

La plume de l'alouette



NOVEMBRE 2023

Silence on tue!*



7300 morts

et 365.000 blessés. Ne vous y méprenez pas. Ce décompte n'est pas la conséquence d'un séisme ou d'une éruption volcanique récente ou du nombre de victimes liées à un éventuel conflit armé. Ces chiffres correspondent au nombre de morts et de blessés que le travail aura engendré pendant 10 ans¹. C'est Ancenis, Lodève ou Saint Pierre et Miquelon que l'on raye de la carte.

Qui peut penser un seul instant que la campagne de communication du ministère du travail permettra de réduire ces chiffres dans les 10 prochaines années ?

Est-il besoin de noter que la baisse des moyens accordés à la médecine du travail ne permet plus de prendre le temps de détecter suffisamment tôt les signes avant-coureurs de la fatigue ou de l'usure que connaissent certains du fait de leur travail et qui sont sources d'accidents ?

Est-il besoin de rappeler que la suppression des CHSCT ne permet plus aux représentants du personnel de disposer des moyens d'action pour investir le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ? Il n'aura en effet échappé à personne que désormais le rapport annuel sur la santé, les informations concernant le travail de nuit ou l'exposition aux facteurs de risques professionnels sont astucieusement dilués parmi la somme des informations transmises aux membres du CSE au titre de la consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.

Les vraies questions ne sont pas abordées telles que celles de la prévention primaire et notamment de la formation des nouveaux embauchés/intérimaires dans des secteurs par nature de forte accidentologie (BTP, logistique...).

Que dire encore de l'absence d'actions des Groupes dans les entreprises de sous-traitance auxquelles ils ont recours et qui se traduit dans les faits par une externalisation des risques ?

Est-il enfin besoin de souligner que la pénibilité fut la grande absente de la récente réforme des retraites ?

Nous tenions une nouvelle fois à consacrer nos quelques pages aux questions relatives à la santé des salariés.

Nous vous invitons également à compléter vos lectures en vous plongeant sans tarder dans « **Les Rescapés du burn-out. Comment surmonter le mal au travail ?** »² ou « **L'Enragé** »³.

C'est moins coûteux et plus enrichissant que n'importe quelle campagne de communication.

Olivier CADIC
Directeur juridique

P. 2/3

SSCT *et* CSE

P. 4

Restructuration
SSCT

P. 5

Inspections
GUIDE DES BONNES PRATIQUES

P. 6

CONGÉ
invalidité
TEMPORAIRE

P. 7

Culture
LE QUAI DE OUISTREHAM

P. 8

NOS *activités*

1 - Chiffre établis sur la base de la campagne de communication du ministère du travail : « Chaque jour 2 personnes meurent au travail et 100 sont blessées gravement ». <https://www.gouvernement.fr/actualite/une-campagne-pour-la-securite-au-travail>

2 - « Les Rescapés du burn-out. Comment surmonter le mal au travail », Jean-François Marmion, Philippe Zawieja et Mademoiselle Caroline, 128 pages, Mars 2023, <https://arenas.fr/livre/les-rescapes-du-burn-out/>

3 - « L'Enragé », Sorj Chalandon, 416 pages, Août 2023, <https://www.grasset.fr/livre/lenrage-9782246834670/>



www.atlantes.fr

ASSISTANCE • CONSEIL • NÉGOCIATION • CONTENTIEUX • FORMATION

RETROUVEZ-NOUS sur Twitter & LinkedIn

La Vie APRÈS LE CHSCT

La santé, la sécurité et les conditions de travail (SSCT) devraient mobiliser de manière permanente les partenaires sociaux au sein des entreprises. Loin d'une simple incantation, il s'agit ni plus ni moins de rappeler qu'un salarié ne se limite pas à sa simple force productive, et qu'il doit comme tout être humain bénéficier d'un droit à la santé et au respect de son intégrité physique et mentale.

Les facteurs de causalités sont multiples, mais il paraît évident que la suppression des CHSCT en est un. Le passage en CSE aura sans aucun doute profondément perturbé le travail des élus. Dès lors que le CSE était conceptuellement construit comme un « super CE » davantage orienté sur les aspects économiques et que les Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) faisaient office de strapontin pour régler les questions relatives à la santé au travail, il ne faut pas s'étonner de voir que ces sujets sont aujourd'hui réduits à la portion congrue.

