

La mise à mort du Travail

Par Elisabeth CHARRIN

Suite à une émission¹ diffusée par France 3 sur la souffrance au travail, Elisabeth Charrin, psychologue spécialisée dans les conditions de Travail, nous donne son point de vue sur le contenu de ce documentaire.

La presse relate suicides professionnels et mal-être au travail comme un phénomène quelque peu nouveau et énigmatique. Le lien avec le travail semble maintenant assez évident pour générer un renforcement de la législation en vue d'une politique de prévention.

D'ailleurs, entre autres mesures, un 2^{ème} Plan Santé au Travail sur cinq ans est à l'étude par le ministère du travail pour 2010. Les partenaires sociaux dont l'UNSA ont été auditionnés à ce sujet début octobre.

Le documentaire¹ diffusé par FR3 est issu de 2 ans et demi d'enquête.

Sa force consiste à nous faire pénétrer dans le monde du travail, celui des entreprises « normales » dans leur quotidien, pour appréhender les rouages complexes de l'organisation du travail, soumise aux dures lois d'un nouveau capitalisme, qui s'attache à « faire travailler l'argent » d'une minorité au travers d'une idéologie de productivité devenue effrénée pour les salariés.

On assiste ainsi à quelques scènes de la vie ordinaire d'une plateforme téléphonique où les salariés sont tenus à un discours standard sans écart autorisé, d'employées d'un supermarché licenciées pour faute grave suite à leur participation à des élections syndicales, d'une cadre supérieure soudainement supervisée par un jeune cadre, de commerciaux mis en rivalité avec des objectifs toujours supérieurs, de chefs d'équipe suspendus à une prime de productivité mais sans moyens en personnel, de techniciens d'usine toujours soumis à une productivité accrue qui les amène à déployer les efforts physiques de sportifs de haut niveau...

Il apparaît une organisation uniquement tournée vers la performance illimitée et le profit forcené avec à la clé, non pas la moindre reconnaissance, mais des restrictions d'effectifs, des plans sociaux et des conditions de travail de plus en plus contraignantes pour ceux qui résistent et gardent leur emploi... pour un temps.

On avait cru avoir dépassé le taylorisme et le fordisme,

avoir évolué... Or, le documentaire montre que le monde du travail et de la consommation qui s'est construit depuis une trentaine d'années est centré sur un nouveau système de capitalisme actionnarial.

En effet, nombre d'entreprises familiales ont été rachetées par des groupes financiers, des fonds d'investissement, dont les salariés de sociétés devenues filiales se trouvent sur un marché féroce de concurrence internationale.

On retrouve ainsi les enseignes qui jalonnent les alentours des villes de France et de la planète (magasins de jouets, de vêtements, d'accessoires automobile, etc...).

Ces empires financiers aux mains de quelques investisseurs sont composés d'entreprises semblables en tous lieux, représentant une diversité d'activités interchangeables selon le niveau de rapport financier.

Une question : que devient le salarié dans ce monde-là ? un outil de production à étudier s'il est rentable, à presser davantage s'il peut donner plus et à évincer dans le cas contraire.

Travailler bien n'est plus suffisant puisqu'il faut surtout « faire plus avec les moyens du bord » donc « mal faire » ou « faire mal ».

Au service d'une telle cause on recourt à une cohorte de coachs et de spécialistes de l'optimisation peu enclins aux états d'âme.

L'idéologie repose sur un vocabulaire guerrier (« tordre le bras », « muscler son jeu », « occuper le terrain ») qui vise l'excellence et la destruction sans pitié du concurrent, voire du collègue.

Les salariés se trouvent aux prises d'injonctions paradoxales entre des procédures hyper contraignantes et un manque de moyens masqué par une incitation à l'autonomie (débrouillez-vous, faites preuve d'initiative, soyez responsables).

Et tous les échelons de la hiérarchie, dirigeants compris, se trouvent pris à la gorge.

Elisabeth CHARRIN

LOI du 20 août 2008 - Premières décisions

L Par quatre arrêts prononcés le 8 juillet 2009, la chambre sociale de la Cour de cassation statue sur les premières difficultés nées de l'application de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

Ce texte a profondément modifié les règles de représentativité des organisations syndicales dans l'entreprise.

