



Le dossier



n°2 Mars 2006



Assemblée
générale

des CHSCT

Compte rendu
des travaux
du 26 janvier 2006



Introduction à la discussion

par Yves Bongiorno

Pour la quatrième année consécutive, nous sommes nombreux à cette assemblée générale des CHSCT. Cela montre notre volonté d'être plus efficaces dans notre lutte pour l'amélioration des conditions de travail. Il nous reste en tout cas beaucoup de travail pour combler le fossé entre les aspirations des salariés et la réalité du travail.

D'après l'enquête de Manpower parue la semaine dernière dans *La Tribune*, 60 % des salariés sont insatisfaits de leur travail alors que 69 % estiment que le travail est primordial pour se sentir utile et 64 % qu'il est primordial pour se sentir libre. Le défi à relever est énorme. La bataille pour la réparation des dégâts occasionnés par le travail doit se doubler d'une bataille pour un autre contenu du travail.

Notre assemblée se tient à un moment où les conditions de travail forment un important sujet d'actualité. La négociation sur la retraite pour travaux pénibles et exposés dure depuis plus d'un an. Nous voulons que les salariés dont l'espérance de vie est réduite par le travail bénéficient eux aussi de la retraite. Il est injuste qu'ils cotisent toute leur vie sans en profiter. Le Medef a tenté d'éluder la question, en rappelant que l'aide à domicile constituait une pépinière d'emplois ou en indiquant que les salariés âgés et fatigués seraient prioritaires pour travailler ailleurs, mais face au tollé que cela a provoqué (le gouvernement mettant en outre en place un CDD senior), il a retiré ses propositions.

C'est le rapport de forces que nous serons capables de mettre en œuvre qui fera basculer la négociation dans le bon sens. Nous proposons de créer dans nos entreprises des collectifs d'anciens qui souhaitent partir. En plus d'agir pour imposer une retraite anticipée pour travail pénible, ils pourront aller à la rencontre des jeunes qui veulent travailler, notamment dans les cités. La prochaine

séance de négociation se tiendra le 31 janvier, le même jour que la journée d'action interprofessionnelle. Nous devons nous mobiliser pour un important rassemblement face au siège du Medef à 14 heures 30.

En application de l'avant dernière loi de financement de la Sécurité sociale, le Medef ouvre des négociations sur la branche AT/MP. Nous avons beaucoup de propositions pour que la branche s'ancre à nouveau et fortement sur le cœur de sa mission, la prévention. Jean Hodebourg fera une intervention sur le 60^{ème} anniversaire de la prévention. En matière de réparation, nous voulons mettre fin aux tricheries sur les déclarations d'accident du travail et de maladies professionnelles et mettre l'accent sur la réévaluation de l'indemnisation forfaitaire. Le Medef demande que les salariés et les employeurs soient co-responsables des accidents et maladies professionnelles, que les salariés paient une cotisation pour couvrir ces risques et que le principe de la faute inexcusable soit revu. Nos points de vue sont diamétralement opposés. La meilleure façon de préserver nos droits sera de les utiliser, comme le montre l'expérience des CTR et des CTN, il y a quelques années, dans la métallurgie.

Les attaques du Medef, le CDD pour les salariés âgés, le Contrat Nouvelle Embauche et le contrat première embauche sont le prélude à une refonte totale du Code du travail. L'enjeu de la mobilisation du 31 janvier et du 7 février (avec les organisations de jeunesse) est

Sommaire

Introduction par Y. Bongiorno	p. 2
Intervention par J. Durafour	p. 3
<i>Débat</i>	p. 5
L'Amiante par B. Leclerc	p. 6
<i>Débat</i>	p. 7
60 ^{ème} anniversaire de la prévention par J. Hodebourg	p. 10
Intérim et CHSCT par D. Tedesco	p. 11
<i>Débat</i>	p. 12
Réponses aux questions par D. Mézières	p. 12
<i>Débat</i>	p. 13

donc capital. La mobilisation des constructeurs et des équipementiers pour le 9 février nous intéresse également. Les donneurs d'ordre soustraient de plus en plus les mauvaises conditions de travail.

Nous nous sommes beaucoup occupés cette année de la réparation des dégâts liés à l'amiante et nous en parlerons tout à l'heure avec Bernard Leclerc. Les différentes manifestations ont permis de relancer les procès et de faire avancer l'idée d'un départ anticipé amiante.

Nous avons fait de grands progrès en ce qui concerne l'action quotidienne des CHSCT : le droit d'alerte et de retrait, le registre d'infirmerie, la faute inexcusable, le rapport annuel du médecin du travail, l'appel à expert... Des nouveaux élus poseront des questions d'ordre pratique ; je propose aux anciens d'inclure des exemples dans leurs interventions pour répondre aux questions posées. Douglas essaiera de répondre en fin de journées aux questions posées ; si le temps manque, il le fera par écrit. Vous pouvez aussi interroger les personnes présentes sur les stands d'Emergence, de la revue

Santé et Travail, de la mutuelle *Viva*, de l'association Ambroise Crozat et d'Eretra. Je précise que nous apportons tout notre soutien à Eretra, qui a failli perdre son agrément l'an dernier alors qu'il s'agit de l'un des meilleurs cabinets d'experts, raison pour laquelle, sans doute, on avait voulu lui retirer son agrément.

Pour réduire les TMS, nous vous proposons de porter plainte pour faute inexcusable à chaque fois que vous le pouvez.

Une fois la maladie professionnelle reconnue, il faut envoyer une lettre à la commission de recours amiable de la caisse. Si l'employeur refuse la première étape de conciliation, il faut envoyer une seconde lettre pour saisir le Tribunal des affaires de la Sécurité sociale. Faire payer la réparation aux employeurs est le meilleur moyen de les contraindre à prévenir les problèmes. Nous devons nous appuyer sur toutes les dispositions existantes en matière d'organisation du travail pour prévenir les TMS comme les troubles psychosociaux, dont les causes sont souvent les mêmes et dont le nombre explose chez les ingénieurs, les cadres et les techniciens.

