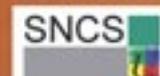


VRS

n° 383
oct./nov./décembre
2010

Prix au numéro : 8€



La Vie de la recherche scientifique



Conditions de travail & Santé au travail

→ Éditorial : résister pied à pied → Santé et risques au travail : la mobilisation, première étape de la prévention → L'amiante : risque professionnel ou enjeu environnemental ? → Suicide au travail : «Le sentiment de faire du sale boulot fragilise et peut mener à la honte de soi» → Santé-sécurité au travail : des établissements d'enseignement supérieur et de recherche bridés → Zoom : l'envolée des prix des traitements VIH/sida menace l'accès aux soins dans les pays du Sud

Solidarité
Proximité
Confiance
Engagement



La CASDEN affirme ses valeurs d'entraide et de solidarité et donne à tous les personnels de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture la possibilité de réaliser leurs projets dans les meilleures conditions. Partager avec vous une relation de confiance, à la CASDEN c'est une priorité.

Un réseau de Chargées de Relation Enseignement Supérieur et Recherche à votre disposition
■ Coordonnées disponibles sur www.casden.fr

Résister pied à pied

On prend les mêmes et on accentue... La situation est inédite. Le chef de l'État considérablement affaibli dans l'opinion a fait le choix de reconduire son équipe et de ne tenir aucun compte de la contestation exprimée six mois durant. Le signal adressé à la population est clair : pas de pause dans la destruction de notre modèle social. Préoccupant, le transfert de la politique de l'énergie au ministère de l'Industrie finit d'effacer l'affichage d'une quelconque prise en compte de la question environnementale. Nul ne peut prévoir l'issue de cette nouvelle phase. Devant une telle intransigeance et une complaisance médiatique manifeste, il faut mesurer en quoi le combat que nous menons est complexe : rendre coup pour coup et contribuer à rendre crédible une alternative pour l'enseignement supérieur et la recherche.

Labex, Equipex, Idex... Au prix de nouveaux reculs démocratiques, le gouvernement veut accentuer son emprise sur une sélection arbitraire d'établissements préalablement contraints de se regrouper. Engagé par le « plan campus » aux motifs de classements internationaux, ce remembrement, dont le processus ignore la communauté universitaire et scientifique, est irrecevable. Les lettres et sciences humaines et sociales risquent de payer un lourd tribut. Dans une atmosphère de perpétuels changements, nombreux sont les collègues qui s'épuisent à répondre aux appels d'offres, et doivent mettre leurs travaux en suspens. Si cette course au *label d'excellence* attise les appétits d'une minorité, elle fait naître de nouvelles résistances salutaires – Plateau de Saclay, universités Paul Valéry ou Claude Bernard...

Mélange des genres... Remis à la fin du mois d'octobre à Valérie Pécresse, le rapport de l'Académie des sciences sur *le réchauffement climatique* est passé presque inaperçu, éclipsé par les puissantes mobilisations pour défendre les retraites. Commandité par la ministre à la demande de scientifiques en avril dernier, ce document élaboré à huis clos nous interroge sur le lien entretenu entre l'actuel pouvoir politique, la sphère médiatique et la science. Cet épisode révèle le degré d'immixtion dans le pilotage de la recherche visé par le gouvernement. Il illustre à quel point l'indépendance, l'autonomie scientifique exigent de notre part une vigilance et un engagement de tous les instants.

Résister pied à pied, par l'implication de chacun, prend tout son sens pour endiguer l'invasion de la sphère publique par les intérêts économiques immédiats. Dès maintenant, il nous faut bâtir les conditions pour obtenir les garanties d'exercice de nos missions alliant libertés scientifiques et pédagogiques inaliénables et réponses aux besoins de la société. ■



Le 25 novembre 2010

Stéphane Tassel →
secrétaire général du SNESUP-FSU

Syndicat national des chercheurs scientifiques [SNCS-FSU]

1, place Aristide-Briand. 92195 Meudon Cedex
Tél. : 01 45 07 58 70. Fax : 01 45 07 58 51
Courriel : snecs@cnrs-bellevue.fr
www.snecs.fr



Syndicat national de l'enseignement supérieur [SNESUP-FSU]

78, rue du Faubourg Saint-Denis. 75010 Paris
Tél. : 01 44 79 96 10. Fax : 01 42 46 26 56
Courriel : accueil@snesup.fr
www.snesup.fr



→ **Directeur de la publication** : Patrick Monfort → **Directeur délégué** : Jean-Luc Mazet → **Rédacteurs en chef** : Jean-Marc Douillard et Gérard Lauton → **Comité de programmation** : Les bureaux nationaux du SNCS et du SNESUP → **Ont participé à ce numéro** : Brett Bowles, Marcel Brissaud, Noëlle Burgi, François Clapier, Victor Colombani, Éliane Daphy, Marc Delepouve, Claude Didry, Christine Eisenbeis, Jacques Fossey, Serge Girard, Minh Ha-Duong, Emmanuel Henry, Annette Jobert, Denis Jouan, Jeanne Laberrigie, Michelle Lauton, Arnaud Le Ny, Dominique Lhuillier, Christian Lujan, Marie-Laurence Mousel, Jean-Paul Moatti, Fabienne Orsi, Stéphane Tassel, Pierre Verger → **Secrétaire de rédaction** : Laurent Lefèvre → **Rédacteur-graphiste** : Stéphane Bouchard → **Couverture** : ©AVAVA/Fotolia.com → **Impression** : Imprimerie SENPQ. 35 rue Victor Hugo 93500 Pantin → **ROUTAGE** : Improf → **Régie publicitaire** : Com d'habitude publicité. 25 rue Fernand Delmas, 19100 Brive-la-Gaillarde. Tél. : 05 55 24 14 03. Fax : 05 55 18 03 73. Contact : Clotilde Poitevin-Amadiéu (contact@comdhabitude.fr / www.comdhabitude.fr) → **La Vie de la recherche scientifique** est publiée par le **SNCS-FSU**, 1, place Aristide-Briand, 92195 Meudon Cedex. Tél. : 01 45 07 58 70 — Fax : 01 45 07 58 51 — snecs@cnrs-bellevue.fr. **Commission paritaire** : 0414 S 07016. **ISSN** : 0755-2874. **Dépôt légal à parution**. Prix au numéro : 8 euros — Abonnement annuel (4 numéros) : 25 euros (individuel), 50 euros (institutionnel).

→ ÉDITORIAL	p. 03
Résister pied à pied	Stéphane Tassel
→ ACTUALITÉS	p. 06
Réforme des retraites : une dégradation sociale qui aggravera la crise Marcel Brissaud	p. 06
Victor Colombani : «La mobilisation des lycéens a permis la prise de conscience de la jeunesse de ce qui se passe vraiment dans cette société»	p. 07
Budget 2011 : Péresse ment Jacques Fossey	p. 08
Rejet de la recomposition à marche forcée : l'université Paris-Sud 11 réaffirme le besoin d'un fonctionnement collégial Christine Eisenbeis, Denis Jouan, Michelle Lauton, Arnaud Le Ny	p. 10
Loi sur les activités immobilières universitaires : vaste remaniement à l'avantage du privé Bureau national du SNESUP	p. 11
Plans d'ajustement structurel : de la cure d'austérité pour l'Europe vers une nouvelle phase de sa construction ? Marc Delepouve	p. 12
State University of New York : cursus fermés, universitaires licenciés Brett Bowles	p. 14
→ CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTÉ AU TRAVAIL	p. 15
Santé et risques au travail : la mobilisation, première étape de la prévention François Clapier	p. 16
Faire de la santé au travail une question de santé publique : l'amiante, risque professionnel ou enjeu environnemental ? Emmanuel Henry	p. 19
Suicide au travail : «Le sentiment de faire du sale boulot fragilise et peut mener à la honte de soi» Dominique Lhuillier	p. 22
Licenciement de Marie Pezé et fermeture de sa consultation : la prise en charge de la souffrance au travail maltraitée par l'hôpital gestionnaire Laurent Lefèvre	p. 25
Stress lié au travail : les médecins généralistes en première ligne Pierre Verger	p. 26
Risques sanitaires du chômage : l'absence de travail nuit gravement à la santé du chômeur et de son entourage Noëlle Burgi	p. 28
Le laboratoire : une niche à risques psychosociaux ? Christian Lujan	p. 30
Santé-sécurité dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche : des structures bridées Serge Girard	p. 33
Risque biologique : la médecine du travail prescrit le suivi médical du salarié et la prévention Marie-Laurence Mousel	p. 36
→ ZOOM	p. 38
L'entreprise et les restructurations : quelle place pour les salariés et leurs représentants ? Claude Didry, Annette Jobert	p. 38
Brevets et OMC versus médicaments génériques : l'envolée des prix des traitements VIH/sida menace l'accès aux soins dans les pays du Sud Fabienne Orsi, Jean-Paul Moatti	p. 41
→ BOÎTE AUX LETTRES	p. 44
→ HOMMAGE À	p. 45
Georges Charpak	Jeanne Laberrigüe
→ ABONNEMENT/ADHÉSION	p. 46



L'invention et la représentation des races au XVIII^e siècle

Lumières n°14

162 p.

22 €



Saint Augustin

Un voyage au cœur du temps

I - Une histoire revisitée

Patrice Cambronne

254 p.

21 €



Stylistique de l'archaïsme

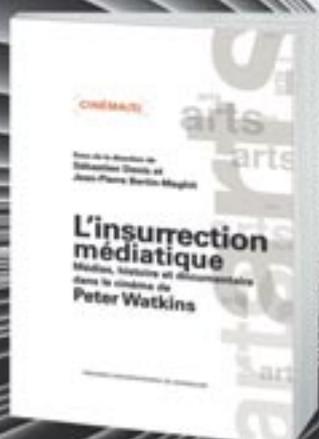
Colloque de Cerisy

Sous la direction de Laurent Hirmy-Piéri et

Stéphane Macé

372 p.

27 €



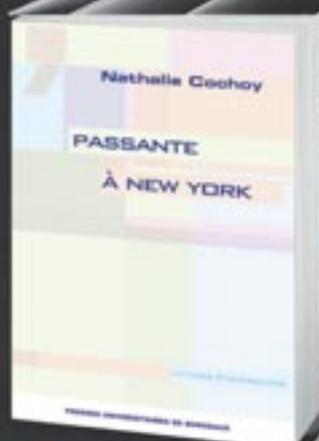
L'insurrection médiatique

Médias, Histoire et documentaire dans le cinéma de Peter Watkins

Sous la direction de Sébastien Denis et Jean-Pierre Bertin-Maghit

176 p.

18 €



Passante à New York

Nathalie Cochoy

241 p.

26 €



La France et L'Allemagne

Faces aux crises européennes

Sous la direction de Claire Demesmay et Andreas Marchetti

302 p.

20 €

Disponibles
en librairie

RÉFORME DES RETRAITES

Une dégradation sociale qui aggravera la crise

Avec le report à 62 ans, l'allongement du nombre de trimestres exigés, les suppressions de la cessation progressive d'activité, du traitement « continué », des validations de services de non-titulaire et des départs anticipés des parents de trois enfants, la réforme des retraites entraînera une baisse globale moyenne de l'ordre de 10 % de la pension des futurs retraités du secteur public.

Marcel Brissaud. Responsable du secteur retraites-retraités du SNESUP.

Pour justifier sa loi sur les retraites, le gouvernement a manipulé l'argument selon lequel une réduction des dépenses sociales serait décisive pour sauver... le monde entier. Résultat : la loi votée provoque une baisse sensible des retraites des salariés, avec une agression renforcée contre les fonctionnaires. Et elle ne résoudra pas le problème de la dette publique.

Décote toujours active

Le déplacement à 62 ans ne réduit pas la décote (1). Ce coefficient de minoration appliqué à la pension d'un salarié s'annule à 67 ans au lieu de 65, et la durée exigée pour ne pas appliquer cette minoration passera à 168 trimestres de cotisation – au lieu de 160 trimestres en 2008.

Pension laminée

Cet allongement de la durée de cotisation représente une perte minimale d'environ 5 % pour tous les futurs retraités. Sans compter les suppressions de la cessation progressive d'activité et du traitement « continué », la disparition totale des validations de services de non-titulaire (allocataires, ATER, vacataires, etc.), et la suppression des départs anticipés (2) des parents de trois enfants. C'est donc une baisse pouvant atteindre 10 % de la pension des futurs retraités du secteur public qui se profile.

Objectif manqué

Cette dégradation sociale qui frappe les salariés, les retraités et leurs familles va-t-elle résoudre ou aggraver la crise ? Sans reprendre toutes les propositions avancées par les « économistes atterrés » dans leur manifeste du

1^{er} septembre, nous pouvons nous reporter à leurs analyses (3).

La baisse des dépenses ne réduit pas la dette publique, car l'existence de dépenses publiques stables limite l'ampleur des récessions. Et à long terme, l'augmentation des investissements et des dépenses publiques – éducation, santé, recherche, infrastructures, etc. – stimule la croissance.

La dette publique ne reporte pas « nos excès » sur nos petits-enfants (4). Car avec l'argent économisé sur leurs impôts, les riches et les marchés financiers ont pu acquérir des titres de la dette publique et bénéficier ainsi d'un taux d'intérêt très avantageux que paient ensuite les contribuables ordinaires. Le manifeste dénonce ce « *tour de force d'autant plus brillant que l'on a ensuite réussi à faire croire au public que la dette publique était la faute des fonctionnaires, des retraités et des malades.* »

Faut-il rassurer les marchés financiers pour pouvoir financer la dette publique ? Non, déclare le manifeste, puisqu'ils poursuivent d'autres objectifs et bénéficient indirectement de la dette. Par exemple, la réduction des dépenses sociales conduit les ménages à des versements à des assurances privées – complémentaires retraites, santé, etc. Ces transferts gonflent les disponibilités des marchés financiers pour de nouvelles spéculations juteuses. Déjà responsables de la crise, elles peuvent mener à des ruptures aggravant la situation des ménages dans des moments décisifs. Les décisions que veut prendre le pouvoir contredisent ainsi totalement son discours. ■

1. Coefficient de minoration appliqué à la pension d'un salarié du privé comme du public qui décide de prendre sa retraite avant 67 ans et sans avoir cotisé assez longtemps pour atteindre la retraite à taux plein. 2. Justifiant de 15 ans d'ancienneté. 3. Ce manifeste a recueilli plus de 600 signatures : cf. le site : <http://atterres.org> 4. Fausse évidence n° 6 dénoncée par le manifeste des économistes atterrés : « la dette publique reporte le prix de nos excès sur nos petits-enfants ».

VICTOR COLOMBANI

PRÉSIDENT DE L'UNION NATIONALE LYCÉENNE (UNL)



« La mobilisation des lycéens a permis la prise de conscience de la jeunesse de ce qui se passe vraiment dans cette société »

Victor Colombani a participé à toutes les manifestations contre la réforme des retraites. Pour le président de l'Union nationale lycéenne, cette mobilisation – qui a rassemblé jusqu'à 150 000 jeunes – est l'expression d'un malaise concernant leur insertion sociale et professionnelle menacée à court terme.

Quels enseignements tirer de l'implication des jeunes, de leur nombre et de leurs slogans dans le mouvement pour les retraites ?

→ **Victor Colombani** : Ce qui est remarquable dans cette mobilisation, c'est qu'elle a rassemblé de nombreux jeunes, jusqu'à 150 000 aux côtés d'autres acteurs de la société. Ils sont venus dans la rue sur un sujet plus large que l'éducation. Ils ont bien compris qu'avec cette réforme des retraites, leur insertion sociale et professionnelle est menacée à court terme. Il y a de la part de la jeunesse plus que l'expression d'un malaise. C'est la prise de conscience d'une réalité : celle de devoir attendre – plusieurs mois ou plusieurs années après les études – pour accéder à l'emploi. On n'a certes pas fait bouger Sarkozy et son gouvernement sur les termes de sa réforme. Mais pour la première fois, un véritable malaise social pèse chez les lycéens.

Est-ce un manque de perspective ?

→ Non seulement, les lycéens ne voient pas de perspective d'avenir, mais encore, lorsqu'ils veulent s'exprimer, on fait tout pour ne pas les écouter. Au début, on nous a raconté, sur tous les tons, que « *la réforme des retraites, elle est faite pour les jeunes, elle leur épargnera de les payer deux fois...* ». Mais lorsque nous avons demandé à être reçus, on ne nous a pas répondu. Une fois que nous étions dans la rue, le discours n'était plus celui d'une réforme « *faite pour les jeunes* ». Mais plutôt : « *Je ne comprends pas pourquoi la jeunesse se mobilise encore, elle ferait mieux d'aller en cours. La retraite, ça ne la regarde pas...* »

Cet engagement dans le mouvement social a-t-il eu des conséquences sur la vie lycéenne ?

→ Depuis cette mobilisation, les lycéens sont très attentifs aux politiques menées par le gouvernement. Ils sont en train de le montrer à la faveur des élections aux conseils de la vie lycéenne – niveau local, académique et national. Les lycéens y voient une manière de porter leurs voix dans les instances. La presse aura beau dire que cette mobilisation n'a servi à rien, on a gagné quelque chose : la prise de conscience de la quasi-totalité des jeunes de ce qui se passe vraiment dans cette société-là.

Y a-t-il des inquiétudes sur la réforme très segmentée du lycée ?

→ Il y a une incompréhension face à une réforme qui devait radicalement changer le lycée, mais qui n'a pas fait grand-chose, sauf accroître un peu plus les inégalités – budgets, formation des enseignants, etc. Quant aux heures d'accompagnement, les profs n'ont pas été formés à les faire : dans 90 % des cas, les lycéens nous disent qu'elles se réduisent à des heures de cours « *normales* ». La question des séries n'a pas été concertée.

Et en ce qui concerne les cycles technologiques et professionnels ?

→ Le lycéen professionnel vit toujours le même ostracisme et s'entend dire : « *Toi, tu n'as aucun avenir !* » Aucun travail n'a été fait là-dessus, bien au contraire, car la réforme du lycée professionnel revient à le dégrader davantage. On nous propulse dans le projet d'une éducation à deux vitesses : d'un côté des élites, de l'autre ceux qui ne sont pas censés réussir dans leur vie! ■

Propos recueillis par Gérard Lauton

BUDGET 2011

Péresse ment

Malgré les promesses d'accroître le budget de l'enseignement supérieur et de la recherche de 1,8 milliard d'euros par an, les laboratoires devront se contenter d'une réduction de leurs crédits d'environ 15 % !

Jacques Fossey. Membre du bureau national du SNCS

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche se livre, année après année, à une présentation politicienne du budget en tentant, par une série de magouilles, de démontrer que le président de la République tient ses promesses électorales.

Au début de la magistrature, le gouvernement avait promis d'accroître l'effort pour l'enseignement supérieur et la recherche de 1,8 milliard d'euros (Md€) par an, soit 9 milliards en 5 ans sur la période 2007-2012. La présentation à la presse (1) décompose cet accroissement en :

- +4,441 pour la Mission interministérielle recherche et enseignement supérieur (MIREs) [2] ;
- 3,444 pour le crédit d'impôt recherche (CIR) ;
- 0,732 de partenariat public privé (PPP) ;
- 0,270 d'opération Campus ;
- 0,135 de dépenses fiscales.

Soit 8,992 milliards d'euros : promesse tenue ou presque ! Mais qu'en est-il réellement ?