Jusqu'à l'adoption de la loi, tout syndicat affilié à l'une des cinq grandes confédérations nationales considérées comme représentatives au niveau national (la Confédération générale du travail, Force ouvrière, la Confédération française démocratique du travail, la Confédération française des travailleurs chrétiens et la confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres) bénéficiait d'une présomption irréfragable de représentativité au niveau de l'entreprise.

Ainsi, il pouvait, de plein droit, désigner un délégué syndical, constituer une section syndicale, disposer de locaux et de panneaux d'affichage et présenter des listes au premier tour des élections professionnelles, sans avoir, depuis un arrêt du 27 mai 1997 à justifier de la présence des adhérents constituant la section syndicale ou de son activité au sein de l'entreprise.

Les autres organisations syndicales pouvaient, elles aussi, être reconnues comme représentatives au niveau d'une entreprise ou d'une branche d'activité et bénéficier des mêmes avantages, à condition qu'elles soient indépendantes et qu'elles démontrent leur influence dans l'entreprise compte tenu de leurs effectifs, des cotisations, de leur expérience et de leur ancienneté, outre leur attitude patriotique pendant l'occupation.

La loi du 20 août 2008 a fixé de nouvelles règles de détermination de la représentativité des organisations syndicales aux différents niveaux de l'action syndicale, entreprise ou établissement, branches professionnelles, niveau national et interprofessionnel.

Le nouvel article L. 2121-1 du code du travail énumère les nouveaux critères de la représentativité syndicale : respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, influence, effectif, cotisation et surtout l'audience.

Pour l'appréciation de ce dernier critère au sein de l'entreprise, le code du travail pose comme condition d'avoir recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles.

Pour l'être au niveau de la branche, elles doivent avoir recueilli au moins 8%.

Le seul fait d'adhérer à une confédération nationale considérée comme représentative au niveau national ne suffit donc plus à faire présumer la représentativité du syndicat au sein de l'entreprise s'il n'a pas recueilli ce nombre de voix.

A cet effet, la loi a prévu que, dans les cinq ans qui suivent l'entrée en vigueur de la loi, le ministère du travail devrait consolider les résultats des élections dans toutes les entreprises, branche par branche et au niveau national interprofessionnel.

De façon transitoire, et jusqu'à l'organisation des premières élections professionnelles, le législateur a prévu que les syndicats affiliés à l'une des cinq confédérations considérées comme représentatives au niveau national demeureraient présumés représentatifs dans l'entreprise.

Une difficulté d'interprétation est cependant née du fait que la loi n'a pas précisé si cette présomption était simple ou

irréfragable, c'est-à-dire si elle pouvait ou non être contestée.

Dans l'arrêt rendu sur les pourvois joints n° N 09-60.031, P 09-60.032 et R 09-60.011, la chambre sociale de la Cour de cassation tranche cette controverse en décidant, qu'à défaut de règle contraire dans la loi, la représentativité d'un syndicat affilié à l'une des confédérations reconnues représentatives au plan national antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 ne pouvait pas être contestée.

Il s'agit donc toujours d'une présomption irréfragable.

Ce même arrêt ainsi que l'arrêt J 08-60.599 apportent, pour leur part, des précisions sur les nouvelles conditions de désignation de représentants syndicaux dans l'entreprise.

Ils apportent tout d'abord des réponses très attendues sur les conditions de la constitution d'une section syndicale qui exige désormais selon l'article L. 2142-1 la présence de plusieurs adhérents. Après avoir rappelé que cette condition était d'application immédiate pour la désignation, tant des représentants de la section syndicale que des délégués syndicaux (bien que pour ces derniers un régime transitoire ait été institué jusqu'aux premières élections permettant de calculer leur audience électorale) la chambre sociale indique :

- que la constitution d'une section syndicale peut s'effectuer concomitamment à la désignation du représentant ou du délégué syndical ;

- que l'existence d'une section syndicale nécessite que le syndicat ait, dans l'entreprise ou l'établissement en cause, au moins deux adhérents, interprétant ainsi le terme de « plusieurs adhérents » employé par la loi ;

- que la preuve de l'existence de ces deux adhérents répond à un régime procédural dérogatoire.