DÉFAUT CONCEPTUEL OU VOLONTÉ D'ANNIHILER LA QUESTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL ?

« L'élargissement et la concentration sur le CSE d'un champ très vaste de sujets à aborder ne crée pas mécaniquement une meilleure articulation des enjeux stratégiques, économiques et sociaux, et peut constituer un élément de fragilisation de l'engagement des élus¹. »

Force est de constater que les questions de santé et sécurité au travail pâtiennent notamment :

- Du fait qu'en la matière il appartient au seul CSE d'ester en justice ou de mandater un expert SSCT ;
- De l'allongement des réunions et des ordres du jour lié à l'empilement des prérogatives et la complexité des problèmes à traiter ;
- D'un manque d'articulation entre le CSE et la CSSCT ;
- De l'ambiguïté dans la répartition des rôles entre CSE, CSSCT et représentants de proximité lorsqu'ils existent ;
- De la volonté de rendre obligatoire la mise en place des CSSCT dans les seules entreprises de 300 salariés et plus (sauf exceptions marginales).

Cela créé nécessairement une forme de désorganisation conduisant certains à traiter ces sujets dans la précipitation lorsque d'autres n'auront pas d'autres choix que de les ignorer par manque de temps. Le formalisme imposé par la fusion des instances provoque sans conteste un désinvestissement des élus sur ces questions et un effacement progressif de celles-ci au détriment du dialogue social et des salariés.

LA CRÉATION DES CSSCT : UNE FAUSSE BONNE IDÉE

Sans doute embarrassé par la suppression des CHSCT, le gouvernement ouvrait la voie à la mise en place des CSSCT.

À cet effet, le Code du travail précise que cette commission est créée dans :

- 1° Les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 2° Les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- 3° Les établissements comprenant au moins une installation nucléaire.

Par ailleurs, dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création de cette commission lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Personne n'est dupe de cette imposture, puisque là où les CHSCT étaient obligatoires dès 50 salariés, il faut atteindre 300 salariés pour escompter mettre en place une CSSCT. Là où le CHSCT disposait de la personnalité morale et notamment de la capacité d'ester en justice, la CSSCT constitue ni plus ni moins qu'un simple groupe de travail.

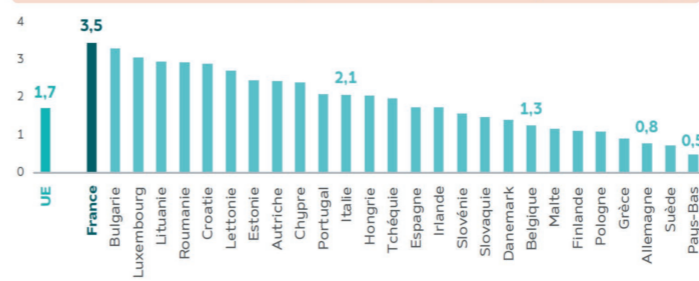
Certaines pratiques montrent par ailleurs les aberrations engendrées par ce nouveau dispositif. Ainsi, dès lors qu'un sujet porte sur un point spécifique SSCT certaines directions n'hésitent pas à court-circuiter le CSE en présentant des documents auprès des seuls membres de la CSSCT avant que celle-ci ne revienne par la suite devant le CSE pour présenter ses travaux. Mis à l'écart et manquant forcément d'information, les élus du CSE ne sont alors pas en capacité d'exercer utilement leur mission. C'est source d'incompréhension et forcément de tension et de crispation.

Or, la SSCT c'est avant tout l'affaire du CSE. Ces sujets qui engagent l'employeur et concernent l'ensemble de la collectivité des salariés ne peuvent être circonscrits à la seule CSSCT.

Enfin, moins politique et, de ce fait, moins soumis aux tensions syndicales que peut connaître un CSE, le CHSCT se présentait davantage comme une instance participative et force de propositions, ce qui contribuait à l'efficacité du travail de ses membres.

