de l'accident, que sur ses conséquences socioécologiques. Or, ce sont les questions qui sont soulevées dans l'urgence de l'après-catastrophe, qui vont orienter les réponses qui pourront être apportées pour prévenir et éviter de nouveaux désastres industriels.

Pour cela, les questions qui doivent être formulées portent sur la définition même des besoins de nos sociétés contemporaines. L'interrogation ne doit plus tant porter sur « l'erreur technique » qui serait à l'origine de l'accident, que sur les décisions sociales et politiques qui rendent possible des accidents inhérents à nos modes de consommation et de production. Les questions que nous devons soulever doivent aussi reconnaître qu'il existe une incertitude forte sur les effets potentiellement toxiques des fumées lors de cet incendie.

Lubrizol, ou la longue histoire des alertes rendues invisibles

Les incidents dans les industries chimiques sont la règle et non l'exception. Le nombre d'accidents dans les installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) augmente ces dernières années, passant de 827 en 2016 à 1112 l'année passée. Cette banalité est d'autant plus forte, à Rouen, que la ville est anciennement accoutumée à la présence de l'industrie et de ses nuisances.

Le site de Lubrizol Rouen ouvre ses portes en 1954. Il produit différentes marchandises qui reposent sur l'expansion de l'usage de l'automobile dans l'après-guerre. L'histoire du site est marquée par des accidents réguliers : le 30 octobre 1975, des rejets de l'usine provoquent un nuage gazeux, qui provoque des malaises chez des personnes jusqu'à plus de 50 km de l'usine. Le dernier accident connu était celui de 2013, où des émanations s'étaient encore répandues sur plusieurs dizaines de kilomètres. La gestion de l'accident fut significative quant aux réponses administratives



Renaud Bécot

docteur en histoire de l'environnement et membre du Ruche (réseau universitaire de chercheurs en histoire environnementale)

apportées. Dans une synthèse réalisée par la DREAL, la chaîne de causalités débute sur «une erreur humaine». **L'origine de l'accident est ainsi reportée une faute individuelle, sans interroger l'organisation du travail qui rend possible cette erreur. Cette focalisation exclusive sur la recherche des responsabilités rend impensable un examen critique des finalités même de la production : quelle est l'utilité sociale de ce que nous produisons, au regard de son empreinte écologique ?**

Le mythe pernicious des frontières de l'usine

La communication préfectorale insiste sur le fait que les risques benzène et amiante seraient confinés dans le périmètre de l'usine. Cette affirmation peut légitimement susciter un étonnement, car l'histoire des pollutions industrielles est d'abord l'histoire de la transgression des frontières administratives et juridiques par les fumées, les poussières ou autres substances.

Au cours du xx^e siècle, deux grands corpus juridiques se constituent pour parer aux conséquences négatives de l'industrialisation. Le premier s'inscrit dans l'héritage du décret relatif aux manufactures incommodes et insalubres adopté en 1810. Il constitue la matrice de la réglementation sur les usines polluantes, jusqu'à nos jours. Cette réglementation est marquée par un premier invariant : son désintérêt pour les enjeux liés à la santé des travailleurs. Le deuxième corpus juridique est celui qui relève du droit du travail. Il est marqué par un autre invariant : sa volonté d'ériger un mur séparant hermétiquement l'intérieur du lieu de travail de son environnement. Ce double corpus législatif repose sur un principe central : le respect de la propriété privée des moyens de production. Cette segmentation juridique participe à renforcer la domination d'une organisation productive capitaliste sur le milieu social et écologique.

Ces césures sont aujourd'hui exacerbées par les pressions budgétaires. D'un côté, les effectifs de l'inspection ICPE diminuent depuis 20 ans : en 2018, on compte moins de 1 300 inspecteurs, pour contrôler plus de 500 000 établissements (dont 1312 sites classés Seveso) en 2018. Quant aux effectifs de l'inspection du travail, ils comptaient environ 1 500 inspecteurs en 2016, inspectant plus de 1,7 millions d'entreprises. Cette pression sur les effectifs conduit à une transformation de la pratique du travail de ces inspecteurs. Gérald Le Corre, inspecteur du travail en Seine-Maritime, l'exprimait en 2015 : «Pour les corps de contrôle de l'inspection du travail ou des installations classées, cela pose la question de savoir si la priorité est de contrôler la qualité des procédures ou de faire des constats sur les situations de travail réel, en observant justement l'écart entre le prescrit et le réel».

Ces transformations s'accroissent avec l'assouplissement de procédures administratives relatives aux ICPE. Depuis 2010, une procédure dite «d'enregistrement» permet aux usines dont les risques sont considérés comme «maîtrisés» d'éviter de longues évaluations. En juin 2018, un décret a réduit le périmètre des installations concernées par les évaluations environnementales préalables, permettant aux préfets d'autoriser l'extension de certaines usines. Ce décret est ainsi le fondement des décisions préfectorales autorisant l'extension

du stockage de l'entreprise Lubrizol, en janvier et juin 2019.