En exigeant la présence de plusieurs adhérents dans l'entreprise pour constituer une section syndicale, le législateur a ainsi fait renaître un débat lié aux réticences légitimes des syndicats à communiquer l'identité de leurs adhérents et que la chambre sociale avait clos par son arrêt déjà mentionné du 27 mai 1997 en décidant que la désignation d'un délégué syndical suffisait à établir l'existence d'une section syndicale.

L'arrêt rendu sur les pourvois joints n° N 09-60.031, P 09-60.032 et R 09-60.011 précise que s'il appartient désormais au syndicat de faire la preuve de la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise, il ne peut toutefois être contraint de dévoiler les éléments permettant d'identifier les intéressés.

Prenant appui sur les principes de liberté syndicale individuelle mis en avant par les textes européens et le Bureau international du travail, la chambre sociale décide ainsi que, dès lors que le nom des adhérents ne peut être diffusé par un syndicat sans l'accord des personnes concernées, la preuve de la présence d'adhérents dans l'entreprise doit être soumise à la procédure contradictoire, sauf en ce qui concerne les éléments permettant l'identification personnelle de l'adhérent, dont seul le juge peut prendre connaissance.

S'agissant de la désignation du représentant de section syndicale, institution entièrement nouvelle créée par la loi du 20 août 2008, l'arrêt n° J 08-60.599 rappelle que

Suite page 3 -->

le syndicat à l'origine de la désignation n'a pas besoin d'établir sa représentativité, mais doit seulement remplir les conditions spécifiques d'ancienneté, de champ géographique et professionnel, de respect des valeurs républicaines et de constitution d'une section syndicale.

Ce même arrêt décide qu'il appartient à l'employeur, s'il conteste le respect par un syndicat des conditions exigées par les articles L. 2142-1 et L. 2142-1-1, d'établir en quoi le syndicat ne répond pas au critère de respect des valeurs républicaines.

L'arrêt n° F 09-60.048 précise par ailleurs :

- que le représentant de la section syndicale pouvant être désigné, selon l'article L. 2142-1-1 du code du travail, dans l'entreprise ou l'établissement, la lettre de désignation fixe les limites du litige de sorte que le juge ne peut pas apprécier la validité d'une désignation dans le cadre d'un autre établissement que celui visé dans la lettre de désignation. (Application de la jurisprudence sur le délégué syndical)

- que le critère de l'article L. 2141-1 du code du travail selon lequel le syndicat doit avoir «un champ géographique et professionnel couvrant l'entreprise concernée» est le rappel du principe de spécialité des syndicats résultant de l'article L. 2131-1 du même code qui dispose que le syndicat ne peut exercer ses prérogatives que dans le cadre de son objet statutaire (arrêt de la chambre sociale du 11 février 2009, n° M 08-60.440) mais que cette condition n'implique pas que le syndicat ait des adhérents répartis dans l'ensemble des sites de l'établissement (ou

l'ensemble des établissements de l'entreprise s'il s'agit d'un représentant de section syndicale d'entreprise) ; une telle interprétation reviendrait à faire application, dès ce stade, du principe de concordance qui ne concerne que l'appréciation de la représentativité du syndicat par rapport à une collectivité de travail, alors qu'il s'agit seulement de vérifier que le syndicat en cause remplit bien les conditions d'implantation exigées par la loi pour créer une section syndicale dans tel ou tel établissement et y désigner un représentant de section syndicale - arrêt F 09-60.048.

Enfin, l'arrêt rendu sur le pourvoi V 09-60.015 a répondu à une autre interrogation suscitée par la loi nouvelle qui est de savoir si, comme auparavant, un syndicat doit être représentatif dans l'entreprise ou l'établissement concerné pour être admis à désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ou si l'existence d'élus en son sein suffit pour ouvrir ce droit.

