

Union
syndicale
Solidaires

ET VOILÀ

LE BULLETIN POUR LES ÉQUIPES SYNDICALES

SANTÉ AU TRAVAIL – CONDITIONS DE TRAVAIL



L'HÔPITAL
N'EST
PAS UNE
ENTREPRISE

NOVEMBRE 2020

N° 72



Carte des suicides au travail

Solidaires lutte depuis toujours pour rendre visible les atteintes à la santé des travailleuses et travailleurs. Partout les directions d'entreprises cherchent, au contraire, à rendre invisibles les suicides liés au travail. Nous avons décidé de les recenser et de les publier sur une carte. Nous allons procéder à cette mise en visibilité avec vous ! Si vous avez connaissance d'un suicide lié au travail, envoyez-nous via ce formulaire les informations sur le lieu, la date avec un lien l'ayant rendu public (communiqué ou tract syndical, articles de presse, etc.). Retrouvez également les outils de Solidaires pour agir.

Fiction & Cie

Sandra Lucbert
Personne ne sort les fusils

Le procès France Télécom n'a pas eu lieu.

On ne juge pas un monde depuis lui-même. On n'atteint pas le capitalisme dans la langue du capitalisme.

Alors dans l'ordre :
rompre avec sa langue ;
distinguer les cibles ;
sortir les fusils.

7



8

Cefi Solidaires

11

3 ACTUALITÉS

La liquidation continue pendant le confinement

4 JURISPRUDENCES

Trois décisions de justice importantes pour développer dans les CSE/CHSCT des initiatives et des actions communes, quel que soit le statut des salarié·es

6 VU DU TERRAIN

- L'agent contractuel de l'État et la reconnaissance de l'accident du travail
- Conditions de travail à Orange, le climat devient de plus en plus anxiogène
- Préjudice d'Anxiété pour les agents Tripode une avancée importante !
- L'une des nôtres a mis fin à ses jours

8 ICI ET AILLEURS

- Pesticides, Triskalia, la lutte continue
- La Cour de cassation confirme la condamnation de Monsanto

- Le présentéisme au travail en cas de maladie
- Quasi stabilité des accidents du travail mais hausse continue des maladies professionnelles
- Des experts habilités et non plus agréés

10 ACTION SYNDICALE

Personnalité morale reconnue pour un CHSCT de la Fonction publique de l'État
Nouveau cahier de formation syndicale n° 14 : « Agir syndicalement sur les conditions de travail »

12 PARUTIONS

- *Personne ne sort les fusils* par Sandra LUCBERT
- *La Scierie - récit anonyme* préface de Pierre GRIPARI
- *Les métamorphoses de l'emprise dans les organisations* sous la direction de Vincent DE GAULEJAC et Jean VANDEWATTYNE

Solidaires
Union syndicale

Rédaction/administration : commission conditions de travail de l'Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles — 75010 PARIS — Tél. 01 58 39 30 20

Vous pouvez adresser toutes propositions d'articles, informations sur les luttes en cours, annonces de colloques et de parutions, idées et critiques à : etvoilaletavail@solidaires.org — <http://www.solidaires.org/> — <http://la-petite-boite-a-outils.org/>

La liquidation continue pendant le confinement

À l'heure où une deuxième vague de Covid-19 submerge les services hospitaliers et les services de réanimation rendus exsangues par les politiques successives purement gestionnaires et sans rapport avec les nécessités pour la population de disposer d'un service public de santé à même de répondre à ses besoins courants ou en cas de pandémie, les réponses gouvernementales et patronales ne sont toujours pas à la hauteur des enjeux colossaux révélés par ce virus. C'est même tout à fait le contraire qui se profile. Il n'y a qu'à voir par exemple le triste résultat du « Ségur de la Santé », totalement à côté de la plaque, conduisant à terme à une fuite des personnels de santé vers le secteur privé, tant le mépris subi et les fatigues accumulées les épuisent physiquement et moralement. Deux autres exemples sur des projets et négociations en cours sont éclairants.

D'une part le projet de réforme de la santé au travail qui a fait l'objet d'une résolution du parlement (comme si c'était l'urgence) menée une fois encore par le pseudo spécialiste déjà auteure de calamiteux rapports la députée Charlotte Lecocq, toute honte déconfinée, pour tenter de contraindre les négociations en cours et les enfermer d'avance dans un cadre restreint et aux conséquences désastreuses pour les travailleuses et travailleurs. D'ailleurs le ministère du Travail a transmis un document d'orientation qui nous inquiète très fortement. Sans surprise, il vise à :

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

On le voit, nous sommes bien loin des enjeux de la santé et des conditions de travail et dans la très droite ligne politique qui a conduit à la suppression des CHSCT. Ce sujet nécessite de construire une riposte et une mobilisation à la hauteur des enjeux et nous espérons que toutes les mobilisations de ces derniers mois avec de nombreux recours devant les tribunaux, une utilisation massive des droits de retrait et — malheureusement moindre — des droits d'alerte conduiront le mouvement

ouvrier à ne pas laisser une nouvelle fois réduire l'indépendance et les moyens des services de santé au travail, déjà bien entamés par les précédentes attaques. Sur ce point les travaux de la sociologue du travail Blandine Barlet sont éclairants (<https://www.octares.com/accueil/252-la-sante-au-travail-en-danger.html>). Comme elle le déclare dans une récente interview : « Ce nouveau management dans le domaine de la santé au travail a rendu acceptable un glissement vers un idéal gestionnaire et non plus vers un idéal de santé. »

D'autre part la question du télétravail est présentée depuis des mois comme « la » réponse à la poursuite de l'activité économique au profit de la préservation de la santé des salarié-es. Comme si cette santé n'avait qu'une seule dimension, la préservation vis-à-vis du virus. Or les choses sont loin d'être aussi simples, voire simplistes. Le télétravail présente de nombreuses dimensions avec à la fois quelques avantages, mais surtout de nombreux risques et un accroissement important des inégalités. Ce n'est d'ailleurs pas par hasard si le patronat s'est fait autant tirer l'oreille pour se mettre à la table des négociations tout en disant dès le départ qu'elles ne devaient pas aboutir à de nouvelles « contraintes » pour lui... La situation et le flou dans lequel tout cela se met en place le satisfont pleinement en général et il voit les magnifiques opportunités que cela lui procure. Les enjeux sont pourtant importants, qu'il s'agisse de la question du collectif de travail, des risques pour la santé psychique que présentent le télétravail, de l'accroissement des inégalités femmes/hommes qu'il induit, du temps de travail, du droit à la déconnexion, des outils de surveillance et de flicage et bien entendu des moyens matériels pour l'exercer avec en point d'orgue la question de l'espace de travail. Le risque est grand qu'en renvoyant des négociations aux branches et entreprises les agents d'exécution fassent les frais de cette situation. Sur ce point il y a aussi urgence de nous mettre en capacité à porter nos revendications validées au congrès de Saint-Brieuc en 2017, de croiser et partager nos expériences et de faire bloc pour ne pas laisser s'installer un système qui va accroître l'individualisation déjà à l'œuvre depuis de nombreuses années.