1 - France Stratégie, Rapport du comité d'évaluation des ordonnances, Décembre 2021, page 16

Accidents du travail mortels en 2019 (Taux d'incidence pour 100 000 personnes en emploi)



Accidents du travail non mortels en 2019 (Taux d'incidence pour 100 000 personnes en emploi)



Champ : Les accidents du travail non mortels comptabilisés ici sont ceux ayant nécessité au moins 4 jours d'arrêt de travail

Les membres des CHSCT, instance autonome des DP et CE, étaient désignés par ces derniers parmi les salariés de l'entreprise. Ainsi, l'employeur avait face à lui, pour traiter des problématiques SSCT, des interlocuteurs différents de ceux avec lesquels il débattait de sujets économiques épineux, et souvent avec un engagement et une grille de lecture différents.

Désormais, la CSSCT est diluée dans le CSE, de sorte que les candidats doivent s'engager syndicalement pour espérer être élus au 1^{er} tour. Couplé au durcissement du dialogue social observé ces dernières années, les élus se trouvent souvent en « opposition » avec la direction, accentuant les réticences des employeurs à véritablement travailler avec les élus, y compris sur les sujets SSCT, et entravant, de ce fait, l'efficacité du dialogue social sur les sujets SSCT.

Toutes les demandes ayant pour objet de modifier l'actuel dispositif, soit pour rendre obligatoires les CSSCT à compter de 50 salariés, soit pour réfléchir à la mise en place d'une nouvelle forme de CHSCT, ont à ce jour fait l'objet d'une fin de non-recevoir par le gouvernement. Dont acte !

SSCT : UNE REPRISE EN MAIN PAR LE CSE S'IMPOSE !

Cette posture idéologique oblige à repenser la place de la SSCT dans le dialogue social et la meilleure appropriation que peut en faire le CSE au quotidien. N'oublions pas en effet que pour la plupart les CSSCT ne se réunissent pour la plupart que 4 fois l'an. Autant dire que pour traiter de sujets majeurs concernant l'intégrité physique et/ou mentale des salariés le fait de ne pas militer pour des réunions plus régulières et d'assigner la CSSCT à un rôle de passe plat discrédite les artisans de la réforme de 2017.

Dès lors, nous invitons tous les CSE à réinvestir le champ de la SSCT :

- En prenant appui sur les représentants de proximité lorsqu'ils existent ;
- En renforçant le rôle et les missions du ou des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes ;
- En donnant de véritables moyens aux membres du CSE pour mener régulièrement des enquêtes et des inspections ;

- En accordant une place spécifique à ce sujet lors de la consultation sur la politique sociale (mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, rapport annuel sur le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et actions menées, travail de nuit et prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ...)
- En décidant de recourir plus régulièrement aux services d'un expert habilité ;
- En vérifiant que l'employeur :
 - Informe annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la SSCT ;
 - Leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance de la tenue de ces réunions.

Autant d'actions qui nécessitent de faire un bilan de la première mandature et de travailler collectivement.

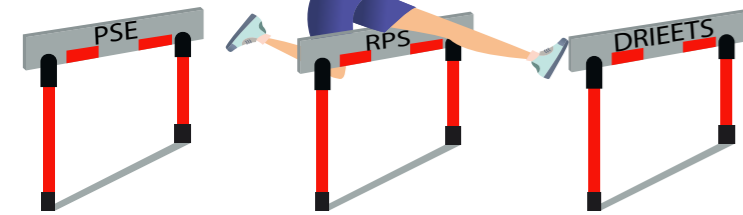
CONCLUSION

L'objectif de « simplification » souhaité par le Gouvernement s'avère, sans surprise, non pertinent dans un contexte de complexification des problématiques SSCT. Il est encore temps de changer de paradigme, et de réinvestir les missions SSCT, sauf à considérer que les profits valent plus que la vie d'un seul être humain.

Marion STOFATI / Avocate – Bureau de Marseille
Olivier CADIC / Directeur juridique

PROJET DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE & ÉVALUATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL ET DES RISQUES ASSOCIÉS :

un nouveau levier pour le CSE & les Organisations Syndicales ?



On se souvient de la décision de la Cour d'Appel de Paris dite Arrêt Fnac (déc. 2012) qui avait suspendu la mise en œuvre d'un plan de restructuration à la FNAC au motif de l'absence d'évaluation de la charge de travail avant et après

restructuration et donc de mesures de prévention. Ce n'est plus une juridiction judiciaire désormais qui doit apprécier la qualité des informations fournies au titre des enjeux de santé/sécurité/conditions de travail en cas de restructuration mais la DRIEETS. En effet, depuis 2017 au titre des informations obligatoires transmises au CSE, l'employeur doit indiquer « les conséquences de la réorganisation en matière de santé de sécurité ou de conditions de travail » (art. L1233-31 7°), thème sur lequel le CSE doit rendre un avis spécifique.

