

# ET VOILÀ

Union  
syndicale  
**Solidaires**

p. 2 Jurisprudences

p. 3 Le procès en appel de France Telecom

p. 5 Le procès

pénal de Brétigny

p. 6 Mettre un terme

à l'épidémie

silencieuse

de cancers au travail

p. 8 Accidents

du travail-maladies

professionnelles :

des évolutions

différenciées

pour les femmes

et les hommes

p. 10 Livres

LE BULLETIN POUR LES ÉQUIPES SYNDICALES

SANTÉ AU TRAVAIL - CONDITIONS DE TRAVAIL

## Faire des accidents du travail dans les entreprises un enjeu collectif

La commission santé et conditions de travail a réalisé une brochure sur les accidents du travail à destination des équipes syndicales du secteur privé (entreprises et associations). Nous nous sommes attaché·es à montrer les obstacles à la déclaration des accidents du travail, comment s'appuyer sur leur définition, la nécessité de les déclarer et d'accompagner les salarié·es y compris lors de la reprise du travail et enfin les pratiques syndicales à développer (outils, formations...).

Dans la continuité de la brochure, deux journées étaient consacrées les 15 et 16 novembre 2022, aux accidents de travail, sur la nécessité de les rendre visibles dans les entreprises et les associations et de fournir des outils aux équipes syndicales pour en faire un axe stratégique de l'action syndicale. Ces deux jours ont rencontré un vif intérêt de la part des participant·es.

La diversité et la qualité des intervenant·es ont permis d'aborder les nombreuses problématiques que soulève la prise en compte des accidents au travers notamment du travail mené par 3 équipes syndicales sur des accidents, des échanges fournis lors des ateliers et de la table ronde.

Plusieurs principes communs ont été dégagés : le caractère politique et organisé de la dissimulation des accidents du travail par les employeurs, l'importance de passer de l'individuel au collectif pour contrecarrer l'attitude patronale de personnalisation et de culpabilisation des victimes d'accidents ; accompagner le/la salarié·e en la considérant comme une victime et en rendant visibles les facteurs organisationnels à l'origine de l'accident ; connaître les différents niveaux d'enquête (syndicat, CSE quand il existe, l'inspection du travail, la CARSAT) ; les appuis extérieurs (cabinet d'expertise, associations Ramazzini et ASDpro) ; s'attacher avec les salarié·es concerné·es à faire des propositions relatives à l'environnement et à l'organisation du travail pour éviter que l'accident ne se reproduise, et les rappeler tant qu'elles ne sont pas mises en œuvre...

Pour prolonger ces deux journées, nous allons travailler à l'organisation de la prochaine journée internationale de la sécurité et de la santé au travail le 28 avril 2023. Cette année elle a eu lieu à Rouen et à Paris dans un cadre intersyndical avec des fédérations et des unions départementales de la CGT et de Solidaires et des associations. Elle s'est conclue par un manifeste, une volonté de renouveler cette journée et de développer un travail commun sur les accidents du travail. L'objectif pour 2023 est de démultiplier cette initiative dans d'autres villes, et de l'inscrire dans le dernier volet de la campagne de Solidaires «partageons le travail» consacré à la démocratie au travail. Enfin, la brochure étant un outil à disposition des équipes syndicales, elle pourra être mise à jour et notamment à la suite des remarques échangées pendant ces deux journées du 15 et 16 novembre.

## MALADIE PROFESSIONNELLE ET HARCÈLEMENT MORAL

À la suite de conditions de travail particulièrement difficiles (surcharge de travail, rotation des effectifs, autoritarisme, pressions...) une salariée fait une dépression réactionnelle et porte plainte contre son employeur et deux de ses supérieurs hiérarchiques pour harcèlement moral. Elle a déclaré sa maladie comme étant d'origine professionnelle. Après un avis favorable du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles CRRMP), la caisse primaire d'assurance maladie a décidé de la prendre en charge au titre de la législation professionnelle. Les responsables poursuivis pour harcèlement moral ayant été relaxés, l'employeur a saisi la caisse de sécurité sociale d'un recours en inopposabilité de la prise en charge de la maladie estimant que celle-ci ne peut pas être reconnue puisque le harcèlement moral n'a pas été retenu. La Cour de cassation a rejeté cette demande considérant qu'il avait été établi que la maladie de l'intéressée avait été essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime.

*Cass. 2<sup>e</sup> civ., 9 septembre 2021, 20-17.054*

## Inaptitude et reclassement

### L'EMPLOYEUR DOIT DÉMONTRER L'IMPOSSIBILITÉ DE RECLASSER UNE SALARIÉE EN TÉLÉTRAVAIL

Dans cette affaire le médecin du travail a déclaré une salariée déclarée inapte à son poste sauf à la placer en télétravail à son domicile. L'employeur conclut à l'impossibilité de mettre place le télétravail considérant que ce mode d'organisation incompatible avec l'emploi de vendeuse à distance qui impliquait la préparation de commandes depuis le lieu de travail. Or l'employeur n'a produit aucune pièce justifiant de l'impossibilité de mettre en place le télétravail alors que le médecin du travail s'était prononcé après avoir étudié le poste de travail de l'intéressée et que cette dernière soutenait que le système informatique de l'entreprise et que son poste le permettait. L'impossibilité de reclassement n'étant pas démontrée, les juges en ont déduit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