Pour finir, le scandaleux traitement des salarié-es ayant contracté le Covid-19 à leur travail, avec un nouveau tableau restrictif et absolument pas à la hauteur des enjeux et le rejet systématique par la Sécurité sociale des déclarations d'accidents du travail démontre s'il en était besoin que nous n'obtiendrons satisfaction que par un rapport de forces résolu ■

TROIS DÉCISIONS DE JUSTICE IMPORTANTES POUR DÉVELOPPER DANS LES CSE/CHSCT DES INITIATIVES ET DES ACTIONS COMMUNES, QUEL QUE SOIT LE STATUT DES SALARIÉ-ES

1— Le CHSCT de l'entreprise est compétent pour agir contre un prestataire extérieur

Dans cette affaire, une société de services en ingénierie informatique exerce une activité d'assistance téléphonique et technique qui est confiée en majeure partie à un prestataire extérieur (seuls 8 salariés sur les 50 présents sont employés par l'entreprise utilisatrice).

À la suite d'une expertise conduite dans ce centre d'appel sur les conditions de travail des salariés (un salarié du prestataire s'était suicidé) le CHSCT de l'entreprise utilisatrice a fait assigner en justice les deux sociétés (l'entreprise utilisatrice et le prestataire) pour obtenir « la suspension des objectifs fixés aux salariés en matière de taux de décroché, de résolution et d'intervention ainsi que la modification des espaces de travail ».

L'entreprise prestataire conteste le droit au CHSCT d'intervenir pour des salariés qui ne sont pas placés sous l'autorité la société donneuse d'ordre et qui n'ont donc pas de lien de subordination avec elle.

La Cour de cassation ne partage pas cet avis, elle en conclut que « le CHSCT est compétent pour exercer ses prérogatives, à l'égard de toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur ».

Pour reconnaître la recevabilité de l'action du CHSCT, la Cour de cassation s'est appuyée sur plusieurs articles du Code du travail et notamment :

- l'article L. 4612-1 du Code du travail qui indique que le périmètre de compétence du CHSCT inclut les travailleurs de l'établissement ainsi que ceux mis à disposition par une entreprise extérieure.
- l'article L. 4111-5 qui précise « que les travailleurs sont les salariés, y compris temporaires, et les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur ».

Concernant le lien d'autorité les juges ont relevé que les objectifs des salariés du centre d'appel étaient définis par l'entreprise utilisatrice, que les salariés exerçaient largement sous le contrôle du personnel de l'entreprise utilisatrice présent sur le site.

Concernant le deuxième point de l'action du CHSCT la Cour de cassation a retenu que « les salariés travaillaient sous le contrôle permanent de leur activité au moyen de la gestion informatisée du centre d'appels, un bandeau d'affichage placé en hauteur diffusant l'état du flux des appels et la disponibilité des salariés présents, que si le fait de ne pas atteindre les objectifs n'était pas sanctionné sur le plan du salaire ou de l'emploi, il donnait lieu à des rappels à

l'ordre individuels, dans un contexte d'exigence élevée des utilisateurs, à l'origine de conditions de travail mettant en péril la santé des salariés ».

Cette décision est importante, car elle confirme que le CHSCT/CSE de l'entreprise utilisatrice est compétent, pour exercer ses prérogatives, à l'égard de toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur. De plus il est à noter que les juges ont caractérisé « l'autorité de l'employeur » en examinant plusieurs critères (donner des ordres, contrôler l'exécution et sanctionner les manquements) approche beaucoup plus souple que celle qu'imposerait la reconnaissance d'un lien de subordination. L'autorité de l'employeur ne se confond pas non plus avec un contrat de travail.

Cass. soc., 7 décembre 2016, n° 15-16769

2 — Le CHSCT de l'entreprise utilisatrice est compétent pour décider d'une expertise

Une entreprise d'intérim a présenté à la Cour de cassation une question prioritaire de constitutionnalité dans le cadre d'un litige l'opposant à un CHSCT d'un de ses établissements. La question posée était de savoir quel était le CHSCT compétent pour désigner un expert agréé en cas de risque grave constaté dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle sont mis à disposition des travailleurs temporaires.

La Cour de cassation a considéré « qu'il n'existe pas d'interprétation jurisprudentielle constante autorisant le CHSCT d'une entreprise de travail temporaire à diligenter une expertise au sein d'une entreprise utilisatrice, en application de l'article L. 4614-12 du Code du travail, alors en vigueur, au titre d'un risque grave concernant les travailleurs mis à disposition de cette entreprise utilisatrice ».

Ceci signifie que c'est le CHSCT de l'entreprise utilisatrice qui peut intervenir auprès des salarié-es mis à disposition. Cette décision est logique puisque le risque doit être constaté dans l'établissement c'est-à-dire dans le périmètre duquel l'instance a été constituée. Par ailleurs il faut rappeler que la loi donne compétence au CHSCT puis au CSE d'exercer ses missions en matière de prévention non seulement au profit des salariés de l'entreprise, mais également des salariés d'entreprises extérieures intervenantes ou encore des travailleurs temporaires (Art. L. 2312-6 et L. 2312-8).