Vous pouvez en discuter lors des NAO de plusieurs textes de loi comme l'article L. 230-2 du code du travail sur « l'adaptation du travail à l'homme », l'article L. 231-3-3 sur « la limitation progressive des modes de travail par équipes successives, des cadences et des rythmes de travail lorsqu'ils sont de nature à affecter l'hygiène et la sécurité des travailleurs » et l'accord de 1975 sur les conditions de travail. Voici quelques extraits de cet accord. « Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive. Aussi la charge de travail supportée par les salariés doit-elle être compatible avec les exigences de leur santé physique et morale. » « Les gammes d'opérations doivent prévoir des temps de repos non récupérables. » « Le problème de la charge de travail doit être abordé dans un esprit d'objectivité s'appuyant sur des techniques de mesure du travail tenant compte du principe de compatibilité avec la santé des travailleurs. »



Intervention de Jacques Durafour, ergonomiste

La philosophe, Simone Weil, affirmait en 1937 dans une conférence sur la rationalisation du travail que l'esprit du syndicalisme se différencie de l'esprit patronal car le mouvement syndical s'intéresse plus aux producteurs qu'à la production. L'ouvrier ne souffre pas seulement de l'insuffisance de la paie. Il souffre parce qu'il est relégué par la société à un rang inférieur et parce qu'il souffre de solitude. Je rappelle que Simone Weil a quitté son poste de professeur de philosophie pour devenir plusieurs années ouvrière spécialisée dans la métallurgie. Il faut distinguer l'exploitation de la classe ouvrière, qui se définit par le profit capitaliste, et l'oppression de la classe ouvrière sur le lieu de travail, qui se traduit par des souffrances prolongées, qui peuvent se prolonger au-delà du lieu de travail sur les 24 heures de la journée. Cette

analyse reste valable pour trois sortes de raison.

Premièrement, les souffrances endurées par les travailleurs n'ont rien perdu de leur intensité. Les enquêtes sur les conditions de travail (comme l'enquête longitudinale de la DARES), les travaux des chercheurs en santé-travail (ceux de P. Davezies, d'A. Thébaud Mony...), la présence croissante du thème de la souffrance au travail dans les essais (*Souffrance en France* de C. Dejours, *Le harcèlement moral* de millions-F. Hirigoyen), l'écho dans les médias des problèmes de santé massifs dus au travail (amiante, stress, TMS...) et l'évolution de la législation en témoignent directement. Néanmoins, ces souffrances sont loin d'être totalement prises en compte. D'une part les effets du travail sont mal connus. Les

connaissances sont morcelées. Le lien de cause à effet entre le contenu réel du travail et la santé du travailleur est difficile à établir, y compris aux yeux de ce dernier car beaucoup d'effets ne sont pas mesurables et sont multicausaux. La complexité de l'activité est sous-estimée de même que les effets induits et différés sur la vie hors travail. Lorsqu'une personne ne supporte plus de faire la queue dans les magasins ou gifle systématiquement ses enfants en rentrant du travail, elle a un comportement pathologique mais elle ne le reliera pas nécessairement à son travail. Les effets du travail, comme la surdité, peuvent aussi apparaître à l'âge de la retraite. La population qui reste à des postes difficiles est aussi la population la plus résistante ; les effets du travail en sont dissimulés. D'autre part, les effets du travail sont maintenus dans la sphère individuelle du travailleur, ce qui favorise l'intériorisation de leur souffrance, risque de les culpabiliser et rend difficile l'expression publique de leur souffrance. Deuxièmement, le mouvement ouvrier s'est focalisé sur la lutte contre l'exploitation. Il s'est préoccupé de la question de la plus-value et de sa répartition, ce qui était parfaitement normal puisqu'il en allait de la survie de l'ouvrier comme de sa famille, mais ce qui a réduit le champ revendicatif au champ couvert par le contrat de travail (salaire, qualification et temps de travail) et a laissé au patronat tout pouvoir sur le contenu concret du travail, le salarié étant réputé à la disposition de l'employeur durant le temps fixé par son contrat et contre la rétribution fixée dans son contrat.

Troisièmement, le mouvement d'opposition au capital s'est préoccupé de mettre à jour la valeur d'échange qui se cachait sous la valeur d'usage résultant du travail, la société capitaliste étant fondée sur un travail humain abstrait, estimé à sa valeur d'échange, et donc indifférente aux travaux concrets. Cela a laissé dans l'ombre une grande part de l'activité réelle déployée par les hommes et les femmes pour gagner leur vie ; cela a conduit à négliger ce qui se passait sur le terrain et ce qui se passait dans les têtes et les corps des personnes. Le même travail n'a pas le même poids selon les personnes et selon l'heure. Une tâche à effectuer à la chaîne en 90 secondes n'a pas le même poids pour une jeune fille célibataire qui rentre chez ses parents le soir et qui ne s'occupe ni de sa lessive ni de sa cuisine, et pour une femme mariée qui a trois enfants et

qui commence une deuxième journée de travail le soir.

C'est pour ces raisons que l'exploitation des travailleurs doit être distingu e de l'oppression des travailleurs. La mission des CHSCT étant centrée sur l'oppression des travailleurs, on prend la mesure de son importance. Depuis que les prérogatives des anciens CHS ont été élargies aux conditions de travail, les CHSCT peuvent situer leur action sur le terrain de l'oppression. Auparavant, la discussion était cantonnée aux sujets techniques et s'inscrivait dans une logique d'assurance et de compensation. La loi de 1898 sur les accidents du travail n'a pas fondé un droit à la protection mais a légitimé les risques professionnels comme inhérents au processus de production et a imposé leur couverture par une logique d'assurance et de protection sociale. A présent, les CHSCT peuvent se préoccuper de l'organisation du travail. Cela est important car l'homme construit sa santé au travail. Le travail a un grand rôle dans l'équilibre de l'individu – les chômeurs se sentent mal. S'il faut éviter que l'homme ne dégrade sa santé au travail, il faut aussi faire en sorte qu'il la construise au travail.

Le mouvement syndical sous-estime sans doute le pouvoir que la loi a reconnu aux CHSCT. Les directions, en revanche, ne s'y trompent pas, au vu de l'attention qu'elles accordent aux rapports d'expertise demandés par les CHSCT et

des suites qu'elles y donnent. Il faut indubitablement r equilibrer l'action entre la lutte contre l'exploitation et la lutte contre l'oppression. Il ne faut pas abandonner le terrain du capital mais il ne faut pas se laisser enfermer dans le champ des valeurs dimensionnées qui conduisent peu ou prou à la financiarisation de toute la vie en société.

Le CHSCT est le mieux placé pour organiser la résistance sur ce plan. Il peut se battre à partir des valeurs sans dimension (au premier rang desquelles la santé). Dans mon activité d'ergonome, je rendais un jour visite à un patron qui voulait lutter contre les TMS.