Crédits pour la recherche

Les crédits budgétaires de la MIREs sont annoncés en autorisation d'engagement (AE). Ce ne sont que des promesses. Les crédits réellement disponibles sont les crédits de paiement (CP) qui, selon le ministère, augmentent de 468 millions d'euros (M€) entre 2010 et 2011. Mais il y a eu des changements avec des affectations venant autrefois d'autres ministères. À périmètre constant (3), cette hausse n'est que de 100 millions, soit +0,4 %. Donc, compte tenu de l'inflation qui s'élève à +1,6 % pour les 12 derniers mois, la valeur comparable des CP disponibles diminue de 1,2 % (3). Au CNRS, la dotation de base des unités va diminuer d'environ 15 %.

Enseignement supérieur

Entre 2010 et 2011, les accroissements de crédits de formation pour le LMD (+1,8 %) compensent la dégradation monétaire – les crédits budgétaires du master et du doctorat croissent respectivement de 6 et 2 %. Mais les CP ouverts pour la licence baissent de 2 %. Et les crédits budgétaires pour l'immobilier sont en chute libre (-18 %). En revanche, les subventions à l'enseignement supérieur catholique augmentent de 22 % !

Crédit d'impôt recherche

La forte augmentation du crédit d'impôt recherche représente près de 40 % de l'effort « annoncé » par le gouvernement pour les cinq années à venir. Le CIR ne profite que marginalement aux équipes de recherches du secteur public (4). C'est principalement un effet d'aubaine, et de fait, des subventions déguisées aux grosses entreprises. Car le CIR n'est pas adapté aux PME.

Le partenariat public privé

Le partenariat public privé est une grande embrouille. Ce sont des crédits immobiliers que les universités paieront pendant une trentaine d'années. Ces crédits ouverts ne peuvent pas être utilisés immédiatement. Et le ministère les compte deux fois, au moment de l'ouverture et à celui de leur remboursement ! C'est comme si lors de l'achat d'un bien, vous comptiez, dans votre enrichissement, le montant du crédit et son remboursement ! Les 238 millions d'euros de PPP ne seront pas dépensés en 2011. Ils ne doivent donc être comptabilisés qu'à partir de leur remboursement. En fait, ce sont des subventions déguisées aux grands groupes du BTP, qui n'apparaissent pas dans la dette publique.

1. Disponible sur le site du ministère. 2. Document de 703 pages, où le gouvernement présente au Parlement le projet de budget pour la recherche et l'enseignement supérieur. 3. Entre 2007 et 2011, son champ s'est considérablement élargi avec l'intégration de sommes antérieurement payées sur d'autres lignes budgétaires – l'entrée en 2008 de l'ANR dans la MIREs est une opération « blanche » pour les crédits récurrents des labos qui a permis d'augmenter son enveloppe de près d'un milliard. Et depuis 2007, une grande partie des retraites est désormais payée par la MIREs. 4. Les contrats passés entre des laboratoires publics et des entreprises peuvent bénéficier du CIR. 5. Il en est de même des annonces concernant le grand emprunt où sont comptabilisées dans l'effort de recherche des sommes qui, à l'évidence, ne pourront pas être dépensées dans l'année.

Le plan Campus

Le plan Campus, dont bénéficieront dix centres sélectionnés en juillet 2008, est financé par les revenus qui proviennent de la vente de 5 milliards d'euros d'actions EDF. En fait, cette vente n'a rapporté que 3,7 Mds €. Le reste (1,3 Md€) a été prélevé sur l'emprunt national. Mais surtout, les dépenses ne sont toujours pas engagées. Au train où vont les choses, seule une petite partie de ces crédits seront dépensés avant la fin 2012. Cela n'empêche pas le gouvernement de compter les intérêts dans l'effort de recherche [5].

Jeu d'illusionniste

En définitive, l'augmentation de l'effort de recherche pour 2011 est d'environ 0,3 milliard d'euros, dont seulement un tiers pour les crédits de la MIRE (100 M€) – le CIR atteint 145 M€. Rien à voir avec les 4,7 milliards d'euros annoncés, dont 3,6 pour le grand emprunt !

À côté de ce jeu d'illusionniste, le gouvernement ne fait rien pour répondre à des priorités

bien définies. Avec ce budget, l'objectif des 3 % du PIB pour l'effort de recherche ne sera jamais atteint.

Le financement pour mener 50 % d'une génération au niveau BAC+3 (licence) se fait attendre. La revalorisation des crédits par étudiant n'a pas déclenché d'euphorie à l'université : l'effort budgétaire par étudiant devrait doubler pour rattraper le niveau des nations les plus avancées !

Malgré un si beau budget sur le papier, les personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur ne verront pas les crédits récurrents des laboratoires doubler et leurs carrières revalorisées en 2011. Et les précaires attendent toujours que leur emploi soit intégré sur des postes budgétaires. Qu'ils se rassurent : après les fêtes de Noël, l'illusionniste Valérie Pécresse procédera, comme tous les ans, à des annulations de crédits et autres mises en réserve obligatoires qui n'apparaîtront pas dans la loi de Finances ! ■

Jacques Fossey

LES ARCHIVES OUVERTES : QUE FAIT LE CNRS ?

Les directions de l'Inserm, de l'IRD ou de l'Inria affichent leurs positions sur les archives ouvertes : « incitation » ferme, voire contraignante, à déposer sur les « portails » de leur institution les publications en texte intégral. De même pour les présidences de la quasi-totalité des universités et des grandes écoles.

Les collections d'archives ouvertes sont ainsi devenues un trophée à annexer dans la course aux crédits du grand emprunt. Dans les appels d'offres des Labex et autres ex, elles sont une marque de visibilité pour les critères d'évaluation des projets – qualité, impact, valorisation et ouverture à la communauté scientifique.

Affichant l'ancien logo et le service minimum pour les consultations et les recherches, la collection Hal CNRS est quant à elle à l'abandon depuis plus de deux ans. Ayant généreusement mis Hal au service des établissements partenaires, que fait le CNRS pour ses laboratoires [1] ?

Éliane Daphy, membre du bureau national du SNCS et **Minh Ha-Duong**, syndiqué au SNCS

1. Des éléments de réponses, des statistiques, des liens dans le supplément électronique de la VRS : www.snscs.fr/article.php3?id_article=2626&id_rubrique=1640

REJET DE LA RECOMPOSITION À MARCHE FORCÉE

L'université Paris-Sud 11 réaffirme le besoin d'un fonctionnement collégial

Le conseil d'administration de l'université Paris-Sud 11 a reporté – à l'unanimité – le vote d'une délibération, qui devait doter la Fondation de coopération scientifique (FCS) Paris-Saclay d'un statut antidémocratique et imposer une brutale restructuration.

Christine Eisenbeis, Denis Jouan, Michelle Lauton, Arnaud Le Ny.

Élus SNESUP-SNCS au conseil d'administration et au conseil scientifique de Paris-Sud 11, membres des directions nationales du SNCS et du SNESUP.

Le 8 novembre 2010, le conseil d'administration (CA) de l'université Paris-Sud 11 devait délibérer sur les nouveaux statuts de la Fondation de coopération scientifique (FCS) Paris-Saclay et la doter ainsi de très importantes prérogatives scientifiques jusqu'ici dévolues à l'université. Dans le préambule retiré du vote, la FCS prenait « *la responsabilité de la définition et de la mise en œuvre de la stratégie scientifique du campus* » et devait comme « *organe de gouvernance [conduire] un projet transformant pouvant préfigurer le système de recherche, d'enseignement supérieur et d'innovation du XXI^e siècle dans un contexte de concurrence internationale* ».

Ce projet ne concédait que 11 voix sur 125 (moins de 10 % !) à l'université avec ses 60 % d'étudiants concernés par le campus Paris-Saclay... et 7 voix au CNRS qui représente avec l'université plus de 50 % de personnels de recherche ! Il brisait avec la démocratie universitaire avec une présence marginale d'élus des chercheurs et enseignants-chercheurs dans les 7 (!) instances de la FCS (1). Leur mode de désignation tenait plus d'une nomination par le président que d'une élection directe. Étudiants et personnel technique et administratif n'étaient pas représentés.

Des élus offensifs

La collégialité et la démocratie au sein des conseils de Paris-Sud (2), et l'existence d'élus directs dans l'actuelle fondation ont joué leur rôle. Malgré pressions et chantage aux moyens, l'université s'est affirmée et entend peser dans les débats, dont ceux d'un plan Campus censé, à l'origine, améliorer l'immobilier universitaire. Après plus de deux années de lutte face à un

pilotage ministériel aux figures imposées de l'innovation, le CA unanime a reporté cette délibération (3).

Cette avancée collective fait face au projet « emblématique » Paris-Saclay porté par le président de la République. Découlant des lois Pacte de 2006 et LRU de 2007, du plan Campus, du grand emprunt, de l'Épaurif (4)..., ces superstructures visent à laminer l'autonomie scientifique des organismes et des universités et les libertés scientifiques et pédagogiques des universitaires. Cela doit nous inciter à intervenir partout.

La direction du CNRS, le 15 novembre, a dit partager les inquiétudes de Paris-Sud devant ces statuts « *mal ficelés* ». Elle a rappelé le souhait d'évoluer vers une « *université confédérale* », dont ne veulent pas les écoles du PRES Paris-Tech. Même dans le cadre de la loi Pacte, le recours à une fondation semble abusif au vu des objectifs affichés du Plateau de Saclay. D'où l'introduction en urgence par le ministère, dans la proposition de loi relative aux activités immobilières des établissements d'enseignement supérieur (5), d'un amendement motivé par l'opération Plateau de Saclay qui étend le rôle des fondations à « *toutes les missions de service public de l'enseignement supérieur et de la recherche* » et leur composition à tous les établissements publics et privés.

Le CA de Paris-Sud a décidé du report au 13 décembre (6) du vote sur ce changement de statuts présenté, comme urgent et inéluctable, le 8 novembre. L'émergence de ces structures est symptomatique de la politique gouvernementale (7). Le fonctionnement électif direct est garant de la liberté intellectuelle. Il en va de l'avenir du service public. ■

Texte intégral adressé à la presse : www.snscs.fr/article.php3?id_article=2624 1. CA, AG, Comité de stratégie scientifique et d'innovation, Bureau des directeurs, Comités de pilotage et Conseils scientifiques des départements, Comité de programmes. 2. Réunion des trois conseils (CA, CS, CEVU) et CTP du 20 octobre 2010. 3. Les amendements des étudiants et du personnel, rediscutés dans une Commission d'orientation stratégique locale pluraliste, auront été transmis au CA de la FCS pour une nouvelle version. 4. Établissement public d'aménagement universitaire de la région Ile-de-France 5. Proposition de loi adoptée par le Sénat le 17 novembre, après engagement, par le gouvernement, de la procédure accélérée le 8 novembre. Texte en lecture à l'Assemblée nationale (<http://bit.ly/etCwlU>) 6. Soit après le CA de la FCS maintenant reporté au 16 décembre. 7. Cf. propos de Valérie Pécresse lors d'une visite au labo de mathématiques d'Orsay le 16 novembre.

LOI SUR LES ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES UNIVERSITAIRES

Vaste remaniement à l'avantage du privé

Bureau national du SNESUP. Extraits résumés par Gérard Lauton.

Le gouvernement, qui s'appuie sur les appels d'offres du grand emprunt (1), restructure profondément le service public d'enseignement supérieur et de recherche. La proposition de loi (2) en lecture à l'Assemblée vise, sous couvert de se conformer aux canons internationaux, un tri. D'un côté, quelques « pôles d'excellences » concentrent l'essentiel des financements et les « meilleurs » cursus de master et doctorat. De l'autre, la grande majorité des établissements sont financés à la baisse, cantonnés à des cursus licence coupés implicitement de la recherche. Ce texte prévoit principalement :

- Une possibilité de conférer à des tiers des droits sur le patrimoine immobilier des établissements d'enseignement supérieur (article 1)
- Une nouvelle définition des établissements publics de coopération scientifique (EPCS) et de leur rôle qui ruine toute collégialité
- Un feu vert pour qu'un établissement d'enseignement supérieur privé, membre d'un PRES, prépare à des diplômes nationaux
- Des possibilités décuplées de rattachement ou d'intégration d'établissements ou organismes aux EPCSCP (3) et aux organismes de recherche.

L'article 1 sur les activités immobilières est présenté comme inséparable des partenariats public privé (notamment pour le plan Campus), bien que jusqu'ici de tels partenariats soient conclus sans conférer de tels droits à un tiers (4). Il permettra à un privé d'occuper à sa guise des locaux publics et d'en tirer profit financier.

Nous refusons cette facilité donnée à des partenaires privés visant surtout la rentabilité financière, qui peut contrecarrer les missions de service public.

Transformés en véritables établissements d'enseignement supérieur, les EPCS peuvent se substituer dans la contractualisation à leurs établissements membres. De mauvais augure pour tout accroissement du rôle (5) des PRES ! Quant à l'habilitation à délivrer des diplômes nationaux, la cohabitation entre établissements suffit actuellement.

Les « conventions de coopération » vont sans nécessité très au-delà de l'existant. Rattacher un centre de documentation, par exemple, ne nécessite pas un tel texte législatif. La preuve ? L'intégration forcée de l'INRP (6) à l'ENS Lyon, opérée sans obstacle réglementaire... ■

FORUM MONDIAL SCIENCES ET DÉMOCRATIE (FMSD) LUTTER CONTRE L'INSTRUMENTALISATION DE LA SCIENCE

Le deuxième Forum mondial sciences et démocratie (FMSD) se déroulera à Dakar les 4 et 5 février 2011, en marge de la 9^e édition du Forum social mondial. Lancé à Belém en janvier 2009 (1), le FMSD se veut une plateforme, où syndicats, associations de chercheurs et de citoyens, mouvements sociaux dialoguent sur les grands enjeux liés aux sciences : place et financement de la recherche scientifique publique, définition des biens communs de la connaissance, démocratisation des choix scientifiques et technologiques ou encore statut des acteurs de la recherche. À Belém, les débats ont mis en évidence que partout – dans les pays riches, comme dans les pays émergents ou en développement –, une grande mutation de la recherche et de l'enseignement supérieur est en cours. Partout, les politiques cherchent à faire de ces sphères un instrument au service exclusif de la compétitivité économique dans le cadre du marché global. Seules les modalités et les temporalités diffèrent, notamment en fonction des résistances rencontrées. Le FMSD constitue un moment fort de débats sur les actions à engager ou à poursuivre pour lutter contre cette instrumentalisation.

En savoir plus : www.sdwf-fmsd.org. 1. Cf. Forum mondial sciences et démocratie : démocratiser la science et la recherche, VRS 377, p. 15.

1. Surtout sous forme partenariat public privé. 2. Proposition de loi relative aux activités immobilières des établissements d'enseignement supérieur, aux structures interuniversitaires de coopération, et aux conditions de recrutement et d'emploi du personnel enseignant et universitaire adoptée par le Sénat le 17 novembre, après engagement, par le gouvernement, de la procédure accélérée le 8 novembre : <http://bit.ly/etCwLU> 3. Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel 4. Ainsi en est-il d'universités ou de regroupements (campus Condorcet) pour lesquels le statut de fondation de coopération scientifique (FCS) a été jugé suffisant. 5. Jusqu'ici, un PRES peut être GIP, EPCS ou FCS. 6. Qui n'est pas un établissement d'enseignement supérieur.

PLANS D'AJUSTEMENT STRUCTUREL

De la cure d'austérité pour l'Europe vers une nouvelle phase de sa construction ?

Les uns après les autres, les États européens appliquent des plans d'austérité, qui s'accompagnent de restructurations néolibérales socialement injustes. Vécue par les pays d'Amérique latine dans les années quatre-vingt, cette situation provoqua, dans un grand nombre de ces pays, l'arrivée au pouvoir de gouvernements porteurs d'alternatives...

Marc Delepouve. Secteur international du SNESUP.

Islande, Ukraine, Grande-Bretagne, Tchéquie, Roumanie, Lettonie, Irlande, Grèce, Portugal, France, Espagne, Allemagne... Qu'ils soient membres de l'Union européenne (UE) ou non, de la zone euro ou non, la plupart des pays européens connaissent les uns après les autres des plans d'austérité alliant mesures conjoncturelles et accélération des restructurations néolibérales (cf. encadrés).

L'exemple de l'Amérique latine

Un peu moins de 30 ans auparavant, les années quatre-vingt furent pour l'Amérique latine celles de la « décennie perdue ». La crise économique et les plans d'ajustement structurel (1) – imposés par le FMI et la Banque mondiale sur presque l'ensemble du sous-continent – frappèrent les populations les plus pauvres, ainsi qu'une large part des classes moyennes.

Le Venezuela connut une seconde décennie de crise et une chute des conditions de vie

particulièrement brutale. Cela préparera l'élection d'Hugo Chavez en 1998. Dans le contexte de dégradation générale de la situation sociale et de records des écarts de richesse, des hommes porteurs d'alternatives accéderont démocratiquement, les uns après les autres, à la tête de leur État : Lula Da Silva au Brésil (2002), Tabaré Vázquez en Uruguay (2005), Manuel Zelaya (2) au Honduras (2005), Rafael Correa en Équateur (2007), Fernando Lugo au Paraguay (2008) et Evo Morales en Bolivie (2009).

Ces changements, qui présentent une grande diversité, ont été précédés et préparés par la vigueur des mouvements sociaux, voire des soulèvements populaires.

N'allons cependant pas considérer que les évolutions latino-américaines se reproduiront à l'identique en Europe : les histoires politiques ne sont pas comparables. Les écarts de richesse, la pauvreté et la violence sont moins développés en Europe. L'ingérence des États-

PLANS D'AUSTÉRITÉ EN ESPAGNE

Début 2010 : gel des embauches dans la fonction publique, baisse des indemnités de licenciement, report de l'âge de départ à la retraite de 65 à 67 ans, hausse de la TVA hormis sur les produits de première nécessité.

Mai 2010 : baisse de 5 % en moyenne des salaires des fonctionnaires en 2010 (en fonction inverse de leur hauteur), puis gel en 2011 ; gel des retraites en 2011, sauf les plus basses ; suppression du « chèque bébé » ; baisse de l'aide internationale au développement ; baisse de l'investissement public.

Septembre 2010 : réforme du marché du travail qui généralise des contrats à durée déterminée donnant droit à moins d'indemnités de licenciement, introduit plus de flexibilité horaire et facilite les licenciements économiques.

1. Politiques néolibérales et cures d'austérité. 2. Renversé par un coup d'État en 2009. 3. Cf. le communiqué des 9-10 mars « La Crise économique : Nouvelles sources de financement » et celui du 3 juin 2010.

Unis est inconnue ici. Enfin, les sociétés et les cultures présentent des différences importantes.

Origine de la crise européenne

La crise financière de 2007-2008 est survenue dans un contexte où les dettes publiques européennes – dues au dumping fiscal sur les revenus du capital – pesaient déjà. Le sauvetage des banques et la baisse de l'activité économique ont alors accru ces dettes. Avec les conséquences que l'on connaît et le recours au FMI, dès 2008, de la Hongrie, de l'Ukraine, de l'Islande et de la Lettonie. En 2009, la Biélorussie, la Roumanie, la Serbie et la Bosnie ont à leur tour dû faire appel au FMI. Plus récemment, la Moldavie, la Grèce et l'Irlande s'y sont résignées.

Les chefs d'État et de gouvernement de l'UE ne tirent que très marginalement des leçons de la crise et de ses causes. Le dumping fiscal reste un des fondements de l'Union. Il en va de même du dogme selon lequel l'endettement public doit, sauf plan de sauvetage, faire appel à des emprunts coûteux auprès des marchés financiers. Si bien que le renflouement des déficits et de la dette publics repose, pour l'essentiel, sur une politique d'austérité socialement injuste.