Cass. soc., 5 juin 2019, n° 18-22556

3 — Le CHSCT de l'entreprise temporaire est compétent pour désigner un expert au sein de l'entreprise utilisatrice

Dans cette 3^e affaire, le CHSCT de la société d'intérim (celle qui a présenté une question prioritaire de constitutionnalité voir ci-dessus) a voté le recours à un expert agréé pour risque grave encouru par les travailleurs intérimaires employés sur le site d'une entreprise utilisatrice. La société d'intérim a saisi le tribunal pour faire annuler cette décision estimant que le CHSCT n'était pas compétent l'expertise pouvant être assimilée « à autoriser à pénétrer dans une entreprise extérieure, à une immixtion dans sa gestion et à accéder à des informations confidentielles, en contradiction notamment avec le principe de la liberté d'entreprendre », ce qu'a confirmé le TGI. Mais le CHSCT n'a pas lâché l'affaire, il a saisi la Cour de cassation considérant que « les conditions de travail des travailleurs temporaires, même lorsqu'ils sont exclusivement mis à disposition d'entreprises utilisatrices, dépendent aussi de l'entreprise de travail temporaire ».

La Cour de cassation a donné raison au CHSCT en s'appuyant notamment sur les articles suivants :

- les articles L 4614-12 et L 1251-21 du Code du travail : le premier prévoit la possibilité de faire appel à un expert agréé en cas de risque grave dans l'établissement, le 2^e précisant que pendant la durée de la mission des travailleurs temporaires mis à sa disposition, l'entreprise utilisatrice est responsable de la santé et de la sécurité au travail.
- l'article 6 § 4 de la directive européenne 89/39¹ du 12 juin 1989 qui prévoit que « lorsque, dans un même lieu de travail, les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé et, compte tenu de la nature des activités, coordonner leurs activités en vue de la protection et de la prévention des risques professionnels, s'informer mutuellement de ces risques et en informer leurs travailleurs respectifs et/ou leurs représentants ».
- l'article 8 de la directive européenne 91/383 du 25 juin 1991 qui précise que pendant la durée de la mission l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail qui comprennent celles qui sont liées à la sécurité, à l'hygiène et à la santé du travail. Et qu'en conséquence c'est au CHSCT de l'entreprise utilisatrice en application de l'article 6 de la même directive qu'il appartient d'exercer une mission de vigilance à l'égard de l'ensemble des salariés de l'établissement placés sous l'autorité de l'employeur.

Considérant que le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire a constaté que les salariés mis à disposition de l'entreprise utilisatrice sont soumis à un risque grave et actuel, sans que l'entreprise utilisatrice prenne de mesures, et sans que le CHSCT fasse usage des droits qu'il tient, la Cour de cassation a jugé que le CHSCT peut au titre de l'exigence constitutionnelle du droit à la santé des travailleurs, faire appel à un expert agréé.

Dès lors que le droit à la santé des travailleurs et des travailleuses est un droit protégé à la fois par le droit européen et par le droit constitutionnel (alinéa 11 du préambule), la chambre sociale a reconnu la possibilité au CHSCT de l'entreprise de travail temporaire d'intervenir au profit des travailleurs temporaires travaillant pour le compte d'une entreprise extérieure, dans le cas, et uniquement dans le cas où² :

- il est avéré qu'il existe un risque grave et actuel pour ces travailleurs ;
- il est constaté l'inaction de l'entreprise utilisatrice et de l'institution représentative du personnel en charge des questions de santé et sécurité en son sein.

C'est un arrêt très important qui précise qu'en cas de défaillance de l'entreprise utilisatrice et de son CHSCT/CSE dans la mise en œuvre des mesures destinées à préserver la sécurité et la santé des travailleurs temporaires, le CHSCT/CSE de l'entreprise de travail temporaire a compétence pour agir ■

Cass.soc., 26 février 2020, n° 18-22556

1 Directive complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire

2 L'analyse ne vaut que pour l'expertise risque grave et non pour une expertise projet important

L'AGENT CONTRACTUEL DE L'ÉTAT ET LA RECONNAISSANCE DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL



Dans son guide des droits des précaires de l'enseignement supérieur, la Fédération SUD Éducation relève une zone d'ombre concernant les contractuel-les dont le contrat est d'une durée d'un an ou plus. Selon

l'article 2 du décret n° 86-83, en effet, les prestations dues «sont servies par l'administration employeur».

On peut s'interroger sur le sens de cette disposition. Peut-être que cela signifie que l'État prend ses responsabilités et finance lui-même le risque pour cette catégorie d'agents. Mais peut-être y a-t-il aussi l'idée sous-jacente que le risque d'accident du travail ou de maladie professionnelle est inexistant dans la fonction publique d'État. On constate qu'il n'y a rien de tel dans les deux autres versants de la fonction publique, l'hospitalière et la territoriale.

En Franche-Comté, nous avons été confrontés au cas d'une jeune contractuelle qui travaillait à la direction des ressources humaines de l'université, soit dans un service hautement sensible pour l'administration. En butte aux remontrances constantes et injustifiées de la DRH adjointe, sa supérieure hiérarchique, la collègue contractuelle a subi, en février 2017, une crise de panique lors d'un entretien houleux qui l'a conduite aux urgences psychiatriques.

Conseillée par SUD Éducation Franche-Comté, l'agente administrative contractuelle a déclaré un accident du travail. Il s'est ensuivi alors un long périple administrativo-juridique au cours duquel l'université a mis en place toute une procédure ad hoc dans le but de parvenir au résultat escompté : il n'y avait pas d'accident du travail, et surtout pas à la DRH ! Pendant ce temps, la CPAM refusait obstinément de s'occuper du dossier.

Après avoir perdu en première instance devant le tribunal

des affaires de sécurité sociale, la cour d'appel de Besançon (arrêt n° 20/280) a fini par donner raison à la collègue en septembre 2020, soit trois ans et demi après les faits. Mais le jugement ne comble pas vraiment le vide juridique.

Il affirme la compétence de la juridiction de sécurité sociale (et non administrative) mais il existait déjà deux jurisprudences du Conseil d'État sur cette question. Il dit que la caisse primaire d'assurance maladie n'était pas compétente pour instruire l'affaire. Par contre, il s'abstient de se prononcer sur la procédure inventée de toutes pièces par l'université.

Il aurait pu aller plus loin et affirmer que si l'administration, dans la mesure où elle verse les prestations afférentes aux accidents du travail, se substitue à la CPAM, elle doit le faire en respectant le code de la sécurité sociale qui s'impose à celle-ci.

Car si tel n'est pas le cas, cela signifie que les contractuel-les sur des contrats d'un an et plus ne peuvent bénéficier ni des garanties offertes aux fonctionnaires par la consultation de la commission de réforme, ni de celles dont jouissent les salariés relevant du régime général (et, de fait, les contractuel-les sur des contrats courts).

