

Union
syndicale
Solidaires

ET VOILÀ

Le bulletin santé
et conditions
de travail
pour les équipes
syndicales

ACCIDENTS
DE TRAVAIL



Pour agir,
parles-en à ton
syndicat !

Union
syndicale
Solidaires

LES EMPLOYEURS
SONT RESPONSABLES

Notre plan d'action contre les accidents du travail et les accidents de service

Accidents du travail, burn out, décès... Tout le monde devrait rentrer chez soi en vie et en bonne santé après sa journée de travail. Pourtant, en France, plus de 3 décès par jour sont liés au travail : accidents du travail, de trajet ou maladies professionnelles. En 2023 ? L'Assurance maladie a recensé 1287 décès, dont 759 dus à des accidents du travail, 332 à des accidents de trajet et 196 à des maladies professionnelles.

Ces conséquences du travail sur la santé sont peu présentes dans les débats publics et politiques. Elles sont aussi niées ou minimisées par les employeurs et l'encadrement, qui mettent tout en œuvre pour dissuader les salarié-es de faire une déclaration, pour éviter de faire face à leurs responsabilités.

C'est pour rendre cette question visible dans l'espace professionnel que Solidaires a mis en place un plan d'action contre les accidents du travail (dans le privé) et les accidents de service (dans la fonction publique).

Réparation individuelle, prévention collective

Son premier objectif est de mettre à disposition des outils pour armer les salarié-es et les équipes syndicales qui les accompagnent : expliquer ce qu'est un accident du



travail, comment le déclarer, obtenir réparation, pouvoir reprendre le travail dans de bonnes conditions avec un reclassement si nécessaire et sans risque de rechute ou d'aggravation de l'état de santé.

Mais si la question des accidents du travail doit être abordée sous l'angle de la réparation individuelle, elle doit aussi l'être sous celui de la prévention collective. En effet, tout accident survenu sur le lieu de travail devrait être un signal d'alerte sur les conditions de travail et l'occasion d'interroger l'organisation du travail, dans un but de prévention des risques professionnels. C'est pourquoi le plan d'action vise aussi, et c'est son deuxième objectif, à inciter nos équipes à faire des accidents du travail un enjeu collectif. Cela nécessite d'enquêter, d'interroger les raisons de l'accident, les conditions dans lesquelles exerce le ou la salarié·e (son statut, sa formation...) et de les mettre en débat sur le lieu de travail. Cela implique également d'impliquer les instances représentatives du personnel pour qu'elles s'investissent dans le suivi et la mise en visibilité des atteintes à la santé d'origine professionnelle : Comité social et économique (CSE) et Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans le privé, Comité social et Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) dans la fonction publique.

Troisième objectif, enfin : nous pensons que là où c'est possible, il pourrait être intéressant de lancer dans l'entreprise, dans un service ou un atelier une campagne pour lutter contre les accidents du travail, en y associant les salarié·es.

La boîte à outils

Pour aider les équipes locales à mettre en œuvre ce plan d'action, des temps de formation, d'échange, de mise en réseau sont nécessaires. C'est pourquoi chaque Solidaires local est invité, au cours du premier semestre 2025, à organiser une réunion de présentation des outils existants, sous la forme d'une journée de formation syndicale et de retours d'expérience, en invitant là où c'est possible un·e médecin du travail, un·e inspecteur·trice du travail, les associations disponibles localement... de façon à visibiliser ou construire le réseau local d'action contre les accidents du travail et les accidents de service. Il s'agirait alors d'identifier les obstacles rencontrés dans les entreprises et les administrations dans l'accompagnement syndical des accidents du travail, les besoins pour les surmonter, les services où pourraient être menées des campagnes plus ciblées.

Les Assises de la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses, organisées avec la CGT, la FSU et des associations spécialisées pour la deuxième année consécutive les mardi 25 et mercredi 26 mars 2025, seront un autre temps fort d'échange sur la question. Enfin les Solidaires

locaux prépareront comme chaque année des actions pour le 28 avril 2025, journée internationale pour la sécurité et la santé au travail.

Pour mener à bien le plan d'action, les structures disposent de plusieurs outils, tous disponibles en ligne :

- Des tracts de contact à destination des salarié·es (un pour le privé, un pour le public) ont vocation à être diffusés largement pour mieux faire connaître le sujet des accidents du travail.
- Une fiche pratique à destination des salarié·es vise à leur donner des informations sur la façon de procéder si l'on est victime d'un accident du travail.
- Une affiche et un visuel de campagne sont destinés à être diffusés largement pour faire connaître la question.
- Des brochures ont été rédigées pour répondre aux besoins des équipes syndicales : « Faire des accidents du travail dans l'entreprise un enjeu collectif » pour le secteur privé (actualisée en 2024), et « Faire des accidents de service dans la fonction publique un enjeu collectif » pour la fonction publique.
- Enfin, les syndicats du Pays basque (CGT, FSU, LAB et Solidaires) ont imaginé un outil original, qui peut en inspirer d'autres, sous la forme d'un Protocole intersyndical contre les accidents du travail. Concrètement, les syndicats signataires s'engagent à s'accorder sur un mode opératoire en cas d'accident grave ou mortel : rassemblement, débrayage voire journée de grève le vendredi suivant, à midi.

Ce plan d'action est amené à être enrichi des mutualisations d'expériences à mesure que les équipes se le réapproprient.