*CA Paris, 9<sup>e</sup> ch., 18 mai 2022, n°19-0293*

### DISPENSE DE CONSULTATION DU CSE

A la suite d'un accident du travail, une salariée est déclarée inapte à son poste par le médecin du travail dont l'avis mentionnait « *L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* » et est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Or la cour d'appel a condamné l'employeur à verser à la salariée une somme « pour irrégularité tenant au défaut de consultation des personnels ». En s'appuyant sur l'article L 1226-2 « L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit [...] soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi », la Cour de cassation a conclu que l'employeur n'est pas tenu de rechercher un reclassement et qu'il n'a donc pas l'obligation de consulter le CSE. Il est à noter qu'il n'y avait pas encore eu de jurisprudence sur ce point.

*Cass. soc., 8 juin 2022, n°20-22.500*

### LE SUICIDE D'UN SALARIÉ À SON DOMICILE RECONNU COMME UN ACCIDENT DU TRAVAIL

La veuve d'un salarié qui a mis fin à ses jours à son domicile a établi une déclaration d'accident de travail prise en charge au titre de la législation professionnelle par la CPAM. L'employeur a contesté le lien avec le travail du suicide du salarié en faisant valoir que la réunion qui s'était tenue la veille du passage à l'acte, n'a fait que confirmer au personnel la fermeture de deux sites dans le cadre d'un projet de restructuration, que l'intéressé n'avait pas manifesté de signes de détresse particuliers. Ce point de vue n'est pas partagé par les juges, pour qui la réunion est bien l'élément déclencheur et de la confirmation lors de cette réunion de la décision de fermer définitivement le site sur lequel la personne travaillait. Ce long processus (avant la décision) avait provoqué une période d'incertitude du salarié quant à son avenir professionnel, de l'incompréhension et de l'isolement. De plus les juges font remarquer qu'aucun élément ne permet de relier le passage à l'acte à l'environnement personnel. En conséquence selon la cour de cassation, le suicide est intervenu par le fait du travail.

*Cass. 2<sup>e</sup> civ., 7 avril 2022, n°20-22.657*

# LE PROCÈS EN APPEL DE FRANCE TELECOM

## LE HARCÈLEMENT MORAL INSTITUTIONNEL EST CONFIRMÉ : UNE VICTOIRE POLITIQUE

Non seulement la condamnation des prévenu.es pour « harcèlement moral institutionnel » a été confirmée par la Cour d'appel de Paris le 30 septembre dernier, mais elle l'est d'une manière qui semble consolidée par rapport au délibéré de première instance (rendu le 20 décembre 2019). Il s'agit là d'une décision fondamentale dont il convient de prendre la mesure en rappelant la manière dont la Cour d'appel caractérise ce nouveau type de harcèlement :

« Le harcèlement institutionnel a pour spécificité d'être en cascade, avec un effet de ruissellement, indépendamment de l'absence de lien hiérarchique entre le prévenu et la victime. »

Et en affirmant qu'il existe des faits de harcèlement selon lesquels

« des dirigeants d'une grande entreprise peuvent se voir reprocher des faits de harcèlement moral résultant, non pas de leurs relations individuelles avec leurs salariés, mais de la politique d'entreprise qu'ils avaient conçue et mise en œuvre »,

ce verdict peut être un moyen de renouer avec les conflits de classes trop souvent étouffés par le « dialogue social ». À nous d'apprendre à nous en servir pour montrer comment certains dispositifs organisationnels (les réorganisations incessantes, les entretiens individuels, l'organisation matricielle également connue sous le terme « management par projets »...) peuvent créer « un climat d'insécurité permanente pour tout le personnel » et faciliter « la préparation et la consommation des délits de harcèlement moral » (Chambre criminelle de cassation déboutant en 2018 la demande de relaxe de deux complices des prévenu.es dans l'affaire France Télécom avant le renvoi de l'affaire en correctionnel).

De ce point de vue, le verdict du procès en appel doit continuer à alimenter les débats juridiques et par là-même les débats politiques sur la situation précarisée du monde du travail.

Deux exemples, parmi d'autres, qui montrent que la tendance semble déjà prise.

## LA FAUTE ORIGINELLE REVIENT À L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Dans le procès de la SNCF suite à l'accident de Brétigny, le 15 juin dernier, le réquisitoire du procureur commence par pointer la « faute originelle de désorganisation » avant de préciser que « ce n'est pas une mise en cause des cheminots [mais de la] lente dégradation des conditions de travail qui ont été impactées par des objectifs de rentabilité qui leur étaient imposés. » Ce réquisitoire montre que les arguments patronaux et conservateurs qui mettaient en avant les « responsabilités individuelles » ont fait long feu. Les lignes de force du débat public sont en train de changer. Le droit des affaires, ou le droit d'entreprendre de l'employeur, n'exclut pas de questionner ses « objectifs de rentabilité » dès lors que ceux-ci ne satisfont pas à ses obligations de sécurité et, c'est là que se situe le caractère novateur, de demander sa condamnation pénale sur le chef de harcèlement institutionnel, c'est-à-dire avant toute consitution d'une « faute inexcusable » de l'employeur en cas de victimes. (Le verdict du procès de la SNCF sera rendu le 26 octobre.)