Néanmoins, la Cour s'est appuyée sur la définition de l'accident du travail telle qu'elle est formulée à l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale : « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail » et non sur celle de l'accident de service figurant à l'article 21 bis de la loi n° 83-634 qui ménage toujours une porte de sortie à l'administration par l'ajout de la formule « en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service ».

Ce jugement représente tout de même une avancée pour les contractuel-les de la fonction publique d'État.

CONDITIONS DE TRAVAIL À ORANGE LE CLIMAT DEVIENT DE PLUS EN PLUS ANXIOGÈNE



Le rapport 2019 des médecins d'Orange constate que le vécu au travail et du travail des salarié-es se dégradent d'année en année, et toujours sur les mêmes périmètres et métiers, à savoir DEF, AD, UI. Les

dysfonctionnements rencontrés sont principalement liés à des ajustements structurels, sur lesquels la ligne managériale locale semble avoir peu de marges de manœuvre. Ce constat, ainsi que les principaux facteurs de risques psychosociaux observés — l'intensité et la complexité du travail (la charge mentale et charge de travail), l'accélération et la multiplication des transformations (insécurité socioprofessionnelle, crainte de perte d'autonomie, perte de repères professionnels), avec pour conséquence un sentiment de qualité de travail empêchée — font écho à nos alertes. La surcharge de travail due au sous-effectif amplifiée par ces dysfonctionnements récurrents est sans cesse en augmentation. Il est urgent de remplacer chaque départ par un recrutement, avec des embauches supplémentaires, pour pallier les conséquences du sous-effectif.

Même si le soutien social employé/management s'est amélioré, l'incapacité de l'entreprise à trouver des solutions efficaces pour maîtriser la complexité des métiers perdure. L'accélération de la multiplicité et du rythme des transformations entraîne une perte de repères et de sens du travail par des nouveaux outils ou processus aliénants. Plus particulièrement nous demandons à la direction de cesser, comme cela a été remonté par des médecin-es, les nombreuses sollicitations de l'entreprise n'entrant à priori pas dans leur champ de compétence, mais relevant plutôt du domaine managérial, voire disciplinaire. Et nous réclamons que les budgets de Santé et Sécurité au Travail ne baissent pas comme cela a déjà été constaté dans plusieurs CSE. En conclusion, comme l'année dernière, SUD rappelle l'obligation pour Orange de respecter son obligation de résultat concernant la préservation et la protection de la santé des salariés. L'entreprise doit prendre toutes les mesures nécessaires de prévention, tout particulièrement des actions de prévention primaire pour l'organisation du travail, afin de faire cesser les atteintes à la santé et la sécurité de salarié-es ■

PRÉJUDICE D'ANXIÉTÉ POUR LES AGENTS TRIPODE UNE AVANCÉE IMPORTANTE!

Le 28 août 2020, le tribunal administratif de Nantes rendait 130 arrêts concernant des agents des ministères économique et financier réclamant la réparation de leur préjudice d'anxiété amiante au titre de leur présence dans la tour Tripode entre 1972 et 1993 :

- reconnaissent la faute de l'État concernant l'absence de protection des agents contre les flocages d'amiante présents massivement dans le Tripode nantais et en contact direct avec les personnels.
- attribuent une indemnisation allouée — de façon contestable — en fonction de la durée de présence dans le Tripode.

Malheureusement 10 agent-es ont été exclus de ces jugements favorables par le Tribunal, pour des raisons très discutables.

Les fédérations des Finances, qui soutiennent ce combat depuis plusieurs décennies, ont demandé solennellement aux ministres de ne pas faire appel de ces décisions judiciaires. M. Dussopt, interpellé à nouveau le 4 novembre par les fédérations, a annoncé que M. Le Maire et lui-même avaient pris la décision de ne pas

faire appel des jugements du tribunal administratif, les rendant ainsi définitifs.

Pour les agent-es du Tripode :

- qui vivent avec la crainte quotidienne d'une maladie liée à l'amiante,
- et dont les études épidémiologiques ont démontré la perte d'espérance de vie (de 2 à 6 ans) et la surmortalité significative vis-à-vis des agents des Finances,



Cette reconnaissance définitive par le tribunal administratif de Nantes est un très grand soulagement et une victoire morale importante.

Cette avancée du dossier Tripode doit désormais déboucher :

- sur une meilleure reconnaissance des maladies professionnelles des agents exposés à l'amiante, qui reste, pour ces agent-es malades, un véritable parcours du combattant ;
- sur la poursuite et le financement des études épidémiologiques Tripode, uniques en France et en Europe concernant cette

exposition à l'amiante.

L'UNE DES NÔTRES A MIS FIN À SES JOURS



Combien de fois encore devons-nous comme aujourd'hui communiquer sur la mort de l'un-e des nôtres ?

Combien de temps perdu à attendre que le quotidien des hospitalier-es s'améliore ?

Combien de temps perdu à essayer de comprendre l'incompréhensible

sauf à regarder nos outils de travail se déliter autour de nous ?

Combien de temps encore l'inhumanité régnera-t-elle dans nos directions et au gouvernement ?

La fédération SUD Santé Sociaux s'associe à la douleur de la famille, des proches, des collègues de l'agent-e administrative qui a mis fin à ses jours jeudi 24 septembre. Bien que nous soyons tou-tes bouleversé-es par cet acte désespéré, nous ne pouvons pas rester sans réagir !

Cette agent-e suite à un accident de service s'est retrouvée confrontée à une administration sourde. Elle a enchaîné des expertises et contre-expertises sans fin, des postes inadap-tés, la mettant dans une précarité et un avenir incertain sur le plan professionnel.

Quand entendront-ils enfin ce que nous dénonçons depuis des années ? Il aura fallu une crise sanitaire sans précédent pour que la population prenne conscience des dégâts des politiques néolibérales sur l'hôpital public !

L'Hôpital est en feu ! L'hôpital va affronter une deuxième vague, mais le Ségur n'a rien apporté sur le plan des moyens !

L'Hôpital devra se guérir lui-même avant de réapprendre

à guérir les autres ! Parce qu'à bout, parce qu'au bout de ce qui est humainement possible dans un environnement où justement l'humain se devrait d'être la seule préoccupation. Où pourtant l'humain se voit humilié lorsqu'il est du côté soignant, où pourtant l'humain se voit maltraité lorsqu'il est du côté soigné.

Une fois de plus, une fois de trop, l'une d'entre nous s'est donné la mort.