J'ai croisé en sa compagnie dans l'atelier une ouvrière qui appuyait sur une visseuse de toutes ses forces et dans une position défavorable. Je lui faisais remarquer qu'elle faisait un travail difficile et elle me répondit qu'on lui avait changé ses vis. Je n'ai pas insisté, le patron étant présent. Je me suis rendu avec lui chez le commercial qui avait acheté les vis et ce dernier nous a expliqué qu'il avait changé des vis pour en acheter de moins chères ; il n'avait aucune idée du travail de terrain et avait pris sa décision sans savoir quels en seraient les effets. Le patron n'était pas fier et je lui ai dit qu'il était inutile de m'appeler pour traiter des TMS s'il laissait prendre des décisions de ce type. C'est le travail concret qu'il faut mettre au fondement des stratégies syndicales.



Débat

Lionel PACA,
membre de CHSCT à Maubeuge
dans une filiale de Renault

L'entreprise a voulu supprimer les sièges au poste de travail. Le CHSCT s'y est opposé au motif que les travailleurs devaient avoir un siège en cas de malaise. L'entreprise a voulu interdire aux salariés d'écouter la radio en travaillant à la construction des automobiles, comme si les salariés étaient des prisonniers. Le CHSCT doit-il prévoir un hospice divisé en un service psychiatrique et un service pour handicapés ?

Robert ROUSSY,
agent de fabrication en montage à
Maubeuge dans une filiale de Renault

Nous avons du mal à reclasser les personnes âgées ou inaptes eu égard à la productivité demandée. Certains postes sont totalement inadaptés à ces personnes. Certaines personnes sont jetées comme des mal-propre lorsqu'elles ne parviennent plus à suivre le rythme. Nous n'avons qu'un médecin du travail pour 3 000 salariés. L'entreprise prétend qu'il est difficile d'en trouver un second mais nous pensons qu'elle n'en cherche pas un et qu'elle préfère envoyer le médecin sur les chantiers d'augmentation de la productivité plutôt que de le maintenir à la disposition des salariés. La liste d'attente pour les visites médicales s'allonge de jour en jour. Le médecin ne vient jamais plus de 5 minutes aux séances de CHSCT.

Pascal BOCHART,
délégué syndical et représentant
syndical au CHSCT chez SEB

Le patron a formé un ergonome en deux ans et nous n'avons jamais obtenu de compte rendu de son travail. Nous aimerions en savoir plus sur son rôle. Lors des NAO, nous discutons des conditions de travail mais nous n'avons plus d'interlocuteur. La politique n'est plus industrielle mais financière. Notre patron n'a plus aucun pouvoir dans l'entreprise. Il nous a dit dès le début des NAO qu'il ne pouvait rien nous donner, même si certains salariés ne gagnent pas assez pour se loger. Nous sommes face à des hommes de paille. Les intérimaires n'arrivent pas à se loger et nous ne savons que faire. Ils ne se plaignent pas car ils sont déjà contents d'avoir un travail et ils n'entrent pas dans le tableau des maladies professionnelles.



Valérie ESTOURNES,
responsable du pôle expertise
à Emergence

Nous constatons que le travail devient invisible, avec les externalisations, les multiples restructurations et l'augmentation du nombre d'opérateurs. Les personnes ne savent pas faire des choses ; elles n'ont plus de métier. Les salariés manquent aussi de références au quotidien, avec la disparition des lignes hiérarchiques intermédiaires. Souvent, les responsables de projet ne pensent pas à la manière dont les salariés vivront les réorganisations. Ces dernières sont uniquement pensées du point de vue financier. Le rôle des CHSCT est de rendre visible le travail concret, ses difficultés comme ses réussites. Les visites de terrain des CHSCT permettent aussi aux salariés de se rendre compte que d'autres personnes de l'entreprise vivent les mêmes problèmes qu'eux. Cela donne une dimension collective.

Jacques DURAFOUR

L'exemple de l'interdiction de la radio est éloquent et en dit plus long que tous les cours d'université sur le capitalisme. C'est le signe que l'organisation considère ses salariés non des hommes et des femmes mais comme une force de travail. Ce ne sont pas des citoyens qui se trouvent dans une usine mais une force de travail. Les médecins du travail, les experts, l'infirmière et l'ingénieur sécurité n'ont pas une place commode dans l'entreprise. Si les organisations syndicales n'exercent aucune pression sur eux, ils ne joueront pas leur rôle. Les experts ne pourront jamais vous remplacer. Vous devez continuer à vous intéresser aux contrats de travail et aux conditions de travail. Personne ne remplira votre rôle à votre place. Il faut aussi que les experts interrogent les salariés ; il n'y a pas

d'expert du travail *ex nihilo*. Aucun expert ne peut savoir à la place du travailleur ce qu'il vit et ce qu'il fait.

Louis PASCUAL,
société ASEI, Midi-Pyrénées

Je suis éducateur spécialisé à l'ASEI, une institution médico-sociale qui gère des fonds de la Sécurité Sociale et qui s'occupe d'enfants, d'adultes et de personnes handicapées. Elle comprend aussi un CAT. Lorsque j'ai rencontré les dirigeants du CAT pour leur expliquer que je voulais proposer aux personnes handicapées de se syndiquer, ils m'ont répondu qu'elles n'avaient pas le droit de se syndiquer ! Ceci montre que la souffrance au travail ne se limite pas au secteur de la production et peut atteindre des secteurs non lucratifs. Il n'est pas évident pour moi de travailler. Je crains toujours que l'on me calomnie, soit pour des raisons de ressources humaines, soit parce qu'un résident m'aurait accusé de maltraitance. Les conditions de travail se dégradent en même temps que les budgets et nos hiérarchies ne nous soutiennent pas, comme l'illustre le drame d'Etampes. On nous parle de démarche qualité et en même temps, on tente de minuter les relations que nous avons avec les usagers, alors que nos usagers attendent aussi de la chaleur humaine et que cette dernière ne se compte pas. Certains salariés ont voulu exercer leur droit de retrait mais la direction leur a rétorqué que le droit de retrait était réservé aux métallurgistes. Ils l'ont réfuté et comptent user et abuser de ce droit de retrait dans ce secteur pour bien le garantir. Suite à la dénonciation calomnieuse d'un collègue pour maltraitance, les salariés d'une institution ont fait neuf jours de grève, après quoi le collègue a été réintégré. Nous avons essayé de faire intervenir

des experts dans nos établissements mais nous ne savons jamais vraiment à qui nous avons affaire et nous perdons beaucoup de temps à chercher les bonnes personnes.

Joëlle LECERF, Valéo

Lorsque des salariés partent en départ volontaire, cela joue beaucoup sur le moral de ceux qui restent.