Deuxième exemple, celui d'Aéroport de Paris. Lors d'un procès pour harcèlement qui s'est tenu les 20 et 21 septembre derniers (verdict attendu le 23 novembre), les avocats d'Aéroport de Paris se réfèrent à la qualification du harcèlement institutionnel de FT pour dire que la situation à ADP n'y est absolument pas comparable...

On peut donc dire que si le procès de France Télécom en appel ne fait pas l'actualité des médias, il fait en revanche l'actualité judiciaire.



## UNE PART NON NÉGLIGEABLE DE DÉCEPTION

L'autre côté de la pièce de ce verdict d'appel, c'est la disparition de toutes les condamnations fermes. L'arrêt s'excuse de maintenir les 15000 euros d'amende, somme ridicule pour des patrons coupables d'avoir mis en place un système de harcèlement qui a fait plusieurs dizaines de morts et qui a brisé des milliers de vies. Incompréhensible est aussi la relaxe d'un des quatre prévenus jugés en tant que complices, et qui s'est montré particulièrement zélé dans la « politique d'entreprise condamnée ».

De nombreuses parties civiles ont vu leur indemnisation passer de 10000 euros à 1 euro symbolique! Et cela alors même que ces sommes ont déjà été totalement payées par l'entreprise suite à la mise en place d'un dispositif d'indemnisation parallèle à la procédure judiciaire s'appuyant sur le préjudice moral reconnu en première instance pour l'ensemble des salarié.es présent.es pendant la période concernée. Mais comment des victimes peuvent-elles accepter que ce travail douloureux de réparation soit ainsi effacé par la Cour d'appel? Par ailleurs, la limitation du remboursement des frais d'avocats des parties civiles à 1500 euros est-elle un message envoyé aux organisations syndicales, aux lanceurs d'alerte, pour les décourager d'engager une procédure? Cette décision passe d'autant plus mal que les avocats des parties civiles ont, quant à eux, touché plusieurs dizaines de millions d'euros via les assurances des prévenus.

## LES PRÉVENUS FONT UN RECOURS EN CASSATION

Nous savons par ailleurs que le jugement en appel serait sans doute sous la menace d'une cassation, ce qui est aujourd'hui confirmé. Le monde réel ne doit pas tourner autour du droit, de la loi

et des cours de justice. Si les patrons de France Télécom, condamnés pour harcèlement moral institutionnel sortent libres, avec seulement quelques milliers d'euros d'amende à payer, ils doivent être frappés d'indignité. Et il faudra que le monde du travail interpelle les élu.e-s de la nation pour durcir la loi sur le harcèlement moral institutionnel, avec des peines plus lourdes et des amendes dissuasives, mais aussi pour insister sur le recul de la prévention des risques dans les entreprises depuis les ordonnances Macron et la nécessité de rétablir les CHSCT sans lesquels ce procès n'aurait probablement pas eu lieu!

## AUTOUR DU PROCÈS

Après la publication des chroniques de première instance, « La raison des plus forts », on a renouvelé l'expérience : des artistes, auteur.rices, sociologues ont de nouveau posé leurs regards croisés sur les audiences du procès en appel en se faisant chroniqueurs judiciaires d'un jour :

<http://la-petite-boite-a-outils.org/category/proces-france-telecom/>

<https://proceslombard.fr/>

Pour prolonger ce travail, un projet de documentaire est en cours d'élaboration, pour lequel un appel aux dons a été lancé, à faire parvenir à Sud PTT...





# PROCÈS PÉNAL DE BRÉTIGNY

## LES ORGANISATIONS DU TRAVAIL, DU TRIBUNAL AU DÉBAT PUBLIC!

Au terme d'un procès hors-norme, le Tribunal correctionnel d'Évry a donc déclaré la SNCF coupable et en état de récidive, et a fixé l'amende unique à 300 000 €. Il a relaxé RFF (aujourd'hui SNCF-Réseau) et le Dirigeant de Proximité Laurent Waton. Le Tribunal ne s'est pas arrêté à la seule mécanique du retournement de l'éclisse, et à la théorie de la cause métallurgique indécélable, avancée par la SNCF pour écarter toute responsabilité. Il a au contraire examiné la centralité des organisations du travail, profondément démantelées par la « révolution managériale » initiée à la fin des années 1980, et il s'est attaché à interroger le concret du travail et de la gestion de la sécurité, c'est-à-dire l'existence ou non :

- d'un personnel suffisant, calibré non pas à la mesure d'un gain de productivité mais des exigences de maintenance renforcée d'installations vieillissantes.
- d'une connaissance des installations (impliquant des conditions concrètes de transmission des savoirs);
- d'une bonne coopération entre les agents et services, et non pas une individualisation par mise en concurrence interne et externe;
- d'une certaine stabilité des organisations, et non pas de restructurations permanentes qui font perdre les repères
- d'une capacité à rendre compte de la réalité des situations, plutôt qu'une incitation tacite au mensonge pour remonter à la gouvernance de l'entreprise l'image qu'elle exige pour justifier les politiques de productivité.

