

# ET VOILÀ

Union  
syndicale  
**Solidaires**

Le bulletin santé  
et conditions  
de travail  
pour les équipes  
syndicales

Numéro spécial

## Retour des Assises de la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses 2025



### Une deuxième édition riche et prometteuse

La deuxième édition des Assises de la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs s'est tenue les 25 et 26 mars 2025 à Paris. Ce fut un grand succès tant par le nombre d'inscrit·es (plus de 600 personnes cette année, contre 500 en 2024)

que par les remontées très positives sur la qualité et la bonne tenue des ateliers. Une centaine de camarades de Solidaires ont participé à ces Assises parmi lesquels plusieurs ont animé un atelier.

Les Assises ont pour objet de partager des expériences syndicales autour de la santé au travail, d'apprendre ensemble à reconstruire du rapport de force sur cette question et de réapprendre à défendre la santé de nos

collègues dans les entreprises et administrations où nous militons (en n'oubliant pas la protection de l'environnement). En plus des expériences de terrain, les réflexions et travaux de chercheurs et chercheuses, d'avocat·es, d'inspecteurs et d'inspectrices et de médecins du travail ou d'associations ont été des apports essentiels à la réflexion collective pour conforter et renforcer l'activité quotidienne des militant·es.

Comme l'an passé, les Assises étaient organisées autour de quatre filières d'ateliers portant sur les thématiques suivantes :

1. Femmes, santé, travail.
2. Accidents du travail/maladies professionnelles : prévenir, reconnaître, réparer.
3. Santé au travail et environnement.
4. Transformation du travail et organisation du travail : comprendre et agir.

Reconduites cette année, ces filières ont permis d'approfondir ces grandes thématiques, tout en donnant lieu à de nouveaux ateliers pour l'édition 2025. On peut ainsi citer les cancers du sein d'origine professionnelle, la prévention genrée des risques professionnels, la reconnaissance des maladies psychiques en maladies professionnelles dans le privé et le public, comment rendre visibles les accidents du travail, comment lutter contre l'exposition environnementale à l'amiante dans les écoles et ailleurs, comment mener des enquêtes ouvrières, la manière de mener des enquêtes dites « institutionnelles ».

Il est évident que les sujets abordés dans les plénières ou les ateliers sont loin d'être épuisés, d'autant que la question de la formation des équipes syndicales, notamment sur les enquêtes d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT/MP) est apparue comme un besoin urgent. À l'issue de ces Assises, plusieurs sujets seront approfondis, à travers la mise en place de réseaux, de journées d'étude, de formations intersyndicales. Il est envisagé d'organiser

à l'automne une journée d'étude autour des accidents de service et maladies professionnelles dans la fonction publique.

Au sein de la commission Santé et Conditions de travail de Solidaires nous souhaitons continuer à creuser certaines questions, en les articulant avec [la campagne sur les AT/AS](#). Le travail en réseau sera poursuivi et développé, comme la campagne amiante dans les écoles ou le travail avec l'association Ramazzini (qui propose un appui médico-légal pour la reconnaissance des AT/MP). En effet, mener des actions avec d'autres organisations syndicales et associations est synonyme de plus de visibilité et d'efficacité. Nous pensons dans un premier temps développer un travail plus fouillé pour dénoncer les pratiques des employeurs consistant à verser des primes ou des parts variables d'intéressement pour faire baisser le taux de fréquence ou les déclarations d'AT. Nous souhaitons également proposer des actions à mener dans les entreprises ou administrations avec les personnels en cas de fortes chaleurs afin de contraindre les employeurs à mettre en place des mesures adaptées.

Les Assises 2025 ont adopté une feuille de route et une déclaration, à retrouver [sur le site de Solidaires](#).

Nous rendons compte ici d'une série d'ateliers dans un bulletin spécial Assises, sans prétendre à l'exhaustivité, mais dans le but de semer des idées d'interventions syndicales sur la santé et la sécurité au travail.



## Save the dates !

Les prochaines Assises de la sécurité et la santé des travailleurs et travailleuses auront lieu les **17 et 18 mars 2025** à Paris.

Les membres des groupes de travail de préparation des Assises sont invité-es à une **première réunion le mercredi 15 octobre 2025, salle Louise Michel, Bourse du travail de Paris, 3 rue du Château d'eau, de 9h30 à 17h.**

## Les organisations parties prenantes des Assises

CGT, FSU, Solidaires, Andeva, ASD-Pro, Association des experts intervenant en santé au travail, Attac, Ateliers Travail et Démocratie, Cordistes en colère, réseau féministe « Ruptures », Associations-Santé-Médecine-Travail.



## Cancers professionnels du sein : visibilité et stratégies d'action

**Le cancer du sein est le premier cancer qui touche et tue les femmes (1 % des cancers du sein concernent des hommes). Il est souvent évoqué comme une fatalité : une femme sur trois va être touchée. Et l'origine professionnelle du cancer du sein est un impensé de la recherche en France.**

Marie-Christine Cabrera Limame<sup>1</sup>, infirmière de santé au travail à la retraite, membre du Groupement d'intérêt scientifique sur les cancers d'origine professionnelle et environnementale (Giscope) 84 et du dispositif Carcop (Consultation d'aide à la reconnaissance de cancer d'origine professionnelle) expose les facteurs de risques professionnels et environnementaux du cancer du sein. Les politiques de santé publique en France ont fait le choix du dépistage précoce plutôt que de la prévention. Le comportement individuel des femmes est scruté à la loupe (les antécédents de traitements hormonaux, le fait de ne pas avoir d'enfant, le surpoids, l'alcool, le tabac...), ainsi que leurs prédispositions familiales d'origine génétique (l'âge précoce des premières règles, l'âge tardif de la ménopause) mais leur travail n'est jamais interrogé. Pourtant, de nombreuses études scientifiques mettent en évidence des facteurs de risques liés au travail, qui augmentent la probabilité de développer un cancer du sein, notamment le travail de nuit et les rayonnements ionisants. Les principales exposées sont les infirmières, les coiffeuses, les esthéticiennes, les prothésistes, les aides à domicile, les employées de pressing, les travailleuses de l'agriculture.