C'est ce document qui est précisément appelé par la DRIEETS le Livre 4, qui fait, désormais, l'objet de toute son attention suite à des décisions du Conseil d'État de 2023 ayant annulé des homologations de Document Unilatéral PSE.

Conseil Atlantès : soyons clairs, la consigne des DRIEETS est de réduire au maximum les possibilités de recours devant les juridictions... !

QUELLES SONT LES INFORMATIONS & ANALYSES QUE DOIT TRANSMETTRE LA DIRECTION AU CSE ?

QUELLE EST L'ÉTENDUE DU CONTRÔLE DE LA DRIEETS EN MATIÈRE DE RESTRUCTURATION ET DE SSCT ?

Le contrôle de la DRIEETS doit s'effectuer sur la prise en compte par l'employeur des conséquences et impacts de la réorganisation sur 2 moments précis :

- **durant l'information / consultation du CSE**
- **dans le cadre de la mise en œuvre de celle-ci, en d'autres termes sur les mesures de prévention prises.**

Durant la procédure dont la DRIEETS doit contrôler la régularité en termes de communication d'informations permettant in fine de rendre un avis, la direction se doit d'identifier et d'évaluer les risques liés à la nouvelle organisation. **Identifier et évaluer les risques**, c'est réaliser :

- ➔ **Un diagnostic de l'organisation actuelle** service/ service ou poste à poste

Et de l'organisation dite cible.

Avec en fonction du nombre d'emplois supprimés, une évaluation des charges de travail et donc de la faisabilité de la restructuration.

NB : l'évaluation doit être précise ; elle ne peut se faire « au doigt mouillé » ou en mélangeant des temps pleins et temps partiels. Et pourtant notre expérience récente témoigne, qu'au vu des interrogations de la DRIEETS suscitées par les élus du CSE sur ces questions d'évaluation de charges de travail, certaines directions pour se mettre en conformité, réussissent à faire ce travail en 2 jours ... ! La prudence s'impose dans tous les cas sur la fiabilité des évaluations faites **et donc sur le nombre de postes à supprimer.**

Des évaluations non justifiables peuvent conduire à un refus d'homologation du Document Unilatéral.

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan, la DRIEETS doit porter son appréciation sur les mesures de prévention prises : évaluer les risques, c'est avant tout chercher à les prévenir :

- ➔ **Mettre à jour** le DUERP
- ➔ **Diminuer** le nombre de licenciements et suppressions d'emplois
- ➔ **Revoir** les fiches de postes
- ➔ **Aménager** le calendrier de mise en œuvre de la restructuration
- ➔ **Renforcer** le plan de formation
- ➔ **Mettre en place** une **commission spécifique** pour le suivi des salariés sur **l'évolution et l'évaluation de leur charge de travail post** restructuration pour adapter éventuellement les mesures...

Le travail des élus, de concert avec leur expert éventuel et la DRIEETS, l'avis rendu, les PV seront essentiels ; l'homologation sur ce thème peut être refusée.

Evelyn BLEDNIAK / AVOCAT Associée



INSPECTIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL :

Guide des bonnes pratiques

D'un point de vue légal, nous ne sommes pas bien avancés au sujet des inspections en matière de santé, sécurité et des conditions de travail : la loi est relativement succincte. Les principes suivants sont énoncés :

- Il appartient aux représentants du personnel d'organiser les inspections (composition, objet, réalisation).
- Le CSE peut faire appel, à titre consultatif et occasionnel, au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Alors, comment s'y prendre ?

SE FONDER SUR L'ACCORD DE FONCTIONNEMENT DU CSE & SES COMMISSIONS

Le Code du travail vise exclusivement le CSE quand il évoque les inspections. Il est pourtant possible par accord collectif d'entreprise, de transférer la réalisation des inspections à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), quand elle existe.

Pour s'organiser efficacement, il est indispensable que l'accord soit le plus précis possible en encadrant :

- La fréquence des inspections ;
- Leur objet ;
- Les moyens dédiés aux intervenants (heures de délégation supplémentaires, modalités de prise en charge des déplacements, matériel ...)
- La réalisation des comptes-rendus et les suites qui y sont données.

