

BIBLIOGRAPHIE**Documentations techniques**

Le site Cgt (Rubrique Travail, Santé au Travail, Harcèlement et souffrance au travail)

La presse Cgt : Le Droit Ouvrier / Le RPDS/ La NVO / Le Peuple

Documentation de la DARES

- . L'exposition des salariés aux maladies professionnelles (2010)
- . Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs (2010)

Documentation de la DIRECCTE

- . Guide méthodologique pour les études locales en santé et conditions de travail : Sources et ressources (2012)

Documentation de l'INRS

- . ED 840 : Evaluation des risques professionnels : Aide au repérage des risques dans les PME-PMI
- . ED 887 : Evaluation des risques professionnels : Questions-Réponses sur le Document Unique
- . ED 896 : Le CHSCT
- . ED 6012 : Dépister les risques psychosociaux : Des indicateurs pour vous guider
- . ED 6140 : Evaluer les facteurs de risques psychosociaux : L'outil RPS-DU
- . ED 6011 : Stress au travail : Les étapes d'une démarche

Psychologie du travail**Ivar ODDONE (Médecin, psychologie du travail)**

- . Redécouvrir l'expérience ouvrière, vers une autre psychologie du travail (Editions Sociales – 1981)

Yves CLOT (Professeur du Cnam, chaire Psychologie du travail)

- . Le travail sans l'homme ? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie (Paris, La Découverte, ...)
- . Agir en clinique du travail (Coll. Clinique du travail, ERES - 2010)
- . Travail et santé (Coll. Clinique du travail, ERES - 2010)
- . La fonction psychologique du travail (Coll. Le Travail humain, Presses Universitaires de France - 2006)
- . Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux (Paris, La Découverte, 2010)
- . Le travail peut-il devenir supportable? (2014)

Marie-France HIRIGOYEN (docteur en médecine depuis 1978, psychiatre et psychothérapeute familiale)

- . Le Harcèlement Moral : la violence perverse au quotidien (1998 - Éditions La Découverte & Syros)
- . Malaise dans le travail, harcèlement moral : Démêler le vrai du faux (2001 - Éditions La Découverte & Syros)
- . Femmes sous emprise, les ressorts de la violence dans le couple (2005 - Oh ! éditions)
- . Les nouvelles solitudes (2007 - Éditions La Découverte & Syros)
- . Abus de faiblesse et autres manipulations (2012 - Éditions

JC Lattès)

- . Que sais-je : Le harcèlement moral au travail (2014 - Presse Universitaires de France)

Nicole. JEAMMET (Maître de conférences honoraire de psycho-pathologie à l'université René-Descartes)

- . La Haine nécessaire (PUF, 1985),
- . Les Destins de la culpabilité (PUF, 1993),
- . Les Violences morales (Éd. Odile-Jacob, 2001)
- . Amour, Sexualité, Tendresse : la réconciliation ? (Éd. Odile-Jacob, 2005).

Christophe DESJOURS (Professeur titulaire de la chaire de psychanalyse-santé-travail au CNAM Conservatoire national des arts et métiers et directeur du laboratoire de psychologie du travail et de l'action)

- . Souffrance en France - La banalisation de l'injustice sociale, éditions du Seuil, 1998, 183 p.
- . Travail, usure mentale - De la psychopathologie à la psychodynamique du travail, Bayard éditions, 1980, Paris, nouvelles éditions augmentées en 1993 et 2000, 281 p.
- . Le Facteur humain, coll. Que sais-je ? P.U.F., 1994, Paris, réédité en 1999, 2002, 2004, 127 p.
- . L'évaluation du travail à l'épreuve du réel - Critique des fondements de l'évaluation INRA éditions, 2003, Versailles, 84 p.
- . Le corps, d'abord - Corps biologique, corps érotique et sens moral, Payot, 2001 et coll. "Petite Bibliothèque Payot" n°476, 2003
- . Conjurer la violence - Travail, violence et santé, Payot, 2007, et coll. "Petite Bibliothèque Payot" n°785, 2011
- . Suicide et travail : que faire ?, en collaboration avec Florence Bègue, PUF, 2009, 130 p.
- . Les Dissidences du corps, Payot, coll. "Petite Bibliothèque Payot" n°701, 2009
- . Travail vivant, Tome 1 : Sexualité et travail, Payot, 2009, et coll. "Petite Bibliothèque Payot" n°895, 2013
- . Travail vivant, Tome 2 : Travail et émancipation, Payot, 2009, et coll. "Petite Bibliothèque Payot" n°896, 2013
- . Observations cliniques en psychopathologie du travail, PUF, coll. "Souffrance et théorie", 2010, 160 p.