Les cancers professionnels sont un impensé du travail, explique Anne Marchand<sup>2</sup>, sociologue et membre du Giscop 93. Il est difficile pour une travailleuse de concevoir que sa maladie puisse avoir un lien avec son travail. Les recherches sur les risques professionnels se concentrant sur les hommes, les femmes pensent qu'elles exercent des activités non exposantes. C'est encore plus marqué dans les situations où la frontière entre activité professionnelle et activité domestique est poreuse : agentes de nettoyage, infirmières.

1 Voir l'entretien avec M.-C. Cabrera Limame dans le bulletin [Et Voilà n°75](#).

2 A. Marchand, *Mourir de son travail aujourd'hui : enquête sur les cancers professionnels. Un fléau évitable*, Éd. de l'atelier, 2022.

Dans les salons de coiffure et les ongleries, les notions de « beauté », de « bien-être » sont synonymes de « santé » : difficile de se représenter que ce sont des lieux à haut risque d'exposition professionnelle. De plus, les substances cancérigènes peuvent être inodores et le plus souvent à effet différé. Autant d'éléments qui font écran à la connaissance du risque.



Il faut donc informer les femmes et former les médecins à l'étiologie<sup>3</sup> professionnelle, afin qu'ils prennent l'habitude de poser des questions sur le travail de leurs patientes, qui sont à 90 % des travailleuses. Le phénomène massif de non-recours à la déclaration de maladie professionnelle nourrit en retour l'invisibilité sociale des cancers d'origine professionnelle.

Pour les Giscop, la notion de parcours est centrale : parcours de travail, de l'exposition, de la maladie, de la reconnaissance. Il faut reconstruire l'activité réelle de travail dès la sortie de l'école, y compris dans la phase d'apprentissage, soit dès l'âge de 14-

3 L'étiologie est la recherche des causes d'une maladie.

15 ans. Plus on est exposé tôt, plus on court le risque de développer un cancer plus tard.

Et quand la pathologie apparaît, l'absence de tableau de maladie professionnelle pour les cancers du sein oblige les victimes à prouver le lien « direct et essentiel » entre leur cancer et leur travail, alors que le cancer est multifactoriel, comme la plupart des maladies. À l'inverse, quand une maladie figure dans un tableau et que l'on coche toutes les cases, la maladie est présumée d'origine professionnelle, ce qui facilite la procédure de reconnaissance pour les victimes.

Ces tableaux sont en décalage avec les connaissances scientifiques et sont le fruit d'un « compromis social », d'un rapport de force avec le patronat. Ils sont une catégorie juridico-politique plus que scientifique. Ils sont construits sur des archétypes du travail masculin. Ils ne tiennent compte que de la mono-exposition et non de la polyexposition, alors que les travailleuses exposées à des cancérigènes sont majoritairement exposées à des multi-cancérigènes.

Laurent Vogel, chercheur associé à l'ETUI (institut syndical européen) affirme que les décès dus aux cancers du sein d'origine professionnelle pourraient être évités s'il y avait une prévention efficace. La coopération internationale peut nous faire gagner énormément de temps.

Aux États-Unis, le mouvement féministe s'est mobilisé contre la mainmise des médecins sur le corps des femmes en cas de cancer du sein. Les collectifs féministes et d'ouvrières agricoles posent la question de la production du cancer par le capitalisme. Lors des journées Octobre rose sponsorisées et financées par les industries pharmaceutiques, elles refusent l'argent d'AstraZeneca, une entreprise qui réalise d'énormes profits en produisant des pesticides et des médicaments anti-cancéreux.

À partir des années 2000, une production scientifique de plus en plus régulière

et abondante émerge. Le journal *New Solutions* publie une synthèse de 142 études sur le cancer du sein d'origine professionnelle. En 2015, l'OSHA (Occupational Safety and Health Administration, organisme de prévention des risques professionnels) a publié un rapport sur les cancers du sein d'origine professionnelle, profession par profession, et par facteur de risque. Ce rapport a fait l'objet d'une campagne centrale aux États-Unis et a donné lieu à la publication de recommandations sur la prévention des risques d'exposition à ces cancers. Il n'y a aucun équivalent en Europe.

La France refuse de mettre en place des registres des cancers, alors que les pays nordiques en ont, et disposent de capacité d'interconnexion des bases de données.

La réglementation en matière de prévention à l'exposition aux cancérogènes existe déjà en Europe, mais demeure la problématique de la non-reconnaissance des effets cocktail de la polyexposition. Quant au travail posté ou de nuit, classé cancérogène probable pour l'être humain par le Centre international de recherche sur le cancer

(CIRC), la mesure de prévention serait de le supprimer partout où il n'est pas indispensable. L'une des mesures sociales de la Commune de Paris de 1871 avait été de l'abolir dans les boulangeries.

Emparons-nous des journées Octobre rose pour penser une contre-campagne : c'est à nous de parler des cancers professionnels.

La lutte se mène aussi sur le terrain juridique. Elisabeth Leroux, avocate au cabinet TTLA, travaille avec les associations et syndicats qui défendent les victimes de maladie professionnelle. Elle relate les décisions favorables obtenues devant les tribunaux. Une infirmière a récemment obtenu la reconnaissance de son cancer du sein en maladie professionnelle, et c'est une première ! raconte Monique Rabussier de la CFDT.

Cette action a bénéficié de l'expérience du syndicat CFDT des mineurs de Lorraine, qui a construit une méthodologie pour accompagner les procédures de reconnaissance des maladies professionnelles. La CFDT a également saisi l'ANSES (Agence nationale de sécurité sanitaire) pour tra-

vailer à l'élaboration d'un tableau de maladie professionnelle sur le cancer du sein.