La politique de l'environnement industriel n'a donc jamais été pensée comme une politique de santé. Elle vise à permettre la continuité de l'activité industrielle, en la protégeant des protestations des riverains, moyennant une adaptation aux techniques permettant de limiter les nuisances. La séparation des corpus juridique, dans et hors le travail, est encore davantage exacerbée dans un contexte de pressions budgétaires.

Des sentinelles malmenées

Selon une formule célèbre de Henri Pézerat, toxicologue et militant, **les salariés sont les «sentinelles» des contaminations environnementales.** À la fin des années 1960, des militants syndicaux ont ainsi forgé une pratique offensive dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, en réinvestissant particulièrement les comités d'hygiène et de sécurité (CHS). Ces instances ont pu façonner les outils d'une vigilance collective des salariés. Toutefois, **les conditions pour ces engagements ne sont pas toujours réunies.**

En premier lieu, l'industrie chimique a organisé l'expansion du recours au travail précaire et la segmentation des tâches depuis les années 1970. **Les enquêtes consécutives à l'accident d'AZF ont rappelé que la précarisation du travail entraîne inéluctablement des risques supplémentaires. Dans le cas de Lubrizol, des témoignages indiquent que «l'atelier où l'incendie a démarré est totalement sous-traité et confié à une entreprise de nettoyage».** La précarisation du travail est un obstacle à l'organisation collective des salariés, et à leur capacité d'émettre des alertes.

En deuxième lieu, l'engagement dans les CHSCT reposait sur l'existence d'équipes syndicales actives sur ces enjeux, disposant d'une formation en santé/sécurité indépendante du patronat. Or, certaines directions font obstruction à ces engagements. De fait, l'usine de Lubrizol Rouen ne brille pas par sa combativité syndicale. Plusieurs militants soulignent qu'au lendemain de l'accident de 2013, l'absence d'organisation des salariés au sein de cette entreprise fut un obstacle dans l'élaboration de mesures permettant d'éviter la survenue de nouveaux accidents.

En troisième lieu, le rôle de sentinelles des salariés s'est érodé en raison de l'évolution de la réglementation depuis la loi «**Travail**» (2016), qui entérinait la liquidation des CHSCT. Au nom de la simplification, toutes les instances représentatives du personnel sont fusionnées dans un Comité social et économique (CSE). Cette fusion des IRP menace de marginaliser les préoccupations relevant de la santé. **L'accident de Lubrizol constitue le témoignage des effets insidieux de la liquidation des structures de vigilances collectives que représentaient les CHSCT.**

Ces trois facteurs expliquent pourquoi la parole des salariés de Lubrizol reste inaudible. Ce sont pourtant eux-elles qui sont les plus à même de savoir quels sont les risques liés à l'incendie.

Des brouillards toxiques ?

Dès le début de l'incendie, le préfet affirmait que les fumées ne présentaient «pas de toxicité aiguë». Toutefois, **cela n'exclut nullement l'absence de toxicité «tout court».** En

effet, les maux provoqués par les nuisances industrielles se déclarent souvent plusieurs décennies après les expositions aux substances. Ce sont également souvent des maladies dont la survenue est facilitée par des effets de synergie, qui peuvent décupler la toxicité.

Lors de la première communication des mesures, la présentation des données se voulait rassurante. Or, lorsqu'il est question de mesure de la pollution, **l'enjeu n'est pas tant de connaître les chiffres, que de savoir comment sont réalisées ces mesures.** Les moyens techniques de mesure déterminent les pollutions qui peuvent être identifiées. **Le président du conseil d'administration de l'Ineris et ingénieur des Mines, Alain Dorison l'a explicitement rappelé : « quand on fait une analyse chimique, on trouve ce que l'on cherche ».** Or, les procédures de mesure n'ont pas été explicitées à Rouen.

En conséquence, la consultation des mesures divulguées par la préfecture surprend. Des syndicalistes associés à l'Institut écocitoyen pour la connaissance des pollutions de Fos-sur-Mer tirent deux conclusions. Premièrement, les mesures réalisées à Rouen témoignent d'une teneur en hydrocarbures aromatiques polycycliques bien supérieure aux retombées de Fos-sur-Mer : cette teneur oscillait entre 11 et 34 mg/m³ par jour à Rouen, soit 100 fois plus qu'à Fos. Deuxièmement, ces militants constataient que les choix de seuils de détection présentés par la Préfecture rendent certaines mesures inexploitable. Pour la détection de certains gaz (dont le benzène), **la limite de détection a été fixée à 10 mg/m³ : en dessous de ce seuil, le benzène et d'autres gaz ne sont pas mesurés.** Ce seuil est très élevé en comparaison des mesures réalisées par l'Institut écocitoyen de Fos, où la limite de quantification est de 0,2 mg/m³. En bref, la fixation des limites de quantification reste à expliciter. Jusqu'alors, les seuils fixés pour ces mesures empêchent une connaissance sérieuse des pollutions.