Compte tenu de l'incertitude des travaux parlementaires et la loi ne posant pas d'autre condition que d'avoir des élus, la chambre sociale décide que seule cette dernière condition est exigée par le législateur (article L. 2324-2 du code du travail).

Ces arrêts sont conformes aux avis exprimés par l'avocat général, sauf en ce qui concerne le pourvoi V 09-60.015.

Communiqué de la Cour de Cassation relatif aux arrêts n° 1827, 1829, 1830 et 1831 du 8 juillet 2009 de la chambre sociale

Les nanotechnologies... au cœur de l'industrie du XXI^{ème} siècle

Par Adam BOUAZIZ

Les nanotechnologies constitueront probablement **lune rupture technologique lors de ce siècle.**

Le terme « nanotechnologie » décrit la conception, la caractérisation, la production et l'application de structures, de procédés et de systèmes à l'échelle nanométrique. Cette technologie exécutée à échelle du nanomètre sur des systèmes physiques, chimiques et biologiques, permet de créer un large éventail d'applications innovantes dans divers domaines industriels. La composition de ces systèmes varie du simple atome à des molécules de taille avoisinant les 100 nanomètres. A titre de comparaison, des cheveux humains ont une épaisseur d'environ 80 000 nm, un globule rouge a un diamètre de près de 7 000 nm, une molécule d'ADN 2 à 2,5 nm, la taille d'une molécule d'eau environ 0,3 nm, le point sur cette lettre "i" peut couvrir 1 million de nanoparticules !

Les nanoparticules, de taille comprise entre 1 et 100 nanomètres (1), sont à la frontière entre les structures atomiques et les objets macroscopiques.

En effet, leur petite taille leur confère un rôle privilégié, notamment pour les phénomènes de surface puisque le rapport de la surface sur le volume augmente quand la taille diminue, et leurs propriétés peuvent différer de celles des matériaux macroscopiques et les rendre plus réactives chimiquement. Dans certains cas un matériau inerte

devient réactif à l'échelle nanométrique.

De plus, au-dessous de 50 nm, les lois de la physique classique peuvent être radicalement différentes de celles à une plus grande échelle.

A ce stade, elles cèdent le pas aux effets quantiques qui induisent des comportements optiques, électriques et magnétiques différents.

Ces effets peuvent donner des propriétés physiques très utiles comme une conduction électrique exceptionnelle, une résistance électrique, une haute capacité à conserver ou transférer la chaleur et même modifier des propriétés biologiques (par exemple l'argent devenant un bactéricide à l'échelle nanométrique).

En optique, le fait que les nanoparticules aient des dimensions en-dessous du spectre de lumière visible (400 à 750 nm) les rend transparentes, un effet exploité dans l'emballage ou la cosmétique.

On parle des nanotechnologies comme d'une nouvelle révolution industrielle. Les investissements tant dans le secteur public que privé sont en constante progression.

Suite page 4 -->

Suite de la page 3 -->

Le marché des produits nanotechnologiques, déjà comparable à celui du secteur biotechnologique, possède un taux de croissance élevé et en progression continue au fil des ans.

On s'attend à ce que les nanotechnologies aient un impact significatif sur notre économie et notre société dans les 10 à 15 prochaines années, prenant une place grandissante au fur et à mesure des avancées scientifiques et technologiques. En effet, de nos jours, la convergence des différentes disciplines scientifiques (la chimie, la biologie, l'électronique, la physique, etc.) conduit à une multiplication d'applications dans la fabrication de divers types de matériels et induira dans un proche avenir une créativité aux effets insoupçonnés dans notre vie quotidienne.

Les impacts les plus grands pourraient émaner de combinaisons inattendues, entre éléments qui au départ étaient totalement distincts à l'instar de ce qui existe aujourd'hui avec internet et ses myriades d'applications qui ont été le fruit de la convergence de la téléphonie et de l'informatique.