**Christian PLESSY,
Fédération de la construction**

Dans notre secteur aussi, les problèmes sont dus à la recherche du profit par les entreprises. Dans la construction aussi, des intérimaires dorment dehors, faute de gagner suffisamment pour se loger. Nous avons donc intérêt à coopérer entre fédérations. Cette année, notre fédération s'est beaucoup préoccupée de la pénibilité : elle demande la réparation des préjudices et la cessation de la pénibilité. Nous sommes disposés à travailler avec les autres fédérations pour construire le rapport de force dont nous avons besoin pour faire évoluer la situation.



L'Amiante

par Bernard Leclerc

L'amiante causera 100 000 morts d'ici 2025, soit 10 morts par jour et 3 000 décès par an. L'amiante avait de nombreux atouts : il était incombustible, résistant à la corrosion, électriquement isolant et trois fois moins cher que les autres fibres minérales ; mais il devient nocif pour l'homme dès qu'il se dégrade ou qu'il est travaillé sans protection. Jusqu'à son interdiction, en 1997, l'amiante a été massivement utilisé, en particulier dans les filatures, la sidérurgie, la métallurgie, la réparation et la construction navale. Les industriels s'en servaient pour calorifuger les fours, les chaudières ou protéger des structures métalliques. Les entreprises l'utilisaient pour fabriquer des faux plafonds, des portes coupe-feu et des appareils électroménagers d'usage courant. Dans les années 1960 et 1970, l'amiante a été utilisée pour prévenir le risque incendie dans les immeubles, les collèges et les hôpitaux. 100 millions de m² de nos bâtiments seraient encore amiantés et des millions de tonnes d'amiante seraient encore disséminées dans nos usines. Les fibres d'amiante sont 200 fois plus fines qu'un cheveu humain. Les effets néfastes de son inhalation (fibroses pulmonaires, asbestoses et son caractère cancérigène) sont connus depuis le début du siècle dernier.

L'amiante provoque, essentiellement, des cancers de la plèvre appelés mésothéliomes et des cancers du poumon. Les signes de la maladie se manifestent longtemps après l'exposition, jusqu'à vingt ou quarante ans après. Les employeurs connaissaient les méfaits de l'amiante et ils ont continué à faire entrer ce poison dans les entreprises, sans précaution particulière. Aujourd'hui encore, des employeurs bafouent la loi. La CGT et les associations de victimes de l'amiante ont obtenu des résultats très importants. Ils ont notamment obtenu que la loi soit renforcée pour la prévention de la survenance des maladies professionnelles. Les juges ont astreint les employeurs à une obligation de résultat. Les employeurs doivent évaluer les risques, former et informer les salariés et mettre à leur disposition des équipements de protection individuelle et collective efficaces. La concentration de fibres d'amiante dans l'air ne doit pas être supérieure à 0,1 fibre par cm³ sur une heure. Les salariés qui ont été exposés au risque amiante doivent bénéficier d'un suivi médical et le chef d'établissement doit établir une fiche d'exposition. L'amiante doit être retirée par des sociétés agréées. Les salariés peuvent partir en pré-retraite s'il est reconnu qu'ils sont malades de l'amiante

ou si l'une de leur entreprise est inscrite sur la liste ouvrant droit à la préretraite amiante. En dix ans, plus de 5 000 plaintes pour faute inexcusable ont été portées devant les tribunaux et les plaignants ont remporté l'écrasante majorité des procès. Ces procès ont permis d'obtenir une majoration de la rente, la réparation des préjudices des victimes et de leurs proches, la sanction publique des employeurs responsables et la création de la FIVA. Notre combat ne doit pas s'arrêter là. Pour obtenir des indemnisations plus équitables et sanctionner les employeurs, nous devons lancer d'autres procès.

Le rapport du Sénat publié en octobre 2005 est accablant pour les industriels, les employeurs et l'Etat. Il démontre comment les industriels se sont organisés pour défendre le principe de l'usage contrôlé de l'amiante et retarder la mise en place d'une réglementation plus efficace et plus contraignante. Il pointe les failles du dispositif de prévention des risques professionnels, à commencer par le rôle ambigu de INRS ainsi que le silence de la médecine du travail et de l'inspection du travail. Il montre que certains employeurs ne respectaient pas la réglementation alors qu'ils connaissaient les dangers de ce matériau cancérigène.

Après le succès des manifestations du 10 mars, 9 juin et 15 octobre – que notre fédération avait initiés le ministère a accepté de nous rencontrer avec l'IGAS ; nous avons pu évoquer nos préoccupations et nos suggestions pour améliorer le système de l'ACCATA. Depuis, l'IGAS est en peine de publier son rapport, qui a déjà cinq mois de retard, et devra tenir compte de la nouvelle situation. La dernière manifestation a eu un retentissement sans précédent et le procureur de la République a ouvert spontanément une information judiciaire. Nous attendons maintenant que l'instruction mette à jour les responsabilités des industriels, des employeurs et pouvoirs publics.

Nous nous félicitons que la mission d'information du Sénat ait mis en lumière ces faits, que certains voulaient enterrer, et qu'elle rejoigne, dans son rapport, une partie de nos propres conclusions. Néanmoins, ce rapport présente des lacunes sérieuses. Les propositions de la mission apparaissent très en retrait, au vu des manquements constatés dans la prévention des risques professionnels, et le principe de la réparation intégrale est rejeté, au motif du déficit de la branche des accidents du travail et maladies professionnelles et de l'état

dégradé des finances publiques. Le gouvernement et le patronat souhaitent d'ailleurs remettre en cause la pré-retraite amiante, comme le souligne le rapport de la Cour des Comptes. Depuis plus de deux ans, le ministère essaie de tout son possible d'empêcher l'inscription de nouvelles entreprises dans la liste amiante et il faut uniquement compter sur le combat syndical pour surmonter cette opposition. Nous voyons que tout peut basculer dans un sens ou dans un autre. Nous devons donc continuer à agir ensemble, à combattre dans les entreprises et à peser sur les patrons, le gouvernement, les préfetures et les élus pour nous faire entendre et être pris en compte dans leurs décisions.

Débat



Albert DRANDOV, journaliste spécialisé sur la santé au travail

Je me suis intéressée à l'amiante au cours de mes enquêtes sur la santé au travail. Comme j'aime beaucoup les BD, j'ai souhaité en écrire une pour raconter la vie des personnes qui ont travaillé dans l'amiante. J'ai trouvé un éditeur et des dessinateurs. La BD raconte la vie de quinze personnes et l'histoire se déroule de 1986 à 2006. Elle est fondée sur des témoignages véridiques. J'ai rencontré chez lui le syndicaliste CFTC qui avait lancé une grève en 1956 contre les poussières d'amiante, grève qui n'avait donné aucun résultat, et j'ai constaté qu'il était sous oxygène permanent. Nous avons monté une exposition tournante sur la santé au travail. Notre BD a reçu deux prix au festival d'Angoulême. Une BD sur un sujet de société peut donc avoir du succès. Cette BD touchera peut-être des jeunes qui ont l'habitude de se réfugier dans l'imagination.