Contact pour remonter vos questions ou initiatives : julie.lemazier@solidaires.org

Liens

[https://solidaires.org/se-former/catalogue-des-
formations/assises-de-la-sante-et-de-la-securite-
des-travailleuseuses-2025/](https://solidaires.org/se-former/catalogue-des-formations/assises-de-la-sante-et-de-la-securite-des-travailleuseuses-2025/)

[https://www.assurance-maladie.ameli.fr/sites/
default/files/rapport_annuel_2023_de
lassurance_maladie_-_risques_professionnels
d%C3%A9cembre_2024.pdf](https://www.assurance-maladie.ameli.fr/sites/default/files/rapport_annuel_2023_de_lassurance_maladie_-_risques_professionnels_d%C3%A9cembre_2024.pdf)

<https://assises-sante-travail.ouvaton.org/>

[https://solidaires.org/sinformer-et-agir/actualites-
et-mobilisations/locales/protocole-intersyndical-
pays-basque-contre-les-accidents-du-travail/](https://solidaires.org/sinformer-et-agir/actualites-et-mobilisations/locales/protocole-intersyndical-pays-basque-contre-les-accidents-du-travail/)

3 questions à

« AGIR CONTRE L'INVISIBILISATION DES CANCERS PROFESSIONNELS »



ENTRETIEN AVEC MARIE-CHRISTINE CABRERA LIMAME

Infirmière de santé au travail retraitée, membre des GISCOPE 93 et GISCOPE 84, de l'Association Henri Pézerat. Elle assure des consultations dans le cadre du CARCOP (Consultation d'aide à la reconnaissance de cancers d'origine professionnelle sur Lyon et Roanne).

Comment as-tu été amenée à t'intéresser aux cancers professionnels de salarié·es du secteur du nettoyage ?

Dans le cadre du GISCOPE 84¹, nous avons mis en place un

¹ Le Groupement d'intérêt scientifique sur les cancers d'origine professionnelle et environnementale dans le Vaucluse (GISCOPE 84) rassemble des chercheur·euses et des experts bénévoles (médecins et infirmier·es du travail, militant·es d'associations sur la thématique de la santé au travail)

groupe de travail sur les activités de nettoyage, d'hygiène et de stérilisation. Des médecins de l'hôpital d'Avignon avaient fait le constat d'une nette augmentation de la prévalence de deux cancers, le lymphome non hodgkinien (LNH) le myélome multiple, chez des patient·es. Il leur a été proposé de participer à une enquête permanente, afin d'identifier les expositions professionnelles ayant pu être en cause dans la survenue de ces pathologies. L'activité de nettoyage est apparue comme une dominante chez nombre de ces patient·es, soit exercée à titre principal (des salarié·es de la propreté), soit comme activité inhérente aux activités de production dans l'automobile, l'agroalimentaire, la réparation ou l'industrie. Tout le monde nettoie ! On utilise pour cela des produits qui sont dangereux pour la santé, mais qui sont rarement identifiés comme tels.

De quelle manière sont menées ces enquêtes avec les salarié·es ?

Le principe de l'enquête est de conduire avec les patient·es un long entretien pour reconstituer le plus finement possible leur parcours professionnel. Il s'agit d'analyser le travail réel : les produits utilisés, mais aussi le type de gants ou de protection, la dilution, la manière de l'appliquer, etc. L'identification des produits en cause dans les maladies est parfois difficile, car les salarié·es ne se rappellent pas toujours du nom des produits utilisés, certain·es ne disposent pas de fiches de données de sécurité ou n'y ont plus accès. Sans compter que la composition des produits change avec le temps : impossible de retracer la composition des produits

3 question à (suite)

utilisés dans les années 1960 ou 1970. Même aujourd'hui, comme le faisait remarquer un toxicologue, à moins de 5%, une substance n'est pas identifiée dans la liste des composants.

Mais lorsque nous y arrivons, cela permet de faire évoluer la prévention. Nous avons par exemple réussi à identifier dans des produits de marque Mir la présence de bronopol, un produit biocide qui est libérateur de formaldéhyde (c'est-à-dire qu'il libère du formaldéhyde à l'usage), elle-même substance classée cancérigène avéré. Celui-ci devrait être retiré à terme de la composition des tous les produits détachants ou décapants. La silice a aussi été identifiée dans la composition de produits de nettoyage en poudre.

A quoi ces enquêtes aboutissent-elles ?

L'objectif est d'obtenir la reconnaissance de ces cancers comme maladie professionnelles. Une fois les trajectoires professionnelles reconstituées, nous accompagnons les salarié-es pour constituer leur dossier de reconnaissance devant les CRRMP¹ si besoin. Nous avons ainsi obtenu cette reconnaissance auprès du CRRMP d'Auvergne-Rhône-Alpes pour une salariée atteinte d'un lymphome, qui a travaillé durant dix ans comme ouvrière dans une

¹ Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, qui statue sur le lien de causalité entre la maladie et le travail lorsque l'affection ne relève pas d'un tableau de maladie professionnelle.

entreprise de produits d'entretien et qui avait été exposée à de nombreux cancérigènes, dont le formaldéhyde, des solvants chlorés et des hydrocarbures.