Toutefois, rien ne bougera sans travail militant, insiste Annie Thébaud-Mony, de l'association [Henri Pézerat](#), car le patronat bloque toute création de nouveau tableau de maladie professionnelle. Elle relate le travail essentiel d'accompagnement mené par les collectifs, auprès et avec les salariées de Tetra Medical. Ces femmes ont été exposées, sans aucune protection ni information, à l'oxyde d'éthylène par leur employeur. Ce gaz cancérigène, mutagène et reprotoxique, utilisé pour stériliser du matériel médical, est extrêmement dangereux. Elles ont obtenu à ce jour la reconnaissance de 3 cancers du sein en maladie professionnelle.

L'atelier s'est conclu sur une revendication à intégrer dans le cadre d'une grève féministe : « On veut notre tableau ! ». Les participant·es de l'atelier ont également approuvé l'idée de porter, à l'intérieur de leurs organisations respectives, la construction d'une formation sur ces sujets, en intersyndicale.

## Santé des femmes au travail et prévention genrée des risques

**Les femmes sont moins syndiquées, moins à l'aise pour réclamer des aménagements ou exposer une pathologie. Or le sexisme en entreprise mène aussi les encadrants à moins prendre au sérieux les plaintes quand elles émanent de femmes. Dans ce cadre, travailler à une identification et une classification des risques au prisme du genre est un préalable pour construire et formuler des propositions syndicales.**

Dans la première intervention, Maud Ingarao souligne que la santé des femmes au travail a deux parents pauvres :

- › la santé des travailleur·euses en général. On constate malheureusement qu'en termes de prise en charge, il « vaut mieux » se faire renverser par une voiture le dimanche matin en allant au marché, que le lundi matin en allant au travail.
- › la santé des femmes dans la société. La majeure partie des recherches médicales sont faites sur « l'homme moyen ». Par exemple, les infarctus chez les femmes sont sous-diagnostiqués car les symptômes sont différents et car la parole des femmes est moins prise en compte.

Par ailleurs, sur le plan législatif, on se retrouve face un empilement de lois sur l'égalité, sans que tous ces textes soient

articulés entre eux. Enfin, il existe également un écueil lié à la représentation du risque dans nos imaginaires.

L'outil d'analyse utilisé dans son travail, c'est celui de la division du travail. On assiste à une triple ségrégation genrée :

- › une ségrégation basée sur la durée globale du travail, quand on ajoute au travail rémunéré le travail gratuit domestique, majoritairement pris en charge par les femmes ;
- › une ségrégation horizontale, car les femmes sont surreprésentées dans les familles d'activités précaires ;
- › une ségrégation verticale, alimentée par une plus faible progression de carrière et un plafond de verre qui confinent les femmes plus longtemps dans des emplois subalternes à faible latitude dé-

professionnelle, ce qui est en soi un facteur de risques.

Delphine Serre présente ensuite une enquête menée dans les tribunaux des affaires de la sécurité sociale, au sujet des recours contre la non-reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT et MP). Il s'agit d'aller voir au plus près les accidents du travail déclarés par les salarié·es mais non reconnus par la Sécurité sociale. Les accidents du travail sont reconnus à 94 %, les maladies professionnelles à 64 %. Mais seuls 2 à 3 % des refus sont contestés.

Cette étude a mis en lumière trois mécanismes qui excluent les femmes :

- › la ségrégation sexuée produit un accès différent aux pièces du dossier. Les femmes discutent moins souvent de leur

travail avec les représentant·es des salarié·es, elles sont moins syndiqué·es. C'est plus vrai encore dans les dossiers les plus compliqués, et notamment ceux qui concernent des psychopathologies ;

- › l'universalisation du masculin rend plus difficile de faire correspondre les situations des femmes aux « cases » prédéfinies ;
- › l'essentialisation du féminin et la psychologisation des plaintes des femmes qui sont toujours moins prises au sérieux, notamment dans les cas de conflits avec la hiérarchie, empêchent leur véritable prise en compte.

Enfin, Annabel Brochier présente une recherche-action sur la mise en œuvre de la prévention genrée, en commençant par souligner le manque d'outils et de méthodologie. Elle propose une démarche en plusieurs étapes, afin de construire un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) genré, en partant

de la parole des travailleur·euses :

- › prendre la décision d'entamer ce travail,
- › réunir une équipe pluridisciplinaire qui comprend *a minima* les travailleur·euses, et si on a les moyens, des psychologues du travail, des ergonomes, etc.,
- › faire un état des lieux des données, qui existent souvent quand bien même tous les employeurs ne sont pas en capacité de les produire,
- › identifier les risques : quels dangers ? quelles situations de travail ? quels dommages ? quelle fréquence ? quelle gravité ? quelles sont les mesures de prévention existantes (formelles et informelles) ? combien de personnes sont exposées ?
- › coter les risques et proposer des mesures de prévention.

Cependant, il est important de souligner que le DUERP reste un outil de l'employeur, et relève de sa responsabilité. Si

les salarié·es peuvent contribuer à l'élaboration de ce document, à Solidaires, nous ne souhaitons pas tomber dans le piège qui ferait rédiger les DUERP par les représentant·es du personnel. Le travail syndical sur ces questions doit surtout porter sur la prise en compte de la parole des salarié·es pour exiger de l'employeur l'amélioration des conditions de travail.