Stéphane MEZIERE,
membre du CHSCT de Renault Le Mans
Comment le CHSCT peut-il enquêter sur les causes des maladies professionnelles lorsqu'il ne connaît pas le nom des victimes de maladies professionnelles ? La direction et les médecins du travail se refusent à nous donner leur nom en prétextant du secret médical.

Jacques DURAFOUR
Le médecin du travail ne peut pas vous donner le nom des personnes concernées. Il peut en revanche conduire un travail épidémiologique et recourir à un expert.

Yves BONGIORNO
Lorsque le patron connaît le nom du salarié atteint de maladie professionnelle, il n'y a pas de raison que les membres du CHSCT ne le connaissent pas. J'ai vu des fiches nominatives comportant des indications médicales circuler dans toutes les mains de la hiérarchie de Renault.

Jean-Pierre LECHEVIN,
expert CHSCT
Le rôle des experts est d'aider les CHSCT à agir efficacement et à formaliser ses attentes. Lorsque des personnes sont atteintes de maladies professionnelles, le CHSCT n'a pas besoin d'enquêter sur leur cas personnel ; il peut enquêter sur les conditions du travail. Si un ergonomiste intervient dans l'entreprise, le CHSCT doit demander à la direction de lui présenter les résultats de son étude. Une fois que l'expert est intervenu, les membres du CHSCT doivent reprendre la main.

Jean BELIER, Ingénieur CNAM
Le code de la Sécurité Sociale, qui s'applique à toutes les entreprises, autorise les CHSCT à conduire des enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles reconnues par la Sécurité Sociale. Si la victime déclare sa maladie, la Sécurité Sociale se substitue à l'employeur et il n'y a pas plus de secret médical, hormis sur le type de traitement. Lorsque la maladie n'est pas reconnue, le CHSCT peut continuer à inspecter les chantiers et les établissements pour repérer les risques de maladie professionnelle en s'aidant de la liste des maladies professionnelles. Ce type d'enquête est toujours possible mais il est évident qu'il est difficile car tous les salariés sont exposés à des risques du fait de leur activité quotidienne.

Bruno LAMY,
secrétaire du CHSCT ex entreprise Pêchiney, Eure

La société où je travaille transforme de l'aluminium pour l'industrie alimentaire et automobile. Au mois d'octobre 2005, la société a ordonné la destruction de six fours de recuit de métal de 15 tonnes chacun sans consulter ni informer le CHSCT, alors même que les fours étaient situés au milieu des ateliers de production. Lorsque les travaux ont commencé, le CHSCT a demandé quels étaient les composants du four. La direction n'a pas répondu. Le CHSCT a fait venir l'inspecteur du travail à quatre reprises pour entrave grave au fonctionnement du CHSCT. En fin de compte, le CHSCT a commandé lui-même des analyses et dès réception de l'échantillon, le laboratoire a constaté qu'il comprenait des poussières d'amiante et, qui plus est, d'amiante très dangereuse. Nous avons appelé les salariés exposés à faire valoir leur droit de retrait et nous avons enregistré le fait sur le registre des dangers graves et imminents. J'ai demandé à la direction d'arrêter immédiatement le chantier ; j'en ai informé l'inspection du travail et la CRAM. L'inspecteur du travail a constaté que la direction avait commis cinq fautes graves : elle n'a pas évalué les risques, elle n'a pas analysé les composants des fours, elle a exposé des intérimaires et des CDD à des chantiers amiantés, elle a exposé à l'amiante un intérimaire mineur de 17 ans et elle n'a pas respecté de nombreux décrets relatifs à l'amiante. Le CHSCT a déposé plainte auprès du procureur de la République du TGI d'Évreux.

Je remercie les camarades de la Fédération qui nous ont aidés.

Guy DUBOSC, CMP Arles
Pour continuer à avancer, nous devons mobiliser les salariés qui appartiennent à des entreprises non reconnues et qui demandent une pré-retraite amiante ainsi que les salariés qui ont obtenu une pré-retraite. Les décrets actuels sont restrictifs ; ils ne tiennent pas compte d'importants secteurs industriels. Le seuil devrait être fixé à 1 500 euros au minimum et la garantie de salaire portée à 100 %. Un dédommagement devrait être accordé avant même le départ en retraite. Les ayants-droit des salariés victimes de l'amiante devraient toucher la rente en cas de décès. Il faut faciliter la reconnaissance des entreprises sous-traitantes et des intérimaires.

Pascal BROCHARD, Téfal
Les estimations du nombre de décès que causera l'amiante sont fantaisistes mais il est certain que l'amiante causera beaucoup plus de morts que les accidents de la route. Nous devons lancer des procès pour faute inexcusable car c'est le seul moyen de faire payer les patrons ; à défaut, ils continueront à attaquer la santé des salariés avec d'autres produits puisqu'ils ne paieront rien. Malgré trois demandes, le ministère a refusé de reconnaître une aciérie où 320 malades de l'amiante ont été recensés, où 160 plaintes pour faute inexcusable ont été remportées et où 6,5 milliards de centimes d'indemnités ont été versées. Il existe des complices dans les ministères et dans les inspections du travail. Nous devons les débusquer.

Jean HODEBOURG
Je pense aussi que les CHSCT sous-utilisent leurs pouvoirs. La Sécurité Sociale a reconnu très peu de cancers du poumon des ouvriers de la métallurgie comme maladies professionnelles ; or c'est cette reconnaissance qui déclenche l'indemnisation et la faute inexcusable. Cela n'est pas normal. Il faut aussi porter plainte au pénal contre les employeurs pour non respect de l'obligation de résultat en matière de santé.

Joëlle LECERF, Valéo
Deux médecins du travail ont refusé de faire passer des scanners à des salariés. Un délégué de la CGT a demandé à son médecin traitant de lui faire passer un scanner et une radio. Le pneumologue a détecté sur le scanner quelques anomalies et lui a demandé de passer une radio tous les cinq ans. La CGT a demandé une réunion extraordinaire de CHSCT et a obtenu que tous les salariés qui risquaient d'avoir été exposés à



l'amiante puissent passer un scanner. De l'amiante est encore présent sur le site d'Angers de Valéo et le CHSCT du site n'est pas certain de l'indépendance du laboratoire d'analyse.