Par ailleurs, lorsque la tenue des inspections a été transférée à la CSSCT, la communication entre celle-ci et le CSE doit être optimale ! Nous vous encourageons à maximiser les moyens existants ou à en imaginer de nouveaux :

- Envisager en séance plénière la présence des membres ayant réalisé l'inspection (particulièrement les suppléants, non convoqués aux réunions plénières) ;
- Transmettre le compte-rendu de l'inspection en amont de la réunion plénière ;
- Inviter le cas échéant un membre du CSE aux réunions CSSCT.

UTILISER LES OUTILS À SA DISPOSITION

Que les inspections soient réalisées par le CSE ou la CSSCT, rappelons qu'il s'agit de représentants élus au CSE, titulaires ou suppléants. À ce titre, les représentants du personnel disposent de plusieurs outils :

- Une liberté de déplacement, induisant la possibilité de circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission ;
- Les heures de délégation, qui peuvent être partagées entre titulaires et suppléants.

S'APPUYER SUR LES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE DE L'ENTREPRISE

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de **santé**, de **sécurité** et des **conditions de travail**. Ce postulat nous invite à nous interroger sur ce que nous comprenons de la définition de ces thématiques.

Et pour cause : les attributions en matière de santé et de sécurité sont larges, et ne doivent pas être restreintes à la santé et la sécurité physique des personnes, comme cela est souvent le cas

- En fonction des problématiques individuelles ou collectives soulevées en réunion, ou par le biais d'un travailleur, les élus pourraient se rendre sur le terrain pour l'obtention d'éléments concrets ;
- À l'occasion d'un projet en cours (exemple : réorganisation d'un service, création de nouveaux postes, etc.) l'inspection peut porter sur les conséquences de ce projet, en axant les questions sur le bien-être au travail notamment ;
- En prévision de la consultation sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ou tout autre sujet en relation avec la santé et la sécurité au travail, les élus peuvent initier une inspection pour alimenter et préparer la motivation de leurs avis à rendre ultérieurement.

SOLLICITER L'AIDE D'EXPERTS

Le CSE peut s'entourer de tierces personnes pour alimenter ses travaux. Plus particulièrement en matière d'inspections, nous vous encourageons à prendre attache auprès de la médecine du travail, de l'inspection du travail, des responsables en santé et sécurité dans l'organigramme de l'entreprise.

Pour clôturer ces lignes, nous finirons sur le rappel du droit à la formation en santé, sécurité et conditions de travail adressée à l'ensemble des élus titulaires et suppléants du CSE, qui indéniablement, ne pourra que renforcer l'efficacité des inspections !

Anissa CHAGHAL / Juriste - Paris IDF

1 - Par référence à la 4^{ème} partie du Code du travail « Santé et Sécurité au Travail » dans laquelle figurent les principes Généraux de Prévention.

2 - CE 21 mars 2023 n°460660, n°460924, n°450012.



LE CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS) : une spécificité du droit de la fonction publique à ne pas ignorer

Introduit par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 et aujourd'hui repris par le Code général de la fonction publique aux articles L.822-18 à L.822-25, le CITIS est un dispositif original qui accorde une protection renforcée aux agents qui se trouvent dans l'incapacité temporaire d'exercer leurs fonctions.

1 CONDITIONS TENANT À L'INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Seules trois hypothèses justifient l'octroi du CITIS :

- Agents victimes d'un accident de service : tout accident survenu au temps et au lieu du travail dans le cadre de l'exercice normal de ses fonctions ;
- Accident de trajet survenu sur le parcours habituel permettant de relier le domicile au lieu de travail ;
- Maladie professionnelle visée par les tableaux de la Sécurité sociale.

2 AGENTS CONCERNÉS

Sont concernés par le CITIS les fonctionnaires titulaires et stagiaires. Les agents contractuels sont donc exclus. Peuvent également être concernés les fonctionnaires retraités si :

- L'accident ou la maladie imputable au service a entraîné sa radiation des cadres ;
- La rechute liée à un accident ou une maladie imputable au service est survenue alors qu'en activité ;
- La survenue d'une maladie professionnelle intervient postérieurement à la radiation des cadres.