Cette politique fragilise la confiance en la démocratie et favorise l'extrême droite. Comme en Hongrie, où le parti Jobbik est entré au Parlement en avril 2010, avec un score de 16,6 %. Cela un peu plus d'un an après la mise en place d'un plan d'ajustement accompagnant des prêts du FMI, de l'UE et de la Banque mondiale.

PLANS D'AUSTÉRITÉ EN ALLEMAGNE

7 juin 2010 : l'Allemagne, dont la dette publique avoisine 80 % du PIB, fait le choix de l'austérité : réduction de 30 milliards d'euros des budgets sociaux (baisse de l'indemnisation du chômage, des allocations parentales...), suppression de 15 000 fonctionnaires...

Sortir des plans d'austérité

Opposée à ces politiques d'austérité, la Confédération européenne des syndicats (CES) appelle à une tout autre réponse à la crise de la dette publique (3). Elle demande notamment une autre politique de financement de l'action publique : euro-obligation, taxes sur les transactions financières, renforcement de la coordination fiscale au niveau européen, en particulier sur les bonus des banques, les dividendes et les stock-options.

Pour renflouer les dettes publiques, la CES propose de relancer l'activité économique, l'emploi et le pouvoir d'achat : « *Au cours des trois prochaines années, 1 % du PIB devrait chaque année être injecté dans des projets d'investissements européens majeurs pour le déploiement des infrastructures et des réseaux nécessaires à "l'écologisation de l'économie". La question essentielle est de savoir comment cela peut-il être financé.* »

Les plans d'austérité posent la question de la nature du projet européen. Les gouvernements européens ont fait le choix de la course en avant néolibérale, de la dégradation des retraites par répartition, de la baisse du pouvoir d'achat, de l'affaiblissement des services publics, de la réduction des aides sociales et des droits des demandeurs d'emploi... Au détriment de la solidarité, des droits sociaux, de l'emploi et de la sauvegarde de l'environnement. Vont-ils, *in fine*, susciter une remise en question populaire salutaire et une renaissance du projet européen ? À l'opposé, vont-ils enclencher un désarroi et une crise économique, sociale et politique durable ? Le futur de l'Europe n'est pas prédictible. Il est à écrire par les Européennes, les Européens et leurs organisations collectives, dont les syndicats. ■

Marc Delepouve

STATE UNIVERSITY OF NEW YORK

Cursus fermés, universitaires licenciés

Cette lettre* de Brett Bowles est un appel à l'aide au sujet de la fermeture d'enseignements à la State University of New York. Cet arrêt non justifié des programmes de français, de russe et d'italien s'accompagne du licenciement des professeurs titulaires de la tenure, l'équivalent de la titularisation.

Brett Bowles. Associate Professor of French Studies, University of New York, Albany.

State University of New York, New York

Chers amis et collègues,

Aujourd'hui, les sept membres du Département de français de l'Université d'État de New York à Albany (1), tous titulaires de la « *tenure* », ont été informés de la décision présidentielle, prise de toute évidence pour des raisons budgétaires, de fermer l'inscription du programme de français pour tous les niveaux – Bachelor of Arts (BA), Master of Arts (MA) et PhD (2).

De même, les programmes de russe et d'italien ont été fermés au niveau BA. Le seul programme de langue étrangère qui a été maintenu est le programme d'espagnol. Le principal critère utilisé aura été, par rapport au reste de l'université, le faible taux d'étudiants utilisant ces programmes comme matière principale.

Il nous a été précisé que l'enseignement par les titulaires de la « *tenure* » serait maintenu en français, russe et italien, tant qu'il y aurait des étudiants déjà inscrits en poursuite d'études – ce qui signifie un maintien des enseignements pour trois ans. Les enseignants seniors ont été incités à prendre leur retraite le plus tôt possible. Les autres sont vivement encouragés, par la direction, à « poursuivre leur carrière ailleurs ».

Inutile de le préciser, pour nous tous, la décision est dramatique sur le plan personnel. Mais elle est aussi symptomatique de la dégradation continue des programmes de sciences humaines et de langues étrangères dans les universités à travers tous les États-Unis.

Je vous écris pour vous demander de l'aide, afin de faire connaître, le plus largement possible, cette décision. Parlez-en autour de vous afin de propager la plus mauvaise publicité possible sur ces pratiques de l'université Suny à Albany et du système SUNY (State University of New York) en général!

Il y aurait beaucoup à dire sur la façon dont cette décision a été prise, beaucoup trop pour cette simple lettre. Il suffit de rappeler que la disparition de l'enseignement du français, de l'italien et du russe est le résultat d'une politique insensée de la direction de l'université et du système SUNY.

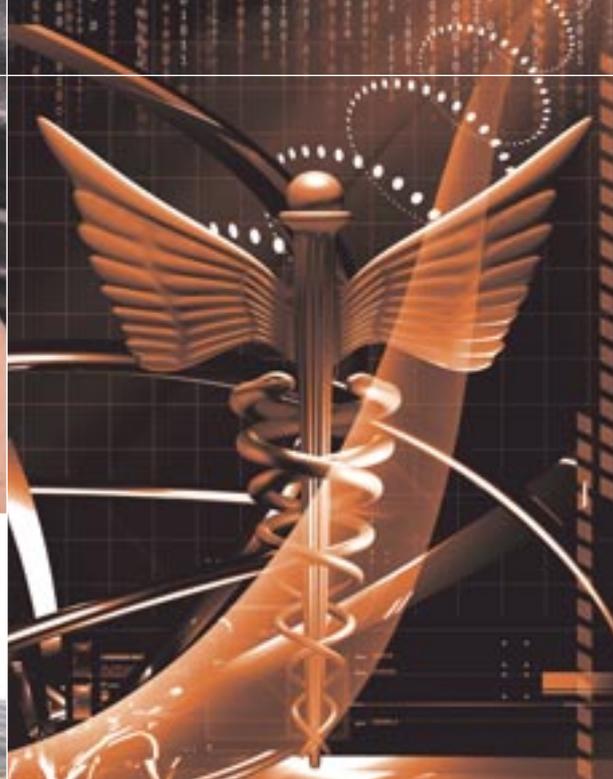
Notre président, qui a été un dirigeant de fonds de pension, a comme diplôme final un MBA (Master of Business Administration). Il n'a jamais occupé auparavant de position d'enseignant dans le supérieur, et il n'a jamais été impliqué dans une quelconque opération de formation.

Encore plus perturbant, la décision n'a jamais fait l'objet d'une concertation. Les programmes d'enseignement concernés n'ont pas été consultés et n'ont pas eu la possibilité de proposer de possibles économies.

Nos supérieurs ont simplement convoqué une commission qui a approuvé la décision du président. La légalité du processus pose problème et nous en discutons avec notre organisation professionnelle, l'United University Professions (UUP). Mais dans cette attente, j'accueillerai toutes vos réflexions avec gratitude.

**Brett Bowles, bbowles@albany.edu
French Graduate Program Director, State University of New York, Albany.
www.newappsblog.com/2010/10/suny-albany-french.html**

*Traduite en français par Jean-Marc Douillard 1. Aussi connue comme l'Université à Albany, SUNY Albany ou UAlbany, The State University of New York at Albany est une université publique située dans la capitale de l'État de New York. Accueillant 18 000 étudiants, c'est le plus grand campus du système SUNY (State University of New York). 2. Équivalents à licence, master, doctorat



PHOTOS: © FOTOLIA.COM

Conditions de travail et santé au travail

Au moment où nous finissons de bâtir ce dossier, l'Union syndicale des magistrats, réunie en congrès, demandait au gouvernement d'agir d'urgence pour arrêter la vague de suicides atteignant le corps judiciaire. Ce n'est pas un événement surprenant. Dans l'ensemble des métiers, le stress et la culpabilisation sont devenus des outils de travail des directions. D'une façon qui semble irrépensible, et parfois non consciente. Ce qui met malheureusement en lumière l'importance croissante, avec le temps, des conditions de travail dans la santé des salariés. C'est un des honneurs du syndicalisme français de s'être toujours battu, avec acharnement, sur ces aspects de la vie au travail. On retrouvera cette idée dans plusieurs des articles du dossier. Ils abordent les aspects liés au monde de la recherche et de l'université, régis par des lois en pleine évolution. En 2011, nous vivrons l'année où l'on passe des comités hygiène et sécurité (CHS) aux comités hygiène et sécurité et conditions de travail (CHST). Enfin ! pourrait-on dire, si l'on s'en réfère au secteur privé. Principales leçons du dossier ? Il faut être revendicatif, car les plus fragiles trinquent : le combat continue !

Jean-Marc Douillard



SANTÉ ET RISQUES AU TRAVAIL

La mobilisation, première étape de la prévention

Il a fallu plusieurs générations de mineurs en lutte pour que la silicose soit reconnue comme maladie professionnelle. Une autre époque ? Pas sûr ! C'est plus de 40 ans après la découverte des risques liés à l'amiante que ce cancérigène est enfin réglementé. Grâce à la lutte, là encore.

François Clapier, Ingénieur de recherche au CNRS syndiqué au SNCS. Inspecteur hygiène et sécurité, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

« Je me remue et trouble moi-même par l'instabilité de ma posture », note Léonard de Vinci en réfléchissant aux gestes et postures des travailleurs. Dès 1700, Bernardino Ramazzini identifie les dangers auxquels étaient exposés les ouvriers et les artisans de 50 professions. Il distingue deux causes principales de maladies professionnelles : « *Celles qui sont liées à la mauvaise qualité des substances qu'ils manipulent et aux exhalaisons nuisibles qui s'en élèvent et celles dont les causes doivent être rapportées aux mouvements violents, aux situations gênantes que beaucoup d'ouvriers donnent à leur corps.* » Passer de l'identification des risques, qui peut intervenir très tôt, à la prise en compte de leur prévention exige toujours de longues luttes semées d'embûches. Une fois ces risques arrachés à leur invisibilité sociale, les politiques de prévention peuvent commencer à porter leurs fruits.

Travail des hommes et des savants oubliés

Des savants célèbres sont passés à côté d'un risque. Tel Wilhelm Röntgen qui a montré la radiographie de sa main à son épouse pour la convaincre de la découverte des rayons X. Ou Marie Curie qui s'est exposée généreusement pour initier les médecins à la radioscopie – sans protection – sur le front de la Grande Guerre. Pour éviter les brûlures et autres effets de l'exposition aiguë, les chirurgiens décident, en 1928, de limiter l'irradiation à une « dose ».

Découvrant la radioactivité artificielle, Frédéric Joliot-Curie cherche d'éventuels effets d'intérêt médical. En 1946, il mobilise des méde-

cins pour identifier les effets biologiques des radiations et étudie les moyens de s'en protéger. Puis, il établit des règles de radioprotection et institue une surveillance médicale. Ses recherches prouvent que l'« excellence scientifique » peut agir en synergie avec l'innovation en matière de sécurité au travail.

Le risque de contamination radioactive et des aspects aléatoires du risque d'exposition furent compris après les bombardements nucléaires de Hiroshima et Nagasaki en août 1945. On établit alors au niveau international des principes et des limites quantifiées pour les diverses modalités d'exposition aux rayonnements ionisants. Ces dispositions sont légalisées en 1966. Bien que déjà appliquées, elles n'intègrent le Code du travail qu'en 2003. Plus de 50 ans se seront écoulés entre les premières expositions et la rédaction des premiers règlements.

Les mineurs attendront près d'un siècle, avant que la silicose soit reconnue comme maladie professionnelle. Et le chemin qui mena de la « fatalité » des accidents catastrophiques dans les mines à la reconnaissance des maladies invalidantes des silicosés fut douloureux. La survie immédiate des travailleurs et de leurs enfants et les considérations économiques imposées aux syndicats, aux ingénieurs miniers et aux médecins ont longtemps prévalu. Les réglementations qui classent la silicose comme maladie professionnelle sont apparues en Angleterre et en Allemagne dans les années trente. En France, avec la nationalisation des charbonnages, en 1946.

Au début du xx^e siècle, les ouvriers du tabac et des allumettes se voient refuser la reconnaissance de l'origine professionnelle des maux liés



au nicotinisme. On leur opposa le caractère non spécifique des symptômes rencontrés.

La loi sur l'intoxication des peintures au plomb ne fut adoptée qu'en 1919, au vu des effets du saturnisme sur la santé publique. Identifiés au Québec en 1930, les risques liés à l'amiante ont été contrebattus par des groupes d'intérêts qui mobilisent certains médecins. Des règles de prévention du cancer induit par l'exposition à ce toxique ne sont publiées qu'en 1973, non sans conflits (cf. p. 19).

Prévention des risques en action

En France, l'après-guerre fut fertile en progrès pour la santé et la sécurité au travail : corps d'inspection et de contrôle, médecine du travail, premiers organismes nationaux de prévention, indemnisation des accidents du travail, « réparation » de certaines maladies professionnelles.

Après 1968, la sécurité au travail devient une exigence plus générale. Et la réduction de la mortalité au travail s'impose comme enjeu de société : chaque année, des milliers de morts au travail sont à déplorer, en premier lieu dans le secteur du bâtiment et travaux publics (BTP). Les représentants des personnels s'investissent dans les comités d'hygiène et de sécurité (CHS). Et au sein du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels placé auprès du ministère du Travail, les confédérations syndi-

cales obtiennent l'amélioration des lois et des règles. Certains accidents encore « socialement acceptés et invisibles » sont l'objet d'initiatives judiciaires. En 1975, le juge Patrick de Charrette, à Béthune, met en examen un employeur à la suite d'un accident mortel.

Appliqué à la plupart des entreprises publiques et privées – y compris à leurs activités de recherche, le Code du travail s'enrichit de sections innovantes. Des obligations de base sont opposables aux chefs d'établissement en matière de santé « physique et mentale ». La prise de risque impose de veiller aux substitutions possibles, de le réduire, d'aviser les travailleurs sur le danger et de les former à la prévention. Elle exige également des moyens de protection collective qui doivent être complétés par des équipements de protection individuelle. Le dialogue social est instauré par le biais des CHS, seule instance où les représentants des personnels sont majoritaires. La surveillance médicale est réglementée. Les lois Auroux de 1982 renforcent le dispositif et créent les CHSCT (pour conditions de travail) dans le secteur privé.

Pendant cette période, les victimes d'accident du travail ont diminué d'un facteur supérieur à quatre dans certaines branches – notamment dans le BTP. La sécurité sociale et ses organismes (INRS, CRAM...), la création de réseaux de préventeurs au sein des entreprises, et certaines

→

→ clauses de contrats d'assurance contraignent la mise en œuvre des politiques de prévention. Les catastrophes industrielles, le « scandale de Jussieu » et celui des contaminations par cancérogènes interpellent travailleurs et grand public.

Mais de nouveaux risques surgissent. Depuis 1990, les troubles musculosquelettiques sont devenus la première cause de maladie professionnelle. Et un autre risque lié à l'organisation du travail apparaît : les troubles psychosociaux qui désignent la souffrance au travail. Chacun peut être concerné par cette question de la santé au travail.

Enseignement supérieur et recherche publique

En 1982, la décision d'appliquer le Code du travail à la fonction publique a changé la donne. Et les avancées obtenues dans certains établissements sont généralisées par décret. Les CHS sont créés, et des milliers d'agents, souvent motivés, sont nommés pour veiller à la sécurité et conseiller leur chef de service. Des ingénieurs hygiène et sécurité et des médecins de prévention sont recrutés en nombre. La culture de la prévention se développe. D'abord pour parer aux risques les plus criants, puis pour appliquer progressivement les règles du Code du travail.

En 2002, l'obligation est faite à l'employeur d'évaluer les risques de son activité. Un document doit établir, chaque année, l'état de la maîtrise des risques et un plan d'action de préventions programmées. En procédure, les juges demandent à l'organisateur direct du travail de répondre de son implication. La formation des chefs de service à ces questions est plus difficile à mettre en place qu'avec des travailleurs. Mais dans l'en-

semble, la sensibilisation aux risques progresse. Une inspection hygiène et sécurité au niveau national est créée, en 2003, par un accord CNRS, Conférence des présidents d'université (CPU), ministère de l'Éducation. Elle produit conseils et recommandations et propose des mesures immédiates sur tout le territoire, aux 200 établissements qui dépendent du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (cf. programme annuel de prévention 2010-2011 : <http://bit.ly/9jLpZD>). Ses éléments prennent consistance juridique. Alimentant le dialogue social, elles peuvent être reprises par les membres des CHS.

L'avenir de la prévention

En 2009, plusieurs changements s'opèrent. Dans la fonction publique, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) remplacera les actuels CHS, ce qui devrait renforcer les prérogatives des représentants des personnels. De son côté, l'État élabore des plans santé et sécurité au travail, comme l'accord signé en 2009 par les syndicats de la fonction publique, sauf Solidaires.

En novembre 2010, le rapport sur l'évolution des risques professionnels, présenté en Comité central d'hygiène et sécurité de l'enseignement supérieur et de la recherche, a été rejeté par les représentants du personnel, tandis que le programme annuel de prévention pour 2010 a été adopté. La santé au travail mérite une action à la hauteur de ses enjeux. Passer de la prise de conscience à la mise en œuvre de politiques de prévention exige toujours un travail de mobilisation de tous les acteurs ! ■

François Clapier

DÉCÈS DU PHYSICIEN JEAN-CLAUDE SCHEUER LE CEA CONDAMNÉ POUR « FAUTE INEXCUSABLE »

Condamné le 18 mars par la cour d'appel de Paris, le CEA devra verser, au titre du préjudice moral, 55 000 euros aux enfants de Jean-Claude Scheuer qui travaillait au département de physique des particules élémentaires du CEA. Décédé d'une leucémie en juillet 1997 à l'âge de 61 ans, le niveau de son exposition aux radiations ionisantes a été « *longtemps masqué par le CEA* », souligne sa fille. Pour ses proches, ce jugement constitue une deuxième victoire, après la reconnaissance de maladie professionnelle obtenue plusieurs mois après son décès. « *Notre père n'a pas eu de suivi médical pendant 27 mois et après avoir développé un premier cancer à son retour d'un séjour professionnel en URSS, il n'a pas bénéficié d'une protection médicale renforcée* », rappelle sa fille.

L'amiante : risque professionnel ou enjeu environnemental ?

Les risques professionnels restent encore négociés entre partenaires sociaux. Et dans ce dialogue social, l'amiante a longtemps été considéré comme un risque comme un autre. Jusqu'à ce que des associations, relayées par les médias, le redéfinissent en question de santé publique. Qu'en est-il pour les autres toxiques ?

Emmanuel Henry. Maître de conférences en science politique à l'Institut d'études politiques de Strasbourg, chercheur au Groupe de sociologie politique européenne.

P principale cause des cancers professionnels reconnus en Europe (1), l'amiante entraîne plus de 3 000 décès par an en France. Le nombre de ces victimes, le temps très long pendant lequel des personnes ont été exposées à ce minéral alors que le danger était connu, les coûts énormes induits par cette tragédie font souvent apparaître la question de l'amiante comme exceptionnelle.

Irréfutables, ces dimensions hors normes masquent le caractère extrêmement banal du risque amiante par rapport à l'ensemble des autres risques professionnels. Si l'amiante constitue désormais une exception, c'est parce que ce toxique a été extrait du traitement routinier habituellement réservé aux risques professionnels, pour s'imposer comme une question de santé publique de premier plan.

Jusqu'au milieu des années 1990, les risques liés à l'amiante ont, au contraire, été socialement acceptés. Appréhendés comme des risques professionnels – au même titre que ceux liés aux radiations ionisantes ou à l'utilisation de toxiques dans l'industrie chimique –, ils ont été soumis à des mécanismes de négociation et de concertation spécifiques. Ces risques *négociés* deviennent aussi plus facilement acceptés.