Sciences humaines**Danielle LINHART (directrice de recherche au CNRS-Centre de recherche en sociologie et politique de Paris (Paris X) Spécialiste de la modernisation du travail et de l'emploi)**

- . Perte d'emploi, perte de soi (Erès 2002, rééd. 2009)
- . Pourquoi travaillons-nous ? (Erès, 2008)
- . Travailler sans les autres ? (Le Seuil, 2009)
- . La modernisation des entreprises (La découverte 1994, rééd. 2010)
- . La comédie humaine du travail (2014),

Travaux coordonnés par François HUBAULT (Économiste, directeur du Département ergonomie et écologie humaine à l'Université Paris 1)

- . Pouvoir d'agir et autorité dans le travail (Edit.Octares)
- . Évaluation du travail, travail d'évaluation (Edit.Octares)
- . Le stable, l'instable et le changement dans le travail (Edit.Octares)

Alain BIHR (Sociologue)

- . Le Système des inégalités (Paris, La Découverte, 2008, avec Roland Pfefferkorn)
- . La Logique méconnue du Capital (Lausanne, Éditions Page deux, 2010)
- . Les rapports sociaux de classes (Lausanne, Éditions Page deux, 2012)

Histoire**Georges SEGUY (homme politique, résistant et syndicaliste français)**

- . Résister : de Mauthausen à Mai 68 (L'Archipel, 2008)

Fernand BRAUDEL (Professeur au Collège de France,**Membre de l'Académie française)**

- . La dynamique du capitalisme (Paris, Arthaud, 1985)
- . Histoire économique et sociale de la France (Paris, PUF, 1977)

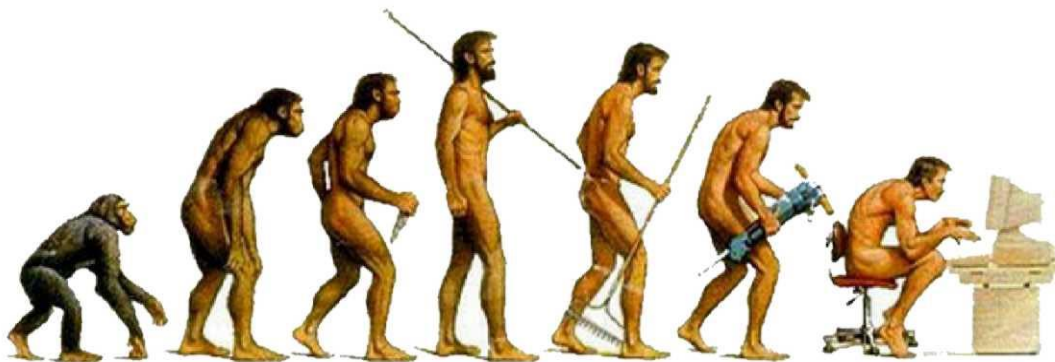
Anthropologie**Roy LEWIS (Ecrivain)**

- . Pourquoi j'ai mangé mon père (Edit. Actes Sud - 1960)

Yves COPPENS (Professeur au Collège de France, paléontologue)

- . Le Genou de Lucy : l'histoire de l'homme et l'histoire de son histoire (2000, Odile Jacob)

NB : Cette liste n'a aucune visée exhaustive, elle est de plus le fruit d'un choix totalement subjectif.