Une fois de plus les directions ont fait la démonstration de leur inhumanité en refusant une expertise externe. Le suicide d'une agent-e n'est-il pas assez grave ? La direction des Hospices Civiles de Lyon a-t-elle peur d'être confrontée à ses manquements ?

La Fédération SUD Santé Sociaux dénonce le refus de vote d'une expertise Comité D'hygiène de Sécurité et Condition de Travail suite au CHSCT extraordinaire qui s'est tenu ce jour.

La Fédération SUD Santé Sociaux dénonce les dysfonctionnements de l'administration, de la médecine du travail, du management, qui pousse les agents à commettre l'irréparable.

La Fédération SUD Santé Sociaux continuera de lutter contre ces pratiques.

Pensez à aller sur le site de la *Petite boîte à outils* de Solidaires pour visualiser la carte des suicides au travail destinée à rendre visible les atteintes à la santé des travailleuses et travailleurs. : <http://la-petite-boite-a-outils.org/chantiers/carte-suicides/> ■

PESTICIDES, TRISKALIA, LA LUTTE CONTINUE



Le 21 mars 2014, Gwénaél Le Goffic, chauffeur-livreur de l'entreprise Triskaliamentait fin à ses jours sur son lieu de travail, dans les bâtiments de la coopérative agricole Triskalia à Plouisy

(22). Depuis cette date, son épouse Édith, soutenue par Solidaires Bretagne et le [collectif de soutien aux victimes des pesticides de l'Ouest](#), se bat pour que la coopérative Triskalia assume ses responsabilités :

- Le 3 septembre 2015, le Tribunal des Affaires de Sécurité sociale a reconnu que la mort de Gwénaél constitue un accident du travail au sens de l'article L 411-1 du Code de la sécurité sociale.
- le 27 septembre 2018, le Tribunal des affaires de Sécurité sociale de Saint-Brieuc n'a pas reconnu la faute inexcusable de l'employeur dans l'accident du travail de Gwénaél Le Goffic. Édith a décidé de faire appel de cette décision.

L'audience d'appel a eu lieu le mercredi 14 octobre 2020, M^e Lafforgue a plaidé pour que la coopérative Triskalia soit condamnée pour « faute inexcusable de l'employeur ».

LA COUR DE CASSATION CONFIRME LA CONDAMNATION DE MONSANTO



En avril 2004, au cours de son activité, Paul François, agriculteur, inhale les vapeurs d'un

herbicide de la firme Monsanto, le Lasso. S'en suivirent des comas à répétition, des maux de tête violents, des pertes de connaissances, des mois d'hospitalisation... sans que les médecins ne parviennent à faire le lien entre ses problèmes de santé et son intoxication. Le lien a pu être établi grâce au soutien et au courage de sa femme, de ses proches et de scientifiques. Aujourd'hui, il souffre toujours de graves troubles neurologiques (maux de tête, pertes de connaissance, hospitalisation...) qui l'empêchent parfois de se lever, de travailler et de vivre normalement.

En 2007, parallèlement à sa demande de reconnaissance en maladie professionnelle, Paul François décide, accompagné de son avocat maître François Lafforgue (cabinet Teissonnière-Topaloff-Lafforgue-Andreu & associés), de porter plainte contre la firme américaine pour « défaut d'information sur l'étiologie et non-respect du devoir de vigilance ».

Après avoir obtenu gain de cause devant le tribunal de grande instance (février 2012) et la cour d'appel de Lyon (septembre 2015), la Cour de cassation avait cassé l'arrêt rendu par la cour d'appel et renvoyé l'affaire devant la cour d'appel de Lyon, autrement composée.

Le 11 avril 2019, à Lyon, la justice a reconnu la responsabilité pleine et entière de Monsanto dans l'intoxication de Paul François et ses conséquences sanitaires graves. Cette décision est aujourd'hui confirmée par la Cour de cassation.

La faute inexcusable de Nutrëa-Triskalia est à nouveau recherchée par un salarié reconnu en maladie professionnelle.



Depuis 2010, suite à leur intoxication sur les sites de Plouisy et Glomel (22), c'est une longue lutte que mènent les salariés, malades et licenciés, contre leur ancien employeur. Ils ont déjà remporté plusieurs victoires ; ces combats sont longs et difficiles, mais justes parce qu'ils défendent les conditions de travail, la santé, l'environnement de tous face à un monde économique et politique qui ne pense qu'au profit pour quelques-uns.

Au cours d'une autre audience le 8 octobre 2020, un ancien salarié de la coopérative Nutrëa-Triskalia, représenté par M^e François Lafforgue, a demandé au pôle social du tribunal judiciaire de Saint-Brieuc de reconnaître la faute inexcusable de l'employeur, comme étant à l'origine de la maladie professionnelle dont il est victime.

Malgré les quatre condamnations de la firme et cette nouvelle victoire, le combat ne s'arrête pas là. En effet, la question de l'indemnisation sera évoquée devant le tribunal judiciaire de Lyon dans les prochains mois. Pour Paul François, « cette affaire doit être évoquée le plus rapidement possible, afin qu'il puisse être mis un terme à cette procédure, et que Monsanto/Bayer cesse enfin de retarder la procédure et assume enfin les conséquences de ses agissements ».

Pour nous, association Henri Pézerat, qui avons soutenu Paul François dans ce combat épuisant depuis les premiers jours, il est important de souligner la qualité du travail juridique accompli par les avocats, mais aussi la rigueur du travail scientifique engagé tout d'abord par Henri Pézerat et poursuivi par plusieurs membres de l'association. Cette décision est donc aussi le fruit du travail collectif et nous encourage à continuer. Pour François Lafforgue, « c'est une décision exemplaire qui fera date ; ça ouvre la voie à d'autres victimes des pesticides, en France, qui pourront rechercher la responsabilité des firmes à l'origine de leur intoxication. »

Souhaitons que ce jugement fasse jurisprudence et incite enfin les décideurs politiques à prendre les décisions qui s'imposent concernant l'interdiction de tous les pesticides de synthèse, le soutien à une agriculture délivrée du carcan des industries agrottoxiques et la justice pour les innombrables victimes.

LE PRÉSENTÉISME AU TRAVAIL EN CAS DE MALADIE



Le présentéisme au travail est le fait de venir travailler alors qu'on est malade.