Arracher l'amiante à l'invisibilité sociale

Au milieu des années 1990, plusieurs associations cherchent à arracher les problèmes liés à l'amiante de l'invisibilité sociale dans laquelle ils sont maintenus. Ces mobilisations trouvent un relais dans les médias qui voient dans l'amiante une nouvelle crise de santé publique.

L'amiante s'impose ainsi progressivement comme un risque qui menace, par sa présence dans l'environnement, l'ensemble de la population, notamment les étudiants de Jussieu ou les enfants dans les écoles. Et sa gestion antérieure est fortement critiquée. Des accusés sont mis en cause : les industriels et le Comité permanent amiante (2) pour avoir masqué sa nocivité, l'État et les pouvoirs publics pour ne pas l'avoir interdit plus tôt.

L'identification de l'amiante à un problème menaçant l'ensemble de la population éclipse, dans l'espace public, les dimensions professionnelles du risque. Ainsi, on ne s'intéresse au principal cancérigène professionnel qu'à partir du moment où il est redéfini comme un toxique environnemental.

Cette redéfinition publique de l'amiante a des conséquences sur sa gestion publique. Certes, dès 1996, la réglementation de son usage professionnel est profondément revue. Cependant, l'essentiel des décisions tenteront de faire de la gestion de ce toxique une exception. Notamment en multipliant les dispositifs spécifiques – fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante, fonds pour l'accès à une retraite anticipée pour les salariés du secteur, etc.

Absence d'effet d'entraînement sur les risques professionnels

Ces mesures sont évidemment une victoire importante pour les victimes de l'amiante, et elles améliorent les conditions habituelles de leur prise en charge. Mais qu'en est-il des accidentés du travail ou des victimes de maladies professionnelles qui ne bénéficient pas d'une

→



© BERNARD MAURIN/FOTOLIA.COM

→ telle transformation du regard public ? La forte pression publique sur la question de l'amiante n'a pas eu d'effet d'entraînement sur les autres toxiques professionnels. Et cela, pour deux raisons principales.

Les quiproquos de la publicisation des risques professionnels

Comme cela s'est observé dans le cas de l'amiante, les risques professionnels émergent dans l'espace public pour des raisons qui ne relèvent jamais uniquement de leurs seules dimensions professionnelles. Leur publicisation renvoie plutôt à des logiques de sélection propres aux journalistes. Ces derniers privilégient les risques qui, anticipent-ils, seront plus faciles à médiatiser. Comme les risques psychosociaux – *a fortiori* lorsqu'ils se manifestent dans des suicides –, les troubles musculosquelettiques (TMS) dont la croissance est spectaculaire depuis plusieurs années...

À l'inverse, les milliers de cancers professionnels ou les nombreux accidents du travail

(par exemple dans le BTP) – des problèmes pourtant tout aussi importants – trouvent beaucoup moins facilement droit de cité dans les médias. Même si certains risques au profil spécifique émergent ponctuellement, les formes de leur suivi public ne permettent pas une mise en débat des tenants et aboutissants des politiques de santé au travail.

Action publique déficiente et concertation sociale déséquilibrée

Les modalités de l'action publique à l'égard des autres toxiques professionnels restent marquées par un faible investissement de l'État et une forte tradition de concertation sociale.

En l'état actuel des rapports de force patron-syndicats, cette attention aux avis des partenaires sociaux conduit à laisser une place très importante aux représentants des industriels dans les processus de décisions. La forte publicité donnée à l'amiante a rendu politiquement intenable cette situation et conduit à l'atténuer pour ce toxique. Pour les autres, cette disproportion

des forces continue à produire ses effets, restant cantonnée aux couloirs feutrés des administrations – donc discrète et sans témoins.

Ce « coup de projecteur » sur l'amiante redéfini comme une question de santé publique a laissé dans l'ombre l'ensemble des autres risques professionnels. Même si des progrès ont été accomplis, les effets du travail sur la santé de la population ne se sont pas encore imposés comme un problème de santé publique prioritaire.

Redéfinir les questions de santé au travail

Inimaginables il y a encore une dizaine d'années, des dispositifs de mesure des effets du travail sur la santé se structurent graduellement – cf. le Département santé travail de l'Institut de veille sanitaire (INVS). Ils rendent ainsi plus visible la contribution du travail à la dégradation de l'état de santé de certains groupes sociaux et aux inégalités sociales de santé.

Les modalités de prise en charge de la santé au travail évoluent elles aussi, notamment avec la mise en place d'instances d'expertise autonomes. Ces agences réduisent (un peu) les inégalités dans les capacités d'expertise entre industriels et État – même si la récente fusion (3) de l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset) et de celle de la sécurité sanitaire des aliments (Afsa) fait craindre une régression.

Ces transformations ne doivent pas masquer que la prise en charge de la santé au travail reste fortement marquée par une inertie, dont il est difficile de se dégager – y compris pour les syndicats. Aujourd'hui, malgré toutes les limites

démonstrées des politiques de santé au travail, ils tendent à privilégier le *statu quo* pour deux types de raisons.

Les questions de conditions et de santé au travail entrent tout d'abord, souvent, en conflit avec celles de l'emploi. Les salariés sont de plus en plus confrontés à des stratégies industrielles de gestion des risques à l'échelon international. Et les grandes entreprises n'hésitent pas à délocaliser leurs activités les plus dangereuses dans des pays aux législations moins protectrices, comme dans le cas de l'amiante.

Sans doute avec raison, les syndicats considèrent ensuite que le moment est mal choisi pour remettre à plat le système actuel, même s'il est l'objet de critiques multiples. Les orientations des réformes des politiques sociales menées ces vingt dernières années laissent craindre qu'il soit remplacé par un dispositif encore moins favorable aux salariés. Les syndicats sont comme pris au piège d'un système qu'ils continuent à défendre par défaut et sur lequel il est difficile d'attirer l'attention du public, tant ces questions font l'objet de méconnaissance et de désintérêt.

Redéfinir les questions de santé au travail comme un problème prioritaire de santé publique doit constituer un enjeu central pour eux. Cette redéfinition ne pourra s'obtenir qu'en acceptant un débat public sur cette question et en travaillant à ce qu'elle soit portée sur la scène politique. Pourquoi pas lors de la prochaine élection présidentielle ? Au lieu du « travailler plus » de 2007, le « travailler mieux et en bonne santé » s'impose ! ■

Emmanuel Henry

→ Notes/Références

HENRY, E. *Amiante : un scandale improbable. Sociologie d'un problème public*. Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2007. Coll. Res Publica. ISBN 2-753504-26-1.

HENRY, E. (dir.). *Santé au travail. Quels nouveaux chantiers pour les sciences humaines et sociales ?* Grenoble : CNRS-MSH-Alpes, 2008. Coll. Cahiers Risques Collectifs et Situations de Crise. ISBN 9-7829142424-31-8.

HENRY, E. Les politiques de santé au travail : une légitimité fragile. In DUCLOS, L., GROUX, G., MÉRIAUX, O. (dir.). *Les nouvelles dimensions du politique. Relations professionnelles et régulations sociales*. Paris : LGDJ, 2009. p. 147-161.

1. L'amiante représente 80,7 % de la totalité des cancers reconnus comme professionnels en Europe, selon le rapport d'Eurogip : <http://bit.ly/bvMV8e>

2. Financé par les industriels du secteur, il rassemblait scientifiques, syndicalistes et représentants des ministères concernés.

3. Au sein de l'Agence nationale de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses).

DOMINIQUE LHUILIER

PROFESSEURE DES UNIVERSITÉS
CHAIRE DE PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL AU CNAM

Suicide au travail : « Le sentiment de faire du sale boulot fragilise et peut mener à la honte de soi »

Pour Dominique Lhuilier, tout ce qui orientait l'action au travail est aujourd'hui en carence : objectifs irréalistes, références au métier et équipes de travail affaiblies. Quand ces ressources font défaut, chacun reste seul et fragilisé.

Il y a, en moyenne en France, un suicide par jour sur le lieu ou en lien avec le travail (1). Vous parlez pour ces cas récents, identifiés à la fin des années 1990, de suicide réactionnel ?

→ **Dominique Lhuilier :** Pour comprendre ces suicides, il faut prendre en compte la vie du sujet et la façon dont il peut réagir – d'où le terme *réactionnel* – à des épreuves. Cette analyse permet de poser immédiatement une autre question : de quelles ressources le sujet dispose-t-il pour faire face aux épreuves qu'il peut rencontrer ? Une lecture de l'événement qui se limite aux fragilités de la personne renvoie aux seules structures de personnalité. Et les grilles d'analyses psychopathologiques du passage à l'acte suicidaire, du lien entre suicide et maladie mentale ne permettent pas d'interroger le rapport qu'il pourrait y avoir entre suicide et travail. Rabattre ce lien du côté de la structure de personnalité et des troubles psychopathologiques fait l'impasse sur la question du travail.

Peut-on identifier des situations de travail à risques ?

→ Il n'est pas pertinent de penser la situation de travail comme un ensemble de risques auxquels le sujet est exposé et identifier des populations à risques et des situations de travail suicidogènes – comme il existe des zones exposées aux produits chimiques. Cette vision hygiéniste reste marquée par une approche épidémiologique. Mais nous ne sommes pas exposés

au suicide comme on pourrait l'être à l'amiante. Il s'agit de penser la relation que le sujet entretient avec son travail – ou l'absence de travail (2). C'est cette relation du sujet avec son environnement de travail qui est en cause.

Selon vous, le travail qui s'est précarisé et intensifié devient de plus en plus équivoque !

→ L'activité de travail au quotidien est guidée par un ensemble de prescriptions qui constituent autant de repères pour l'action – une fiche de poste, des consignes, des orientations. Cette dimension prescrite provient de l'organisation du travail. Tout ce qui orientait l'action au travail est, aujourd'hui, de plus en plus « en carence ». Les prescriptions deviennent irréalistes, les objectifs inflationnistes, et le cadre de référence au métier se perd.

Quels sont les cas exemplaires de travail équivoque ?

→ Le travail peut être équivoque du fait de l'absence de prescriptions. Ce qui est prescrit, ce sont plus les objectifs que les modalités pour les atteindre. Autrement dit, le management ne donne plus de consignes sur le « comment faire », mais fixe des objectifs. De plus en plus impossibles à atteindre. À l'autre extrême, le sujet peut être confronté à une inflation procédurale. Il réalise que cet ensemble de procédures comprend des exigences contradictoires. Et qu'il ne peut pas satisfaire toutes les procé-

dures prescrites. Pour pouvoir travailler, il va falloir qu'il arbitre entre plusieurs d'entre elles.

Comment s'opère la dilution de la référence au métier ?

→ Elle se dilue du fait d'un ensemble d'évolutions. Notamment la promotion de la polyvalence et de la mobilité professionnelle sans accompagnement, le recul de la formation permanente, l'individualisation de la gestion des ressources humaines (individualisation des rémunérations, des temps et des objectifs de travail, des carrières, des modes d'évaluation...), le défaut de transmission entre anciens et plus jeunes, car les conditions nécessaires à cette transmission se réduisent. Et puis les équipes, les collectifs de travail – notion qu'il faudrait définir si l'on avait le temps –, se précarisent. L'élaboration de règles partagées, de repères communs devient beaucoup plus difficiles à construire, à mettre en discussion.

Quel rôle jouent cette communauté professionnelle et le cadre de référence au métier ?

→ Ils fournissent des orientations, des principes d'actions. En résumé, des ressources sur lesquelles s'appuyer pour s'orienter et évaluer la qualité de l'activité. La stricte application des consignes, la conformité à la tâche telle que prescrite, a un effet contre-productif par rapport aux objectifs poursuivis. Aussi, chacun cherche à s'appuyer sur les repères qu'offre le métier, ses règles, ses principes.

Vous parlez d'épreuves de la solitude au travail !

→ Aujourd'hui, le sujet se retrouve de plus en plus seul. En l'absence de repères partagés,

comment juger de ce que l'on doit faire, de comment le faire, et de la qualité de ce que l'on fait ? Cela ne s'autoproclame pas : cela suppose une validation sociale au regard de la cohérence aux valeurs, à la culture de métier et aux règles du collectif de travail. Si ces ressources font défaut, chacun est seul.

Et plus vulnérable ?

→ Le sujet est fragilisé dans son rapport au travail par défaut de ressources qui lui permettent de se reconnaître dans son travail. Par le sentiment croissant de faire du « sale boulot ». Ce sentiment de faire du mauvais travail fragilise tout le monde. Il peut aller jusqu'à la honte, la honte de ce que l'on peut être amené à faire, la honte de soi, de continuer à accepter de faire, malgré tout, du travail dégradé, et toujours plus dégradé. Jusqu'à la honte d'être, d'une certaine manière, complice de ces évolutions en développant des stratégies personnelles, des stratégies de survie qui contribuent à faire marcher le système. Et la honte ne se partage pas. Elle renforce l'isolement de chacun.

D'où ce silence sur le travail réel que l'on ne peut pas partager ?

→ Le développement des discours sur « la qualité totale » comme les systèmes de contrôle de l'activité qui l'accompagnent – notamment les procédures visant à assurer « la traçabilité » – conduisent à dissimuler ce que l'on fait : cacher ce que l'on est amené à bricoler, à bidouiller, à transgresser pour tenter de faire malgré tout. Et simuler la conformité aux prescriptions. Ces nouvelles activités non officielles – dissimuler ce que l'on fait et simuler la conformité – contribuent à l'augmentation de la charge de travail ! Elles ne peuvent être partagées, →



→ discutées entre collègues que si la confiance est encore au rendez-vous. Ce qui sur un marché de l'emploi fortement concurrentiel n'est pas garanti !

Les enseignants-chercheurs connaissent bien ces stratégies !

→ Le sentiment croissant de devoir faire du « sale boulot » est massif parmi les enseignants-chercheurs. Et ce sentiment d'une dégradation de la qualité du travail est difficilement soutenable. Alors, on fait semblant d'être un enseignant-chercheur qui prépare ses cours, assure le suivi individualisé des étudiants, s'investit dans les tâches administratives, décroche des contrats de recherche, publie, participe voire organise des colloques... L'homme-orchestre que l'on est censé pouvoir être et tout cela, dans la qualité totale et l'excellence ! À l'université, dans les laboratoires, et de manière générale dans le monde du travail, nous sommes attendus et jugés à l'aune de cette notion abstraite et destructrice – au regard de la réalité du travail – qu'est l'excellence.

Les suicides sont des révélateurs extrêmes de la montée de la souffrance au travail.

Quels sont les autres symptômes ?

→ Nous assistons à une explosion des troubles musculosquelettiques dus à l'intensification du travail et à une taylorisation qui – contrairement à certaines idées reçues – ne faiblit pas. Pour pouvoir répondre à l'intensification des gestes exigés par les cadences infernales, la personne au travail doit puiser dans ses ressources physiques et psychiques.

Existe-t-il d'autres signaux d'alerte ?

→ La médecine du travail est également confrontée à une recrudescence des troubles

dépressifs et à une généralisation de l'usage addictif de certains produits – alcool, drogue, médicaments – pour « tenir » ou doper sa productivité. Enfin, elle constate une montée des syndromes post-traumatiques causés par la confrontation à des formes de violence au travail. Cette violence peut être « interne », due à un harcèlement moral, ou « externe », due à l'agression verbale ou physique dont sont, de plus en plus, victimes les personnes en contact avec du public.

Ces signaux d'alerte ne sont pas pris en compte ?

→ Tout se passe comme s'il y avait deux mondes du travail. Le monde réel du travail au quotidien, avec ses objectifs contradictoires, l'impossibilité de tenir les délais imposés, etc. Et un autre monde du travail – celui des gestionnaires, des *managers*, des directions, et de bon nombre de politiques – qui lui organise une construction virtuelle du travail, caractérisée par un déni du réel et de la réalité au profit d'une inflation imaginaire. Cette déréalisation du travail se retrouve dans la conception même des prescriptions et des procédures. Ce monde du travail virtuel est déconnecté de la « vraie vie », celle qui nous fait rester humain. Humain et donc engagé aussi dans d'autres histoires que celles de la productivité au travail, partagé entre des moments où l'on ressent le besoin ou l'envie de s'investir pleinement dans le travail et d'autres où les difficultés se présentent, les limitations aussi – celles de la maladie, du deuil, du vieillissement par exemple. Le culte de l'excellence s'accorde mal avec l'expérience inéluctable de la fragilité humaine et au soin à porter au travail et à la vie au travail. ■

Propos recueillis par Laurent Lefèvre

→ Notes/Références

LHUILIER, D. *Placardisés, des exclus dans l'entreprise*. Paris : Seuil, 2002. ISBN 2-020443-04-X.

LHUILIER, D. *Cliniques du travail*. Toulouse : Érès, 2006. ISBN : 2-7492-0575-1.

CLOT, Y., LHUILIER, D. (dir.). *Travail et santé : quelles conceptions pour quelles pratiques ?* Toulouse : Érès, 2010. ISBN 2-749211-71-9.

1. Avant 1990, les premiers cas connus étaient des suicides d'agriculteurs. Au niveau national, le seul chiffre exploitable est une extrapolation (380 cas par an) d'une étude menée en Basse-Normandie en 2003. Christian Larose, vice-président du Conseil économique et social, estime qu'il y a entre « 300 à 400 cas par an. »

2. Les chômeurs présentent un risque de décès par suicide plus de deux fois supérieur à celui des actifs, selon le rapport *Suicide et activité professionnelle en France* de l'INVS : <http://bit.ly/9JgTEW>

LICENCIEMENT DE MARIE PEZÉ ET FERMETURE DE SA CONSULTATION

La prise en charge de la souffrance au travail maltraitée par l'hôpital gestionnaire

En licenciant Marie Pezé, l'hôpital Max-Fourestier de Nanterre vient de fermer sa consultation Souffrance et Travail. Alors que chaque jour, le nombre de salariés en détresse professionnelle ne cesse d'augmenter ! Et que les délais pour obtenir un rendez-vous auprès des services spécialisés peuvent atteindre 4 à 6 mois.

Laurent Lefèvre.

Consultation fermée ! Les 900 patients accueillis chaque année depuis presque 15 ans à la consultation Souffrance et Travail de l'hôpital Max-Fourestier de Nanterre n'obtiendront plus de rendez-vous. Marie Pezé, responsable de cette consultation, a reçu, le 22 juillet, de son employeur, le centre d'accueil et de soins hospitaliers, une lettre de licenciement après une « inaptitude définitive ». Cette psychologue, expert auprès de la cour d'appel de Versailles, avait créé cette consultation – la première en France – en 1997. Et elle a aidé des centaines de salariés en situation de

détresse professionnelle, sans ménager sa propre peine. Handicapée à 80 %, elle n'a jamais obtenu, de son employeur, les aménagements de son poste de travail préconisés par la médecine du travail. « Pas de port de charge, pas de mouvements répétitifs et des déplacements limités », recommande celle-ci qui avait identifié son handicap dès 1999. Des aménagements simples réclamés ne sont que lentement et partiellement mis en place – un dictaphone pour son courrier qu'elle a du mal à tenir, une oreillette pour les conversations téléphoniques qu'elle doit clipper elle-même en consultation. Le secrétariat est réservé aux médecins ! Et elle doit réaménager le mobilier chaque fois qu'elle consulte dans un bureau partagé.