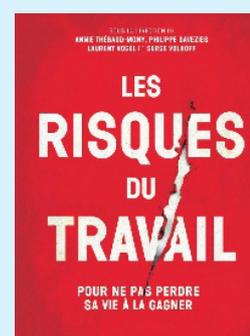
Pour faire aboutir plus de dossiers, il faudrait que les services de santé au travail aient le temps et les moyens (en formation notamment) de retracer les curriculum laboris des salarié-es et être en mesure de faire le lien entre les pathologies et l'exposition aux produits chimiques. Mais la formation dans ce domaine des personnels de santé au travail est très insuffisante.

Plus largement, il s'agit aussi de mettre en évidence le caractère genré des expositions professionnelles. Les secteurs de l'aide à la personne et du nettoyage sont très féminisés, et les emplois sont occupés par des femmes souvent issues de la migration, très précaires, et qui se posent avant tout la question du salaire et pas de leur santé au travail. Comme il s'agit de femmes, on considère qu'elles savent faire le ménage et on les oriente massivement vers ce type d'emploi. Il y a de manière générale une plus grande invisibilité des cancers professionnels chez les femmes : elles ne se sentent pas légitimes à considérer qu'elles sont exposées professionnellement, ou à demander la reconnaissance d'une maladie professionnelle.

Bibliographie



Anne MARCHAND, Mourir de son travail aujourd'hui - Enquête sur les cancers professionnels, Editions de l'Atelier, 2022.



Les risques du travail : Pour ne pas perdre sa vie à la gagner - Ouvrage dirigé par Annie Thébaud-Mony, Philippe Davezies, Laurent FOGEL et Serge Volkoff, Editions La Découverte, 2015.

AMIANTE À L'ÉCOLE : LA CAMPAGNE DE SUD EDUCATION



En France, l'amiante, produit hautement cancérigène, a été largement utilisé pendant des décennies, sous différentes formes et mêlé à tous types de matériaux. Il n'a été interdit dans les constructions qu'à partir du 1er juillet 1997. Ainsi, tous les établissements scolaires construits avant cette date contiennent très certainement de l'amiante.

Fin 2023, SUD éducation lance une vaste campagne sur l'amiante dans l'Éducation Nationale.

La campagne s'est tout d'abord concentrée sur l'obtention des DTA (Dossier Technique Amiante), obligatoires pour chaque établissement. Ceux-ci précisent la présence d'amiante, les lieux concernés, le degré de dégradation des matériaux et les mesures à prendre (Score 1, 2 ou 3, EP : évaluation périodique, AC : action corrective de niveau 1 ou 2). En cas de présence d'amiante, en particulier si les matériaux sont dégradés, un rapport de force s'installe afin que les endroits concernés soient réparés ou condamnés, avec l'objectif in fine de les voir désamiantés et que la réglementation sur la signalétique soit appliquée pour informer du danger.

La campagne est pilotée par un comité de suivi constitué de camarades des syndicats départementaux qui sont engagés dans cette campagne, ainsi que de camarades de la commission exécutive et de la commission Et voilà le travail ! de la fédération.

Voici deux exemples d'actions menées sur le terrain.

Dans l'Eure, les militant-es de SUD éducation 76/27 ont réussi à obtenir l'ensemble des DTA des collèges du département, et ont saisi la CADA (Commission d'Accès aux Documents Administratifs) pour obtenir les DTA des autres écoles et établissements. Grâce à cela, un camarade a remporté un bras de fer dans son collège, l'établissement Pierre Corneille au Neubourg. Le rapport de repérage de 2021 inclus dans le DTA indiquait notamment que des dalles vinyles amiantées cassées et fissurées étaient classées en catégorie AC2 (action corrective de niveau 2) dans des bâtiments où se trouvent l'administration et des salles de classe. Son premier réflexe : remplir une fiche RSST (registre santé et sécurité au travail) en s'appuyant sur les écrits du DTA. Aussitôt, l'ISST (Inspectrice Santé et Sécurité au Travail) du rectorat de Rouen contacte le principal de l'établissement. Elle lui demande de réagir très rapidement sur les endroits signalés AC1 (remplacement, recouvrement ou protection avec, en attendant, suppression des passages, des frottements et de l'entretien) et AC2

(condamnation des lieux et mise en œuvre des mesures dites d'empoussièrement), et de prendre l'attache du conseil départemental de l'Eure afin que des mesures urgentes soient prises. Des travaux, effectués cet été, ne sont pourtant pas à la hauteur des risques. L'encapsulage ou le désamiantage des sols n'est prévu qu'aux vacances d'automne.

40 collègues ont déposé une fiche d'attestation d'exposition. La médecine de prévention est attendue pour rencontrer les collègues présentes actuellement, mais aussi celles et ceux qui ont travaillé dans le collège par le passé, donc ont été exposés à l'amiante. La médecine scolaire doit également intervenir auprès des élèves soumis au risque. Une signalisation amiante a été installée sur les portes d'entrée du bâtiment. Face à ces résultats, une représentante de la FSU élue en F3SCT (formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail) est venue déposer un signallement de DGI (Danger Grave et Imminent), et a relancé la DSDEN pour obtenir une enquête paritaire rapide. Une belle victoire pour notre camarade et notre syndicat, même si le combat n'est pas terminé.

En octobre 2023, à la cité scolaire de Ferney-Voltaire dans l'Ain, des camarades de SUD éducation Ain se sont battus pour faire reconnaître le danger grave et imminent lié à l'amiante. En juin 2024, au bout de 9 mois de lutte, l'inspection

du travail a été saisie. En novembre 2024, ces camarades ont repris contact avec l'inspection du travail car iels étaient sans nouvelle ni de la F3SCT ni de l'administration.