Alors que la plupart du temps on pointe d'un doigt accusateur l'absentéisme des salarié-es qui coûte cher aux entreprises et à la sécurité sociale, la DARES vient de publier [une étude intéressante](#) sur le lien entre conditions de travail et présentéisme en cas de maladie. Cette étude montre qu'en moyenne 11 jours de maladie ont donné lieu à 8 jours d'absence au travail et donc 3 jours de présentéisme et que le nombre moyen de jours de maladie tout comme le nombre de jours de présentéisme sont plus élevés pour les femmes.

Le nombre de jours de maladie est un indicateur de l'état de santé des salarié-es plus dégradé pour les salarié-es âgées, les ouvriers-ères et les salarié-es exposés à de mauvaises conditions de travail (contraintes physiques, absence d'autonomie, mauvaises relations de travail, etc.).

L'enquête montre que la tendance au présentéisme est plus élevée quand le travail est intense, quand il existe des tensions

avec la hiérarchie, un sentiment d'insécurité socio-économique et qu'elle est plus faible dans les collectifs de travail divisés. Elle est également plus importante pour les salarié-es âgés de plus de 60 ans et pour ceux et celles qui travaillent dans des petites entreprises.

Cependant la propension au présentéisme diminue au fur et à mesure que le nombre de jours de maladie augmente ce qui s'explique par une santé très dégradée qui ne permet plus de tenir au travail.

La crainte de perdre son emploi peut expliquer le niveau de présentéisme plus élevé des salariés exposés à l'insécurité de l'emploi et aux changements organisationnels. Une autonomie de décision dans son travail, la possibilité d'être remplacé(e) par un(e) collègue, la reconnaissance du travail (y compris financière), le fait d'être conscient(e) du risque que représente le présentéisme (pour soi et pour les collègues) sont autant de facteurs qui diminuent la propension au présentéisme.

QUASI STABILITÉ DES ACCIDENTS DU TRAVAIL MAIS HAUSSE CONTINUE DES MALADIES PROFESSIONNELLES



**l'Assurance
Maladie**

C'est ce qui ressort de [la publication de l'Assurance maladie-Risques professionnels sur](#)

[les chiffres annuels de sinistralité.](#)

Le nombre d'accidents du travail reconnus connaît de nouveau une légère hausse de 0,6 % en 2019 (après une augmentation de 2,9 % en 2018), cette hausse étant attribuée à l'augmentation de 2 % du nombre de salarié-es.

La plupart des secteurs d'activité sont concernés à l'exception notable du tertiaire (banque, assurances...) qui connaît une hausse de + 4 %, de l'intérim et de l'action sociale (+1,3 %). Il est très regrettable de ne pas avoir de données sexuées qui nous auraient permis de vérifier si l'évolution du nombre d'accidents des salariées était toujours en progression par rapport à celui des hommes.

Quant aux maladies professionnelles, leur nombre progresse (+ 1,7 % en 2019) : 44 492 troubles musculo-squelettiques

à l'origine de 88 % des maladies indemnisées ; 2 881 maladies d'origine professionnelle liées à l'amiante ; 1 205 pathologies fréquentes (surdités, allergies, asthme, eczémas...) ; 1 814 autres affections.

Comme les années passées le nombre d'affections psychiques reconnues est toujours à la hausse tant en nombre d'accidents qu'en nombre de maladies déclarées à titre professionnel, il n'existe pas de tableau pour ces pathologies. 1 051 maladies professionnelles relevant de troubles psychosociaux ont donné lieu à une prise en charge en 2019 (+6 % par rapport à 2018).

Ces chiffres ne sauraient masquer ceux de la sous-reconnaissance et de la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles qui sont officiellement reconnus et admis par les pouvoirs publics. Ainsi au titre de la sous-déclaration, la caisse Accidents du travail/maladies professionnelles de la Sécurité sociale a versé 1 milliard d'euros à la caisse d'assurance maladie.

DES EXPERTS HABILITÉS ET NON PLUS AGRÉÉS

Les ordonnances Macron ont remplacé l'agrément des experts CHCST/CSE accordé par le ministère du Travail par une habilitation délivrée par un organisme certificateur qui devait entrer en application au 1^{er} janvier 2020. Mais ce n'est que le 7 août que [cet arrêté](#) fut pris et publié au journal officiel du 20 août.

La certification a pour objet d'attester que l'organisme expert dispose des compétences nécessaires (organisation du

travail, dont les équipements de travail ; environnement de travail y compris les expositions chimiques, physiques et biologiques ; égalité professionnelle) pour répondre à la demande d'expertise du CSE/CHSCT. L'arrêté précise les modalités d'accréditation des organismes certificateurs et le processus de certification de l'organisme expert, mais propose aussi une méthodologie d'expertise ■

PERSONNALITÉ MORALE RECONNUE POUR UN CHSCT

DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT



Dans une décision du 11 février 2020, le tribunal administratif de La Réunion a reconnu la capacité juridique du CHSCT à contester la décision de l'administration de refus

de faire appel à un expert agréé et considéré que les motifs invoqués constituent un motif étranger aux dispositions de l'article 55 du décret du 28 mai 1982.

La décision étant susceptible d'appel l'affaire ne va sans doute pas s'arrêter là, mais pour Solidaires Finances Publiques c'est une première victoire qu'il faut saluer d'autant que nous sommes déterminés à aller au bout de la procédure si nécessaire, c'est-à-dire jusqu'au Conseil d'État.

Ces quelques lignes introductives peuvent sembler surréalistes aux équipes syndicales du privé tant le droit des CHSCT devenus depuis des CSE (comité social économique) est très éloigné de celui des CHSCT de la fonction publique d'État et de la Territoriale. Du côté du privé le recours à l'expert est un droit si les conditions le prévoyant sont réunies conformément à l'article L. 4614-2 du Code du travail (en cas de projet important ou de risque grave) l'employeur pouvant contester l'objet de l'expertise, le choix de l'expert, son coût... devant le tribunal judiciaire. Dans la fonction publique d'État, il en va tout autrement : le CHSCT peut demander à son président de faire appel à un expert agréé (article 55 du décret 82-453 du 28 mai 1982), en cas de refus celui-ci doit être « substantiellement « motivé (mais il n'est pas dit sur quoi, sur quel fondement) et si le désaccord persiste la procédure prévue à l'article 5-5 du même décret peut être mise en œuvre c'est-à-dire recours à l'inspecteur santé et sécurité au travail puis à l'inspection du travail. Cette brève description montre à quel point le droit au recours à l'expertise agréée est complexe, nécessite un temps long et où l'administration est juge et partie. Ceci explique vraisemblablement que peu d'expertises aboutissent.