Sans que nous le sachions, les produits issus des nanotechnologies se trouvent déjà incorporés de manière sélective dans diverses applications : les verres des fenêtres enduits d'un film qui réagit à la lumière du soleil pour décomposer la poussière et l'évacuer à la moindre averse, les lunettes tapissées d'une couche aux propriétés anti-reflets et anti-rayures, les textiles rendus imperméables, infroissables et antitaches, les raquettes de tennis anti-torsion et résistantes, les balles de tennis avec une durée de vie 2 fois plus grande que les traditionnelles, les cires pour skis de plus grande performance de glisse, les crèmes solaires, les cosmétiques, les pare-chocs automobiles, les peintures etc.

L'évolution industrielle du marché des nanotechnologies devrait suivre la chronologie suivante :

- *une phase moyen terme (une dizaine d'années)* : apparition d'inventions commerciales révolutionnaires en électronique et informatique (des capacités de stockage de données inouïes, des vitesses de traitement de plusieurs Giga Hertz pour de simples PC, des téléviseurs FED (field effect displays) qui consommeront moins d'énergie que les plasmas ou LCD (liquid crystal display) mais qui combineront la faible épaisseur avec la qualité des tubes cathodiques CRT (cathode ray tubes), des systèmes de surveillance miniaturisés, des textiles changeant de couleur par simple impulsion électrique, des détecteurs universels de produits chimiques ou biologiques...

- *une phase long terme (deux ou trois décades)* : banalisation des nanotechnologies qui deviendront une technologie courante des biens manufacturés dans divers domaines :

- en Chimie l'arrivée de catalyseurs de nouvelles générations qui amélioreront le rendement de la combustion des carburants et diminueront les émissions de gaz, mise sur le marché de nouveaux types de lubrifiants.

- au niveau des énergies nouvelles : amélioration du rendement de nombreuses technologies comme les piles à combustible ou les batteries. Évolution aussi des énergies douces avec des systèmes basés sur la photosynthèse. Apparition de nouveaux procédés de stockage de l'hydrogène utilisés comme carburant propre

- au niveau de la Santé : arrivée de nouveaux médicaments, de kits d'autodiagnostic, ainsi que de systèmes à l'échelle nanométrique (nano-robots), pour cibler des sites spécifiques du corps, création de nouveaux biomatériaux pour des prothèses, mise au point du sang artificiel...

- au niveau de l'Espace : fabrications de véhicules spatiaux plus légers et plus solides, de robots plus petits et intelligents...

- au niveau de l'Environnement : des membranes sélectives pour filtrer les germes ou le sel contenus dans l'eau...

Ces exemples cités (liste non exhaustive) montrent que les nanomatériaux représenteront le domaine d'application le plus prometteur en matière industrielle et commerciale.

Du moyen au long terme, les produits issus des nanotechnologies auront un impact puissant sur les industries existantes.

Cette période conduira à une phase de cohabitation dont la longueur dépendra du temps d'adaptation des entreprises à cette nouvelle technologie.

En effet, cette ingénierie de précision est basée sur des chaînes de production utilisant de nouveaux processus de fabrication à un niveau atomique ainsi que des instruments spécifiques pour manipuler ces nanomatériaux.

Les premiers gagnants dans l'industrie des nanotechnologies seront probablement les fabricants d'instruments permettant le travail à une échelle nanométrique.

Selon certaines études, l'industrie de ces instruments (245 millions de dollars pour les seuls USA) progressera de 30 % annuellement pendant encore quelques années.

Ces techniques qui demanderont donc beaucoup d'investissements seront réservées à un nombre restreint d'entreprises.

La difficulté d'intégration des nanotechnologies dans les procédés industriels traditionnels et le conservatisme de l'industrie traditionnelle, font craindre que des positions dominantes pour le marché de nombreux produits, voire de monopole existeront pendant une période relativement longue, ceci au détriment du consommateur.

Cette technologie prometteuse n'est pas sans risque pour l'environnement mais aussi sur la santé de l'Homme dont nous avons peut-être de rapports sur le sujet. Ainsi en 2005, 10 milliards de dollars ont été consacrés à la recherche et au développement des nanotechnologies, mais seulement... 40 millions pour l'évaluation des risques inhérents à cette technologie.

Nous aborderons ce thème dans un prochain numéro.

Adam BOUAZIZ

* Un nanomètre (nm) = 10^{-9} m