Bien que la liste des substances stockées a été rendue publique le 1^{er} octobre, cette information ne permet **pas de dire avec certitude quels sont les effets sanitaires des panaches.**

En premier lieu, des risques toxiques forts ont été reconnus pour l'amiante et pour le benzène, mais la préfecture affirme que le risque serait contenu dans l'enceinte du site industriel. Or, on peut supposer que les matériaux furent dégradés par l'incendie : des fibres d'amiante ont pu être emportées par la chaleur et le vent. Aucune justification technique n'a été apportée par la préfecture pour justifier du périmètre restreint dans lequel sont réalisées des mesures concernant la pollution à l'amiante. **Même si la quantité dispersée est faible, le risque existe : dans le cas de l'amiante, ce n'est pas la quantité qui fait la maladie.**

En deuxième lieu, les phénomènes « d'effets cocktails » dans la survenue des maladies sont encore méconnus. **Rien n'empêche de reconnaître publiquement cette incertitude quant aux effets sanitaires de la multiexposition et d'en tirer les conséquences, en se donnant les moyens de suivre l'évolution sanitaire des populations exposées.**

En troisième lieu, les risques toxiques se manifestent des décennies après les expositions. Reconnaître cette toxicité différée est nécessaire pour assurer la mise en place de dispositifs de santé publique. Afin d'anticiper les maladies potentielles, il serait souhaitable que les **statistiques**

(anonymisées) relatives aux maladies d'origine professionnelle impliquant des (anciens) salariés de Lubrizol depuis plusieurs décennies soient diffusées. Ensuite, **un dispositif public de suivi de l'état de santé des populations sur plusieurs décennies serait indispensable.** La mise en œuvre **d'un tel registre serait une œuvre pionnière, permettant aux populations concernées de repérer les éventuels maux.**

Si la transparence n'offre aucune garantie quant à l'innocuité des fumées, ce n'est donc pas parce que des connaissances seraient intentionnellement dissimulées, mais parce qu'elles sont lacunaires. **Il y aurait lieu de dire nettement que nous sommes dans une situation d'incertitude sanitaire. Or, comme l'a souligné l'historien François Jarrige, cette reconnaissance de l'incertitude apparaît impossible, car « dire "on ne sait pas", c'est avouer qu'on ne maîtrise pas cette société industrielle ».**

Pour la suite du monde, reformuler les questions fondamentales face à la répétition des désastres industriels

L'affaire Lubrizol impose de repenser l'articulation des exigences de justice environnementale et de justice sociale pour empêcher de futurs désastres industriels. Dans un premier temps, la sécurisation de la parole des salariés, par une stabilisation de leurs statuts, par le renforcement des compétences santé/environnement des instances représentatives du personnel, sont autant de critères essentiels pour mettre fin à l'abstraction constitutionnelle dans laquelle est tenue le « principe de précaution ». La métamorphose du *principe en pratique* de précaution est au prix du renforcement des dispositifs qui permettent aux salariés et riverains de refonder des formes de vigilances collectives face aux dégâts de l'industrie.

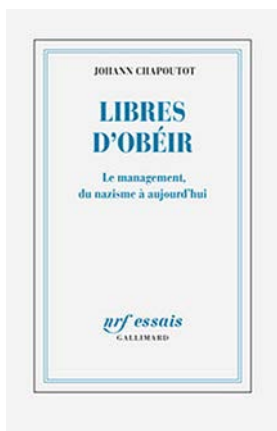
Surtout, à l'heure de la crise climatique, le débat sur la gestion des risques industriels ne peut plus se réduire à s'interroger sur les solutions « techniques » qui permettraient de prévenir les accidents. Les premières questions doivent porter sur l'utilité sociale et la viabilité écologique de nos choix de production et de consommation. L'accident doit nous mener à nous interroger sur nos besoins réels, et sur nos choix de production. La construction rhétorique d'une opposition entre « emploi et environnement » par les industriels est particulièrement pernicieuse dans ce secteur, alors que d'autres formes de production revalorisant les compétences des salariés sans porter préjudice à leur santé pourraient être envisagées.