Tandis que sa consultation draine de plus en plus de patients extérieurs, sa charge de travail s'intensifie, après le départ en 2009, de la psychologue qui suit les personnels de l'hôpital. « Depuis son départ, j'ai récupéré ces salariés », souligne Marie Pezé dont la santé se fragilise

avec le temps. « La première fiche de la médecine du travail date de 1999. Il y en a eu trois au total. À chaque fois, mon cas s'est aggravé. Une intervention chirurgicale chacune de ces dernières années », confie-t-elle. Et finalement, le 16 juin, un médecin du travail l'a déclarée « inapte définitive ». « Inapte à mon

poste, pas à mon travail », corrige Marie Pezé qui vient de porter plainte pour discrimination pour handicap. Les 60 inspecteurs et contrôleurs du travail des Hauts-de-Seine ont écrit à la direction de l'hôpital pour s'opposer à la fermeture de sa consultation « alors que l'actualité, soulignent-ils, démontre chaque jour un peu plus que le nombre de salariés en souffrance ne cesse d'augmenter » (Le Monde du 24 juillet). Pour obtenir un rendez-vous auprès des services spécialisés, il faut parfois « 4 à 6 mois d'attente », selon placedelamediation.com. Ils ne mourraient pas tous mais tous étaient frappés, son journal – au titre prémonitoire – de la consultation Souffrance et Travail désormais fermée est toujours disponible en librairie ! ■



Copie d'écran de la page Web
www.karlotta.com/set.html

STRESS LIÉ AU TRAVAIL

Les médecins généralistes en première ligne

Consultés fréquemment pour une souffrance psychique liée au travail, la majorité des médecins interrogés dans une étude déclare prescrire, dans ces circonstances, des anxiolytiques (67 %) et des arrêts de travail (66 %) à leurs patients. Pour améliorer leur prise en charge, des pratiques associant la médecine du travail sont à encourager.

Pierre Verger. Directeur des études de l'Observatoire régional de la santé PACA, UMR 912 de l'Inserm.

Qu'il soit lié ou non à des situations de violence psychologique ou de harcèlement, le stress au travail peut affecter la santé et favoriser des troubles musculosquelettiques, des risques cardiovasculaires et des troubles de santé mentale – anxiété, dépression, comportement suicidaire... Les femmes sont plus fréquemment victimes de ces troubles de santé mentale liés au stress, probablement en raison des inégalités de genre dans les conditions de travail. Elles sont aussi les plus enclines à recourir à une aide professionnelle lors de ces situations de stress.

Les médecins généralistes sont souvent les premiers consultés par les personnes qui souffrent de symptômes de santé mentale. Mais plusieurs études soulignent qu'ils interrogent peu leurs patients sur leurs conditions de travail et communiquent peu avec les médecins du travail pour gérer des situations de stress au travail. Des désaccords peuvent apparaître entre médecins de soins et médecins du travail sur les causes des troubles ayant motivé la consultation et sur les obstacles du retour au travail.

En première ligne, les médecins généralistes sont fréquemment confrontés aux problèmes liés au stress au travail. L'étude sur les pratiques en médecine générale de ville dans le domaine de la santé au travail menée en 2007 par l'Observatoire régional de la santé Provence-Alpes-Côte d'Azur et l'unité 912 de l'Inserm le confirme (*cf. encadré*). Quatre-vingt-dix-sept pour cent des médecins déclarent avoir rencontré souvent, à très souvent des problèmes de stress au travail parmi leurs patients, au cours des 12 mois précédant l'enquête. À l'ex-

ception des troubles musculosquelettiques du dos (90 % des médecins), tous les autres problèmes de santé liés au travail présentés aux médecins ont été rencontrés bien moins fréquemment – par exemple, surdités, allergies cutanées ou respiratoires professionnelles.

La couverture médiatique de ces dernières années sur le stress professionnel et le harcèlement au travail pourrait expliquer, en partie, qu'ils soient en tête des problèmes de santé au travail dans les perceptions des médecins. Mais les données épidémiologiques disponibles confirment la fréquence élevée de salariés exposés à des contraintes importantes dans le travail – de l'ordre de 20 %.

Dans les situations de stress au travail, la majorité des médecins prescrit un médicament anxiolytique (67 %) et un arrêt de travail (66 %) – ils sont d'ailleurs fréquemment associés. Une très large majorité de médecins (80 %) conseille au patient de rencontrer le médecin du travail – 45 % adresse aussi le patient à un spécialiste de santé mentale.

Ces résultats contrastent avec d'autres études qui indiquent que les collaborations entre médecine du travail et médecine de soins restent rares. Dans ces situations de souffrance psychique liée à un stress au travail, il est possible que les médecins de soins soient plus enclins à rechercher un soutien auprès de ceux du travail, mieux à même de comprendre les enjeux du milieu professionnel du patient.

Dépendance aux anxiolytiques

Médicaments psychotropes les plus prescrits en France, les anxiolytiques présentent de nom-

breux inconvénients, dont le risque de dépendance qui croît avec sa durée de prise. Or les cas de stress au travail se révèlent souvent chroniques ou récurrents. Selon certaines études, ces prescriptions lors de stress professionnel peuvent aussi accroître des sentiments de culpabilité des salariés et de perte de contrôle sur leur propre existence.

La prescription d'arrêt de travail répond vraisemblablement à la demande du patient qui subit un stress professionnel important. S'il lui permet de récupérer, il ne règle pas la situation au travail et sa prolongation peut devenir un frein à la résolution du problème.

Les résultats de notre étude incitent à développer des programmes de formation des médecins généralistes ainsi que des guides de bonnes pratiques pour leur apporter une aide dans la prise en charge des patients qui les consultent pour une souffrance psychique liée au travail.

Il faudrait encourager les collaborations entre médecine de soins et médecine du travail, à l'instar du système d'information en santé travail environnement Provence Alpes-Côte d'Azur – cf.sistepaca.org. Cette pratique qui organise des échanges entre des médecins de soins et du travail dans leurs bassins d'exercice devrait être encouragée. ■

Pierre Verger

MÉTHODOLOGIE D'UNE ENQUÊTE

Un échantillon de près de 400 médecins tiré au sort exerçant en région PACA a été interrogé pour cette étude (1). Ses objectifs : apprécier la fréquence des problèmes de stress au travail parmi les patients des médecins de ville et documenter leurs pratiques – prescriptions de médicaments anxiolytiques, arrêt de travail et adressage à des spécialistes de santé au travail ou de santé mentale.

Les médecins ont été interrogés à l'aide d'un questionnaire comprenant une vignette, c'est-à-dire une situation clinique fictive, construite avec des médecins sur la base de cas réels : « Une personne de 45 ans vous consulte car elle souffre de maux de ventre et d'insomnie ; elle est caissière dans un supermarché et dit ne plus supporter les réflexions de son chef. Après avoir éliminé une pathologie organique, que faites-vous en pratique ? Vous lui prescrivez un traitement anxiolytique ? Vous lui proposez un arrêt de travail ? Vous lui conseillez de prendre contact avec son médecin du travail ? Vous l'adrezsez à un psychiatre ou un psychologue ? »

1. Souville, M., Cabut, S., Viau, A., Iarmarcovai, G., Arnaud, S., Verger, P. General practitioners and patients with psychological stress at work. *J Occup Rehabil.*, septembre 2009, n° 19, p. 256-263. <http://bit.ly/a9GoJN>

RISQUES SANITAIRES DU CHÔMAGE

L'absence de travail nuit gravement à la santé du chômeur et de son entourage

Les effets pathogènes du chômage se prolongent après la reprise d'emploi. Ils affectent l'entourage du chômeur, et au-delà les actifs et les travailleurs sociaux... Ils traversent les frontières poreuses entre l'emploi et sa privation.

Noëlle Burgi. Chargée de recherche au CNRS, syndiquée au SNCS.

Nous voici à nouveau confrontés à une crise fiscale de l'État au nom de laquelle les gouvernements occidentaux s'engagent, l'un après l'autre, à imposer de nouvelles et drastiques mesures d'austérité. Celles-ci provoqueront inéluctablement une augmentation du chômage de masse et nourriront les processus de précarisation. Mais le chômage ne se cantonne pas à la « rubrique éco » : ses conséquences sur la santé se traduisent par de très graves pathologies sociales.

Les risques sanitaires sont considérables, comme l'ont montré depuis longtemps, avec une constance inquiétante, diverses approches historiques, sociologiques, psychologiques. Parmi cette importante production en sciences

sociales, citons les travaux de Paul Lazarsfeld qui a dirigé une enquête pionnière (1933) sur les chômeurs de Marienthal, ainsi que ceux de Jean Furtos, d'Yves Clot, de Bronislaw Geremek, de Vincent de Gaulejac, de Frances Fox Piven et Richard A. Cloward.

Relayées par des intellectuels comme David Fryer, des études récentes sur les liens entre chômage et maladies psychiques et physiques corroborent ces enseignements. La réapparition du chômage de masse, au début des années 1980, a ainsi donné lieu à un grand nombre d'études quantitatives dans différentes parties du monde – États-Unis, Canada, Europe, Israël, Australie... On se limitera ici à quatre observations.



Le chômage, cause de pathologies

Sauf exceptions statistiques insignifiantes, ces nouvelles recherches identifient clairement le chômage comme une *cause*, non comme la conséquence de pathologies mentales et physiques. Établir cette preuve n'est pas anodin. Cela contredit le point de vue dominant dans les services de placement ou d'insertion qui se fonde sur l'hypothèse inverse : les « difficultés psychologiques » et autres « handicaps » ou déviances des individus seraient la cause de leur chômage quand il se prolonge. Nourrie par la rhétorique politique, jusqu'ici majoritaire dans l'opinion publique, cette représentation des causalités a servi de justification à la restructuration et au durcissement des politiques d'emploi en Occident, transférant aux individus la responsabilité de leur chômage.

Les effets pathogènes du chômage ne sont pas nécessairement immédiats ou confinés à la période de privation d'emploi. L'une après l'autre, les études quantitatives longitudinales indiquent que les troubles psychiques consécutifs au chômage persistent et peuvent même s'accroître dans les périodes de réintégration dans le marché du travail. Surtout, mais pas exclusivement, dans les cas de plus en plus fréquents où la reprise d'emploi s'effectue dans des conditions dégradées – emplois précaires ou de mauvaise qualité, salaire inférieur, déclassément, déqualification...

Dix ans après leur période de chômage, les anciennes chômeuses sont, au moins, trois fois plus nombreuses que les actives à se suicider, souligne une étude réalisée à partir d'un échantillon de plus de 500 000 femmes en Grande-Bretagne. Les recherches auprès des jeunes présentent un tableau inquiétant. Le passage par un chômage prolongé dans les premières phases de la vie active tend à affecter leur santé future. Dans le pire des cas, il conduit à des tentatives de suicide, dont la fréquence, chez les jeunes touchés par le chômage, est très supérieure à la moyenne.

Les effets pathogènes du chômage ne concernent pas seulement leurs victimes directes. De proche en proche, tout l'entourage des chômeurs est affecté : familles, personnes épargnées par des vagues de licenciements et au-delà, les travailleurs précaires, les actifs en stades de réinsertion ou en emploi, contraints de subir la normalisation ou la banalisation de systèmes d'organisation du travail pathogènes. Les professionnels en contact avec des chômeurs ou précaires, les travailleurs sociaux par exemple, sont également touchés par ses conséquences.

Exposés aux risques induits par l'organisation de plus en plus dysfonctionnelle de leur propre travail, ces derniers doivent aussi assumer – sans en avoir les moyens – la responsabilité d'améliorer le sort des plus déshérités. Ils sont obligés de faire des compromis qui blessent leur conscience professionnelle. À la longue, ces compromis provoquent chez eux des troubles psychiques ou physiques de même nature que les pathologies des personnes en face d'eux... En somme, les frontières entre l'emploi et sa privation sont poreuses. Les zones de vulnérabilité, dirait Robert Castel, se révèlent largement ouvertes et en extension.

Politiques d'emploi restructurées

Contrairement aux systèmes d'assurance sociale (*entitlement benefits*) ouvrant droit à des prestations universelles, celles sous conditions de ressources (*means tested benefits*) amplifient plutôt qu'elles ne réduisent les coûts sociaux et sanitaires du chômage. Malgré le nombre important et la diversité des pratiques et pays considérés, cette conclusion se vérifie dans les études quantitatives qui ont comparé les deux types de prestations.

Or depuis vingt ans, la restructuration des politiques sociales et d'emploi dans les États membres de l'Union – y compris dans les pays scandinaves – a été conçue et mise en œuvre pour réduire les prestations sociales universelles. Avec un objectif : faire converger progressivement les systèmes nationaux de protection sociale vers un modèle dominant de prestations sous conditions de ressources. Les mesures annoncées aujourd'hui, au nom de la réduction des déficits budgétaires, ne feront qu'accélérer cette évolution, donc les risques sanitaires qui pourraient se traduire par une « *épidémie de maladies mentales* », selon l'expression d'un universitaire américain.

Les effets pathogènes du chômage gangrenent les sociétés et sont amplifiés par des choix politiques. L'aveuglement des élites contemporaines n'est pas sans rappeler l'obstination avec laquelle l'« utopie du marché autorégulateur » décrite par Karl Polanyi a été imposée en Grande-Bretagne au XIX^e siècle. Si l'analogie est pertinente, il est à craindre que l'administration des remèdes censés assainir les finances publiques ne puisse se faire « *sans anéantir la substance humaine et naturelle de la société, sans détruire l'homme et sans transformer son milieu en désert* ». ■

Noëlle Burgi

LE LABORATOIRE

Une niche à risques psychosociaux ?

Le labo est un organisme vivant : tensions, jeux de pouvoir et de séduction s'y déroulent où les affects sont convoqués ! Selon la situation, des régulations s'imposent, en ménageant des espaces pour dire et écouter. Anticiper les risques psychosociaux et identifier le rôle des acteurs est désormais une priorité pour le responsable d'équipe.

Christian Lujan. Psychosociologue, consultant, coach, professeur associé des universités, Paris VIII.
Co-auteur (Huber. G., Karli. M., Lujan C.) de *Quand le travail rend fou : pour que ça change !*

L'environnement de la recherche scientifique est la somme de cultures singulières. Et il n'est pas aisé d'en circonscrire le panorama au fil des réformes et des tentatives de réformes. Des sciences dites «souples» aux sciences «dures», peut-on en tirer des généralités, au risque de surfer sur le sens commun ?

Depuis plus de vingt ans, j'interviens – par le biais d'une posture et pratique d'accompagnement professionnel, individuel ou collectif – dans ces environnements sur les questions de management de la recherche, de gestion de crise, de médiation, d'intégration de personnes atteintes de handicaps, de dynamisation de la médecine de prévention et de gestion des risques psychosociaux. Je m'appuierai ici sur ces expériences pour montrer pourquoi et comment anticiper ces risques dans les labos.

Les risques psychosociaux

Le risque psychosocial est à l'intersection des niveaux individuel-collectif et institutionnel. «*Il y a risque chaque fois qu'un être humain est considéré et utilisé comme un simple rouage, sans possibilité d'expression personnelle ni de développement, isolé, renvoyé à lui-même [...]* Il y a risque psychosocial majeur lorsque les salariés ont le sentiment de ne pouvoir agir en rien sur ce qui leur arrive», souligne Philippe Davezies dans *Santé & Travail* (n° 63, juillet 2008, p. 28- 30).

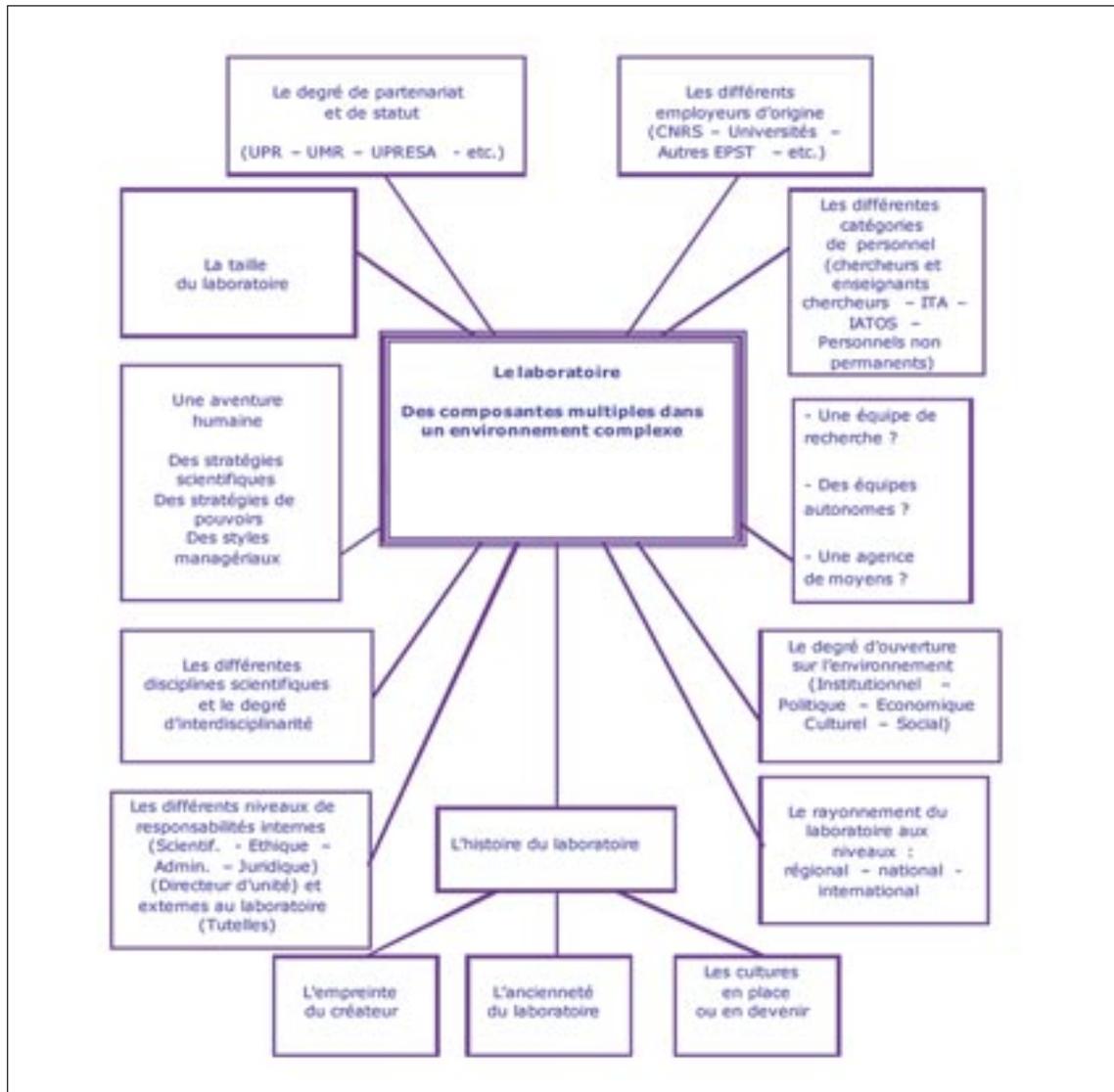
Plusieurs laboratoires (sciences «souples» et «dures») dans le Nord et l'Est de la France ont été étudiés afin d'identifier les facteurs favorisants et déclenchants des situations de souffrance psychique (cf. schéma). Cette recherche menée avec Madeleine Karli, alors médecin

coordonateur du CNRS, a été réalisée au début des années 2000, à l'époque où les préparatifs de la loi de modernisation sociale de 2002 et les réflexions au Conseil économique et social étaient d'actualité.

Parmi les facteurs associés à un déficit qualitatif qui peuvent favoriser des situations de souffrance psychique, citons le déphasage par rapport aux compétences attendues ou à acquérir, les conditions et l'organisation du travail, les modes de promotion, la relation avec l'administration, l'isolement scientifique, la qualité de suivi des thésards, la perte du feu sacré, la gestion managériale – en particulier l'arbitrage des situations conflictuelles –, les relations dans le travail...