Jacques DURAFOUR

Le CHSCT doit avoir un débat stratégique sur l'usage qu'il fait des experts de plus en plus nombreux qui interviennent dans l'entreprise. Il doit décider s'il les fait travailler ou s'il fait lui-même le travail. S'il les fait travailler, il doit leur maintenir l'épée dans les reins à défaut de quoi ils seront sous la botte du patron.

Bernard LECLERC

Nous avons expliqué au ministère que les conditions de départ n'étaient pas suffisantes. Ce sont en général des ouvriers spécialisés qui partent avec la préretraite amiante et ils ne peuvent se contenter de 65 % du salaire du base. Les organisations syndicales doivent demander à la direction de meilleures conditions de départ.

C'est ce que nous avons fait dans notre entreprise et nous avons obtenu que les personnes concernées continuent à

toucher 100 % de leur salaire, à être suivi par le médecin du travail et l'assistante sociale de l'entreprise et bénéficient gratuitement de la mutuelle et de la prévoyance.

Nous avons des outils pour vous aider.

Daniel PELLET-ROBERT, responsable de l'activité revendicative à la fédération

Le projet de IUIMM est d'augmenter le temps de travail à 40 heures hebdomadaires, de faire passer le contingent d'heures supplémentaires de 180 à 220 heures (et de 150 heures à 175 heures en cas de modulation), de le

rendre obligatoire pour tous les ouvriers de production, de forfaitiser l'ensemble des salariés à compter du coefficient 190 et à compter du coefficient 215 pour tous les salariés des bureaux d'études, d'inscrire la journée de solidarité dans le temps de travail annuel, de faire intervenir le temps choisi au-delà de 1 827 heures et de rendre le Compte Epargne Temps obligatoire pour les salariés de la métallurgie (l'ensemble des congés pouvant y être placés à l'exception des 24 jours de congé annuels).

Nous nous sommes battus contre ce texte jusqu'à 1 heure du matin. Le texte est soumis à la signature.



Déclaration envoyée à Jacques Chirac au sujet du Clémenceau

Monsieur le Président,

L'exportation de la coque chargée d'amiante du Clémenceau vers les chantiers de démolition d'Alang en Inde nous apparaît totalement contradictoire avec les valeurs incarnées par la France sur la scène internationale : justice sociale et environnementale, défense des Droits de l'Homme, solidarité internationale, promotion du droit international.

Nous considérons moralement inacceptable que la France puisse se débarrasser d'un déchet contenant de grandes quantités d'amiante qui mettront gravement en péril la santé des travailleurs indiens et l'environnement.

Eu égard aux dizaines de milliers de victimes de l'amiante dans notre pays et conformément à l'engagement de la France qui a signé une convention⁽¹⁾ interdisant ce type de transfert de déchets dangereux vers des pays qui n'ont pas la capacité de les traiter en toute sécurité, nous vous demandons solennellement, Monsieur le Président, d'éviter une catastrophe humaine et écologique en décidant le rapatriement du Clémenceau. Il pourra ainsi être nettoyé de ses matériaux toxiques dans des conditions respectueuses de la santé des salariés et de l'environnement et la France aura montré l'exemple pour l'avenir des générations futures.

Signatures

François Desrioux (ANDEVA),
Annie Thébaud-Mony (Ban Asbestos),
Michel Parigot (Comité anti-amiante Jussieu),
Pascal Husting (Greenpeace France),
Sikidi Kaba (FIDH),

⁽¹⁾ Convention de Bâle



60^e anniversaire de la prévention

par Jean Hodebourg,
membre du Conseil supérieur
de prévention des risques professionnels

Nous devrions toujours avoir en tête que la mission des CHSCT est de contribuer à la santé physique et mentale des salariés, y compris des salariés des entreprises extérieures et des temporaires. Le CHSCT est l'institution qui a le plus de pouvoir pour s'occuper du personnel précaire. Le patronat tente de limiter les CHSCT au seul respect des consignes de sécurité. Certains camarades tendent aussi à oublier les conditions de travail ; ils parlent de CHS ou de délégués hygiène et sécurité. C'est le vœu du patronat d'éliminer les conditions de travail des prérogatives du CHSCT.

Jeune métallo, j'ai vécu les prémices des CHS. Grâce à l'action du ministre communiste, à partir de 1946, les salariés ont commencé à se voir rembourser une partie des frais médicaux et l'hospitalisation. Ils ont ensuite touché des allocations familiales et une pension de retraite, un progrès social qui a contribué au relèvement économique du pays. C'est au même moment que la médecine du travail a été instituée et que les CHS ont été créés. Le Code du travail a été doublé d'un code de la Sécurité sociale, créant un corps des contrôleurs et des ingénieurs de prévention intégré à la Sécurité sociale. Un financement indirect et paritaire a été créé. A cette époque, la CGT accueillait 900 000 syndiqués. Il importe de bien mémoriser les conditions historiques qui ont permis ce bond en avant.

Aujourd'hui, le risque le plus grave est celui des cancers professionnels, qui est la première cause de décès prématuré des métallurgistes. Les effets de tabac comme l'amiante masquent les effets des facteurs cancérigènes industriels. Après la chute de la passerelle du Queen Mary II, le CHSCT a établi que la direction des chantiers avait estimé que les passerelles n'étaient pas au cœur de son métier et que leur construction et installation pouvaient être externalisées, alors que les passerelles parsèment les chantiers. Cela établit la faute inéluctable de

l'employeur et sa responsabilité pénale. La jurisprudence évolue et montre que les employeurs sont astreints à une obligation de résultat en matière de protection de la santé des salariés, sous peine de sanction pénale.

Le patronat craint beaucoup les procès et veut modifier la législation pour échapper à cette pression. Les syndicats se servent-ils assez des tribunaux pour faire progresser la réglementation ? Sont-ils assez offensifs ? Lorsque j'étais jeune, de nombreux salariés se faisaient écraser les mains par les presses et ils étaient toujours considérés comme fautifs. La CGT et les services de prévention de la Sécurité sociale ont combattu pour que les presses disposent d'une sécurité intégrée et qu'il soit impossible de passer la main dessous. Ils ont fini par l'obtenir et cela a coûté

très cher au patronat mais le bénéfice a été très important pour les salariés. Aujourd'hui, une nouvelle forme de mutilation des mains se développe : les lésions attribuables au travail répétitif (appelées TMS par les médecins du travail mais je réfute cette appellation). Les lois sur la prévention sont inutiles si les syndicats ne s'en servent pas. Elles ne sont pas appliquées sans l'intervention syndicale. Il faut donc être actif. Pour éviter que le Medef ne remette en cause la faute inexcusable, nous devons attaquer les employeurs au pénal. Nous devons aussi inciter les travailleurs à se servir davantage du droit de retrait.