## Agir pour la reconnaissance des pathologies psychiques en maladies professionnelles dans le privé et dans le public

**Les risques psycho-sociaux (RPS) explosent depuis les années 1990, avec l'éclatement des collectifs de travail et la mise en place du management néo-libéral et du new public management<sup>1</sup>, selon la technique des 3 i : intensification, individualisation, intériorisation des contraintes.**

Jean-Louis Zylberberg, médecin du travail, est mandaté par la CGT pour siéger à la commission des maladies professionnelles du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail où s'élaborent les tableaux de maladies professionnelles, résultat d'un rapport de forces sociales. Un projet de tableau de maladie professionnelle englobant différentes pathologies psychiques (la dépression réactionnelle, l'état de stress post-traumatique ou l'état anxieux généralisé) a été élaboré par notre camp.<sup>1</sup>

De son expérience d'accompagnement d'une salariée pour faire reconnaître le caractère professionnel de sa maladie

**1 Le new public management est une méthode de gestion des services publics qui passe par la réduction des effectifs de fonctionnaires, des critères de performance pour la rémunération, la dérégulation, la mise en concurrence des agent·es, des services, la contractualisation, en bref la mise en place d'organisations du travail inspirées du privé.**

psychique, puis pour qu'un taux d'incapacité permanente partielle lui soit accordé, Hélène Boulot de l'Association nationale d'aide aux victimes de l'amiante et autres maladies professionnelles, l'Andeva, retient les points suivants :

- › il faut que le certificat médical initial reprenne les termes utilisés dans le rapport Bodier-Gollac ;
- › le questionnaire envoyé par la Caisse primaire d'Assurance maladie, CPAM (ou la Mutualité sociale agricole, MSA pour le secteur agricole) à remplir par la personne victime est un moment crucial : il faut s'autoriser à sortir des cases ;
- › il faut faire très attention aux délais de contestation des décisions rendues par la CPAM ou la MSA ;
- › le travail en réseau est nécessaire pour accompagner au mieux les victimes.

Faut-il aller plutôt vers la déclaration d'accident du travail ou la déclaration de ma-

ladie professionnelle en cas de lésions psychiques ? Des éléments de réflexion partagés par Philippe de Castro, avocat au cabinet TTLA. L'accident est soudain, alors que la maladie s'inscrit dans la durée. L'accident du travail bénéficie d'une présomption d'origine professionnelle lorsque l'événement à l'origine de la lésion est intervenu à l'occasion du travail. Au contraire, puisqu'il n'existe pas de tableau de maladie professionnelle pour les maladies psychiques, il appartient à la personne victime de rapporter la preuve d'un lien direct et essentiel entre son travail habituel et sa maladie et de démontrer l'existence d'un taux prévisible d'incapacité d'au moins 25 % : c'est donc bien plus difficile. La problématique est identique dans le secteur public, pour l'imputabilité au service entre accident et maladie. Avec chaque personne accompagnée, il est nécessaire de retracer l'historique de ce qu'elle a vécu et de l'orienter en fonction de son dossier.



## Quelles actions syndicales pour rendre visibles les accidents du travail ?

L'atelier s'est construit autour du protocole intersyndical du Pays basque (CGT, FSU, LAB, Solidaires) intitulé *Rentrer vivant-e et en bonne santé du travail est un droit*, qui a pour objectif de se mobiliser – si possible – lors de chaque accident du travail ou de trajet mortel. Les camarades ont explicité leur démarche qui est de rendre visibles les morts au travail, d'en parler au public, aux salarié-es et de rendre systématiques les réactions syndicales, en se réunissant sur le lieu de l'accident ou devant l'entreprise le vendredi suivant l'accident mortel, à midi. La presse relaie ces manifestations.

L'intervention d'une responsable syndicale de l'inspection du travail a permis de souligner l'intérêt des enquêtes que peuvent mener les représentant-es du personnel dans les instances à la suite d'un accident. L'objet de ces enquêtes n'est pas de déterminer les responsabilités de l'employeur (c'est là le rôle de l'inspection du travail) mais d'en analyser les causes pour éviter que l'accident ne se reproduise.

Le débat a permis de rendre visibles d'autres initiatives comme un tract syndical de la CGT aux salarié-es « *11 accidents du travail dissimulés en 56 jours ! (et combien d'autres...)* » qui permet d'informer les salarié-es de l'entreprise sur leurs droits et sur les pratiques de l'employeur.

Cet atelier a montré qu'il fallait vraiment utiliser tous les outils à notre disposition pour agir contre les atteintes à la santé du fait du travail.

Concernant l'obtention de reconnaissances d'accidents du travail psychologiques devant le tribunal, Etienne Sanchez, membre de la CGT Aéroports de Paris, insiste sur la nécessité :

- > d'accueillir le ou la salariée, d'être à son écoute et de lui expliquer le parcours du combattant qu'on va faire ensemble, la probabilité que la caisse refuse et qu'il y ait des recours à faire ;
- > de retracer l'historique du ou de la salariée, car ce récit va être la colonne vertébrale de toute la procédure, et qu'il est essentiel de le faire avant de recevoir le questionnaire de la caisse.

Tout ce que peut faire une organisation syndicale au sein du CSE peut être très favorable pour le collectif et pour les cas individuels, notamment pour obtenir la reconnaissance de la faute inexcusable d'un employeur.

Face au découragement exprimé par certaines, il rappelle la nécessité de continuer à faire les demandes de reconnaissance d'accident du travail, de service ou de maladie professionnelle pour alimenter le nombre de dossiers et rendre visible le nombre de personnes concernées. D'où l'importance de médiatiser les situations.

L'atelier s'est clos par l'intervention de Rémy Ponge, auteur du livre *Se tenir debout. Un siècle de luttes contre les souffrances au travail*. Il a interpellé les orga-



nisations syndicales sur la nécessité de dépasser le cadre existant, résultat du compromis historique de 1898 et 1919. Il a mis en avant trois pistes :

- > créer des coalitions pour publiciser les affaires de santé au travail,
- > avoir des actions de judiciarisation, aller devant les tribunaux pour améliorer la jurisprudence,
- > renforcer le droit syndical.

## Travailleur-euses des déchets : une lutte contre l'exploitation dans les entreprises sous-traitantes

**En France, les grands groupes de recyclage des déchets ne se préoccupent guère des conditions de travail des salarié-es des entreprises sous-traitantes, les exposant à des conditions de travail et de vie indignes, à la limite de l'esclavage.**

Plus largement, la question des déchets (un pur produit de la société de consommation capitaliste) est un enjeu environnemental. De nombreux pays exportent leurs déchets à travers le monde sans se soucier de la pollution que cela génère.