Ces facteurs étaient révélateurs, entre autres problématiques, de la crainte du jugement des pairs, de la solitude du directeur, de la gestion des règles en matière de publications et valorisations scientifiques, de la gestion de situations difficiles. Ce qui était pointé, voilà près de dix ans, reste cruellement d'actualité, même si l'environnement des laboratoires a évolué. Il est aujourd'hui beaucoup plus réticulaire. Cela pourrait *a priori* indiquer un esprit d'ouverture effectif, là où le réflexe du système est – *in fine* – de se fermer sur lui-même, dès que de faibles tensions apparaissent.

La LOLF, la LRU, la bibliométrie, le développement de très grandes unités de recherche, le surcroît de *process*, la complexité et la dureté des modes de financement engendrent des tensions supplémentaires et réclament toujours plus de réactivité, d'excellence, avec très peu de souplesse des systèmes en place aux rendez-vous clés.



Anticiper par une écoute active, non intrusive et structurante

Les acteurs en situation de responsabilité ne peuvent plus faire l'économie d'une gestion de proximité proactive. L'action la plus en amont du risque et l'identification et la compréhension du rôle des acteurs deviennent une priorité (*cf. encadré*).

Il n'existe pas d'organisation idéale. Toutefois, certains curseurs, qui se trouvent dans la « zone rouge ou orangée », signifieront qu'il est grand temps d'agir, s'il n'est pas trop tard. Des réflexes simples et pragmatiques peuvent être mis en œuvre. Ils diminueront de manière très significative le niveau d'exposition au risque, à condition de ne pas laisser les dysfonctionnements s'installer et d'agir régulièrement pour les traiter et les prévenir. Car les premiers signaux d'alerte se manifestent au quotidien, sans que l'on y prenne nécessairement garde. Leur mise en

perspective facilitera une écoute active, non intrusive, et structurante.

Il ne s'agit pas de placer chaque agent sous surveillance, mais d'être attentif aux désinvestissements inattendus, afin de suggérer éventuellement un entretien pour infirmer ou confirmer les constats et proposer, s'il y a lieu, les mesures adaptées à chaque situation.

S'ils ne sont pas directement impliqués, les responsables d'équipes ou d'unité restent les premiers concernés pour effectuer cette régulation, avant de solliciter les relais plus spécialisés – DRH, assistante sociale, médecin de prévention, conseillère économique et familiale, délégué régional, vice-président d'université...

Les thésards forment une population particulièrement exposée aux risques psychosociaux. Plusieurs indicateurs peuvent s'avérer précieux pour s'assurer du bon déroulement de leur parcours au sein des unités de recherche :

→

-
- Motivation sur les travaux en cours ;
 - Niveau d'expertise métier et qualité de la progression dans la capacité d'expertise ;
 - Autonomie et initiative ;
 - Qualité de la communication sur l'avancée des travaux ;
 - Vie au labo (participation aux contraintes), qualité de la relation avec les autres membres et ouverture sur son environnement.

Pour les stagiaires, il faudra veiller en particulier à leur compréhension de l'environnement de la recherche publique, à leur assiduité, et à la qualité de la communication de leurs travaux en fin de stage et du suivi assuré par leur référent. Quand des tensions récurrentes non régulées émaillent la vie de l'unité de recherche, les doctorants et les stagiaires assistent, souvent impuissants, aux velléités relationnelles à l'œuvre.

Une unité de recherche est un organisme vivant. Tout naturellement, des tensions, des jeux de pouvoir, de séduction s'y déroulent. Et les affects sont régulièrement mis à contribution. N'abusons pas de ces évidences pour faire l'économie de régulations individuelles et collectives quand la situation l'impose, en ménageant des espaces pour dire, expliquer, écouter sans diaboliser ni victimiser.

Vu sous cet angle, la temporalité de vie du laboratoire pourra être intégrée par chacun et réinvestie dans son capital d'expériences. Les nouveaux défis scientifiques réclament de l'humilité, de l'engagement de la part de chacun et du courage pour ceux qui ont accepté d'être en situation de responsabilité, chacun à sa bonne place. Surtout si l'on en croit la proposition mise en débat lors des rencontres CIRUISEF : « *Les laboratoires de recherche doivent faire des choix et générer une saine impulsion de collaborations et de mutualisations, travailler en réseaux afin de mieux répondre aux préoccupations de leurs pays* » [cf. <http://bit.ly/dvWaGl>].

Le laboratoire de recherche n'est pas plus qu'un autre système une niche à risques psychosociaux. L'engagement citoyen de toutes celles et tous ceux qui participent à cette belle aventure de la recherche scientifique représente une valeur sans prix. Au moment des renouvellements quadriennaux et des changements de responsables d'unités de recherche, il ne serait peut-être pas inutile de demander aux futurs postulants de s'engager sur l'ensemble des points évoqués ici et de considérer ces aspects comme majeurs pour la réussite des projets scientifiques et le bon positionnement de chacun. Chiche ? ■

Christian Lujan

RISQUES PSYCHOSOCIAUX DANS LES LABORATOIRES

ANTICIPER LE RISQUE ET COMPRENDRE LE RÔLE DES ACTEURS

SUR LES PLANS RELATIONNEL ET COLLABORATIF

Relation avec les pairs et avec l'ensemble des personnels, participations individuelles et collectives à la vie du labo (force de proposition et partage des contraintes), signes de lassitude ou de démotivation (isolement des collectifs de travail), retours des partenaires internes et externes, disparition graduelle des temps de convivialité, installation progressive d'ambiance de travail délétère – agressivité, violences relationnelles, relations interpersonnelles rompues.

SUR LE PLAN DES RESSOURCES HUMAINES

Adéquation poste/personne/mission/compétences, arrêts de travail répétitifs, « consommation intensive » de jours de formation ou de RTT – par exemple, pour se protéger de situations qui n'ont pas fait l'objet de régulation interne –, demandes répétées de mobilité, turnover des agents et des responsables, investissement sur le cœur de métier et degré d'implication pour les travaux scientifiques à l'occasion de projets (en particulier pour les ITA ou IATOS), etc.

SUR LES PLANS ORGANISATIONNEL ET MANAGÉRIAL

Visibilité des rôles et des fonctions de chacun, reconnaissance/valorisation/évaluation et développement des potentiels en place ou en devenir, arbitrage des situations critiques, prise de décision, consultation et concertation, relation de confiance avec les acteurs décisionnaires en place...

SUR LES PLANS STRATÉGIQUE, ÉCONOMIQUE ET SCIENTIFIQUE

Visibilité et cohérence des projets en cours et en devenir, communication et information de proximité sur les décisions – les choix clés importants – sur l'utilisation des ressources matérielles et financières, suivi des contrats industriels ou publics et des publications – place de chacun, respect des échéances, type de publication...

Des structures bridées

Le recrutement dans de bonnes conditions de médecins de prévention et la sensibilisation sur les questions de santé au travail des structures de gouvernance et administratives renforceraient la médecine de prévention et l'hygiène et sécurité au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche qui forment une véritable mosaïque.

Serge Girard. Directeur du service de prévention et d'inspection du travail de l'Université Montpellier II.

Il aura fallu près d'un demi-siècle pour voir la prise en compte dans la fonction publique de la réglementation relative à l'hygiène et la sécurité et aux conditions de travail. Son application en 1982 dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche a suscité une réelle prise de conscience à tous les niveaux. L'élargissement des compétences du comité d'hygiène et sécurité (CHS) aux conditions de travail (CHSCT) devrait permettre de renforcer une médecine de prévention qui, malgré une santé fragile, remplit sa mission.

Le chef d'établissement

Les grands établissements d'enseignement supérieur et de recherche constituent plus que jamais une mosaïque d'organismes de droit public et de droit privé. Véritable nébuleuse, le statut des unités mixtes de recherche (UMR) l'illustre au quotidien. Il incombe donc au chef d'établissement de définir et de mettre en place une politique d'hygiène, de sécurité, de conditions de travail et de médecine préventive claire et adaptée à l'organisme.

Confrontée à cette complexité structurelle, *la politique de site* devrait être prépondérante, avec une attention spécifique sur le contenu des conventions particulières.

La médecine de prévention fragilisée

La présence de nombreux laboratoires de recherche se caractérise par une situation disparate. Si la notion du risque et sa prévention ont beaucoup progressé, les orientations politiques ne font pas souvent de la médecine de prévention une priorité affirmée, avec des

moyens adaptés. Certains freins structurels empêchent toute amélioration :

- Grande pénurie de praticiens spécialistes en médecine du travail ;
- Attractivité du secteur privé, où les rémunérations sont convenables et les statuts paradoxalement moins précaires ;
- Sensibilisation insuffisante de l'administration à cette médecine préventive entraînant une mauvaise transmission des données du personnel au médecin du travail ;
- Complexité des laboratoires et UMR, avec des personnels aux statuts très hétérogènes qui relèvent d'employeurs différents parfois sans politique commune.

Depuis quelques années, une réelle prise de conscience existe pour intégrer, dans la surveillance médicale, les étudiants exposés à des risques particuliers. Et de nombreuses universités ont mis en place des moyens pour les doctorants, dont le statut de salarié s'est généralisé.

En revanche, les étudiants de master, qui ne sont que stagiaires, ne bénéficient pas ou trop rarement d'une surveillance adaptée. Désormais poreuse pour ce qui concerne l'exposition aux risques, la frontière entre étudiants et travailleurs demeure hermétique – par manque de financement – pour la prise en charge du suivi médical exigé au titre du Code du travail.

La situation globale reste fragile. Les efforts à venir devraient porter sur la coordination avec les organismes, le recrutement et de meilleures conditions accordées au médecin de prévention,

→



→ et la sensibilisation des structures de gouvernance et administratives, par le biais de la Conférence des présidents d'université (CPU).

L'inspection

La mise en place d'un groupe d'inspecteurs en hygiène et sécurité, rattachés au service de l'inspection générale du ministère de tutelle, n'a pas répondu à *l'esprit du décret* pour plusieurs raisons.

La notion d'indépendance n'est actuellement pas assurée telle qu'elle peut l'être pour les fonctionnaires qui relèvent de section d'inspection du travail. Un rattachement à une structure interministérielle apporterait plus de garanties, ainsi qu'un statut. Actuellement très insuffisant, le nombre d'inspecteurs ne permet pas de réaliser des inspections en dehors de celles prévues tous les trois ans. Et les moyens financiers sont pratiquement inexistantes. Par exemple, les frais de déplacement restent à la charge de l'établissement, dont l'inspection est prévue de longue date. Dans ces conditions, quelle indépendance peut-on avoir ?

Tout agent qui effectue un travail au sein d'un établissement devrait pouvoir contacter directement les inspecteurs. Et leurs missions devraient se limiter à celles qui ne les mettent pas en situation d'être juges et parties. L'inspection actuelle n'est, en réalité, qu'un audit aux aspects très organisationnels.

L'ingénieur hygiène et sécurité ou ingénieur de prévention

Leur position et leur rattachement diffèrent selon l'organisme. De ce fait, cette difficile fonction ne bénéficie d'aucune protection, et il n'est pas rare de constater des abus de l'autorité de tutelle. Pour beaucoup de ces fonctionnels, le malaise est perceptible. Leur partie administrative et réglementaire devient de plus en plus lourde. Et cette dérive se fait au détriment des visites de postes et des actions sur le terrain.

L'Acmo

On force trop souvent la main de cet agent (simplement) chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (*cf. encadré*). Sans pour autant lui donner le soutien et les moyens nécessaires à l'exercice de sa mission ! L'attribution d'une prime par certains organismes – et pas par d'autres – conduit à une situation d'inégalité inacceptable. Ainsi dans un même laboratoire, il arrive qu'un seul des deux Acmo, qui assurent les mêmes missions, perçoive une prime.

Que les âmes sensibles se rassurent, le bilan des actions menées depuis 1982 reste très largement positif. Et l'élargissement des prérogatives du CHS aux conditions de travail devrait renforcer cette action ! ■

Serge Girard

APPLICATION DES RÈGLES HYGIÈNE ET SÉCURITÉ L'ACMO CONSEILLE ET ASSISTE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

L'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (Acmo) assiste et conseille l'autorité territoriale sur ces questions. Sa désignation par l'autorité territoriale, chargée en tant qu'employeur de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents, est obligatoire (décret n° 85-603 du 10 juin 1985). Elle doit se faire « *avec l'accord du ou des agents concernés et après avis du comité d'hygiène et de sécurité* », précise le décret du 16 juin 2000 (1). L'Acmo, qui doit suivre une formation, a pour principales missions :

- D'assister et de conseiller le directeur d'unité sur les questions d'hygiène et de sécurité ;
- De sensibiliser les agents au respect des consignes et règles de sécurité ;
- De participer à la formation des agents et des nouveaux arrivants ;
- D'assister avec l'ingénieur régional de prévention et de sécurité et le médecin de prévention aux visites de contrôle et de conseil ;
- D'assurer le cas échéant le secrétariat du comité spécial d'hygiène et de sécurité de l'unité ;
- De veiller à la bonne tenue du registre d'hygiène et de sécurité de l'unité et de tirer les enseignements des accidents et incidents survenus dans l'unité.

En savoir plus : www.dgdr.cnrs.fr/cnps/prevention/acmo.htm

1. <http://droit.org/fo/20000620/FPPA0010011D.html>

RISQUE BIOLOGIQUE

La médecine du travail prescrit le suivi médical du salarié et la prévention

La visite médicale joue un rôle central d'information sur les risques biologiques. Ce moment-clé permet au médecin d'affiner sa connaissance du poste de travail en analysant les informations transmises par le salarié.

Marie-Laurence Mousel. Médecin du travail, membre du conseil d'administration de l'Adhys.



© KIMBERLY REINICK/FOTLIA.COM

Le rôle du médecin du travail dans le suivi du risque biologique s'articule sur la connaissance des dangers et des risques, et sur l'information du salarié. La prescription recommandée : le suivi médical et la prévention primaire qui consiste à agir sur l'évitement des pathologies. Son action s'inscrit dans un cadre pluridisciplinaire associant agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (Acmo) ou correspondant de sécurité, ingénieur hygiène et sécurité, intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP).

Le suivi médical

Les personnes exposées à des agents pathogènes ou à des produits susceptibles d'en contenir font l'objet d'une surveillance médicale ren-

forcée, quels que soient la nature du risque et le classement des agents biologiques – pathogènes ou non. Cela implique, pour les salariés exposés, un suivi qui comporte une visite médicale avant l'embauche renouvelée sur une périodicité au moins annuelle, à l'issue desquelles le médecin formule un « avis d'aptitude au poste de travail ».

Prérequis indispensable : que le salarié – quels que soient son statut et sa durée de présence – soit connu des services médicaux du travail ! Si ce point semble acquis en entreprise, il se révèle plus délicat dans les établissements de recherche, où de nombreux chercheurs en formation ou contrat court (master, thèse, postdoctorat) ne sont pas signalés, donc intégrés au suivi médical dès leur arrivée. La

loi sur l'égalité des chances de 2006, qui a permis de salarier les chercheurs en formation, améliore cette situation compliquée par la variété des statuts et le *turnover*.

Les outils

Pour appliquer la surveillance médicale prévue par les textes, le médecin du travail dispose de plusieurs documents établis par l'employeur :

- Le document unique d'évaluation des risques dans lequel les risques professionnels sont consignés et évalués ;
- La fiche de poste fournie à l'arrivée de la personne, qui peut être complétée par une autre fiche, lorsqu'il y a exposition à des pathogènes de classe 3 et 4.

Il peut faire appel à sa propre connaissance – engrangée à l'occasion des études de postes et de projets – des postes de travail, des techniques et matériels utilisés, et des moyens de protection collective et individuelle (informations consignées dans la fiche d'entreprise). Il peut aussi avoir accès à la fiche de « nuisances » individualisée de risques professionnels, telle celle établie par les médecins du travail et de prévention des laboratoires de recherche (FIRCT).

La visite médicale

Ce moment privilégié d'entretien entre médecin et salarié permet de préciser et d'affiner les expositions professionnelles du salarié : le médecin met en adéquation sa connaissance du poste de travail avec les informations transmises par la personne. Il pourra préciser ainsi projets, techniques et matériels utilisés, niveaux de confinements, protection collective et individuelle prévue, et évaluera avec le salarié le risque résiduel. Grâce à un examen clinique associé à d'éventuels examens complémentaires, il pourra connaître son état de santé. Dans le cas du risque biologique, les antécédents, les troubles de l'immunité, les affections dermatologiques sont explorés.

En accord avec la personne, le médecin établira un « temps zéro » sur le plan sérologique, toujours en fonction des pathogènes qui vont être manipulés ou avec lesquels le salarié peut être en contact. Cette visite est aussi l'occasion de préciser régulièrement l'apparition de signes de contamination qui seraient passés inaperçus sur le plan clinique. Pour cela, le médecin peut avoir recours à des examens complémentaires décidés en accord avec le salarié.

La visite médicale joue également un rôle

central d'information sur les risques. Le médecin dispense à cette occasion des conseils adaptés en fonction des risques évalués et de la santé, de l'âge, de l'éventualité d'une grossesse.

Cette visite permet de vérifier la situation sur le plan vaccinal et de proposer une vaccination, si un risque persiste malgré les mesures de protection utilisées. Certaines vaccinations sont obligatoires pour le personnel qui dépend du Code de la santé publique – établissements de santé, sociaux ou médico-sociaux. Pour les autres salariés, sur le conseil du médecin du travail et après avoir consulté le CHSCT, l'employeur peut recommander certaines vaccinations particulières liées aux risques évalués. Le médecin les propose aux salariés en les informant de leur intérêt et de leurs éventuels effets secondaires. Le salarié peut les accepter ou les refuser, et a le libre choix du médecin vaccinateur.

La prévention

Les femmes enceintes et allaitantes doivent être particulièrement informées des risques supplémentaires, pour elle ou leur enfant. L'information donnée dès l'arrivée des personnes doit les inciter à consulter le plus tôt possible leur médecin du travail.

Le Code du travail interdit l'exposition au virus de la rubéole et au toxoplasme (agent parasitaire de la toxoplasmose). Pour de nombreux autres pathogènes, une évaluation précise doit être réalisée : elle porte sur les effets de l'infection sur la mère et l'enfant et sur les effets malformatifs éventuels des traitements qui peuvent être proposés en cas d'accident. Des restrictions d'aptitude au poste de travail peuvent être formulées.

Comme pour tout risque professionnel, il est indispensable d'envisager la situation dégradée ou la situation accidentelle. Des procédures explicites doivent être écrites pour intervenir rapidement en cas d'accident, avis spécialisé et éventuellement mise en route de traitement. Selon les heures d'ouverture des services de santé au travail, il peut être nécessaire de prendre contact avec un service d'urgence hospitalier. Cette éventualité est prévue pour les « accidents exposant au sang » (médecin référent) et pour toutes sortes de situations. Mais, particulièrement en cas de risques biologiques, il vaut toujours mieux prévenir et assurer le suivi médical que parer à des situations d'urgence. ■

Marie-Laurence Mousel

Quelle place pour les salariés et leurs représentants ?

À travers les restructurations qui se succèdent depuis 1960, se dessine sur la question de l'emploi un apprentissage institutionnel des acteurs de l'entreprise. Au cœur de ce processus, le développement de procédures d'information et de consultation du comité d'entreprise (CE). Mais la crise de 2008 a ébranlé ces pratiques.

Claude Didry, Annette Jobert. Directeurs de recherche au CNRS, laboratoire Institutions et dynamiques historiques de l'économie (IDHE).