Il y a d'ailleurs de grands absents dans cette procédure : les dirigeants de la SNCF (Guillaume Pépy en tête), de RFF devenu SNCF-Réseau mais aussi les architectes de la politique ferroviaire depuis 25 ans (Elisabeth Borne notamment, que l'on retrouve à toutes les étapes). Ce drame est indissociable de l'idéologie du démantèlement technique du système ferroviaire, qui engendre d'énormes surcoûts de transaction (les coûts administratifs de la gestion d'une myriade d'entités juridiques), de l'ordre de 1,5 milliard d'euros par an à l'époque du drame.

Pour compenser, on a imposé la réduction des effectifs productifs (alors que les effectifs occupés à la gestion du système démantelé, eux, croissent), et la dégradation des conditions de travail de ceux qui restent (on détruit le travail vivant, ce qui amène le désinvestissement des agents ou leur épuisement, fait perdre la maîtrise de la production et de la sécurité, et au bout de la chaîne, des vies brisées par la mort ou de lourds traumatismes).

Mais pour SUD-Rail, le pire est que ces évolutions du management moderne n'ont pas été infléchies; elles ont redoublé d'intensité, laissant les salarié·e·s désemparé·e·s.

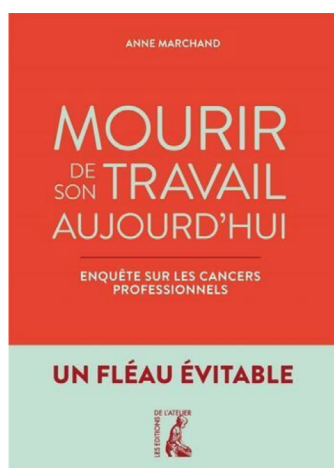
Aujourd'hui, ce débat sur les organisations du travail et leur lien avec le sens même d'un système social et économique doit être posé (France Télécom, Brétigny, bientôt le procès de l'accident mortel d'Eckwersheim).

À quoi bon cette « compétitivité » des entreprises, des services publics, des administrations, si le prix à payer sont des morts parmi les usager·ère·s (Brétigny) comme chez les salarié·e·s (France Télécom/Orange, Eckwersheim...) et des milliers de personnes abîmées psychologiquement et physiquement pour des vies entières.

Face à des choix politiques cruciaux pour l'avenir, où les discours relayés par les médias sont ceux qui continuent de promouvoir une logique néolibérale, il est urgent que la finalité des organisations du travail, et les moyens qu'on leur consacre, soient au centre du débat public, aux côtés des enjeux environnementaux, comme nécessairement liés entre eux!

# « METTRE UN TERME À L'ÉPIDÉMIE SILENCIEUSE DE CANCERS DU TRAVAIL »

ENTRETIEN AVEC ANNE MARCHAND



Sociologue et historienne de la santé au travail, co-directrice du Giscop 93, Anne Marchand publie un livre intitulé *Mourir de son travail aujourd'hui, enquête sur les cancers du travail* aux éditions de l'Atelier. Elle a accepté de répondre à nos questions.

**Le titre de ton livre évoque une enquête sur les cancers professionnels. De quelle enquête s'agit-il? Comment as-tu procédé?**

Ce livre rend compte d'une recherche que j'ai menée durant dix ans dans le cadre d'une reprise d'étude au terme de laquelle j'ai rédigé une thèse en sociologie et en histoire. J'ai eu la chance de pouvoir conduire cette recherche dans le cadre du Giscop 93 (Groupement d'intérêt scientifique sur les cancers d'origine professionnelle en Seine-Saint-Denis), un dispositif de recherche-action construit en partenariat avec des services hospitaliers du département (renvoyer au n° 17, avril 201, p. 5-6). Concrètement, les médecins partenaires signalent au Giscop tou-te-s leurs patient-e-s nouvellement diagnostiqué-e-s d'un cancer sur certaines localisations (broncho-pulmonaires durant ma recherche, urinaires aujourd'hui) et, avec celles et ceux qui acceptent de participer à l'étude, un-e collègue va conduire un entretien visant à reconstituer le plus finement possible leur parcours professionnel. Cette

reconstitution est soumise à une expertise collective de spécialistes des conditions de travail et d'exposition qui vont identifier (ou non) des expositions aux cancérogènes. Au terme de leur expertise, au regard de ces expositions et de la réglementation, iels vont préconiser (ou non) l'engagement dans une démarche de reconnaissance en maladie professionnelle. Il s'agit ensuite d'en informer le ou la médecin et la personne malade et de suivre leur parcours dans l'accès au droit de la réparation.