L'inspection du travail les informe que la démarche de sa saisine n'a pas été respectée et que la procédure est à recommencer. Les deux principales difficultés ont été de tenir bon face à l'administration et de faire appliquer les textes par des membres d'instances qui ne sont parfois pas suffisamment formé-es au risque amiante et à la procédure DGI. La parole des personnels peine encore à être entendue. Petite victoire à l'été 2024: la région a débloqué 530 000 € pour désamianter une partie du lycée. Le collège, par contre, qui dépend du département, n'a pas été désamianté.

SUD Education revendique :

- la mise à disposition des DTA et leur mise à jour
- l'affichage de la présence d'amiante,
- le suivi médical des élèves, étudiant-es et personnels exposé-es,
- la mise à l'abri des élèves, étudiant-es, personnels dans des locaux provisoires de qualité, à l'écart des travaux,
- la formation effective au risque amiante de tous les personnels,
- la mise à l'ordre du jour dans les meilleurs délais du dossier amiante dans les instances santé sécurité et conditions de travail des académies et des établissements du supérieur,
- la révision des normes en matière d'amiante, l'utilisation de nouvelles techniques de mesures de la présence d'amiante et l'abaissement des seuils.

Communication du Diagnostic technique amiante : l'avis de la CADA

Le syndicat SUD Santé Sociaux 56 avait saisi la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA), à la suite du refus opposé par le directeur général du Groupe Hospitalier Bretagne Sud à sa demande de communication d'une copie du dossier technique amiante (DTA) de 2015.

La CADA rappelle que l'article L124-2 du code de l'environnement qualifie d'informations relatives à l'environnement, toutes les informations disponibles, quel qu'en soit le support, qui ont notamment pour objet « l'état des éléments de l'environnement, notamment l'air, l'atmosphère, l'eau, le sol, les terres, les paysages, les sites naturels, les zones côtières ou marines et la diversité biologique, ainsi que les interactions entre ces éléments », « les décisions, les activités et les facteurs, notamment les substances, l'énergie, le bruit, les rayonnements, les déchets, les émissions, les déversements et autres rejets », « l'état de la santé humaine, la sécurité et les conditions de vie des personnes, les constructions et le patrimoine culturel, dans la mesure où ils sont ou peuvent être altérés par des éléments de l'environnement, des décisions, des activités ou des facteurs mentionnés ci-dessus ».

La commission « estime que les DTA, dès lors qu'ils concernent l'état de l'air et son effet sur l'état de la santé humaine, la sécurité et les conditions de vie des personnes, comportent des informations relatives à l'environnement au sens des dispositions mentionnées au point précédent et relèvent à ce titre du régime d'accès organisé par les articles L124-1 et

suivants du code de l'environnement ».

La CADA « souligne qu'en vertu des dispositions du II de l'article L124-5 du code de l'environnement, l'autorité publique ne peut rejeter une demande portant sur une information relative à des émissions de substances dans l'environnement, notion précisée par la Cour de justice de l'Union européenne dans ses arrêts C-673/13 et C-442/14 du 23 novembre 2016, que dans des cas limités (politique extérieure de la France, sécurité publique ou défense nationale, ou encore déroulement des procédures juridictionnelles, recherche d'infractions pouvant donner lieu à des sanctions pénales ou, enfin, droits de propriété intellectuelle). Ces dispositions n'autorise pas l'autorité administrative à en refuser la communication « au motif qu'elle comporterait des mentions couvertes par le secret des affaires ou le secret de la vie privée ».

Enfin, la CADA rappelle qu'en matière d'informations environnementales, il appartient à l'autorité administrative d'apprécier l'intérêt d'une communication en procédant à une balance entre l'intérêt public servi par la divulgation et l'intérêt servi par le refus de divulguer. En application de ces principes, la commission estime que les documents sollicités sont communicables à toute personne qui en fait la demande en application de l'article L311-1 du code des relations entre le public et l'administration et des articles L124-1 et suivants du code de l'environnement (sous réserve, le cas échéant, de l'occultation préalable des éventuelles mentions couvertes par un secret protégé).

Avis CADA n° 20244094 du 03 juillet 2024



ACTUALITÉS JURIDIQUES

Exposition aux agents chimiques CMR : une traçabilité renforcée

A compter du 5 juillet 2024 les employeurs privés comme publics devront établir une liste des salarié·es exposé·es ou susceptibles d'être exposé·es aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction au cours de leur travail. Cette liste doit contenir les informations suivantes :

- les différentes substances auxquelles chaque salarié·e de l'entreprise ou du service est exposé·e ou susceptible de l'être ;
- la nature, la durée et le degré d'exposition si ces données sont connues.

Cette liste doit être communiquée : à chaque salarié·e concerné·e personnellement ; de manière anonyme au personnel de l'entreprise et du service ainsi qu'aux membres du CSE (dans le privé et du CSA, CSE ou CST dans la fonction publique) ; aux services de prévention et de santé au travail (et aux services de médecine de prévention dans la FPE et la FPT). Ces services intégreront les informations de la liste dans le dossier médical en santé au travail (DMST) de chaque personne concernée. Ces services seront également destinataires de toutes les actualisations et devront conserver ces informations pendant au moins 40 ans ; aux entreprises de travail temporaire pour les salarié·es concerné·es, à charge pour ces employeurs de les transmettre à leur propre SPST. Ces nouvelles dispositions vont contribuer à assurer une meilleure traçabilité au niveau individuel de l'exposition aux agents chimiques

CMR, même si les fiches individuelles d'exposition ne sont pas rétablies.