La coalition d'organisations syndicales et écologistes rassemblée à Rouen, mardi 1^{er} octobre 2019, nous repose finalement ces questions : devons-nous encore partager notre avenir avec le pétrole et ses dérivés, malgré le coût écologique, sanitaire et climatique, qu'ils imposent aux groupes sociaux les plus défavorisés ? Est-il possible de concilier justice sociale et justice environnementale en réduisant les consommations, tout en revalorisant la qualité et en limitant le gaspillage de ce qui est produit pour réduire drastiquement notre empreinte écologique ? Quelles sont les formes de travail qui sont requises pour réaliser cette transition écologique ? ■

Libre d'obéir

Le management, du nazisme à aujourd'hui

Johann CHAPOUTOT



Reinhard Höhn (1904-2000) est l'archétype de l'intellectuel technocrate au service du III^e Reich. Juriste, il se distingue par la radicalité de ses réflexions sur la progressive disparition de l'État au profit de la « communauté » définie par la race et son « espace vital ». Brillant fonctionnaire de la SS — il termine la guerre comme Oberführer (général) —, il nourrit la réflexion nazie sur l'adaptation des institutions au grand Reich à venir — quelles structures et quelles réformes ? Revenu à la vie civile, il crée bientôt à Bad Harzburg un institut de formation au management qui accueille au fil des décennies l'élite économique et patronale de la République fédérale : quelque 600 000 cadres issus des principales sociétés allemandes, sans

compter 100 000 inscrits en formation à distance, y ont appris, grâce à ses séminaires et à ses nombreux manuels à succès, la gestion des hommes. Ou plus exactement l'organisation hiérarchique du travail par définition d'objectifs, le producteur, pour y parvenir, demeurant libre de choisir les moyens à appliquer. Ce qui fut très exactement la politique du Reich pour se réarmer, affamer les populations slaves des territoires de l'Est, exterminer les Juifs. Passé les années 1980, d'autres modèles prendront la relève (le japonais, par exemple, moins hiérarchisé). Mais le nazisme aura été un grand moment managérial et une des matrices du management moderne.

Moi, Silvio de Clabecq, militant ouvrier

Silvio MARRA — Françoise THIRIONET

« Le ministre socialiste avait annoncé la construction d'une prison à la place des Forges comme plan de reconversion pour les travailleurs. Idée monstrueuse et provocatrice. Nous l'avions averti que s'il venait à la manifestation, nous le jetions dans le canal. D'ailleurs nous avons mobilisé deux maîtres-nageurs pour ce jour-là. »

Aux Forges de Clabecq, usine sidérurgique située près de Bruxelles, pour Silvio et ses collègues, le quotidien, c'est d'abord le combat contre les attitudes de résignation et de peur. Rapidement élu délégué syndical en charge des questions d'hygiène et de sécurité, Silvio

témoigne de trente ans de luttes pour améliorer les conditions de travail et pour empêcher la fermeture annoncée du site.

Son mandat syndical, Silvio le voit comme un moyen de faire vivre l'« esprit de Clabecq ». Pour mener leurs combats, c'est sur leurs propres forces et sur leur connaissance de leur métier que les ouvriers de Clabecq s'appuient. Quitte à mettre de côté l'appareil syndical sitôt qu'il déclare ne plus rien pouvoir pour eux. Par sa confiance jamais démentie dans le potentiel émancipateur de sa classe, Silvio donne une leçon salvatrice d'optimisme militant.



FRANÇOISE THIRIONET & SILVIO MARRA

Moi,
Silvio de Clabecq,
militant ouvrier



Les enquêtes ouvrières dans l'Europe contemporaine

Éric GEERKENS, Nicolas HATZFELD, Isabelle LESPINET-MORET, Xavier VIGNA

Les enquêtes
ouvrières
dans l'Europe contemporaine



Sous la direction de
Éric Geerkens
Nicolas Hatzfeld
Isabelle Lespinet-Moret
Xavier Vigna



S'il est un spectre qui hante l'Europe des XIX^e et XX^e siècles, c'est bien celui de la classe ouvrière. En témoignent les innombrables enquêtes qui lui sont consacrées : elles disent combien la « question sociale », telle qu'elle s'invente avec l'industrialisation, est d'abord une inquiétude sur la condition ouvrière et son évolution. Ces mondes ouvriers, si prompts aux soulèvements, constituent une énigme que de multiples enquêtes visent à résoudre, le plus souvent pour conjurer une menace.

Ce livre propose un voyage étonnant à ses lecteurs en les conduisant, par les yeux des enquêteurs, dans les taudis de Manchester, les

cités minières du Borinage ou les usines Mirafiori de Turin. Il éclaire d'un jour nouveau des figures illustres des sciences sociales : Frédéric Le Play, Max Weber ou Maurice Halbwachs ; mais il les fait aussi voisiner avec des artistes (Zola et les écrivains naturalistes, les cinéastes autour de Chris Marker) et avec des collectifs soudés par un engagement — féministes, jocistes ou révolutionnaires.

En explorant ce qui mêla indissociablement pratiques scientifiques et passions politiques, l'ouvrage offre une contribution originale à une histoire transnationale de l'Europe contemporaine ■