C'est le poste que j'ai occupé dans ce dispositif durant près de 7 ans et c'est à partir de ce formidable observatoire que j'ai pu mener mon enquête. Dans ce contexte de maladies graves et mortelles, avec le soutien financier de l'Institut national du cancer, j'ai pu développer une forme d'enquête particulière, davantage impliquée, qui m'a permis d'accompagner près de 200 salarié-e-s, retraité-e-s et leurs proches dans leurs démarches. Accompagner, cela signifie les écouter dans leurs hésitations, leurs doutes, les soutenir dans la rédaction de leurs courriers, entendre leurs difficultés, se rendre avec elle et eux au guichet des administrations, rencontrer leurs enfants, leur conjoint-e à leur domicile, explorer avec eux des fonds d'archives, etc. En parallèle, dans le cadre d'un partenariat construit avec le service risques professionnels de la Caisse primaire d'assurance maladie de Seine-Saint-Denis (CPAM 93), j'ai pu échanger avec les professionnel-le-s en charge de l'instruction des dossiers, les questionner sur tel ou tel aspect des dossiers transmis par les assuré-e-s que j'accompagnais. Au final, cette configuration d'enquête m'a donné accès à une somme d'observations et d'échanges qui n'aurait pas été possibles autrement.

**Chaque année, selon un dernier rapport remis au Parlement, de 50000 à 80000 nouveaux cas de cancer seraient liés au travail alors que moins de 1800 cas de cancer sont**

## **effectivement reconnus en «maladie professionnelle». Qu'est-ce qui freine cette reconnaissance?**

Les facteurs sont très nombreux et de nature diverse. Déjà, pour la plupart des personnes que j'ai accompagnées, le cancer du travail est de l'ordre de l'impensé. Il faut dire que la maladie survient des décennies après que ces personnes aient été exposées aux substances, jusqu'à 40 ou 50 ans dans certains cas. Elles ont le plus souvent ignoré avoir été au contact de ces toxiques. Bien peu d'entre elles sont alors en mesure d'imaginer un lien entre leurs activités passées et la survenue de leur maladie, d'autant plus dans un contexte où les campagnes de prévention sont exclusivement centrées sur les facteurs dits individuels comme le tabagisme, l'activité physique, l'alimentation. Ensuite, c'est quand elles sont gravement malades qu'elles sont censées se lancer dans les démarches de reconnaissance, au moment où elles sont très affaiblies par la pathologie et les traitements, que leur quotidien — mais aussi celui de leur entourage — est fortement bouleversé, que leurs revenus chutent... Surtout, c'est parce que cette reconnaissance dépend pour une grande part de leur capacité à trouver les preuves de leurs activités et de leurs expositions passées, preuves qui sont très souvent inaccessibles, parce qu'elles n'ont pas été fabriquées ou qu'elles n'ont pas été conservées. Il faut garder en tête que l'instruction de leur dossier se déroule selon le principe du contradictoire, c'est-à-dire que les deux parties concernées, l'employeur et le ou la salarié-e — aux intérêts divergents — sont invitées à argumenter sur la réalité du travail et des expositions : leur position est ici très inégale. La reconnaissance est un espace conflictuel qui ne dit pas son nom. C'est d'ailleurs souvent pour cette raison et parce que les barèmes d'indemnisation en maladie professionnelle sont peu élevés que bien des médecins du travail ou des assistant·e·s sociales préfèrent orienter les personnes victimes du travail vers les dispositifs d'invalidité, financés par nous tout·e·s et non par les seuls employeurs, et où la responsabilité du travail est rendue invisible.

## **Et, au contraire, quels sont les facteurs qui favorisent la reconnaissance de l'origine professionnelle de ces cancers?**

Ne pas rester seul·e, être soutenu·e par une association, un syndicat. C'est très important notamment pour cette question des preuves à fournir : ce fardeau ne doit pas reposer sur les personnes malades, à l'échelle individuelle. Au contraire! Face aux carences des pouvoirs publics en matière de traçabilité des expositions cancérigènes — regardez par exemple la valse des réglementations concernant les attestations d'exposition —, il est important de construire une mémoire du travail, d'être

attentif à la conservation des archives syndicales, notamment celles des CHSCT aujourd'hui disparus, de veiller à conserver du lien entre retraité·e·s, d'organiser des échanges sur les conditions de travail et d'exposition professionnelle, de formaliser progressivement l'expertise détenue par ces (ancien·ne·s) salarié·e·s, comme ont pu le faire par exemple les verriers de Givors, les mineurs de Moselle, les dockers de Nantes/Saint-Nazaire... Plus largement, il faut remettre du collectif dans ces démarches, dont la portée ne se limite pas à l'indemnisation des personnes malades du travail.

## **Est-ce que tu peux préciser?**

Obtenir réparation, c'est pour la personne concernée obtenir une indemnisation et d'autres droits annexes, différents selon qu'elle soit encore en activité ou déjà retraitée. Et ce n'est pas rien dans le contexte de la maladie! Mais c'est aussi faire reconnaître la responsabilité du travail et cela revêt un intérêt collectif. Il n'y a aujourd'hui pas d'autres indicateurs que le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles effectivement reconnu·e·s pour évaluer les effets du travail sur la santé. Dans ce contexte de sous-déclaration et de sous-reconnaissance, ces indicateurs contribuent fortement à déformer la réalité. Chaque déclaration en maladie professionnelle peut constituer un formidable moteur à l'échelle syndicale pour lancer une enquête sur les conditions de travail quand l'entreprise et l'activité existent toujours. Chaque maladie reconnue peut être considérée comme l'indice par excellence d'un danger à supprimer, dans une perspective de prévention. Par ailleurs, il faut garder à l'esprit les enjeux de financement. Le coût des maladies professionnelles (les rentes mais aussi les soins et traitements) est pris en charge par la branche AT-MP financée par les seuls employeurs. Les maladies du travail, non déclarées ou non reconnues, pèsent, elles, sur la branche maladie, financée par la collectivité.