Textes : décret 2024-307 du 4 avril 2024 et articles R.4412-93-1 à 4 du code du travail

Actualisation des valeurs limites d'exposition professionnelles (VLEP)

Le décret du 4 avril 2024 fixe également de nouvelles valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) contraignantes pour plusieurs agents chimiques. La VLEP du benzène est abaissée à 0,5 ppm soit 1,65 mg/m³ d'air sur 8 heures à compter du 5 avril 2024 contre 1 ppm soit 3,25 mg/m³ d'air sur 8 heures précédemment et passe à compter du 6 avril 2026 à 0,66 mg/m³ sur 8h et à 0,2 ppm. Des VLEP sont introduites pour 2 nouveaux agents cancérigènes : l'acrylonitrile et les composés du nickel.

Texte : décret 2024-307 du 4 avril 2024

La canicule intégrée à la liste des intempéries indemnisables

Après la neige, le gel, le verglas, la pluie, la canicule devient officiellement un motif de chômage technique pour les ouvriers du bâtiment et des travaux publics (BTP) en cas d'arrêt de chantier. Le dispositif pourra être déclenché en cas de vigilance orange ou rouge annoncé par Météo France.

Si cette décision peut représenter une avancée, elle ne concerne toutefois que le secteur du BTP

ACTUALITÉS JURIDIQUES (SUITE)

et elle reste insuffisante pour protéger la santé et la sécurité de salarié-es en cas de fortes chaleurs. A l'exception de quelques dispositions du code du travail, aucune mesure radicale n'est envisagée pour cesser le travail en cas de température extrême, comme par exemple la possibilité pour l'inspection du travail d'arrêter ou suspendre une activité en cas de mesures insuffisantes ou inadéquates.

En 2023, Santé publique France a enregistré onze accidents de travail mortels en lien possible avec la chaleur, accidents notifiés par la Direction générale du travail.

Texte : décret 2024-630 du 28 juin 2024

Prévention du risque radon

L'arrêté du 15 mai 2024 définit les règles spécifiques de prévention d'exposition professionnelle au radon provenant du sol c'est-à-dire du radon ayant une origine environnementale. Il précise les modalités de mise en place d'une « zone radon » et les vérifications associées dans le cadre du dispositif renforcé pour la protection des travailleurs.

Évaluation : le mesurage de la concentration d'activité du radon dans l'air du lieu de travail est effectué avec des appareils de mesure intégrée du radon à lecture différée, fournis et exploités par un organisme accrédité.

Si la concentration d'activité du radon dans l'air d'un lieu ou de locaux de travail situés à l'intérieur d'un bâtiment, ou d'un lieu de travail spécifique, dépasse le niveau :

- de 300 becquerels par mètre cube (Bq/m³) en moyenne annuelle, l'employeur doit établir un plan d'action et en assurer la traçabilité. L'employeur doit, dans ce cas, engager des mesures de protection collective (ventilation, amélioration de l'étanchéité du bâtiment etc.) en commençant par celles qui peuvent être prises sans délai.

L'employeur dispose de trois ans maximum pour s'assurer de l'efficacité des mesures de réduction de l'exposition qu'il aura prises, et pour garantir que la concentration d'activité du radon dans l'air reste inférieure à 300 Bq/m³ en moyenne annuelle.

- de 1000 Bq/m³ en moyenne annuelle,

l'employeur devra engager sans délai des mesures de réduction pour abaisser, au maximum dans les douze mois, la concentration d'activité du radon en dessous de ce niveau.

« **Zone radon** » : en cas d'impossibilité pour l'employeur de mettre en place les mesures de réduction pour rester en deçà du niveau de référence de 300 Bq/m³ il doit déployer un dispositif renforcé, avec la mise en place d'une « zone radon ».

Cette zone est déterminée en fonction des résultats de mesures notifiés à l'inspection de radioprotection et de sûreté nucléaire (ASRN) pour s'assurer qu'aucun lieu de travail attenant ne contienne une concentration d'activité au radon supérieur à 300 Bq/m³ en moyenne annuelle.

L'employeur doit mettre en place une signalisation spécifique de la zone radon à l'aide d'un panneau, précisée dans l'annexe de l'arrêté. Sous certaines conditions la zone radon peut être suspendue temporairement durant une opération et signalée comme « zone radon intermittente ».

En cas d'impossibilité d'établir une « zone radon intermittente » l'employeur doit réaliser une évaluation individuelle de l'exposition au radon préalablement à l'accès de chaque travailleur en zone radon avec le concours du conseiller en radio protection. Si les résultats concluent que le salarié est susceptible d'être exposé à une dose supérieure à 6 mSv sur douze mois glissants du au radon provenant du sol, l'employeur doit le considérer comme exposé au radon. Le salarié doit alors bénéficier du suivi médical renforcé et d'une surveillance dosimétrique individuelle (SDI).

Le guide actuel de la DGT va être mis à jour et complété de ces nouvelles dispositions.