Je pense que les CHSCT sont encore méconnus et sous-utilisés. Pour 2006, je souhaite que les CHSCT gagnent de nouveaux pouvoirs et que leur action soit fructueuse.

Débat



Alain GEORGET, CHSCT des Chantiers de l'Atlantique, Saint-Nazaire

L'amiante continue à faire d'énormes dégâts sur les chantiers de l'Atlantique et l'employeur profite des départs en retraite pour réduire les effectifs. Le CHSCT a montré après la catastrophe de la passerelle que l'employeur avait cherché à réduire les coûts de l'accès aux navires et des échafaudages et que

les procédures de sécurité et les précautions minimales ont été ignorées. Le CHSCT a fait appel au cabinet Eretra et la CGT a remis son rapport à la presse. Le juge d'instruction continue quant à lui son enquête pour homicide involontaire. Nous avons encore fait appel l'an dernier au cabinet Eretra pour d'autres risques et la direction a tenté de s'y opposer. Nous avons beaucoup hésité à recourir à des experts et nous constatons en fin de compte qu'ils peuvent aider à faire avancer la situation. Leurs analyses constituent un moyen de pression auprès des patrons et leurs propositions peuvent être reprises, surtout si elles ne coûtent pas trop cher. Les experts peuvent aussi aider les militants à expliquer aux salariés

les risques qu'ils encourent et ce qu'ils peuvent faire pour prendre en main leur santé et leur avenir.

Francis COUDOUR, Renaud, SAS, Billancourt

Deux personnes se sont suicidées sur notre lieu de travail en trois ans. Nous rencontrons de véritables problèmes d'aménagement de poste et de charge de travail. Les grandes entreprises se déchargent de leurs risques majeurs sur les sous-traitants ; elles sous-traitent tous les travaux pénibles. Il faudrait que les CHSCT aient voix au chapitre sur le choix des sous-traitants et puissent auditer les conditions de travail chez les sous-traitants.



Intérim et CHSCT

de Dominique Tedesco,
Merlin Gérin Chambéry

Les intérimaires sont de plus en plus nombreux et il n'est pas rare aujourd'hui que la proportion d'intérimaires atteigne 50% comme dans le cas de mon entreprise. Les statistiques montrent une baisse des accidents du travail mais cela est dû au camouflage. De plus, la gravité des accidents progresse. Le rôle des CHSCT et des délégués du personnel est de vérifier si le recours au travail temporaire s'explique par des tâches précises et temporaires suite à l'absence d'un salarié ou à un accroissement temporaire de l'activité. Il est interdit de conclure un contrat de travail temporaire pour remplacer un salarié suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail dû à des travaux particulièrement dangereux. Il est également interdit de faire appel à un travailleur temporaire pour accroissement temporaire de l'activité dans les six mois suivant un licenciement économique. Les CE de l'entreprise utilisatrice et les délégués du personnel peuvent et doivent prendre connaissance des contrats de mise à disposition du personnel intérimaire. Le contrat conclu entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire doit être écrit et comporter les mentions suivantes : motif de l'intérim, date de fin de mission, caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, lieu de travail, montant

de la rémunération perçue après période d'essai par un salarié de l'entreprise utilisatrice de qualification équivalente occupant le même poste de travail, nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser, présence du poste à pourvoir sur la liste des postes à risques particuliers et justifiant une formation renforcée à la sécurité. Le contrat est individuel et doit être conclu au plus tard dans les deux jours ouvrés suivant la mise à disposition de la personne. Le CHSCT doit coopérer à la préparation des actions de formation. Le CHSCT et le CE ou à défaut les délégués du personnel doivent être consultés sur ces formations.

Débat

Mustapha LOYIBLE,
Alstom Transport

Un bâtiment d'une ancienne entreprise d'Alstom doit être détruit et nous ne parvenons pas à obtenir de documents sur ce bâtiment. Comment peut-on faire ?

Alain BONHOMME,
membre du CTR de la CRAM
de Limoges.

Je rappelle que les CRAM accueillent des comités techniques régionaux. A Limoges, la CGT a 5 postes de titulaires sur 9. Les secrétaires ou les membres de CHSCT peuvent appeler les membres du CTR pour obtenir des conseils ou pour porter des problèmes en CTR, auquel cas l'ingénieur en chef de la CRAM et le président de la CRAM doivent apporter des réponses. Les CTR doivent être plus proches des syndicats



mais les syndicats doivent utiliser plus souvent les CTR.

Jacques DURAFOUR

Le temps de travail légal est de 35 heures mais les salariés remportent parfois du travail chez eux et pensent à leurs préoccupations professionnelles en dehors des temps de travail. Le travail peut conduire à une perte d'estime de

soi et la perte d'estime de soi peut conduire au suicide. Le problème du travail sera de plus en plus lié à la perte du sens du travail. Dans des secteurs entiers, le principe du client roi représente une énorme oppression. Comment peut-on protéger les salariés de cette pression ?



Réponses aux questions par Douglas Mezières

Voici les réponses que je peux apporter aux questions posées au cours des inscriptions.

Les risques psychosociaux (stress, violence au travail, harcèlement, soumission et chantage à la productivité) viennent de l'organisation du travail, de la réduction des espaces de liberté, d'objectifs inatteignables et de l'insatisfaction permanente. Notre responsabilité première est de mener des actions de prévention et non de guérison. Il est stipulé dans l'article L230-2 du Code du travail que le chef d'établissement doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, y compris des travailleurs temporaires. La prévention des risques professionnels, l'information, la formation, l'organisation mise en place et les moyens disponibles font partie de ces mesures. Pour prévenir les risques d'ATMP, le CHSCT peut utiliser les enquêtes de

terrain, les missions, les experts, le droit de retrait, le droit d'alerte, le registre des dangers graves et imminents, le bilan social et le rapport du médecin. Il peut s'aider des délégués du personnel et des salariés pour demander de meilleures conditions de travail.

Les pouvoirs du CHSCT restent identiques que la CGT y soit majoritaire ou minoritaire. Il est plus difficile de décider d'une mission au CHSCT si nous y sommes minoritaires mais si nous portons une revendication partagée par la majorité de salariés, nous ne devrions pas y être minoritaires.