La notion de restructuration est devenue familière pour caractériser l'ensemble des redéploiements qui touchent les entreprises. Elle est notamment assimilée par la presse économique à des opérations qui affectent, de manière plus ou moins directe, l'emploi. Elle prend un relief particulier en ces temps où les destructions d'emplois ont atteint des niveaux record : 255 000 emplois détruits en France en 2009.

Cette notion de restructuration étudiée dans notre enquête (1) a une histoire liée à celle du capitalisme. Ce n'est qu'à partir des années soixante qu'elle prend tout son sens dans le contexte d'une discussion – au sein d'institutions représentatives des salariés – des décisions managériales. Ces espaces de négociation naissants dessinent un nouveau regard sur l'emploi.

La Bourse contre l'emploi

Si le poids des délocalisations dans ces évolutions négatives est sujet à discussion, la politique des groupes – notamment celle des entreprises du CAC 40 – traduit une logique de financiarisation, dans laquelle prévaut le souci de développer une rentabilité en vue de valoriser le cours des actions contre l'emploi (2). La crise ouverte en 2008 n'a fait que révéler l'ampleur d'un phénomène de plus long terme.

Dans cette priorité accordée à la valorisation financière, la pression sur les entreprises, soumises à des jeux de réorganisations incessantes, s'est d'abord traduite par une recherche accrue de compétitivité, à travers l'exigence d'une productivité toujours plus forte des salariés. Avec des conséquences graves en matière de condi-

tions de travail, de stress, de montée des risques psychosociaux.

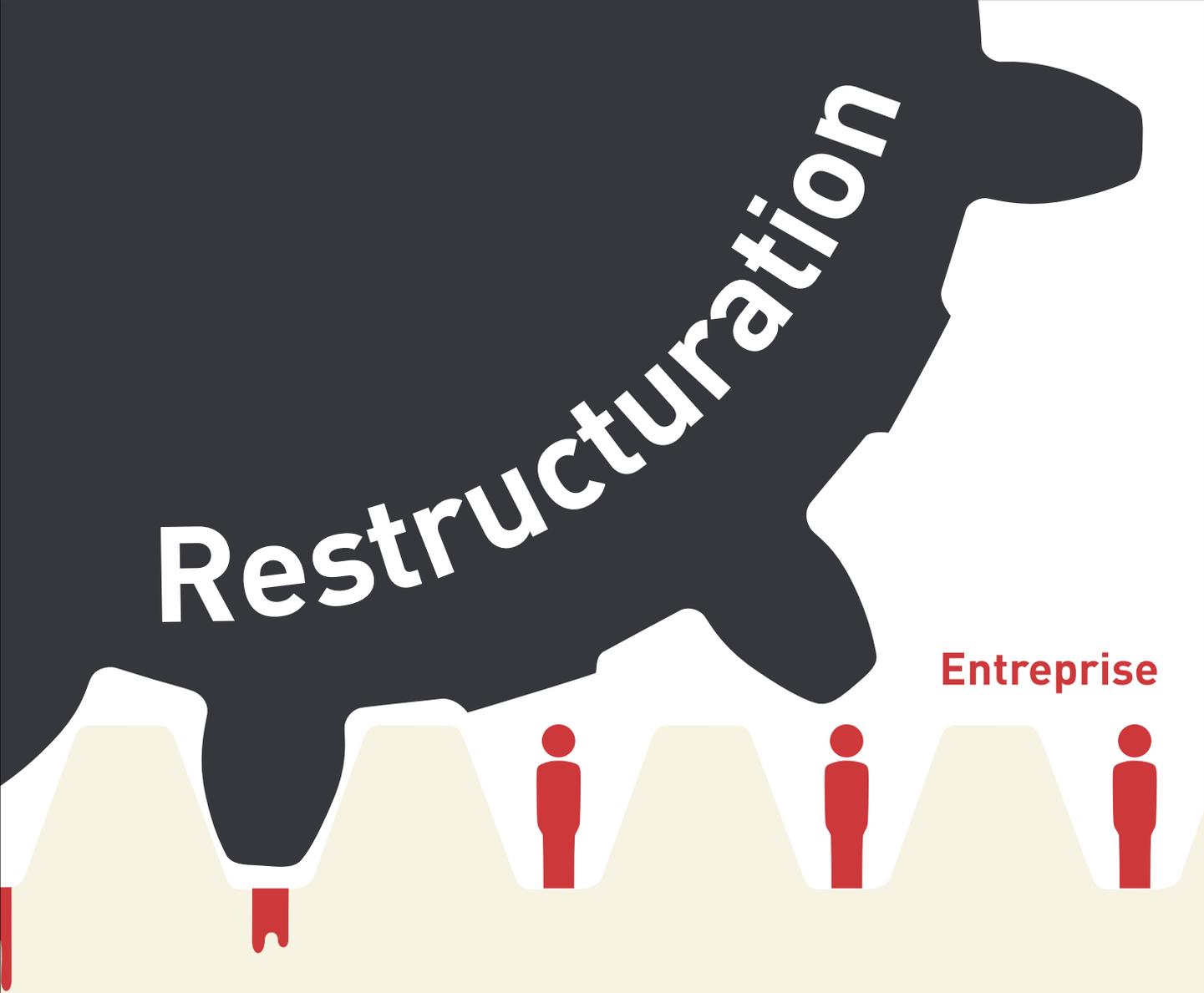
Aujourd'hui, on peut se demander si cette pression des marchés financiers ne conduit pas à remettre en cause la substance même de l'entreprise comme lieu de réalisation de produits (3). Cela transparaît dans le discours même des dirigeants avec le slogan de l'entreprise sans usines (le *fabless*) lancé, au début des années 2000, par Serge Tchuruk, alors à la tête d'Alcatel. En matière de production, ce discours s'est concrétisé par une externalisation des activités.

Dans les enquêtes que nous avons coordonnées, cela transparaît aussi à travers le désarroi fréquent des salariés et de leurs représentants qui se trouvent confrontés – aujourd'hui encore plus qu'hier – à la difficulté de trouver un interlocuteur pour discuter de l'emploi et de l'avenir.

Histoire sociale de la restructuration

Resituer cette notion de restructuration dans un contexte historique et social permet d'en cerner la spécificité, et d'envisager les atouts dont disposent les salariés et leurs représentants pour y faire face. La notion de restructuration en France a une histoire qui remonte aux années 1960. Les grandes opérations de cette époque ont conduit à forger les « champions nationaux » qui devaient permettre à l'économie française de prendre sa place dans le Marché Commun.

Si la dynamique du capitalisme implique des redéploiements incessants pour les entreprises dès le XIX^e siècle, ces redéploiements ne sont appréhendés par les organisations syndicales au cours des années 1930 qu'au travers de la montée du chômage qui en résulte.



Restructuration

Entreprise

À partir des années 1960, l'existence d'institutions représentatives du personnel implique pour les directions d'entreprise de justifier leurs choix organisationnels et leur impact sur l'emploi. C'est dans ce contexte que les restructurations sont identifiées comme telles. Et à travers la vague de restructurations qui se succèdent depuis les années 1960, se dessine un processus d'« apprentissage institutionnel » tant de la part des directions d'entreprise, que des représentants des salariés et des salariés eux-mêmes.

Au cœur de cet apprentissage, le développement de procédures d'information et de consultation du comité d'entreprise crée des responsabilités nouvelles tant pour les directions que pour les représentants élus et syndicaux des salariés.

Source de restructurations nationales et supranationales, la construction européenne a dessiné les bases d'un modèle continental de gouvernance des entreprises. À travers un ensemble de directives, elle a posé le principe

d'une information et d'une consultation des salariés et de leurs représentants (4).

Construire une « cause de l'emploi »

En France, les lois Auroux de 1982 et le nouveau régime du licenciement économique institué par la loi Séguin de 1986 ont été des facteurs décisifs dans une évolution qui se dessinait déjà dans les pratiques de certaines entreprises. Pour les représentants des salariés, la mobilisation effective de ces nouveaux droits implique de surmonter le *tabou de la gestion* (5), afin d'avoir une connaissance du périmètre et de l'activité de l'entreprise qui permette d'envisager son avenir. Le recours à un expert économique et la mobilisation du droit pour freiner, voire annuler les procédures de licenciement collectif, sont devenus des moyens décisifs pour construire une « cause de l'emploi ». C'est dans ce contexte institutionnel qu'il faut resituer le discours des employeurs qui, la plupart du temps, présentent leurs choix organisationnels comme

→

→ des processus d'adaptation inéluctable pour garantir la survie de l'entreprise.

Ainsi, la notion de « restructuration » ne prend tout son sens que dans le cadre d'une mise en « cause » des décisions managériales au sein des institutions représentatives des salariés. Elle se fonde sur l'existence des « règles du jeu » que constituent les lois organisant la procédure d'information et de consultation des élus du personnel. Dans ce cadre, la restructuration apparaît comme un processus où la jurisprudence sur la nullité de la procédure d'information-consultation et de ses effets (les licenciements) est une ressource importante pour renforcer le poids des arguments avancés par les représentants des salariés et arriver à des résultats substantiels en matière d'emplois.

Nouveaux espaces de négociation

Cela nous a conduits à un travail d'enquête sur les pratiques des acteurs, afin d'analyser ce qu'ils font des capacités d'action qu'ils tirent des dispositifs institutionnels (1). Nos investigations nous ont permis de mettre en évidence l'existence de nouveaux espaces de discussion et de négociation qui s'accompagnent d'un nouveau regard sur l'emploi.

L'emploi dans l'entreprise ne constitue plus simplement un volume de postes à réduire (vision des directions d'entreprise souvent liée à une logique comptable) ou à préserver (optique des élus du personnel et des responsables syndicaux). Il renvoie aux situations très concrètes de collectifs des salariés, dont l'avenir est lié à celui de l'entreprise. Il renvoie également à des institutions qui donnent consistance à ces collectifs : comités d'entreprise, comités d'hygiène et de sécurité, sections syndicales... Ces institutions permettent une expression de ces collectifs sur la pertinence des projets des restructurations envisagées par les directions et leurs conséquences pour les salariés considérés collectivement et individuellement.

La pratique des représentants du personnel ne se réduit pas à un dialogue avec les directions d'entreprise : elle s'accompagne d'un retour constant vers les salariés qui se manifeste à travers des assemblées générales, des formes variées de conflit, des actions en justice... Ces pratiques donnent sens aux notions de « sécurité sociale professionnelle » ou de « sécurisation des parcours professionnels ».

La négociation d'« accords de méthode », mais aussi d'accords de gestion prévisionnelle de l'emploi esquisse une « logique d'engagement » qui paradoxalement échappe à la logique court-termiste des ajustements de l'activité de l'entreprise par des réductions d'effectifs.

La crise a ébranlé ces pratiques. Elle a conduit les entreprises à renouer avec des suppressions massives d'emploi qui se sont accompagnées d'un durcissement des mobilisations de salariés, comme en témoignent les séquestrations de l'été 2009. Mais la crise ne doit pas occulter l'activité importante des comités d'entreprise et des organisations syndicales sur le terrain de l'emploi. Pour cette activité, l'existence de règles du jeu pour débattre de l'avenir de l'entreprise constitue une donnée essentielle.

Cela conduit à identifier un terrain d'action politique visant à reconnaître pleinement la place des salariés dans l'entreprise en donnant à leurs représentants des pouvoirs plus importants sur le contrôle de l'emploi et de sa gestion. Cette reconnaissance doit intervenir à la fois au niveau national et à l'échelle européenne, à partir de l'expérience des comités européens d'entreprise. ■

Cela conduit à identifier un terrain d'action politique visant à reconnaître pleinement la place des salariés dans l'entreprise en donnant à leurs représentants des pouvoirs plus importants sur le contrôle de l'emploi et de sa gestion. Cette reconnaissance doit intervenir à la fois au niveau national et à l'échelle européenne, à partir de l'expérience des comités européens d'entreprise. ■

Claude Didry, Annette Jobert

→ Notes/Références

1. DIDRY, C., JOBERT, A. (dir.). *L'entreprise en restructuration : dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*. Rennes : Presses universitaires de Rennes, 2010. ISBN 978-2-7535-1074-6.

2. « Ce CAC 40 qui prospère sur le dos de l'emploi », *Libération*, 9 novembre 2010.

3. Dès 2004, Michel Aglietta et Antoine Rebérioux montrent l'importance des marchés financiers dans l'accélération des opérations de fusions-acquisitions et dans la croissance des dividendes au détriment de l'investissement productif.

4. Citons notamment les directives de 1975 sur le licenciement collectif, de 1977 sur les transferts d'entreprise, de 1994 sur les comités européens d'entreprise, et de 2002 sur l'information-consultation des salariés dans les entreprises de plus de cinquante salariés.

5. Comme l'a montré Jean Lojkin, *Le tabou de la gestion*, Paris, L'Atelier, 1996.

BREVETS ET OMC VERSUS MÉDICAMENTS GÉNÉRIQUES

L'envolée des prix des traitements VIH/sida menace l'accès aux soins dans les pays du Sud

La production de médicaments génériques brevetés au Nord a permis aux malades des pays du Sud un accès aux traitements du VIH/sida : entre 2000 et 2008, le prix des trithérapies passe de 12 000 à 88 dollars ! Rupture radicale, l'accord sur la propriété intellectuelle (ADPIC) de l'OMC menace plus que jamais la politique d'accès universel aux antirétroviraux.

Fabienne Orsi. Chargée de recherche à l'IRD.

Jean-Paul Moatti. Directeur de recherche à l'Inserm, syndiqué au SNCS.

Après une décennie de progrès considérables, l'accès universel au traitement du VIH/sida dans les pays du Sud se trouve aujourd'hui menacé par une augmentation très significative du prix des médicaments antirétroviraux. Cette hausse des prix est directement liée à la fin, en janvier 2005 (1), de la période de transition accordée aux pays en développement, pour se mettre en conformité avec les exigences de l'ADPIC de l'OMC (Accord sur les aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce).

Cette période de transition a permis à des pays émergents de produire des génériques des premiers antirétroviraux brevetés au Nord. La baisse des prix qui accompagne cette mise en concurrence des médicaments princeps brevetés avec leur version générique est considérable. Ce droit historique est aujourd'hui remis en cause. L'enjeu est vital pour des millions de malades du Sud qui ont pu, grâce à cette baisse des coûts, avoir accès aux traitements.

Au fondement du droit des brevets : des justifications de bien-être collectif

Rappelons que les brevets d'invention constituent des monopoles partiels et temporaires attribués à des inventeurs sous une série de conditions. Le brevet confère à son détenteur tout à la fois le droit d'interdire aux tiers l'usage de l'invention brevetée et le droit exclusif temporaire d'en exploiter les bénéfices, s'il décide de le faire.

Ce sont des considérations de bien-être collectif qui se trouvent au cœur de la justification traditionnelle du système des brevets. Ainsi les dispositifs institutionnels, qui assurent l'existence des brevets, doivent-ils trouver un juste équilibre entre deux exigences opposées. D'un côté, la création d'incitations suffisamment fortes pour que les entreprises investissent dans la R & D. Et de l'autre, faire en sorte que la diffusion des innovations auxquelles la recherche a donné lieu s'effectue à la plus vaste échelle possible et au coût le moins élevé possible.

ADPIC et santé publique : une rupture historique

Jusqu'à la création de l'OMC en 1994, les traités internationaux reconnaissaient aux pays le droit de recourir à des systèmes de brevets différents, selon leur niveau de développement économique et les produits concernés – au premier rang desquels les médicaments. Les médicaments relevaient de cette catégorie de bien dits « essentiels », où le principe d'accès au plus grand nombre devait primer celui d'acceptation de situations de monopole. Et les pays à faible niveau de développement économique avaient la possibilité de recourir à un système de protection faible ou inexistant. Ces dispositions visaient à favoriser l'acquisition par ces pays de capacités techniques et scientifiques, en promouvant l'apprentissage technologique par ingénierie inverse, c'est-à-dire par « copie » →

→ de produits et procédés existants – même s'ils étaient brevetés à l'étranger.

En matière de santé publique, ces dispositions ont permis la production au Sud, sous forme de « génériques » à prix abaissés, de médicaments sous brevets dans les pays du Nord. Rappelons que c'est aussi sur ce modèle que l'industrie pharmaceutique s'est développée dans les pays du Nord eux-mêmes. Et dans la majorité de ces pays, l'introduction de brevets sur les médicaments n'est intervenue que dans les années 1960, voir bien plus tard pour certains autres comme la Suisse, qui a attendu 1977 pour le faire.

L'ADPIC introduit une rupture radicale. Désormais, une même norme de propriété intellectuelle s'impose à l'ensemble des pays membres de l'OMC, norme qui correspond à des standards minimaux communs largement basés sur ceux des pays les plus avancés. Ce faisant, l'ADPIC impose à tous les pays, en particulier à ceux du Sud, d'inclure dans leur législation nationale un droit des brevets sur les médicaments identique à celui des pays industrialisés. Alors même

que ces dernières décennies, rien en termes de réduction de l'écart technologique entre groupes de pays ne justifiait un tel alignement. On comprend aisément que, depuis sa ratification, l'ADPIC soit l'objet de controverses et de débats de plus en plus vifs, qui portent, en tout premier lieu, sur ses conséquences sur la santé des populations des pays les plus pauvres.

Accès aux traitements dans les pays du Sud : la preuve par les génériques

La question de l'accès aux traitements du VIH/sida a cristallisé le débat, car au moment même de la signature de l'ADPIC, les trithérapies antirétrovirales arrivent sur le marché. Et elles offrent une prolongation et une amélioration considérable des conditions de vie des patients. Alors que la grande majorité des personnes atteintes par le VIH/sida vit dans les pays du Sud, l'achat par ces pays des traitements fournis par les firmes du Nord détentrices des brevets était rendu presque impossible, eu égard à leur prix.

À cette époque, ce prix s'élevait à 12 000 dollars par personne par an. Ces prix élevés conduiront à une vaste polémique sur le caractère non coût-efficace de l'accès aux traitements au Sud. Et l'Organisation mondiale de la santé (OMS) conseillera même, à cette époque, de privilégier exclusivement la prévention dans les pays les plus pauvres.

Face à une telle inégalité de traitement, activistes, ONG, gouvernements des pays du Sud se mobilisent pour dénoncer l'impact des brevets sur le prix des médicaments et exiger que ces traitements soient rendus accessibles aux pays pauvres. Poussés par ce mouvement international, les producteurs de médicaments génériques des pays émergents – Thaïlande, Brésil et surtout Inde – utilisent la période de transition de mise en conformité à l'ADPIC. Et ils s'engagent dans la production de versions génériques des premières générations d'antirétroviraux brevetés au Nord.

La baisse des prix qui accompagne la mise en concurrence des médicaments princeps avec leur version générique est considérable. Entre 2000 et 2008, le prix des trithérapies dites de premières lignes a baissé de 12 000 à 88 dollars par personne par an ! Bien que les firmes détentrices de brevets sur les médicaments princeps aient considérablement réduit leur prix depuis 2000, les prix pratiqués par les producteurs de génériques du Sud demeurent largement inférieurs.

En ligne de mire : les traitements les plus récents

La plupart des antirétroviraux de premières générations ne sont plus utilisés par les patients des pays du Nord. De nouvelles générations de médicaments plus puissants et moins toxiques sont venus les remplacer. Le VIH étant un virus mutant, la survie des patients nécessite, la plupart du temps, de passer à de nouvelles trithérapies antirétrovirales – on parle alors de deuxiè-

me, troisième lignes thérapeutiques. Dans les pays en développement, le besoin en nouvelle génération d'antirétroviraux va croissant. Or, le prix de ces médicaments risque de rendre intenable la poursuite des politiques d'accès universel aux antirétroviraux dans nombre de ces pays. En 2008 selon l'OMS, le prix de la deuxième ligne antirétrovirale payé par les pays à bas revenus s'élevait à 1 660 dollars par personne par an. Pour les pays à moyens revenus, ce prix atteignait 4 767 dollars !