La fiche outils de Solidaires **Le radon, un risque méconnu** (<http://la-petite-boite-a-outils.org/fiche-n-26le-radon-un-risque-meconnu/>), réalisée en octobre 2020, reste d'actualité et sera complétée prochainement.

Texte : arrêté du 15 mai 2024 entré en vigueur le 7 juin 2024

SNCF : DES PRIMES INDEXÉES SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL



Les échanges nourris autour des deux accidents du travail mortels de collègues cheminots de mars 2024 (à Bischeim et à Dijon) ont permis de mettre en lumière que toutes les activités SNCF sont en train de généraliser un système de primes collectives corrélées avec le nombre d'accidents du travail. Pour SUD-Rail, la question des accidents du travail est grave et ne doit pas faire l'objet de « challenges » pour l'obtention d'une prime mais bel et bien d'un travail de prévention pour les éviter. C'est une obligation de l'employeur de veiller à la sécurité, il ne peut donc pas se défaire de sa responsabilité sur les agent·es en les sanctionnant financièrement et ainsi tenter de faire baisser le nombre de jours d'absences pour cause d'AT, quand celui-ci est en hausse constante depuis presque 10 ans. Avec la mise en place des 33 CSE depuis janvier 2019, et la disparition des 600 CHSCT qui pré-existaient, les missions essentielles de prévention des risques professionnels sont de fait limitées. Le nombre de droits d'alerte pour danger grave et imminent, les enquêtes AT, les expertises pour risques graves ont ainsi considérablement diminué.

Primes sur AT, «quasi-accident» : un objectif exclusivement financier

Mise en place d'un système de quasi-accident systématique qui évite la déclaration d'AT ou dispositif de primes qui vise à limiter les déclarations d'AT : tout est bon pour faire baisser artificiellement les accidents du travail qui ont réellement lieu.

Pourquoi cette débauche d'énergie patronale pour éviter de déclarer des accidents du travail ? C'est bien simple : plus il y a d'accidents du travail, plus la SNCF voit augmenter son taux de cotisations AT/MP.

Une direction irresponsable

Au-delà de l'individualisation de la rémunération que SUD-Rail combat, ce choix de la direction d'indexer la part collective de la prime sur les accidents du travail est inadmissible :

- cette méthode crée un risque de stigmatisation et d'isolement de l'agent·e victime d'un accident du travail au sein de son collectif car en déclarant son AT, il entraînerait de fait la diminution ou la perte totale de la part collective de la prime, en provoquant des tensions et donc de la souffrance au travail ;
- cette méthode peut inciter les agent·es à ne pas déclarer les accidents du travail, ce qui peut avoir des conséquences graves et irréversibles pour la santé des agent·es (en cas de survenue après coup d'une invalidité par exemple). La direction insiste sur le caractère expérimental de ces dispositifs, mais lorsque ces dispositifs durent depuis plus de deux ans sur plusieurs établissements, on peut douter de son caractère... « expérimental » ! Partout, SUD-Rail initie des actions syndicales pour mettre fin à ces dispositifs, saisit les inspections du travail et engage des procédures juridiques pour faire interdire ces pratiques.

La sous-traitance fragilise la sécurité dans le ferroviaire

En 2023, cinq cheminots travailleurs sous-traitants du rail et un cheminot de la SNCF perdaient la vie au travail. Nous avons alerté sur cette situation mortifère. Le recours de plus en plus systématique à la sous-traitance multiplie les situations de coactivité impliquant les salarié·es SNCF et

les salarié·es d'autres entreprises intervenant dans les emprises ferroviaires. Ce constat est partagé par l'Établissement Public de Sécurité Ferroviaire qui écrit :

« on voit des contrats de pilotage qui sont très poussés d'un point de vue financier. Par contre, les pilotages sécurité d'un certain nombre de ces contrats -là, ça apparaît manquer vraiment de robustesse ». Si l'on considère uniquement la SNCF, en 2023, le bilan annuel des accidents du travail et des maladies professionnelles à la SNCF indique qu'un cheminot est mort au travail et quatre collègues sont décédé·es lors d'un accident de trajet. Si l'on ajoute les dix-huit collègues dont la CPR reconnaît le décès en tant que maladie professionnelle, cela fait 23 cheminot·es SNCF décédé·es à cause du travail en 2023.

Mourir ou se blesser au travail, ce n'est pas une fatalité !

Si les mort·es au travail sont l'aspect le plus visible des accidents du travail, il n'en demeure pas moins que chaque année, ces AT occasionnent des blessures physiques ou psychologiques pour des milliers de collègues. La fédération SUD-Rail a décidé depuis de nombreuses années de faire des AT une priorité. Cela passe par plus de prévention, plus de sécurité, plus d'effectifs, plus de contrôles mais aussi, plus de médiatisation, avec des communiqués de presse et des tracts systématiques.

La fédération SUD-Rail a interpellé le PDG de la SNCF, Jean-Pierre Farandou, pour prendre des mesures immédiates pour assurer la sécurité des agents et des circulations.

On ne veut plus aller au travail pour perdre sa vie !