Au cours de cet atelier, nous avons pu entendre les témoignages de membres de Médecins du Monde qui se sont rendus aux Philippines, puis celui des salarié-es de NTI,

entreprise sous-traitante dans le domaine du recyclage des déchets pour le compte de grands groupes comme Veolia et Suez.

À Manille, aux Philippines, les travailleur-euses du recyclage sont à leur propre compte. Iels doivent emprunter pour acheter des déchets électroniques et pouvoir travailler pour subvenir à leurs besoins. Iels travaillent dans la rue, souvent proche de leur domicile. Toute la journée, iels dé-

montent ces déchets pour récupérer les composants électroniques. La population est soumise à de nombreux facteurs de risques sur leur santé. L'ONG Médecins du Monde soutient des associations locales qui œuvrent pour organiser ces travailleur-euses isolé-es et leur famille, lutter contre les maladies et améliorer leurs conditions de travail et de sécurité.

À Paris, des salarié-es de l'entreprise NTI font un piquet de grève devant une entreprise donneuse d'ordre pour obtenir des conditions de travail respectueuses de leur dignité et de leurs droits. À la suite de l'accident de travail d'un salarié, iels se tournent alors vers la CGT présente dans les entreprises donneuses d'ordre. Une équipe syndicale CGT intervient avec l'appui de leur fédération pour organiser ces travailleur-euses. Un collectif se constitue. Il recueille des témoignages à travers des entretiens collectifs et individuels. Cette enquête met en évidence les faits suivants. Iels sont des travailleur-euses sans papier.

Pour certain-es, c'est leur première expérience de travail et iels ont été recruté-es au Maroc. L'entreprise NTI utilise des sociétés fantômes pour payer les salaires en espèces ou par virements. Ainsi, elle se déleste des cotisations sociales en facturant des prestations de service. Elle a gagné son contrat de mission avec les grands groupes du recyclage des déchets en cassant les prix du marché. Et pour cela, elle met la pression sur les salarié-es en les traitant comme des esclaves. Les violences physiques mais aussi sexuelles et sexistes sont fréquentes. Il y a aussi du racket : ainsi pour garder son emploi, une partie du salaire en espèces est confisqué par des chefs sans scrupule. Parfois, il faut rendre service à ces chefs, comme faire le ménage à leur domicile ou leur apporter à manger à midi.

À la suite de cette enquête, et sous le coup de cet accident de travail non déclaré, le collectif fait appel à l'inspection du travail. L'entreprise refuse de faire face à

ses responsabilités et se déclare en dépôt de bilan. Depuis, le collectif mène des actions auprès des entreprises donneuses d'ordre. Certain-es ont ainsi obtenu des papiers.

Ces luttes démontrent que les travailleur-euses peuvent sortir de l'isolement lorsqu'iels arrivent à s'organiser. Iels obtiennent alors des avancées significatives. Mais l'appui de structures plus expérimentées est capital. Le soutien aux salarié-es de la sous-traitance doit être une de nos priorités. C'est une lutte que mènent déjà des syndicats et fédérations de Solidaires, et qui mêle conditions de travail, droit au séjour et droit à la dignité. Cette lutte rappelle également que les luttes environnementales doivent se mener avec les travailleur-euses de ce secteur. Il faut aussi changer de paradigme, celui de la consommation de masse pour une satisfaction à court terme sans lendemain.

## Intoxications au plomb : luttes historiques, expositions actuelles

**Le plomb est encore présent dans des peintures de nombreux bâtiments, qui avec l'âge se désagrègent et contaminent les habitant-es et leur environnement. D'où l'importance de se réparer de ce sujet qui nous touche toutes et tous.**

L'introduction et l'animation sont réalisées par l'Association française des victimes de saturnisme (AFVS). Elle rappelle l'actualité de cette pollution et des conséquences sur la santé de l'ensemble de la population, notamment des enfants. Le plomb est encore présent dans des peintures de nombreux bâtiments, qui avec l'âge se désagrègent et contaminent les habitant-es et leur environnement. D'où l'importance de se réparer de ce sujet qui nous touche toutes et tous.

L'historienne Judith Rainhorn débute cet atelier par une mise en perspectives des luttes contre le plomb et plus particulièrement le blanc de plomb. Elle rappelle qu'il existe une profusion d'archives sur le plomb et que les connaissances des médecins comme des ouvrières existent depuis longtemps. Dès la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, il existe des protestations ouvrières sur cette question, les usines de production

de plomb étant qualifiées d'abattoirs à ouvriers. En France, c'est Lille qui est le centre de production du blanc de plomb. Les archives de médecine font état des problématiques de santé sur la production comme sur l'usage du blanc de plomb. Les politiques et la presse, d'après les archives, s'emparent du sujet à partir du XX<sup>e</sup> siècle. Déjà la restauration de Notre-Dame de Paris avait fait parler d'elle dans les années 1840, puisque Viollet-le-Duc est cité, pour l'usage du plomb dans la restauration de l'édifice.

Pour autant rien ne change et l'usage du plomb reste important, malgré une tentative de prise en charge par l'État. En effet, un substitut est proposé, le blanc de zinc, qui est mis en avant par l'État lui-même dans ses travaux publics. Mais dans les faits, le lobbying de l'industrie du plomb (minimisation des effets sur la santé, notamment) et le rejet, de la part des peintres

d'un produit perçu comme remettant en cause leur savoir-faire, font que le blanc de plomb reste le produit phare. Il faut attendre le début du XX<sup>e</sup> siècle au travers de mobilisations ouvrières, tout d'abord non-syndicales puis (un peu) syndicales, avec l'appui de politiques réformistes, pour que le plomb soit de nouveau un sujet politique. Une loi promulguée en 1909 puis un décret en 1948 interdisent l'usage du plomb dans les peintures professionnelles. Ces interdictions sont assez peu efficaces en premier lieu, et seul le développement d'une nouvelle technique qu'est le blanc de titane permet réellement de se passer du plomb. L'ensemble de ces luttes et de ces réformes se sont focalisées sur l'usage du plomb dans la peinture, mais jamais sur tous les autres usages. De même, il y a eu une centralisation sur le travail, jamais sur l'environnement.