Si le salarié veut obtenir réparation d'une maladie professionnelle au titre de la législation, il faut que sa maladie figure au tableau officiel des maladies professionnelles (112 tableaux à ce jour), qu'elle soit constatée par le médecin dans le délai de prise en charge indiqué dans



le tableau et que le salarié prouve qu'il a été exposé de façon habituelle aux risques de l'affection en cause. La déclaration de reconnaissance doit être faite par la victime ou (ses ayants droits) à la CPAM dans un délai de quinze jours après la cessation du travail ou la constatation de la maladie. Elle doit être accompagnée par le certificat médical initial établi par le médecin. La CPAM décide ensuite de reconnaître ou non la maladie. Un salarié peut déclarer une maladie qui n'est pas inscrite dans un tableau. L'article L 461-6 du code de la Sécurité sociale impose aux docteurs en médecine de déclarer les symptômes d'imprégnation toxique et les maladies à caractère professionnel. Si la maladie professionnelle n'est pas inscrite dans les tableaux et que l'incapacité est égale ou supérieure à 25 %, la décision de reconnaissance revient à une commission régionale.

Plusieurs dispositions permettent d'agir contre le licenciement des victimes de maladies professionnelles et d'accidents du travail : l'article L122-45 du CDT sur l'interdiction de discrimination et l'article 122-32-5 sur les obligations de l'employeur. Après avis des délégués du personnel, ce dernier doit reclasser la victime dans l'entreprise soit sur le poste qu'il occupait en tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail soit sur un poste approprié à ses capacités et aussi proche que possible du poste qu'il occupait précédemment, en procédant au besoin à des mutations, des transformations de poste ou des aménagements du temps de travail. L'employeur ne peut prétendre qu'aucun poste n'est adapté à la victime pour engager une procédure de licenciement à son encontre. Il doit aménager un poste, en demandant conseil au médecin.

Le délit d'entrave au CHSCT est un délit pénal. Il est constaté lorsque l'employeur porte atteinte à la constitution ou au fonctionnement du CHSCT, en manquant par exemple à ses obligations, en n'envoyant pas les convocations ou ne remettant pas les documents. Le Tribunal correctionnel est compétent en la matière. La sanction peut aller jusqu'à un an de prison et 3 780 euros d'amende.

La confédération doit recenser tous les camarades des CTR et CTN par région et par secteur d'activité. Vous pouvez vous procurer les coordonnées des camarades enregistrés auprès de votre UD, de votre région ou de votre confédération. Annie Michel anime

régulièrement un collectif chargé de faire circuler l'information entre les CHSCT, les CTR et les CTN. Les rencontres organisées par le secteur amélioration des conditions de travail ainsi que l'assemblée générale annuelle sont aussi des lieux d'échanges. D'autres lieux encore peuvent être créés. Plusieurs collectifs départementaux existent. La région Ile de France a tenu une assemblée générale en novembre. Yves Bongiorno anime un collectif fédéral d'une dizaine de personnes sur l'amélioration des conditions de travail. J'invite ceux qui aimeraient y participer et notamment les femmes à se manifester.

Vous trouverez des réponses à vos questions sur la médecine du travail dans la documentation remise à votre disposition.

Concernant l'éventuelle dénonciation du médecin du travail, je rappelle que le médecin du travail est un salarié. Nous devons chercher à en faire un allié du

CHSCT. Il existe ici ou là des médecins « à la botte du patron ». Dans ce cas, vous pouvez vérifier s'il respecte ses obligations ; s'il ne les respecte pas, vous pouvez intervenir auprès du médecin inspecteur régional pour dénoncer des pratiques contraires à sa déontologie et au droit du travail ou intervenir auprès de l'ordre des médecins. Le CE peut aussi intervenir. Enfin, et surtout, vous pouvez mener des actions avec les salariés.

D'après l'article L 236-3, l'employeur doit fournir au CHSCT les moyens de son fonctionnement. Il doit donc être possible de se procurer le Code du travail et le code de la Sécurité Sociale.

Le CHSCT accueille des invités permanents : l'inspecteur du travail, agents de la CRAM et le médecin du travail, la CRAM. Le CHSCT peut accueillir un conseiller de l'entreprise. Le CHSCT ne peut accueillir un conseiller extérieur que s'il s'agit d'un expert et que son intervention a été décidée en CHSCT.

Débat



Bruno LAMY, Novelis

Beaucoup de nos camarades se reposent trop sur les secrétaires et ne prennent pas assez conscience de leur rôle de membre de CHSCT. Concernant les accidents du travail, je voulais signaler qu'un salarié de ma société a été victime d'un accident grave du travail mais qu'il a préféré négocier avec le patron plutôt que de l'attaquer pour faute inexcusable ; il est revenu il y a une semaine après que le médecin du travail l'a reconnu apte à travailler et il constate que la direction veut faire revenir le médecin sur sa décision pour le licencier ensuite pour inaptitude.

Daniel FUSIER, Ugine Savoie

Nous devons nous servir de cette journée pour mutualiser notre action et continuer à faire changer les choses. Il reste beaucoup à faire.

Douglas MEZIERES

Nous organisons avec Emergence des stages de trois jours pour les camarades mandatés dans les conseils d'administration et les commissions de surveillance des services de santé au travail.

Christian BLICQ

Les membres des CTR peuvent inviter des membres de CHSCT à exposer leur situation.

Jean HODEBOURG

Un suicide au travail est un accident du travail. Il a des effets psychiques sur les personnes présentes.

Jacques DURAFOUR

Dans l'organisation taylorienne du travail, tout est déterminé de manière pointilliste, ce qui est pénible mais ce qui offre des

moyens de contestation aux salariés. Les salariés peuvent toujours contester le temps ou les outils impartis pour effectuer telle ou telle tâche. Ce mode d'organisation tend à céder la place à une organisation beaucoup plus floue, moins taylorienne, les salariés sont laissés seuls face à leurs objectifs ; la direction ne se mouille plus. Je rencontre de plus en plus souvent de salariés qui sont orphelins de cadres réels. Leurs cadres ne se mouillent plus ; ils ne connaissent plus le métier et ils se contentent d'évaluer. Si leur collaborateur n'y arrive pas, c'est qu'il est mauvais. Ce discours induit beaucoup d'effets pathogènes.

Yves BONGIORNO

Nous nous quittons avec plusieurs rendez-vous d'actions : le 31 janvier, les 1er et 9 février pour ceux de l'automobile.

En tant qu'élus CHSCT, nous avons un grand rôle à y jouer.