PAR LA FENÊTRE OU PAR LA PORTE, UN FILM DE JEAN-PIERRE BLOC

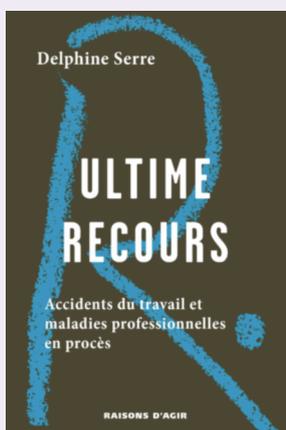


L'affaire France Telecom - Orange, racontée pour la première fois par celles et ceux qui ont mené le combat. Ce film est l'histoire du combat inédit des organisations syndicales, dont Sud-PTT a été le principal acteur, contre une direction d'entreprise animée « quoi qu'il en coûte » par la seule performance économique et financière. Ce qu'il en a coûté, ce sont 39 victimes recensées par le Parquet : 8 qui ont subi une dépression ou ont été mises en arrêt de travail, 12 qui ont tenté de se suicider et 19 qui se sont donnés la mort. Puis tous les invisibles, ceux et celles qui ont été cassés ou ont plié, qui n'ont pas pu ou pas voulu aller en justice ; ceux qui sont partis « par la fenêtre ou par la porte », qui ont tenté une échappée laissant derrière eux une part de leur histoire, de leur métier, de leur fierté professionnelle.

Au-delà de la simple dénonciation des dérives du management post-moderne, il nous a paru important de questionner le travail lui-même, sa finalité, son sens, les conditions dans lesquelles il se réalise, les nouveaux leviers dont l'action syndicale peut s'emparer. Car enfin, jamais les questionnements sur le travail (« intensification » et « ubérisation » du travail, démissions en chaîne, refus des « bullshit jobs », réorientations...) n'ont été aussi nombreux qu'aujourd'hui. Si notre film se veut la mémoire de « l'affaire France Télécom », il doit aussi servir à mettre le travail en débat.

<https://parlafenetreouparlaporte.fr>

ULTIME RECOURS - ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES EN PROCÈS, DELPHINE SERRES



La conquête de nouveaux droits ne se joue pas seulement dans les grèves et dans la rue. Elle se produit aussi dans des luttes que cache la grisaille de procédures juridiques rébarbatives. Grâce à une enquête sans équivalent qui prend en compte les points de vue de tous les acteurs, Delphine Serre décrit les procès mettant en cause la Sécurité sociale et la façon dont elle remplit sa mission de protection de la santé des salariés. D'un côté, des entreprises, poussées par des cabinets d'audit en quête de profit, cherchent à se dérober au financement des préjudices subis par leurs salariés au travail. De l'autre, des victimes sollicitent le juge pour faire reconnaître leur accident du travail ou leur maladie professionnelle, souvent en vain, surtout quand ce sont des salariés précaires, peu qualifiés, des femmes. L'efficacité de la guérilla judiciaire menée par les employeurs tranche avec le désarroi des travailleurs, désarmés pour faire valoir leurs droits. Dans ces luttes, avocats, juristes et juges jouent un rôle majeur, même si leur action est contrainte par la rigidité de certaines règles et par une justice surchargée. À travers ces procès se redessinent quotidiennement les contours des maux du travail, indemnisables ou non. Privés des moyens nécessaires à leur mise en œuvre, les droits sociaux risquent de devenir des principes sans effets.

Éditions Raisons d'Agir, 2024.

Delphine Serre est professeure de sociologie à l'université Paris Cité (Cerlis). Elle a publié aux Éditions Raisons d'Agir en 2009 *Les coulisses de l'État social. Enquête sur les signalements d'enfant en danger*.

Un infarctus survenu en télétravail reconnu comme accident du travail

Une salariée en télétravail est décédée à son domicile à la suite d'un infarctus, et pendant ses horaires de travail. La caisse primaire d'assurance maladie a considéré que cet accident étant survenu au temps (durant ses horaires de télétravail) et au lieu de travail (son domicile étant son lieu de travail) il est présumé imputable au travail conformément à l'article L1222-9 du code du travail : « L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale. »

L'employeur a bien tenté de contester la présomption d'imputabilité faisant valoir un état de santé fragile de la salariée allant même jusqu'à affirmer que la victime n'était pas en télétravail. Les arguments invoqués n'ont pas convaincu les juges qui ont rappelé que l'employeur ne démontrait pas que le décès résulterait d'une cause totalement étrangère au travail, seul moyen de renverser la présomption d'imputabilité. (CA Nîmes, 2 mai 2024, n°23/00507)

Si on fait le lien avec 2 autres arrêts rendus pour des accidents survenus en télétravail, l'un rendu par la Cour d'appel d'Amiens le 15 juin 2023, l'autre par la cour d'appel de Nîmes le 25 avril 2024, il en ressort que la date et l'heure à laquelle est survenu l'accident ainsi que les circonstances de l'accident vont être déterminantes pour qualifier l'accident, d'accident de travail.

Dans l'affaire jugée par la CAA d'Amiens, la salariée avait terminé son télétravail à 16 h 01, conformément à ses horaires de travail, et c'est en passant de son bureau en sous-sol à son habitation qu'elle avait chuté dans les escaliers. Les juges dans ce cas avaient estimé qu'il n'y avait pas d'accident du travail puisque l'accident s'était produit en dehors de son temps de travail.

Dans l'autre affaire les juges ont conclu que les « différents éléments ne permettent pas de déterminer la date de l'accident du travail dont se prévaut [la salariée] le fait qu'elle ait travaillé le 29 et le 30 mars 2022 étant sans incidence puisqu'il est nécessaire de connaître la date précise de l'accident et ne permettent pas par suite de lui accorder le bénéfice de la présomption définie par l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale ».