La libre concurrence avec les producteurs de génériques, désormais obligés de se conformer aux exigences de l'ADPIC, étant interdite, la plupart de ces traitements sont fournis par les firmes multinationales. Certes l'ADPIC n'interdit pas totalement la concurrence par les génériques : il prévoit des clauses d'exception, dont le recours possible aux « licences obligatoires », notamment en cas « d'urgence nationale ». Et certains pays ont déjà eu recours à ce principe pour produire localement des médicaments couverts par brevets.

Mais l'Inde, désormais contrainte par sa nouvelle loi sur les brevets pharmaceutiques, n'a pas encore émis la moindre licence obligatoire. Et ce pays est le premier producteur et exportateur d'antirétroviraux génériques à destination des pays les plus pauvres. Aujourd'hui, la question de l'utilisation simple et effective des clauses d'exception par une vaste majorité de pays reste entière. Même si ces clauses étaient demandées par ces pays, cela n'autorisera pas – en l'état – la production de masse à prix bas, sous forme de génériques, des molécules les plus récentes.

Encore plus grave, les accords de commerce bilatéraux Nord/Sud en plein développement imposent souvent des clauses de propriété intellectuelle encore plus strictes que celles imposées par l'ADPIC. ■

Fabienne Orsi, Jean-Paul Moatti

→ Notes/Références

CORIAT, B. (Eds). *The political Economy of HIV/AIDS in Developing Countries: TRIPS, Public Health Systems and Free Access*. Cheltenham : Edward Elgard Editions, 2008. ISBN 978-1-84844-077 7.

ORSI, F., D'AMEIDA, C. Soaring ARV prices, TRIPS and TRIPS flexibilities: A burning issue for the sustainability of ART scale-up in developing countries. *Current Opinion in HIV and AIDS*, 2010, 5, p. 235-241.

1. Les pays les moins avancés disposent d'un délai reporté à 2016 depuis la Déclaration de Doha de 2001 sur l'ADPIC et la santé publique.

L'édition scientifique est devenue un véritable parcours du combattant

X, MAÎTRE DE CONFÉRENCES (SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES)

J'ai lu avec attention votre article «Archives ouvertes: le savoir scientifique est-il en accès libre?» (VRS n° 382). Une phrase a particulièrement retenu mon attention: «*Il est souhaitable de prendre en compte dans l'évaluation des chercheurs et des laboratoires leurs efforts pour diffuser leurs résultats en libre accès.*» Pour des chercheurs et enseignants-chercheurs de disciplines rares, ce serait un moyen de publier leurs travaux, ce qui est de plus en plus difficile car les revues papier disparaissent les unes après les autres et ne sont pas forcément remplacées par des revues électroniques. De plus, les moyens financiers pour publier nos travaux sont quasiment inexistantes alors que l'on doit publier absolument pour survivre. Cette difficulté à publier est un problème international: les États se désengagent et les financements privés manquent.

Quelques exemples: j'ai organisé une journée d'étude internationale et, l'université ne donnant aucun financement pour la publication des actes, j'ai dû demander une subvention à la Région, qui nous a octroyé une somme de 1 000 euros, et les travaux ne sont pas encore publiés car l'éditeur ayant accepté demande un financement plus important. J'ai participé à un colloque international (2002) mais les actes ne sont toujours pas publiés, faute d'argent. Un de mes articles doit être publié depuis 2005 dans une revue spécialisée internationale mais le numéro n'est toujours pas sorti, faute de financement.

Ainsi, les travaux des chercheurs sont en attente de publication, l'édition scientifique est devenue un véritable parcours du combattant – les combattants les plus démunis perdront la bataille de l'édition. Les éditeurs privés appliquent surtout le critère de la rentabilité et les «petites» disciplines pâtissent grandement de cette situation. Le fait que l'on puisse déposer en archives ouvertes le fruit de ses recherches permettrait de contourner ce problème croissant mais il faudrait avoir la garantie que ce dépôt est véritablement reconnu sur le plan scientifique. ■

“

Cher camarade,

Merci pour ton courrier. En effet, l'archive ouverte HAL offre une solution libre, gratuite et pérenne pour la publication des actes de journées d'études et de colloques. À partir de la page d'accueil, choisir Consultation > par collection > Congrès, colloques. Chaque évènement dispose d'une page unique. Par exemple (<http://hal.archives-ouvertes.fr/CIFED06/fr>) pour le Colloque international francophone sur l'écrit et le document (CIFED'06). Et le multilinguisme est supporté: cf. les 170 communications du colloque international *200 años de Iberoamérica (1810-2010) - XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles à Santiago de Compostela (09/2010)*.

Partager librement ses résultats sur une archive ouverte ou dans une collection de documents de travail, sans attendre la publication dans une revue validée par les pairs, est déjà la pratique courante en physique, en mathématiques et en économie. Souhaitons qu'elle se généralise aussi en sciences humaines et sociales. Pour ce qui est de la reconnaissance scientifique, la totalité de nos organismes de recherche et la Conférence des présidents d'université (CPU), comme l'ANR et l'Agence européenne incitent déjà à déposer en archives ouvertes. Notre expérience personnelle de rapporteurs en comités d'évaluation est que l'impact intellectuel des travaux déposés en archive ouverte est mieux pris en compte que celui des travaux simplement listés mais non librement accessibles. ■

Éliane Daphy, membre du bureau national du SNCS et Minh Ha-Duong, syndiqué au SNCS

”

GEORGES CHARPAK

Avant la Seconde Guerre mondiale, nous habitons square Albin-Cachot, ce creuset de résistants – Georges Dudach, fusillé au Mont-Valérien à 27 ans en 1942, et sa femme Charlotte Delbo déportée à Ravensbrück qui, à son retour, a publié des livres remarquables. Nous étions alors des adolescents et le square retentissait des cris d'un gamin turbulent et joyeux qui jouait au ballon. C'étaient ceux de Georges Charpak.

Puis il y a eu la guerre. On connaît son engagement et sa vie qu'il a si bien racontée dans ses livres. Émigré, résistant, déporté à Dachau. Revenu de déportation, il était criblé de rhumatismes et sa mère qui l'adorait l'a soigné avec toute son énergie.

Il a fait l'École des Mines, où il a connu Henri Becker qui est resté son ami très proche. À cette époque, des élèves des grandes écoles – qui tendaient vers un idéal très beau, très utopique aussi hélas ! – se réunissaient avec des gens du quartier. Ils étaient terriblement motivés...

En 1948, Georges Charpak entre au Collège de France dans le laboratoire de chimie nucléaire dirigé par Frédéric Joliot-Curie. Il va y préparer sa thèse de doctorat. Avec Francis Suzor, il fait une étude des corrélations angulaires beta-gamma et met au point un dispositif astucieux. Les discussions entre les deux coéquipiers étaient aussi vives et passionnées que lorsqu'il jouait au ballon au square Albin-Cachot.

Mais je crois qu'il s'intéressait déjà plus aux détecteurs et voulait comprendre le mécanisme de leur fonctionnement : comment se forment et se propagent les avalanches provoquées dans un compteur de particules par le passage de particules ionisantes. Il faisait alors des expériences « techniques » au laboratoire de synthèse atomique d'Ivry, également dirigé par Frédéric Joliot-Curie, dont Francis Suzor était devenu le sous-directeur. Il devait avoir trouvé là les moyens et l'atmosphère propices à ses recherches.

D'une façon générale, les physiciens alors n'attribuaient pas assez d'importance à ce type de recherches qui conditionnent pourtant la qualité des résultats des expériences. Les laboratoires du Collège de France et d'Ivry étaient très liés. Nous avions des séminaires communs et les merveilleux cours de « Monsieur Joliot », où il nous racontait l'histoire de ses expériences, nous rassemblaient.

Un jour, Georges Charpak vint me demander de lui traduire un article russe sur les amplificateurs de brillance utilisés par les militaires pour détecter

de très faibles signaux dans l'obscurité. Ses intérêts n'étaient pas standards ! Peu de temps après, il me demande de relire sa thèse, avant qu'il la soumette à Monsieur Joliot. Peut-être est-ce, à ce moment-là, qu'il est devenu évident que ses intérêts s'éloignaient de la physique nucléaire.

Indépendamment l'un de l'autre, nous décidons d'aller vers le nouveau domaine des hautes énergies, et nous nous mettons en contact avec les groupes d'analyse des clichés de chambres à bulles, technique toute nouvelle, du laboratoire d'André Berthelot à Saclay. Lui va avec celui de Jao Meyer, moi avec celui de A. Rogozinsky. « *Tu verras dans ce domaine, l'ambition des gars est multipliée par cent* », me dit-il un jour en allant à Saclay.

Peu de temps après, il part au CERN. Là, il commence par participer à une expérience très importante « g-2 », dont le but était de mesurer les propriétés d'un étrange électron, le muon. Au CERN, il rencontre de très grands physiciens et se lie d'amitié avec Leon Lederman. Étudiant dès qu'il le peut, avec un petit groupe à taille humaine et peu de moyens, les fameuses avalanches, il invente les chambres à multifils en 1968 – elles détrôneront bientôt les chambres à bulles. Cela lui vaudra le prix Nobel en 1992.

Cette technique a permis de réaliser de nouveaux types d'expériences. Il a fallu beaucoup de travail et d'échanges, en particulier avec Chikovani, ce physicien géorgien si doué et trop tôt disparu qui partageait ses intérêts. Georges Charpak avait le souci que son invention ait des applications utiles. En particulier dans le domaine médical : elle permet de faire de l'imagerie en délivrant au patient des doses de rayonnement plus faibles.

Il avait aussi le souci de la formation des enfants à la science et avait repris l'expérience de Leon Lederman à Chicago, ce qui a donné La main à la pâte. Très sociable, il recevait beaucoup avec Dominique. Son humour était extraordinaire. Il aimait raconter des histoires drôles : elles sont parmi les meilleures que je connaisse ! Son enthousiasme était toujours intact. Même dans ses exposés, pas toujours pédagogiques il faut bien le reconnaître, c'est ce qu'il transmettait.

La notoriété que lui a apportée son prix Nobel, son charisme ont séduit les médias. Il aurait pu être happé, il a résisté et en a même fait une tribune pour défendre ses convictions : la grandeur de la science et l'utilisation civile raisonnée de l'énergie atomique. Et il l'a fait très bien. ■

Jeanne Laberrigue

LA VIE DE LA RECHERCHE (VRS) ABONNEMENT ANNUEL • 4 NUMÉROS PAR AN

Individuel (25€) Institutionnel (50€)

Prix au numéro : 8€

(Abonnement facultatif pour les adhérents du SNCS et du SNESUP)

Institution :

Nom :

Prénom :

Adresse :

Courriel :

Tél. : Télécopie :

Mobile : Dom. :

Merci de nous renvoyer ce bulletin complété avec votre règlement à l'adresse suivante :
SNCS, 1 place Aristide Briand, 92195 Meudon Cedex.

ADHÉSION

66% de la cotisation est déductible de l'impôt sur le revenu.



M^{me} M^{lle} M.

Nom :

Prénom :

Adresse professionnelle :

Courriel :

Tél. : Télécopie :

Mobile : Dom. :

Adresse personnelle :

Souhaitez-vous recevoir la presse du syndicat :

au laboratoire à votre domicile

EPST : CEMAGREF CNRS INED

INRA INRETS INRIA

INSERM IRD LCPC

EPIC (précisez) :

Autre organisme (précisez) :

Délégation régionale :

Administration déléguée :

Section scientifique du Comité national :

Commission scientifique spécialisée :

Grade : Échelon : Indice :

Section locale SNCS :

ADHÉSION RENOUELEMENT

Prélèvement automatique par tiers (février, juin, octobre) : n'oubliez pas de joindre un RIB ou RIP. **Chèque** à l'ordre du SNCS ou CCP 13904 29 S PARIS. • **À adresser à la trésorerie nationale**: sncs3@cncrs-bellevue.fr — Tél. : 01 45 07 58 61.

Pour connaître le montant de votre cotisation, reportez-vous à la grille consultable sur le site du SNCS : www.sncs.fr/IMG/pdf/Bulletin_d_adhesion.pdf

SYNDICAT NATIONAL DES CHERCHEURS SCIENTIFIQUES [SNCS-FSU]

1, place Aristide-Briand. 92195 Meudon Cedex

Tél. : 01 45 07 58 70 — Télécopie : 01 45 07 58 51

Courriel : sncs@cncrs-bellevue.fr

www.sncs.fr

FORMULAIRE 2010/11

ADHÉSION
 RENOUELEMENT
 MODIFICATION



M^{me} M^{lle}

Nom :

Prénom :

Tél. (domicile/portable) :

Établissement & Composante :

Année de Naiss. :

Tél./Fax (professionnel) :

Discipline/Sec.CNU :

Catég./Classe :

Unité de Recherche (+ Organisme) :

Courriel (très lisible, merci) :

Adresse postale (pour Bulletin et courriers) :

Si vous choisissez le prélèvement automatique, un formulaire vous sera envoyé à la réception de votre demande et vous recevrez ensuite confirmation et calendrier de prélèvement. **La cotisation syndicale est déductible à raison de 66 % sur vos impôts sur le revenu. L'indication de votre adresse électronique usuelle est de première importance**, pour une information interactive entre le syndicat et ses adhérents, tant pour les questions générales, que pour le suivi des questions personnelles.

Date + Signature

Les informations recueillies dans le présent questionnaire ne seront utilisées et ne feront l'objet de communication extérieure que pour les seules nécessités de la gestion ou pour satisfaire aux obligations légales et réglementaires. Elles pourront donner lieu à exercice du droit d'accès dans les conditions prévues par la loi n° 78-11 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés du 6 janvier 1978.

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR [SNESUP-FSU]

78, rue du Faubourg Saint-Denis — 75010 Paris

Tél. : 01 44 79 96 10 — Télécopie : 01 42 46 26 56

Courriel : accueil@snesup.fr

www.snesup.fr

VRS

La Vie de la recherche scientifique



ÉTATS GÉNÉRAUX DE LA RECHERCHE
L'EUROPE ET LA RECHERCHE
LA RECHERCHE TRAHIE
ÉVALUATION SCIENTIFIQUE ET COMITÉ NATIONAL
LA PROTECTION SOCIALE

La Vie de la recherche scientifique (VRS) explore les grandes questions scientifiques et politiques en lien avec les préoccupations de la société et des mouvements sociaux. Retrouvez au fil des dossiers les grands sujets qui sont au cœur de vos interrogations et de vos exigences



ABONNEMENT ANNUEL • 4 NUMÉROS PAR AN
INDIVIDUEL : 25 € • INSTITUTIONNEL : 50 €

REVUE ÉDITÉE PAR LE SYNDICAT NATIONAL DES CHERCHEURS SCIENTIFIQUES (SNCS-FSU)

INSTITUTION : _____

NOM : _____ **PRÉNOM :** _____

Adresse : _____

Courriel : _____

Tél. : _____ **Télécopie :** _____ **Mobile :** _____ **Dom. :** _____

Abonnement à compléter et à renvoyer avec votre règlement au : Syndicat national des chercheurs scientifiques (SNCS-FSU), 1, place Aristide-Briand, 92195 Meudon Cedex.
Tél. : 01 45 07 58 70. Télécopie : 01 45 07 58 51. Courriel : sncs@cnrs-bellevue.fr. Site Web : www.sncs.fr

RÉGIE PUBLICITAIRE : COM D'HABITUDE PUBLICITÉ, TÉL. : 05 55 24 14 03/06 19 94 66 85

L'entreprise en restructuration

Dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives

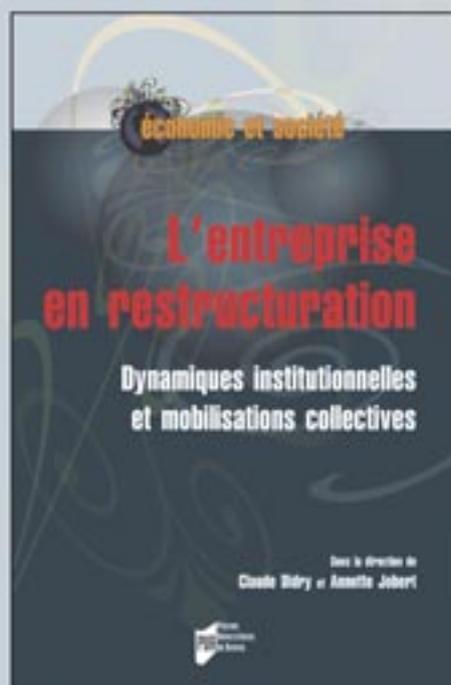
sous la direction de
Claude Didry et Annette Jobert

Format : 15,5 x 24 cm - 272 p.

ISBN : 978-2-7535-1074-6

Collection « économie et société »

18,00 euros



Cet ouvrage explore les dynamiques institutionnelles et les mobilisations à l'œuvre dans les restructurations d'entreprise. Celles-ci apparaissent, actuellement, comme des processus diffus, récurrents et complexes de réorganisation affectant l'entreprise dans sa recherche de flexibilité et d'avantages compétitifs. Dans un contexte de crise, elles prennent un relief particulier en raison de leur ampleur, de l'intensité des conflits auxquels elles donnent lieu et de leurs conséquences sociales notamment en termes d'emplois. Loin de s'imposer comme des adaptations inéluctables à une évolution économique qui leur échapperait, les restructurations se caractérisent par de nombreuses initiatives des acteurs concernés, tant les directions d'entreprise, que les salariés et leurs représentants. Prenant appui sur tout un ensemble d'équipements institutionnels et des mobilisations collectives, un débat argumenté et contradictoire s'instaure entre les différentes parties prenantes. Il ne se réduit pas aux reclassements des salariés et à la compensation financière des pertes d'emploi. Il porte également sur la formulation même des problèmes à résoudre et peut parfois conduire à la construction concertée de stratégies économiques alternatives permettant de préserver les emplois. L'ouvrage envisage les restructurations au croisement des pratiques managériales et de l'intervention des salariés et de leurs représentants dans l'entreprise. Il explore des dynamiques institutionnelles à partir de l'analyse des dispositifs juridiques européens et nationaux et d'enquêtes de terrain dans les entreprises, en adoptant une perspective transnationale et pluridisciplinaire liant histoire, économie, droit et sociologie. Cet ouvrage se compose des contributions présentées lors d'un colloque réunissant des acteurs parties prenantes des restructurations et des chercheurs. Il propose un nouveau regard sur une question sociale brûlante.

Bon de commande

• Je commande _____ exemplaire(s) de *L'entreprise en restructuration* à 18 € (frais de port gratuits en France / 5,40 € pour l'étranger)

• Numéro SIRET : _____
(Professionnels, institutions, librairies, le numéro de Siret est obligatoire pour nous permettre de facturer votre commande et de vous la livrer)

• Numéro de TVA intracommunautaire : _____
(Pour l'Union européenne, le numéro de TVA intracommunautaire est obligatoire)

• Chèque à l'ordre de M. l'agent comptable de l'université Rennes 2.

• Adresse de livraison :

Nom, prénom : _____

Adresse : _____

• Bon de commande à adresser à :
PUR - 2 rue du Doyen Denis-Leroy
35044 Rennes Cedex



En librairie et sur **pur-editions.fr**