Retour sur les faits

Le CHSCT du ministère de l'Économie et des Finances de La Réunion a voté le 4 juillet 2016 le recours à un expert agréé pour évaluer les conséquences du projet de réorganisation du centre des finances publiques de Saint-Pierre. Dans leur résolution les membres du CHSCT précisaient les grandes lignes des objectifs confiés à l'expert : analyser l'impact du projet de restructuration du site de Saint-Pierre, apprécier et objectiver les effets du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agent-es, proposer au CHSCT des pistes d'actions et des recommandations pour identifier et analyser les risques ainsi que les mesures à prendre pour améliorer les conditions de travail. Lors de cette séance, les membres du CHSCT n'avaient donc pas rendu d'avis.

Dans son courrier du 12 juillet 2016 refusant de donner une suite favorable au vote du CHSCT, la direction fait valoir que ce dernier disposait de toute l'information nécessaire pour

apprécier l'impact du projet sur les conditions de travail des agent-es, rappelle que des études et avis techniques avaient été requis en amont du projet, que la procédure de consultation du CHSCT avait été respectée, que les agent-es comme les élu-es avaient été préalablement consulté-es.

Jugeant le contenu de la réponse inapproprié à la demande d'expertise les camarades vont poursuivre leur démarche et aller au bout de ce que prévoient les textes à savoir saisir l'inspection santé et sécurité au travail, puis l'inspection du travail.

L'inspectrice du travail relève dans son rapport une contradiction. La contestation d'une expertise ne peut porter que sur le point de savoir si le projet litigieux est ou non un projet important modifiant les conditions de travail. Or la direction elle-même avait considéré ce projet important dans ses documents et l'avait soumis pour avis au CHSCT.

Elle rappelle également que selon la jurisprudence le fait que l'employeur ait mandaté ses propres experts, réalisé ses propres analyses n'a pas d'incidence sur la nécessité de recours à l'expert par le CHSCT. Sa conclusion au vu des éléments communiqués était qu'un expert pourrait éclairer les représentant-es du personnel au CHSCT en analysant l'impact du projet sur les conditions de travail.

En réponse à cette recommandation, le directeur régional maintient sa position : « les documents transmis et les informations fournies sont de nature (...) à fournir au CHSCT l'ensemble des éléments utiles pour rendre un avis au regard de la nature et de l'importance des projets soumis ».

L'inspection du travail a donc ensuite transmis au ministre de l'Économie et des finances un rapport récapitulatif des faits et circonstances, mais ce dernier n'a jamais produit de réponse alors qu'il avait un mois pour le faire.

Face à ces refus et blocages, les représentants de Solidaires Finances publiques ont décidé d'engager une procédure devant le tribunal administratif pour demander l'annulation de la décision de la direction refusant de faire droit à leur demande de désignation d'un expert agréé. La requête a été engagée par les 4 représentant-es de Solidaires au CHSCT, le CHSCT lui-même et le syndicat national Solidaires Finances publiques. Il est important de souligner que c'est volontairement que nous avons décidé de faire agir le CHSCT alors que dans la fonction publique d'État et Territoriale la personnalité juridique n'est pas reconnue aux CHSCT contrairement à ceux du secteur privé (devenus depuis des CSE) et de la fonction publique hospitalière, car pour nous il y a là une véritable injustice et une inégalité de traitement.

Le mémoire en défense du ministère de l'Économie conforte comme il se doit les positions de la direction locale et conclut à l'irrecevabilité de la demande tant du côté des requérants que sur le fond : la réponse de la direction était bien substantiellement motivée puisqu'elle mentionne que le CHSCT

dispose « de tous les éléments d'appréciation nécessaire pour émettre un avis sur le projet présenté ». Le ministère a même déclaré qu'il n'y avait plus lieu de statuer sur la requête puisque le projet était devenu opérationnel par arrêté du 9 décembre.

La décision du TA est intéressante à plus d'un titre :

- les membres du CHSCT étaient légitimes à présenter une requête ;
- le CHSCT a la capacité juridique pour contester la décision de refus de l'administration ;
- la décision de l'administration portait atteinte aux prérogatives du CHSCT et notamment à celle de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salarié-es ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail ;
- et enfin affirmer que le CHSCT disposait de tous les éléments pour émettre un avis constitue un motif étranger aux dispositions de l'article 55 du décret.

Les enseignements à en tirer

Certes l'annulation de la décision de l'administration ne va pas la contraindre à revenir sur son projet qui a vu le jour, mais ce jugement représente une étape importante pour les CHSCT de la Fonction publique d'État sur 2 points : d'une part elle reconnaît au CHSCT la capacité d'agir en justice et c'est une première et de l'autre elle affirme que l'administration doit motiver son refus sur la demande précise du CHSCT.

Le jugement rappelle très justement que si l'administration n'est pas tenue de faire droit à une demande d'expertise, elle ne saurait la refuser en se fondant sur des considérations étrangères aux textes et sans examiner au fond la demande en s'assurant que le projet est ou non important modifiant les conditions de travail. En agissant ainsi, l'administration a commis une erreur de droit.

Pour notre syndicat c'est une première victoire (l'administration fera sans doute appel), car en partant de l'action et du travail des camarades du CHSCT de Solidaires Finances Publiques de la Réunion nous avons su et pu démontrer avec l'appui d'un avocat que l'administration ne respectait pas les textes sur l'expertise.

La nouvelle instance le CSA qui résultera de la fusion du CT et du CHSCT ne sera pas dotée de la personnalité juridique et n'aura toujours pas un véritable droit à l'expertise. C'est dire combien nous devons poursuivre l'action syndicale y compris par la voie juridique ■



Nouveau cahier de formation syndicale n° 14

« Agir syndicalement sur les conditions de travail »

Suite à la mise en place des CSE et la disparition des CHSCT dans le secteur privé, avant celle programmée dans le secteur public, la commission Conditions de travail avec celle de la formation syndicale et le Cefi ont travaillé pour construire et élaborer une formation *Agir syndicalement sur les conditions de travail*. L'objectif que

d'initiatives et d'actions sur les questions de santé, conditions et organisation du travail, de permettre la mise en œuvre de pratiques collectives avec les salarié-es et de situer l'action des représentant-es de Solidaires dans le cadre d'un syndicalisme de transformation sociale.