Claudia Andrieu, juriste, rappelle ensuite l'histoire de son mari et de ses collègues de travail qui ont été intoxiqués au plomb lors d'un chantier de rénovation du Château de Versailles en 2009. Elle décrit l'intoxication très rapide de son mari, intérimaire, victime de troubles digestifs notamment, le suivi par son médecin et le plomb comme possible élément empoisonneur.

Elle décrit ensuite les procédures judiciaires engagées et les difficultés d'organisation des salariés intérimaires fortement présents sur ce chantier. Elle explique les difficultés de suivi de santé des salariés exposés, car les mesures du plomb dans le sang (plombémie) ne sont pas éclairantes au-delà d'un mois et demi. La médecine du travail est prévenue, l'inspection du travail également. Le chantier est fermé pour une décontamination de près de

trois mois. Il est établi que la présence du plomb était vingt fois supérieure au maximum autorisé, alors qu'il est connu que le plomb est un contaminant sans seuil. Claudia Andrieu porte plainte et se constitue partie civile dans le but d'accéder à l'ensemble des documents de l'enquête. Elle découvre beaucoup de manquements tels que le manque d'habilitation, le coordinateur santé-sécurité qui n'a jamais travaillé sur la problématique de l'exposition au plomb, un faux diagnostic plomb, etc.

Enfin, Emeline Brantais de SUD Travail Affaires sociales conclut l'atelier. Elle propose un regard critique sur la réglementation. Le plomb est un polluant éternel. Il s'agit donc d'une problématique qui dépasse les salarié·es, tout le monde étant concerné. Le plomb est central dans de nombreux problèmes de santé : on estime

qu'il est la cause de retard de développement (notamment mental) sur les enfants, d'environ 30 % des maladies cardiovasculaires et de plus de 5,5 millions de morts par an dans le monde. Production, usage et exposition au plomb sont encore légaux en France. La première revendication devrait être de l'interdire et de le remplacer par un substitut non cancérigène, et donc la suppression du seuil d'exposition toléré par le code du travail, qui est un permis de contaminer les salarié·es à « moindre dose ». Elle rappelle que l'interdiction de la peinture au plomb pour les particuliers date de seulement 1994. Et qu'il existe encore des passe-droits comme pour la reconstruction récente de Notre-Dame de Paris, où son toit en plomb laminé pollue, notamment avec les eaux de pluies.



## Santé au travail et environnement : lutter syndicalement à l'intérieur et à l'extérieur des lieux de travail

**L'expérience de l'Alliance écologique et Sociale (AES) souligne la nécessité, sur les enjeux environnementaux, de bâtir des fronts rassemblant les acteurs des luttes dans leur diversité.**

Les intervenants (Julien Troccaz de SUD Rail, Cyril Verlingue du Snes-FSU et David Arnoux de la CGT Industries chimiques) ont souligné l'importance de la construction d'un champ de luttes partagé, et ont donné en exemple le cadre de l'Alliance écologique et Sociale (AES).

L'AES regroupe à la fois des organisations syndicales (Solidaires, FSU, Confédération paysanne) et des associations (Attac, Greenpeace, Oxfam, les Amis de la Terre). Cette alliance permet de faire des liens en termes d'analyse et d'expertise, de produire des rapports avec les

outils militants et syndicaux, tout en menant également des enquêtes.

Ce travail commun permet aussi de partager la formation, l'expertise militante et de construire ensemble un contre-discours.

Après un premier chantier sur le fret ferro-

viaire, l'AES est actuellement en train de construire une campagne avec des comités locaux sur le bâti scolaire. Il s'agit de mettre en mouvement sur un même objet écologique et social les syndicats, les mouvements écologistes, les fédérations de parents d'élèves, avec des objectifs de victoires possibles et mobilisantes.

Dans les services publics, comme dans l'industrie, les conditions environnementales impactent tout autant les travailleur·ses, leurs familles, les usager·es et les riverain·es. Et souvent, les travailleur·ses habitent à proximité de leurs lieux de travail, et sont donc aussi des riverain·es. Pour ces luttes, qui sont au croisement du syndicalisme et des questions environnementales, il faut s'appuyer à la fois sur le code de l'environnement (pour les éléments liés aux pollutions), et sur le code du travail (pour ce qui concerne la santé des travailleur·ses). Ce sont deux sources juridiques fortement spécialisées, ce qui n'aide pas à soulever les problèmes d'empoisonnement industriel en dehors des lieux de travail ou des établissements scolaires. La médiatisation est alors un outil utile dans la lutte.

La dernière intervention, sur les polluants chimiques et les polluants éternels (PFAS) s'est conclue sur l'importance de ne pas opposer les questions de santé et les questions d'emploi, et c'est bien l'intérêt de cette démarche commune.



## Intérimaires, précaires : comment agir dans les entreprises et les services

Plusieurs points de vue intéressants dans cet atelier. Tout d'abord l'expérience de la Maison des livreurs à vélo à Bordeaux créée en 2023, lieu ressource et de soutien aux travailleurs précaires que sont les coursiers à vélo. Ce lieu permet aux livreurs de se retrouver et de s'exprimer. Des associations y proposent des ateliers et des suivis personnalisés comme des consultations avec des médecins (un partenariat a été passé avec Médecins du Monde) ou des juristes.

La maison des livreurs de Bordeaux entretient des contacts réguliers avec celle de Paris 18e. Il est important de signaler que les deux structures travaillent actuellement sur la transposition dans le droit français de la directive européenne relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme. Pour le responsable de la Maison de Bordeaux, les syndicalistes doivent réclamer la mise en place d'espaces pour les travailleurs et travailleuses des plateformes numériques afin qu'ils puissent se rencontrer au quotidien et ainsi effectuer une veille informationnelle.