## **En conclusion de ton ouvrage, tu en appelles à une «bifurcation écologique»...**

Oui! Le dispositif de réparation des maladies professionnelles doit faire l'objet de refontes et d'améliorations. Mais il faut surtout se donner les moyens de supprimer les dangers du travail à la source, de faire en sorte que plus personne ne meure demain de son travail. La crise écologique nous oblige à remettre en question nos modes de production et les process de travail, voir nos productions elles-mêmes. Ce pourrait être l'objet d'un débat public sur les productions utiles, qui ne nuisent pas à la santé des travailleurs/euses, des riverain·e·s, des consommateurs/trices, de l'environnement plus largement.

**Merci Anne, pour ton travail!**

# Accidents du travail-maladies professionnelles : des évolutions différenciées pour les femmes et les hommes

L'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) a publié en juin 2022 sa nouvelle photographie statistique de la sinistralité selon le sexe entre 2001 et 2019. Cette étude couvre les salarié-es du secteur privé et s'appuie sur les données de l'assurance maladie. Comme les précédentes, cette étude met en évidence plusieurs tendances.

## 1- Concernant les accidents du travail

La baisse globale des AT depuis 2001 (-11,1 %) cache une hausse des AT pour les femmes (+ 41,6 %).

Si depuis 2013 la tendance s'est inversée, avec une augmentation globale des AT (+6,1 %), le nombre d'accidents pour les hommes est resté stable (-0,1 %), celui des femmes connaît une progression importante (+18,3 %).

– les taux de fréquence des accidents entre les femmes et les hommes ont tendance à se rapprocher ;

– la gravité des AT est plus élevée pour les femmes (73,8 journées perdues par accident) que pour les hommes (67,9 journées) en 2019 dans tous les secteurs sauf dans le BTP ;

– le secteur des activités de service (santé, action sociale, nettoyage, travail temporaire) est le plus accidentogène pour les femmes. Les services, commerces et industries de l'alimentation occupent la deuxième place. Ces 2 secteurs totalisent 65 % des AT des femmes en 2019.

Dans le secteur des activités de service où les effectifs ont progressé de 22 % entre 2001-2019 et où les femmes sont majoritaires, la hausse des AT pour les femmes atteint 110 %, tandis les AT pour les hommes baissent de 13 %.

Dans 3 secteurs (les 2 cités plus haut plus le commerce non alimentaire) à prédominance féminine, la tendance des AT est à la baisse pour les hommes et à la hausse pour les femmes alors que les effectifs ont augmenté dans ces secteurs.

L'étude en conclut que dans ces secteurs les femmes occupent des postes exposés au risque d'AT et que les politiques de prévention ne les protègent pas suffisamment.

– dans les secteurs à prédominance masculine, le nombre d'accidents pour les hommes est soit stable (BTP) soit en diminution (industries transports, eau, gaz, électricité, livre et communication) tandis que celui des femmes augmente de 85 % et 55 %.

– les accidents mortels sont 11 fois plus nombreux pour les hommes et en augmentation de 35,5 % depuis 2013. Toutefois l'augmentation est plus importante pour les femmes (+40,9 %) que pour les hommes (35 %) dans tous les secteurs.

## 2- Concernant les maladies professionnelles

En 2019 les MP déclarées et reconnues concernent autant les femmes que les hommes dans les 9 branches d'activité. Entre 2001 et 2019 elles ont progressé de 108 % alors que l'effectif salarié progressait de 13,5 %. Toutefois cette progression a été plus forte pour les femmes (+158 %) que pour les hommes (+73,6 %). En 2019, 88 % des maladies déclarées et reconnues sont des troubles musculo-squelettiques (TMS).

59,3 % des MP concernent les femmes dans les 2 branches d'activité que sont les services, santé, action sociale, nettoyage et travail temporaire, les services, commerces et industries de l'alimentation dont supérettes supers et hypermarchés. On retrouve là les secteurs les plus accidentogènes pour les femmes.

49 % des MP concernent les hommes travaillant dans les secteurs du BTP et de la métallurgie.

Quelques points marquants :

– dans le secteur des industries transports, eau, gaz, électricité, livre et communication le nombre de MP a littéralement explosé tant pour les femmes (+376,3 %) que pour les hommes (+345,8 %).

– dans les services, santé, action sociale, nettoyage et travail temporaire les MP déclarées et reconnues pour les femmes a progressé de 400 % et dans les activités de service (banques assurances, administrations) les MP ont connu une augmentation de 346 % pour les hommes.