**SITES**

Cgt :	http://www.cgt.fr/
Comité Régional Languedoc-Roussillon :	http://www.cgtlr.fr/
UD 34 :	lacgt34.over-blog.org
Site Gérard Bregier :	http://gerard-bregier.fr/
Ministère du travail :	http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques/
Légifrance (Textes de Droit) :	http://www.legifrance.gouv.fr/
Christian CROUZET (Médecin du Tail - SMT-MP) :	http://christian.crouzet.pagesperso-orange.fr/
Travailler mieux la santé et la sécurité au travail :	http://www.travailler-mieux.gouv.fr/
INRS :	http://www.inrs.fr/
CARSAT :	https://www.carsat-lr.fr/



TEXTES IMPORTANTS**CONSTITUTION FRANÇAISE****Constitution du 4 octobre 1958****Extrait du préambule**

« Le peuple français proclame solennellement son attachement aux Droits de l'homme et aux principes de la souveraineté nationale tels qu'ils ont été définis par la Déclaration de 1789, confirmée et complétée par le préambule de la Constitution de 1946. »

Constitution du 27 octobre 1946**Extrait du préambule**

« Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. »

Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789**Article 5**

« La loi n'a le droit de défendre que les actions nuisibles à la société. Tout ce qui n'est pas défendu par la loi ne peut être empêché et nul ne peut être contraint de faire ce qu'elle n'ordonne pas. »

Article 10

« Nul ne peut être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi. »

Article 11

« La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'homme tout citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la loi. »

**CONVENTION INTERNATIONALE N° 87 (1948)****concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical**

Loi de ratification du 24 mai 1951 (JO du 31 mai 1951) et décret de publication de 6 août 1951 (JO du 9 août 1951). Entrée en vigueur le 28 juin 1952.

Partie I - Liberté syndicale**Article Premier**

« Tout membre de l'Organisation internationale du travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à donner effet aux dispositions suivantes. »

Article 2

« Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières. »

Article 3

« 1° Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action;
2° Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal. »

Article 4

« Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative. »

Article 5

« Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs. »

Article 6

« Les dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus s'appliquent aux fédérations et aux confédérations des organisations de travailleurs et d'employeurs. »

Article 7

« L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et d'employeurs, leurs fédérations et confédérations, ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus. »

Article 8

« 1° Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité ;

2° La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention. »

Article 9

« 1° La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale ;

2° Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'organisation internationale du travail, la ratification de cette convention par un membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existant qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention. »

Article 10

« Dans la présente convention le terme « organisation » signifie toute organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs. »

Partie II - Protection du droit syndical

Article 11

« Tout membre de l'organisation internationale du travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical. »



CONVENTION INTERNATIONALE N°135 (1971)

concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder.

Décret de publication n° 73-1032 du 9 novembre 1973 (JO du 16). Entrée en vigueur le 30 juin 1973

Article Premier

« Les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui

seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur. »

Article 2

« 1° Des facilités doivent être accordées, dans l'entreprise, aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions ;

2° A cet égard, il doit être tenu compte des caractéristiques du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée ;

3° L'octroi de telles facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée. »

Article 3

« Aux fins de la présente convention, les termes « représentants des travailleurs » désignent des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationale, qu'elles soient :

a) des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par les syndicats ou par les membres de syndicats ;

b) ou des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et donc les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats. »

Article 4

« La législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou les décisions judiciaires pourront déterminer le type ou les types de représentants des travailleurs qui doivent avoir droit à la protection et aux facilités visées par la présente convention. »

Article 5

« Lorsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus, des mesures appropriées devront être prises, chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de représentants élus ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats intéressés ou de leurs représentants, et pour encourager la coopération, sur toutes questions pertinentes, entre les représentants élus, d'une part, et les syndicats intéressés et leurs représentants, d'autre part. »

Article 6

« L'application des dispositions de la convention pourra être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives ou de toute autre manière qui serait conforme à la pratique nationale. »



CIRCULAIRE MINISTERIELLE DRT N° 5 DU 28 JUIN 1984**(EXTRAIT)****I- Les attributions traditionnelles des délégués du personnel****I-1- Présentation des réclamations (art. L 422-1).****I-1-1- Les attributions des délégués du personnel ont été étendues aux domaines suivants :**

- La compétence des délégués du personnel ne porte plus uniquement sur les dispositions législatives et réglementaires du Code du travail mais également sur les conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- De plus, les attributions concernant les réclamations relatives aux salaires ont été élargies ce qui implique qu'elles soient définies par rapport aux compétences des délégués syndicaux. Les délégués du personnel ont à prendre en charge les réclamations tant individuelles que collectives concernant les salaires et indemnités diverses. A l'inverse, les délégués syndicaux ont pour attribution de négocier avec l'employeur le montant des salaires, notamment dans le cadre prévu par la loi du 13 septembre 1982 relative à la négociation collective.