Il est possible de voter une expertise même si ce n'est pas expressément prévu dans l'ordre du jour de la réunion

La délibération par laquelle un CHSCT décide d'une expertise à l'occasion de l'examen d'un point de l'ordre du jour consacré à l'information sur un projet d'ajustement de la durée du temps de travail est valable.

Expertise et ordre du jour

Il existe une règle en vertu de laquelle un CSE ne peut valablement délibérer que sur les questions régulièrement inscrites à l'ordre du jour ou ayant un lien avec l'un des points de l'ordre du jour. Cette règle est intéressante, notamment lorsque les élus décident de voter une expertise en cours de réunion. Contrairement à ce que leur affirme parfois le président du CSE, il n'est pas nécessaire que ce vote ait été préalablement inscrit noir sur blanc dans l'ordre du jour dès lors qu'on peut bien le rattacher à l'un des points de l'ordre du jour de la réunion. Autrement dit, pour que la décision de se faire assister par un expert soit valable, il faut et il suffit qu'elle ait un lien avec un point inscrit à l'ordre du jour.

Illustration concrète tirée d'un arrêt de la Cour de cassation du 20 mars 2024

(*Cass. soc.*, 20 mars 2024, no 22-20.47)

L'affaire se déroule en 2022 au sein de La Poste. A l'occasion de l'examen d'un point consacré à « l'information au CHSCT du projet d'ajustement de la durée du temps de travail », et après avoir décidé par un vote majoritaire qu'une consultation devait être organisée, les élus du personnel décident de se faire assister par un expert. A l'appui de leur décision, ils évoquent l'existence d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

La Poste porte l'affaire en justice. Pour tenter d'obtenir du tribunal judiciaire l'annulation de la délibération du CHSCT, elle fait notamment valoir que les « dispositions de l'article L. 4614-8 du code du travail selon lesquelles l'ordre du jour des réunions du CHSCT est établi par le président et le secrétaire sont impératives ». Sous-entendu, la délibération adoptée par le CHSCT n'avait pas été inscrite à l'ordre du jour dans les conditions

légal. Elle devait donc être annulée. La demande est rejetée.

Pour les juges, dès lors que l'ordre du jour portait notamment la mention « information au CHSCT du projet d'ajustement de la durée du temps de travail », « la désignation d'un expert sur la question du projet d'ajustement et ses conséquences pour les conditions de travail des salariés avait un lien implicite mais nécessaire avec la question inscrite à l'ordre du jour ». La délibération adoptée par le CHSCT était donc valable.

D'autres exemples

L'existence d'un lien entre l'ordre du jour et la délibération adoptée en réunion a été admise dans les affaires suivantes :

– désignation d'un expert pour risque grave au cours d'une réunion dont l'ordre du jour prévoyait la mise en place d'une commission d'enquête à la suite de l'alerte émise par deux membres du comité concernant la situation d'une salariée s'estimant être victime de harcèlement moral. (Cass. Soc., 19 nov. 2014, no 13-21.523)

– décision d'un comité de solliciter une expertise pour risque grave au cours d'une réunion dont l'ordre du jour comportait un point relatif à l'examen de courriers adressés à l'employeur dénonçant un risque grave et sollicitant une réunion extraordinaire en vue de la désignation d'un expert. (Cass. soc., 12 sept. 2018, no 17-15.414)

– désignation d'un expert pour risque grave au cours d'une réunion dont l'ordre du jour prévoyait « l'évocation des événements survenus pouvant révéler des situations de risques psychosociaux, l'évaluation du niveau de gravité de ces risques et

l'obtention par la direction de l'exposé des actions qu'elle comptait mettre en œuvre ». (Cass. soc., 27 mai 2021, no 19-24.344)

Même tolérés pendant un temps par la hiérarchie, des propos sexistes peuvent justifier un licenciement

Dans cette affaire, un salarié est licencié pour faute simple pour avoir tenu de manière répétée des propos injurieux, dégradants, humiliants et à connotation sexuelle à l'encontre de plusieurs collègues féminines. La cour d'appel a jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse au motif que la sanction est disproportionnée, l'employeur n'ayant pas sanctionné plus tôt le comportement réitéré du salarié alors qu'il en avait connaissance.

La Cour de cassation a donné raison à l'employeur en rappelant que :

- nul ne doit subir d'agissement ayant pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant,
- l'employeur a une obligation de sécurité envers les salariées, et qu'à ce titre il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale et faire cesser notamment les agissements sexistes.

En conclusion, le comportement du salarié est bien fautif, il est constitutif d'une cause réelle et sérieuse fondant le licenciement, quelle qu'ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur.

Il est à noter que devant le conseil de discipline l'employeur n'envisageait qu'une mise à pied disciplinaire d'un mois et que le licenciement avait été demandé par un représentant syndical.

Cass.soc., 12 juin 2024, n-23-14.292

Les inscriptions pour les Assises de la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs sont ouvertes.

3 étapes : 1) Demandez un congé de formation syndicale auprès de votre employeur avant le 25 février 2025 / 2) Faites-vous inscrire par votre structure (Solidaires local, fédération ou syndicat national) auprès du Cefi / 3) Inscrivez-vous auprès des Assises : <https://assises-sante-travail.ouvaton.org/>