## Taux de fréquence et gravité

En 2016 le taux de fréquence des TMS est plus élevé pour les femmes (17,8) que pour les hommes (11,5) et est beaucoup plus important chez les ouvriers (35,4) que chez les cadres.

L'indice de gravité des TMS touchant les femmes est aussi bien supérieur à celui des hommes dans toutes les catégories socioprofessionnelles. L'indice de gravité des TMS des ouvrières est 3 fois plus élevé que celui des ouvriers (31,8 contre 10,7).

## 3- Concernant les accidents de trajet

Les femmes sont plus concernées par les accidents de trajet avec arrêt (54,2 %) que les hommes (45,8 %). Depuis 2015 le nombre de ces accidents progresse de 15 % pour les femmes et 14 % pour les hommes.

C'est le secteur, santé, action sociale, nettoyage et travail temporaire qui est le plus accidentogène autant pour les femmes que pour les hommes avec toutefois une augmentation plus importante pour les femmes depuis 2001.

Ce secteur compte aussi la plus forte mortalité liée aux déplacements professionnels pour les hommes (53 décès) et les femmes (24 décès) en 2019.



## Conclusion

Le secteur des services (santé, action sociale, nettoyage et travail temporaire) cumule le plus grand nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour les femmes et d'accidents de trajet pour les femmes et les hommes de tous les secteurs étudiés. Le BTP reste un secteur particulièrement accidentogène pour les hommes.

Cette analyse sexuée permet de mettre en évidence des tendances qui se confirment depuis plusieurs années dans des secteurs professionnels à prédominance féminine. Elle montre également que les femmes occupent des postes de travail dont les activités les exposent à des risques d'accidents, de maladies professionnelles mais qui ne font pas l'objet ni d'évaluation, ni de politiques de prévention.

L'étude milite pour une véritable prise en compte différenciée des expositions aux risques selon le sexe comme le prévoit la législation. En effet l'article L 4121-3 du Code du travail stipule : « *L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.* »

Dans une déclaration du 4 septembre 2020 le conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) soulignait que la mise en œuvre de cette obligation faisait souvent défaut dans les entreprises et que le prochain plan santé travail devrait en faire une action prioritaire. Difficile de la trouver parmi les 132 pages du 4<sup>e</sup> plan 2021-2025!

En revanche il est important que les équipes syndicales s'efforcent d'avoir une approche genrée des conditions et de l'organisation de travail, dans l'analyse des risques professionnels pour réduire et limiter les atteintes à la santé des travailleuses du fait du travail. Pour initier cette démarche il peut être intéressant de partir des indicateurs sexués et d'interroger les raisons pour lesquelles les femmes ont plus d'accidents ou de TMS dans cet atelier, ce service. Une enquête syndicale peut produire des leviers d'action intéressants pour progresser dans la prévention en faveur de toutes et tous.

## Focus sur les chutes au travail, une étude de la CNAM

Près de 6 accidents sur 10 sont des chutes au travail dont 58 % des chutes de plain-pied, 23 % des chutes de hauteur et 18 % des chutes dans les escaliers.

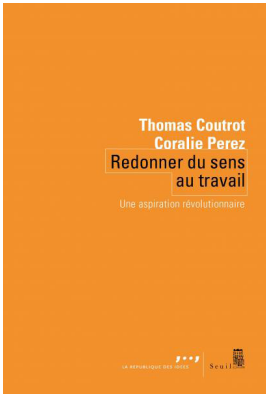
### Un coût plus important

La prise en charge de ces accidents représente 25 % des dépenses annuelles de la branche AT/MP, soit plus d'1,1 milliard d'euros. Le coût moyen d'un arrêt lié à une chute au travail est de 3700 €, soit un tiers de plus que la moyenne constatée pour l'ensemble des accidents (2900 €) et les chutes de hauteur ont encore un coût plus important (4400 €). La différence de coût s'explique principalement par la durée des arrêts de travail qui pour les chutes est en moyenne de 73 jours alors qu'elle est de 58 jours pour les autres arrêts de travail. Les chutes au travail entraînent de plus graves séquelles que les autres accidents du travail, elles représentent 29 % des incapacités.

Quand on examine dans le détail ces dépenses, 55 % financent les indemnités journalières (600 millions), 32 % les rentes pour incapacité permanente (350 millions) et les 12 % restant les frais médicaux (130 millions).

### Des secteurs plus accidentogènes que d'autres

Les chutes de plain-pied concernent principalement le secteur sanitaire et médico-social, le travail temporaire, le commerce de détail..., les chutes de hauteur, les transports routiers de fret et le déménagement, les travaux de construction... et les chutes d'escalier l'aide à domicile, le nettoyage et les restaurants. Il est à souligner que les chutes au travail touchent plus fortement les entreprises de taille moyenne. Tous les secteurs d'activité sont concernés par les chutes à des degrés divers, ce qui nécessite une approche globale de prévention dans ces secteurs ainsi qu'une approche par situation de travail qui expose intrinsèquement à un risque de chute (hauteur, escaliers, engins...) ou qui implique des déplacements d'un point à un autre. *Des enquêtes approfondies portant sur les accidents liés aux chutes au travail et comprenant des préconisations adaptées aux espaces de travail (voie de circulation, encombrement des sols...), aux sols (nettoyage, revêtement antidérapant...), à l'environnement de travail (éclairage, bruit, température...) sont de nature à mettre en place des mesures de prévention de nature à réduire voire à supprimer les accidents.*