I-1-2- La loi a étendu à une nouvelle catégorie de salariés le champ de compétence des délégués du personnel :

Les salariés d'entreprises extérieures qui ne se trouvent pas sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice peuvent demander l'intervention de délégués du personnel de l'établissement, dans le domaine des conditions d'exécution du travail (notamment l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail) qui relèvent du chef de l'entreprise utilisatrice.

En ce qui concerne les travailleurs temporaires, la loi, qui n'a pas modifié les dispositions antérieures relatives aux réclamations de cette catégorie de salariés, donne aux délégués du personnel la possibilité de prendre connaissance des contrats de mise à disposition prévus à l'article L. 124-3 du Code du travail.

I-2- Modalités de présentation des réclamations :

Les réclamations des salariés peuvent toujours être présentées directement par un salarié à son employeur mais elles peuvent donner lieu à intervention du délégué du personnel sans démarche préalable du salarié auprès de l'employeur.

II- Les attributions exceptionnelles des délégués du personnel (art. L 422-3 et L 422-4).**II-1- Entreprises de moins de 50 salariés**

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi a étendu la compétence des délégués du personnel en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ils sont désormais investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ils exercent ces missions dans le cadre des heures de délégation qui leur sont attribuées au titre de leur mandat de délégué du personnel ils sont soumis aux mêmes obligations que les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

II-2- Entreprises d'au moins 50 salariés

II-2-1- En cas de carence du comité d'entreprise, dans les entreprises assujetties, les délégués du personnel exercent les attributions économiques du comité d'entreprise prévues aux articles L. 432-1 à L. 432-4 du Code du travail.

Pour remplir cette mission, les délégués du personnel disposent des possibilités d'expertise prévues à l'article L. 434-6, de la subvention de fonctionnement définie à l'article L. 434-8, de la formation économique prévue à l'article L. 434-10. Ils bénéficient, en outre, d'un crédit individuel supplémentaire de vingt heures par mois.

Les délégués du personnel sont soumis aux obligations de secret et de confidentialité prévues à l'article L. 432-6.

II-2-2- En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel se voient confier les missions de ce comité définies à l'article L. 236-2 du Code du travail.

Pour remplir ces fonctions, ils disposent de la possibilité de recourir à l'expert prévu à l'article L. 236-9, de la formation à l'hygiène et à la sécurité dans les conditions définies à l'article L. 236-10. Ils bénéficient par ailleurs du crédit d'heures dont le montant est déterminé à l'article L. 236-7.

III- Le fonctionnement de l'institution

La circulaire DRT n° 13 du 25 octobre 1983 commune aux institutions représentatives du personnel a analysé les modifications apportées par la loi dans le domaine du fonctionnement de ces institutions. Toutefois, quatre dispositions concernant spécifiquement les délégués du personnel doivent être précisées.

III-1- Assistance des délégués du personnel (art. L. 424-4)

Désormais, l'assistance des délégués du personnel lors des réunions tenues avec l'employeur est ouverte à un membre d'une organisation syndicale, quelle que soit sa profession ou son appartenance syndicale par rapport à celle du délégué du personnel. Il résulte de cette disposition nouvelle que les délégués du personnel peuvent se faire assister par un représentant d'un syndicat autre que celui auquel ils appartiennent. Sur demande des délégués, il pourra être fait appel à un salarié de l'entreprise qui pourra d'ailleurs être délégué syndical ou une personne extérieure à l'entreprise habilitée à cet effet comme, par exemple, un membre de l'union locale ou départementale d'un syndicat.

Un tel droit est ouvert aux délégués du personnel titulaires.



LEXIQUE**Le mobbing**

(de l'anglais to mob : Houspiller malmener)
Persécution collective provenant d'un conflit qui dégénère
Violence organisationnelle

Le bullying

(de l'anglais to bully : Brutaliser, rudoyer)
Violence individuelle par brimades, moquerie pouvant aller jusqu'à l'agression physique

Le harcèlement

Attaques répétées et opiniâtres d'une personne sur une autre pour la tourmenter, la miner, la provoquer

Les whistleblowers

(ceux qui dérangent)
Ceux qui dénoncent le dysfonctionnement d'un système, subissent souvent des représailles de la part de ce système par le harcèlement moral