3 DEMANDE D'OCTROI DU CITIS

Il revient au fonctionnaire d'effectuer par tout moyen (nous recommandons par recommandé et par mail) une demande de bénéfice auprès de sa hiérarchie.

Cette demande sera accompagnée du formulaire de déclaration d'accident ou de maladie¹ et complétée d'un certificat médical précisant notamment la durée prévisionnelle d'incapacité de travail.

L'agent demandant le bénéfice du CITIS doit être particulièrement vigilant quant au respect de certains délais :

- 15 jours pour transmettre le certificat médical ainsi que le formulaire précisant les circonstances entourant la survenue de l'accident
- 2 ans suivant la date de la première constatation médicale de la maladie.

4 INSTRUCTION DE LA DEMANDE PAR L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE

Pour se prononcer sur l'octroi du CITIS, l'administration dispose, à compter de la réception de la demande de l'agent :

- D'un délai d'un mois en cas d'accident de service ou de trajet ;
- D'un délai de deux mois en cas de maladie professionnelle.

Cependant, l'administration peut également diligenter une enquête administrative pour vérifier la véracité des faits ou établir les circonstances ayant généré l'accident ou engendré la maladie. Elle bénéficie alors d'un délai complémentaire de trois mois pour mener à bien ses investigations, portant donc à quatre mois pour un accident de service et à cinq mois pour une maladie professionnelle le délai de réponse à la demande de l'agent. Si l'administration ne respecte pas ces délais, elle est tenue de placer l'agent en CITIS provisoire.

En cas de refus de prise en charge, le tribunal administratif peut être saisi dans un délai de deux mois.

5 SITUATION DE L'AGENT DURANT LE CITIS

L'agent placé en CITIS bénéficie du maintien intégral de son traitement sans limitation dans le temps. Le traitement est donc maintenu jusqu'à ce que l'agent puisse reprendre le service ou faire valoir ses droits à pension. Ce maintien vaut également pour les avantages familiaux et l'indemnité de résidence.

En outre, l'agent bénéficie d'une prise en charge intégrale des frais médicaux en lien avec l'accident ou la maladie justifiant le bénéfice du CITIS.

Dispositif original et particulièrement protecteur, le CITIS est encore trop méconnu des fonctionnaires. Nos équipes se tiennent à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches liées à un accident de service, de trajet ou une maladie professionnelle.

Franck CARPENTIER
Avocat / Bureau de Brest

¹ - La DGFAP met en ligne ces formulaires à l'adresse suivante : https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/guide-pratique-des-procedures-accidents-de-service-maladies-professionnelles#demarches_agence_citis



« Le Quai de Ouistreham »¹



On ne cherche plus « du travail » mais « des heures »

À Marseille la récente grève des travailleurs de la société de nettoyage de la gare Saint Charles a remis en lumière la dureté des conditions de travail des salariés de ce secteur.

Cette actualité est l'occasion de revenir sur l'ouvrage de **Florence AUBENAS** : « **Le Quai de Ouistreham** ».

À la fois documentaire et fiction ce récit paru en 2010 aux éditions de l'Olivier et véritable succès littéraire² narre l'expérience d'immersion de **Florence AUBENAS** dans le monde des précaires du nettoyage.

Sans révéler qu'elle est journaliste et en ne déclarant que son bac littéraire, celle-ci part pour Caen et s'inscrit au chômage. Son but : **obtenir un CDI**.

À Pôle Emploi, on lui propose de saisir sa chance : devenir agent de propreté, un secteur « **d'avenir** »...

S'en suit un témoignage poignant sur le travail précaire et la recherche d'emploi dans le contexte de la crise économique de 2008.

Le récit dans Caen et ses banlieues, met en lumière la désolation économique de la région, marquée par d'anciennes usines fermées, zones industrielles en déshérence, friches et hauts-fourneaux désaffectés.

Florence AUBENAS raconte sa recherche d'emploi, ses entretiens d'embauche, sa collaboration avec Pôle Emploi. Elle décrit également comment les conseillers Pôle emploi, eux-mêmes, sont soumis aux impératifs de rendement du capitalisme, comment ils sont passés de travailleurs sociaux à « **placeurs de chômeurs** » répondant aux impératifs du Chiffre.