La formation a déjà commencé dans de nombreuses régions depuis plusieurs mois, s'appuyant sur de nouvelles pratiques d'animation moins « descendante » et partant des réalités et contraintes de terrain.

Elle dispose désormais d'un nouveau cahier de formation syndicale prenant en compte l'ensemble de ses objectifs et, par rapport aux précédents cahiers limités aux pratiques et usages des instances, élargi les problématiques à appréhender. Par exemple l'enjeu de rendre visibles les atteintes à la santé au travail, comme par exemple l'invisible pénibilité du travail des femmes, contrer les stratégies patronales, construire l'action collective avec les salarié-es en mobilisant les outils disponibles et porter une pratique de terrain en lien direct avec les principaux concerné-es.

nous nous étions fixés collectivement était que cette formation soit tournée vers l'ensemble de nos équipes syndicales, et pas seulement vers les militant-es siégeant dans les différentes instances traitant des questions de conditions de travail.

En effet, d'une part c'est un sujet qui historiquement a toujours été au cœur des revendications et actions du mouvement ouvrier et il nécessite l'action résolue de l'ensemble de nos équipes et d'autre part l'institutionnalisation des instances exige de notre part d'assumer une pratique de terrain au contact des salarié-es. Il s'agit à la fois de comprendre ce que l'on peut faire dans une section syndicale, les possibilités

Fiction & Cie

Sandra Lucbert
Personne
ne sort les fusils

Le procès France Télécom n'a pas eu lieu.
 On ne juge pas un monde depuis lui-même. On n'atteint pas le capitalisme dans la langue du capitalisme.
 Alors dans l'ordre : rompre avec sa langue ; distinguer les cibles ; sortir les fusils.

Seuil

Personne ne sort les fusils

SANDRA LUCBERT

De mai à juillet 2019 se tient le procès France Télécom – Orange. Sept dirigeants sont accusés d'avoir organisé la maltraitance de leurs salariés. Parfois jusqu'à la mort.

On les interroge longuement, leur fait expliquer beaucoup. Rien à faire : ils ne voient pas le problème. Le P-DG a un seul regret : « Cette

histoire de suicides, c'est terrible, ils ont gâché la fête. » Il y avait donc une fête ? Parlons-nous la même langue ?

Sandra LUCBERT est née en 1981. Normalienne, agrégée de lettres, elle a écrit deux romans, *Mobiles* (Flammarion, 2013) et *La Toile* (Gallimard, 2017).

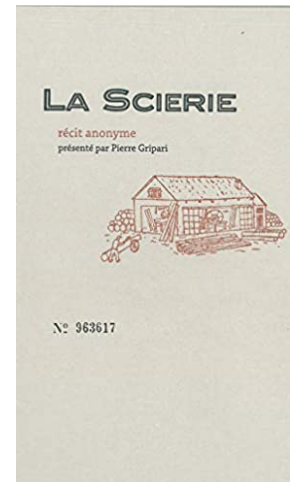
La Scierie récit anonyme

PRÉFACE DE PIERRE GRIPARI

Le lendemain matin, je me lève à cinq heures trente, je pars à six heures quinze vers Huisseau. On est en septembre, le jour se lève à peine. Je vois des quantités de lapins dans le parc de Chambord. J'arrive à la scierie en avance. Tout est sombre sous le hangar. J'ai dans mes sacoches ma gamelle qui contient mon repas de midi. Le chauffeur bourre la chaudière et fait monter la pression. Je m'approche du four et je me chauffe. Il est sept heures moins dix. Tout le monde arrive tout à coup et se rassemble autour du four. Garnier arrive bouffi, il n'a pas fini de s'habiller,

il sort du lit, il ne mange pas le matin. Après de brèves politesses, à sept heures moins cinq, il gueule : Allez, graissez !

L'auteur de ce texte, rédigé dans les années 1950, désirait garder l'anonymat et ne souhaitait pas se voir éditer. P. Gripari, défendit le manuscrit et le fit paraître. Le narrateur, qui cherche du travail avant d'effectuer son service militaire, est embauché dans une scierie. Il raconte les cadences de production intensives, les coups bas et les petites haines entre employés. Prix Mémorable 2013.



Les métamorphoses de l'emprise dans les organisations

SOUS LA DIRECTION DE VINCENT DE GAULEJAC ET JEAN VANDEWATTYNE

L'emprise de l'organisation, coécrit par Max Pagès, Michel Bonetti, Vincent de Gaulejac et Daniel Descendre, paraît en 1979 aux PUF. Les auteurs s'y livrent à une description approfondie et innovante des mécanismes de pouvoir à l'œuvre au sein d'IBM, nommée TLTX dans l'ouvrage, sans doute la plus puissante des multinationales de l'époque. Une des particularités de l'ouvrage, à l'origine de son titre, est de mettre l'accent sur l'« extension spéculaire du pouvoir » au cœur de l'entreprise hypermoderne et, plus largement, de la société capitaliste et néo-capitaliste. En quarante ans, les recherches ont montré la persistance mais aussi le développement et la diffusion de cette forme particulière d'exercice du pouvoir et de domination bien au-delà de cette entreprise multinationale. Dans les entreprises néolibérales contemporaines, les modes d'emprise se sont

diversifiés : pratiques dissuasives, contrôle par les chiffres et les instruments de gestion, mainmise par les procédures, les algorithmes, les logiciels. Les nouvelles technologies imposent des formes de domination renouvelées dans des secteurs d'activités où les professionnels se vivent comme autonomes. Les modes d'organisation dans le secteur public ont également évolué, reprenant et adaptant les mêmes dynamiques. La société elle-même ne peut-elle pas être considérée sous « emprise numérique » ? Il s'agira dans ce numéro d'examiner les formes de l'emprise aujourd'hui, ses enjeux, ses ressorts, ses manifestations, ses effets tant individuels que collectifs ainsi que les modes de résistance ou de dégageant qu'elles suscitent.

Dans la revue *Nouvelle revue de psychosociologie* ■

29

Nouvelle
 Revue de

PSYCHOSOCIOLOGIE

Les métamorphoses
 de l'emprise
 dans les organisations

Sous la direction de
 Vincent de Gaulejac et Jean Vandewattyne



Psychosociologie
 Revue de psychosociologie
 et de psychologie sociale

erès