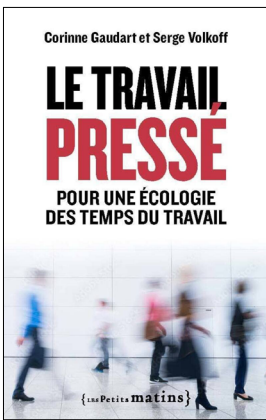


## **REDONNER DU SENS AU TRAVAIL. UNE ASPIRATION RÉVOLUTIONNAIRE, THOMAS COUTROT ET CORALIE PEREZ**

Démissions en chaîne, refus des *bullshit jobs*, méfiance vis-à-vis des grandes entreprises, préférence pour le télétravail, réhabilitation des activités manuelles, réorientations en milieu de carrière : les questionnements sur le sens du travail n'ont jamais été aussi nombreux. La pandémie a provoqué un débat sur les travailleurs « essentiels », qui sont pourtant moins payés et considérés que les « premiers de cordée ». Quant à la crise écologique, elle impose de réorienter nos emplois. À l'heure où le management par les chiffres a envahi le secteur privé comme la fonction publique, il est crucial de s'interroger sur le contenu et la finalité de nos activités professionnelles. Il fut un temps où l'on cherchait avant tout à occuper un emploi. Aujourd'hui, il se pourrait bien que la priorité soit donnée au sens du travail. C'est là que se produit actuellement une révolution, guidée par les nouvelles exigences sociales et les défis écologiques.

**Thomas Coutrot** est statisticien et économiste, chef du département Conditions de travail et santé de la DARES au ministère du Travail de 2003 à 2022.

**Coralie Perez** est socio-économiste, ingénieure de recherche à l'université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne et membre du Centre d'économie de la Sorbonne.



## **LE TRAVAIL PRESSÉ, POUR UNE ÉCOLOGIE DES TEMPS DU TRAVAIL, CORINNE GAUDART ET SERGE VOLKOFF**

Le modèle de la hâte tend à s'imposer dans le monde professionnel. Les exigences d'intensité, de réactivité, d'adaptabilité dessinent un faisceau de contraintes pesant sur les temps du travail. Cet ouvrage rend compte d'histoires de travail cumulées lors d'études menées dans de multiples secteurs : ouvriers de l'automobile, de la sidérurgie ou du BTP, pâtisseries, horticulteurs, infirmières et aides-soignantes, agents administratifs et encadrants, etc. Ces femmes et ces hommes vivent des expériences communes relatives aux injonctions contradictoires de faire « vite et bien », à l'impossibilité de prendre le temps nécessaire pour acquérir et faire circuler des savoirs professionnels... tout en ayant le sentiment que les difficultés qu'ils éprouvent leur sont personnelles.

Les auteurs décrivent les rouages de ce modèle de la hâte, ses méfaits, mais aussi les stratégies et les ruses déployées dans l'activité quotidienne, individuelle et collective, pour le contrer. De ces histoires se dégagent les temps essentiels, ceux grâce auxquels on peut faire vivre son expérience, défendre sa santé et redonner au travail tout son sens : le temps pour transmettre, pour construire avec les autres, pour créer. En partageant ces tranches de vie, les auteurs veulent susciter une réflexion collective sur les manières d'agir autrement, plaidant pour une « écologie des temps du travail ».



## **ENTRE MANAGEMENT ET SANTÉ AU TRAVAIL, UN DIALOGUE IMPOSSIBLE, COLLECTIF**

Certaines méthodes de management peuvent être pathogènes, ce n'est pas un scoop. Les auteurs explorent la question des liens entre management et santé au travail du point de vue du dialogue – impossible ? – entre employés, employeurs et professionnels de la santé au travail.

Les médecins du travail entendent fréquemment des salariés en situation de souffrance au travail dire « si on avait moins de directeurs, ça irait bien mieux dans la boîte », ou bien « mon patron est nul, il a besoin d'être formé ». Certes, les méthodes et les choix managériaux peuvent avoir un effet pathogène sur les salariés. Mais peut-on régler ces problèmes de santé au travail uniquement en formant mieux les directeurs, ou bien simplement en supprimant leurs postes ? Les services de santé au travail peuvent-ils constituer une réelle ressource pour les managers ? Sur la base d'enquêtes de terrain menées par des sociologues et des ergonomes, cet ouvrage explore quelques aspects du management dans une perspective d'exigence, et non uniquement pour les dénoncer. Les managers doivent pouvoir mieux faire : ils doivent porter un regard critique sur leurs propres pratiques, mais aussi questionner les systèmes dans lesquels ils déploient leur activité. Les services de santé au travail, pris entre le risque d'être perçus comme des menaces et leur volonté de non-ingérence dans la gestion d'entreprise, peuvent-ils leur venir en aide ? Un véritable dialogue entre employés, employeurs et professionnels de la santé est-il possible pour transformer le travail ?