Autre action relatée, celle des élus CSE d'un magasin Décathlon (qui recrute beaucoup d'intérimaires) à la suite du décès d'un jeune intérimaire le premier jour de son embauche en manipulant un chariot élévateur. Ce décès a entraîné une mobilisation importante des salarié·es (grève, droit d'alerte pour danger grave et imminent, enquête de l'inspection du travail qui a constaté de nombreuses infractions). Les syndicalistes qui se sont exprimés ont insisté sur la nécessité de s'intéresser aux conditions de travail des intérimaires dans les entreprises et ont rappelé que la formation des élu·es en CSE est fondamentale pour agir de façon efficace.

## Formations syndicales à l'enquête ouvrière : un bilan d'expériences

**Comment l'enquête ouvrière met-elle en visibilité et en débat le travail réel ? Comment les produire ? De quelles connaissances et méthodes avons-nous besoin dans notre pratique militante pour réussir ce travail sur le travail ?**

L'objectif de cet atelier était de montrer comment l'enquête ouvrière vise à mettre en visibilité et en débat le travail réel pour construire les mobilisations au plus près du terrain.

Cette démarche pose au centre le nécessaire débat démocratique sur le travail et sur des nouvelles manières de produire : quoi produire ? Comment le produire ? De quelles connaissances et méthodes avons-nous besoin dans notre pratique militante pour réussir ce travail sur le travail ?

À partir de ces questionnements, la discussion a débuté par une présentation de l'histoire des enquêtes ouvrières qui a permis de replacer cette pratique dans l'histoire du mouvement ouvrier. À titre d'exemple, *Les Cahiers de mai*, revue créée après mai 1968, illustrent comment des militant·es ont mis en avant l'enquête sur le travail pour donner la parole aux travailleur·euses afin de construire l'action collective.

Suite à cette introduction historique, la place a été donnée à deux militantes pour

présenter les expériences de formation dans leurs organisations syndicales respectives : l'Union syndicale Solidaires et la Ferc (Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture)-CGT.

Même si l'expérience de la CGT se déroule uniquement au sein de la fédération Ferc et que celle de l'Union syndicale Solidaires s'organise dans les Solidaires locaux, les deux interventions ont des similitudes ; les formations sur l'enquête syndicale/ouvrière, sont un moyen pour transmettre l'importance de construire les savoirs à

partir de ce que vivent les collègues au travail. La place de cette parole devient ainsi incontournable pour aborder la santé au travail et élaborer les revendications.

Les deux interventions ont montré qu'il s'agit d'un changement de posture syndicale dans laquelle certain·es militant·es s'enferment : l'idée n'est pas de porter la bonne parole mais de voir avec les salarié·es ce qu'ils vivent dans le détail au travail. Cette réflexion pousse à sortir de la pratique institutionnelle, du tête à tête avec l'employeur et de passer plus de temps sur le terrain.

Cependant, saisir le travail réel n'est pas une évidence. Les formations dans ces deux organisations syndicales ont été possibles par l'alliance avec des chercheurs comme (mais pas uniquement) Philippe Davezies (enseignant-chercheur en médecine et santé au travail, formé à l'ergonomie) et François Daniellou (ergonome)

qui ont mené des actions auprès de la CFDT, de la CGT ou encore de Solidaires. Les outils de l'ergonomie par exemple, permettent de mettre en place un travail d'enquête qui vise à tirer des fils pour attraper le détail du travail et l'articuler aux politiques générales du capitalisme dans nos entreprises et la société.

C'est tout un travail de questionnement et d'observation qu'il faut transmettre, de curiosité sur l'activité pour saisir les problématiques dans lesquelles se trouvent les salarié·es et pouvoir ainsi démêler ce qu'ils et elles mettent en place pour faire face aux contraintes au travail.

Cette démarche se veut être un processus de politisation : partir du travail concret, réel, vivant pour discuter sur les logiques organisationnelles. En effet, cette démarche part d'une situation concrète au travail pour comprendre comment des problématiques que les salarié·es vivent

souvent de manière isolée, et qui ont des répercussions sur leur santé, sont en lien avec les organisations du travail. L'objectif est donc de sortir de cet isolement pour comprendre comment ces logiques organisationnelles influent sur la santé des salarié·es et quels sont les leviers collectifs pour agir.

Cet atelier ouvre des perspectives intéressantes sur le travail possible avec la CGT sur les enquêtes syndicales/ouvrières. C'est en effet une préoccupation qui traverse nos organisations syndicales et qui mériterait d'être approfondie pour renforcer nos formations sur la santé au travail, mais également ouvrir des espaces d'échange plus vastes : comment questionner le travail permet-il de réfléchir à un autre projet de société qui dépasse le capitalisme ?

## Temps du travail et santé des femmes : vers un « code du travail reproductif »

**Prendre soin, éduquer, nourrir, habiller, nettoyer, rassurer... Autant de tâches non payées (dans le cadre domestique) ou sous-payées (dans le cadre salarial). Dès lors, comment prendre en compte concrètement la charge de travail reproductif dans le contexte du travail salarié ?**

Ce n'est bien sûr pas nouveau dans la littérature politique et syndicale féministe : la double journée de travail des femmes est documentée depuis longtemps. Elle a donné lieu à des revendications spécifiques, portées par les mouvements et militantes féministes, en France et dans d'autres pays (notamment l'Italie) : meilleure répartition de la charge de travail domestique entre hommes et femmes au sein du couple, lutte pour l'égalité de salaire, contre les discriminations au travail (en matière de formation, d'évolution de carrière), prise en compte de l'articulation vie personnelle et vie professionnelle, et même la question discutée dans les années 1970 (mais parfois reprise par les réactionnaires sous la forme du « salaire maternel ») du salaire domestique.