Florence AUBENAS expose sans fard la réalité du travail dans le secteur de la propreté qu'elle partage avec ses compagnons d'infortune. Salaire à la tâche, délais serrés, heures supplémentaires jamais payées, mépris et humiliations journalières deviennent son quotidien.

Elle dépeint également cette vie dictée par le temps : les précaires jonglent entre des emplois de quelques heures, des ateliers de recherche d'emploi, les visites à Pôle Emploi et leurs innombrables déplacements.

Les horaires de travail sont éclatés, les amplitudes journalières énormes et les travailleurs sont constamment en compétition les uns avec les autres. Nous assistons à une forme d'enchères inversées, le poste reviendra aux plus flexibles, aux plus corvéables. S'ajoute à cela la



crainte permanente de se faire radier de Pôle emploi, de refuser des missions, de participer à un pot de départ d'une collègue licenciée, d'accepter un tract distribué par un syndicat ou d'être en retard quand son véhicule rend l'âme.

C'est un système où la maladie des uns fait le bonheur de ceux qui prendront temporairement leur place et tenteront de la garder.

Le récit témoigne également de la dignité et de la résilience des travailleurs précaires qui, malgré les difficultés et les offenses, gardent leur fierté et une forte estime du travail.

En fin de compte, « **Le Quai de Ouistreham** » offre un témoignage brut et poignant sur la réalité du travail précaire et de la recherche d'emploi en France, mettant en lumière sans jugement ni voyeurisme le quotidien et les défis des travailleurs pauvres.

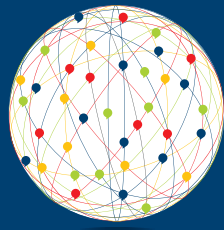
Une véritable plongée dans un monde où la politique, les idéaux et les acquis sociaux semblent absents et où la santé devient un luxe pour ceux qui n'ont que la CMU.

Si le livre de Florence AUBENAS n'a pas la prétention d'être politique, la forme d'aliénation et d'exploitation qu'elle décrit, laquelle est hélas toujours d'actualité dans tout un pan de notre économie, nécessiterait une réelle réponse politique.

Précisons enfin qu'une adaptation cinématographique a été réalisée en 2021 par Emmanuel Carrère³ dont l'accueil critique fut moins élogieux que celui réservé à l'œuvre littéraire.

Justin SAILLARD-TREPPOZ
Juriste / Responsable de la région AURA

¹ - AUBENAS Florence, *Le quai de Ouistreham*, Éditions de l'olivier, 2010, 276 pages.
² - Le prix Jean Amila-Meckert 2010 / Le prix Joseph-Kessel 2010 et le Globe de Cristal 2012, catégorie « littérature et essai »
³ - CARRERE Emmanuel, *Ouistreham*, 2022, disponible en DVD et VOD.



ATLANTES

AVOCATS

Le cabinet de la défense des salariés et de l'emploi

Se former

est pour vous, représentant du personnel, un enjeu capital pour mener à bien votre mandat et porter au mieux la défense des intérêts des salariés.

Atlantes l'a compris et a décidé de vous proposer une offre de formation, encore plus adaptée, plus large et en phase avec les nouveaux enjeux du dialogue social.

Avec son partenaire Secafi, expert des CSE, Atlantes crée un organisme de formation dédié, Prometea.



Prometea c'est la réunion de leurs expertises et de leurs historiques de formation pour proposer encore mieux. L'aventure Prometea débute en avril prochain et nos juristes et avocats Atlantes forts de leur connaissance et expérience animeront vos formations dans ce nouveau cadre.

Atlantes poursuit son engagement auprès des salariés de droit privé et des agents de la fonction publique, de leurs représentants du personnel et organisations syndicales dans le cadre de ses prestations.

D'assistance juridique



De conseil



De contentieux



Plus que jamais à vos côtés,
Toute l'équipe Atlantes Avocats

pour plus
d'information,
nos avocats et juristes
sont à votre écoute
T. 01 56 53 65 00
contact@atlantes.fr

L'accueil : 01 56 53 65 00
La Formation : 01 56 53 65 05 • formation@atlantes.fr

Notre offre d'assistance
au quotidien : 01 56 53 65 10



Rendez-vous sur
et sur notre Appli
mobile

www.atlantes.fr



Directeur de la publication → Evelyn Bledniak / Création graphique → Art(page).

Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 21 bis Rue de Champ de l'alouette - 75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).