Avec la proposition d'un « code du travail reproductif », le collectif La Syndicale cherche à renouveler l'approche revendicative autour de ces questions. Manon

Boltansky, de la CGT BNF, en fait partie. Elle relate cette initiative, dans le cadre de l'atelier « Transformation du travail et organisation du travail, comprendre et agir ».

« *Le travail spécifique des femmes est le travail de production et de reproduction de la force de travail. Ce travail peut s'effectuer au niveau du renouvellement générationnel des travailleurs et de leur force de travail, il peut s'effectuer au niveau du renouvellement quotidien de leur force de travail. Il peut s'effectuer dans le cadre de la famille (et il l'est encore majoritairement aujourd'hui), il peut s'effectuer dans le cadre des services publics (éducation, santé), il peut même être mis sur le marché (services à la personne), il connaît un invariant : il produit et reproduit la force de travail.* » Prendre soin, éduquer, nourrir, habiller, nettoyer, rassurer... Autant de tâches non payées (dans le cadre domestique) ou sous-payées (dans le cadre salarial). Dès lors, comment prendre en compte concrètement

la charge de travail reproductif dans le contexte du travail salarié ? Puisque la charge de travail domestique et reproductif repose essentiellement sur les femmes, peut-il faire l'objet de revendications et de droits spécifiques ? Puisque ce travail dit « domestique » a essentiellement une visée reproductrice, au sens de la reproduction de la force de travail dont le système capitaliste et patriarcal profite et qui lui est même essentiel, il faut le nommer ainsi : un travail reproductif. Qui dit travail contraint pense subordination, et qui pense subordination pense... droit du travail !

« *On a pris les choses comme des syndicalistes* », explique Manon Boltansky. Le syndicat CGT de la BNF a donc contribué à ce projet, à partir de la revendication du congé menstruel (portée avec SUD Culture), avec l'idée d'un arrêt de travail domestique : si le travail domestique en est bien un, il doit exister un arrêt lorsqu'on se blesse, s'épuise, se rend malade dans ce

cadre domestique. D'où l'élaboration de revendications d'arrêts spécifiques au temps de travail reproductif : suite à une blessure liée au port de charge lourdes (enfants, courses), suite à un accident domestique

(brûlure en préparant à manger ou choc au pied dans un coin de table en faisant le ménage), arrêt compensatoire de charge administrative (charge mentale et temps passé aux démarches), arrêt de santé hormonal

(non limité au congé menstruel), etc.

Et pourquoi ne pas imaginer, au-delà, un droit de retrait ou un droit de grève du travail domestique ?

## Procès de France Telecom : le harcèlement moral institutionnel définitivement reconnu, quels enseignements pour l'action syndicale ?

*Il était logique que les Assises consacrent de leur temps aux enseignements à tirer du jugement du 21 janvier 2025 concernant France Telecom/Orange, tant pour les entreprises que pour les syndicats. Ces questions, nous les avons posées à Jean-Paul Tessonnière, avocat de plusieurs parties civiles du procès.*



Dans un premier temps Jean-Paul Tessonnière a expliqué comment la Cour de cassation a été amenée à faire le lien entre politique générale de l'entreprise et harcèlement moral. Pour ce faire, le tribunal a examiné les éléments constitutifs du délit de harcèlement moral en effectuant un retour aux origines du droit du travail. Il est parti des lois sur le travail des enfants, la pénibilité puis a montré comment la directive européenne énonçant les principes généraux de prévention (article L.4121-2 du code du travail) a préfiguré le renforcement de l'obligation de sécurité des employeurs.

Si l'organisation des conditions de travail

relève toujours du domaine réservé de l'employeur, et si les modes de management sont partie intégrante de son pouvoir de direction, ce jugement remet en question cette toute-puissance patronale.

Dans l'affaire France Telecom, les juges ont considéré que la politique de l'entreprise avait pour objet de dégrader les conditions de travail de tout ou partie des salariés afin de parvenir à une réduction de ses effectifs (22 000). La cour de cassation a rappelé que le harcèlement moral institutionnel a été défini par la cour d'appel comme « des agissements définissant et mettant en œuvre une politique

d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité d'agents, agissements porteurs, par leur répétition, de façon latente ou concrète, d'une dégradation, potentielle ou effective, des conditions de travail de cette collectivité et qui outrepassent les limites du pouvoir de direction ».

En conséquence, selon Jean-Paul Tessonnière, le jugement est une incursion des juges dans le pouvoir de gestion des entreprises, ces derniers estimant que France Télécom s'est affranchie des règles du droit du travail. Désormais, les tribunaux vont devoir prendre en compte

l'existence d'un pouvoir de direction accompagné de la possibilité de contrôles et de sanctions et vérifier si l'employeur n'en fait pas un usage abusif en outrepassant l'exercice normal de ce pouvoir.

Un autre enseignement que nous pouvons tirer du jugement est le fait que le harcèlement moral institutionnel entre bien dans le champ du harcèlement moral au travail tel que le définit le code pénal. C'est ainsi une portée très large qui est donnée au harcèlement moral au travail : la loi n'impose pas que des agissements répétés s'exercent à l'égard d'une victime déterminée ni qu'ils s'exercent dans le cadre d'une

relation interpersonnelle entre l'auteur et la victime : le fait d'appartenir à une même communauté est suffisant.

En conclusion, à la question de savoir comment les syndicalistes pouvaient s'emparer de ce jugement et dénoncer des conditions de travail avec des effets harcelants, Jean-Paul Teissonnière a répondu qu'il faut le faire service par service en examinant à chaque fois les conséquences sur les personnels. D'où l'intérêt de réaliser des enquêtes, de documenter par écrit ce qui se passe dans un service, un atelier, de faire appel aux médecins du travail, à l'inspection du travail, actions qui

avaient été menées par les équipes syndicales de Sud PTT dans les CHSCT et qui ont été déterminantes dans la reconnaissance du harcèlement moral institutionnel.

Nous devons poursuivre ce travail d'analyse, afin de mesurer tous les enjeux contenus dans ce jugement et d'en tirer des enseignements en termes de pratiques syndicales.

