

COLLÈGE UNIVERSITAIRE FRANÇAIS DE MOSCOU

ФРАНЦУЗСКИЙ УНИВЕРСИТЕТСКИЙ КОЛЛЕДЖ

ПРИ М.Г.У. ИМ. М.В. ЛОМОНОСОВА

Veronika Chernaia

**Politique de responsabilité sociétale de la compagnie OAO "RŽD"  
et les limites de cette politique**

Mémoire de recherche en sociologie

dirigé par Monsieur Pascal Marichalar, Chargé de recherche CNRS,  
laboratoire IRIS (UMR 8156), Paris

et encadré par Monsieur Ivan CHUPIN, enseignant de sociologie au CUF de Moscou

2014

## Remerciements

*En préambule à ce mémoire, je tiens à exprimer mes remerciements les plus sincères aux personnes qui m'ont apporté leur aide et qui ont contribué à l'élaboration de ce travail, en particulier :*

*Monsieur Pascal MARICHALAR, pour avoir accepté de diriger ce travail, ainsi que pour ses recommandations, sa bonne volonté de partager son expertise, l'aide et le temps qu'il a bien voulu me consacrer.*

*Monsieur Ivan CHUPIN, pour sa grande compréhension, son indéfectible attention à l'égard de ce travail, ses conseils et son sens de l'humour qui m'a beaucoup encouragé tout au long de la réalisation de ce mémoire.*

*Monsieur Vasiliy Vasilievetch SÉRIKOV et Madame Svétlana Géorgievna GOROKHOVA, les chercheurs du Centre Scientifique Clinique de l'OAO « RŽD », pour leur aide précieuse, sans laquelle la collection du matériel pour la réalisation de ce mémoire n'aurait pas été possible.*

*Monsieur Christian BAUDELLOT, Madame Isabelle SOMMIER, Madame Élodie BÉTHOUX, professeurs invités au Collège universitaire français, pour leurs orientations et recommandations qui ont beaucoup contribué à la réalisation de ce mémoire.*

*Monsieur Olivier KACHLER, directeur du Collège universitaire français et l'administration du CUF pour leur compréhension.*

## Contenu

Introduction.....	4
Chapitre 1.....	13
Contexte social du métier de conducteur de train.....	13
A. Profil sociologique du conducteur de train.....	13
1) Motivations et extraction sociale.....	13
2) Prérequis et formation.....	15
3) Mobilité sociale et perspectives.....	17
B. Conditions de travail.....	22
1) Perte de prestige de la profession.....	22
2) Satisfaction des employés de leurs conditions de travail.....	25
3) Efficacité des mesures individuelles et collectives de SST.....	32
Chapitre 2.....	43
Les employés face à l'inaptitude professionnelle.....	43
A. Double rôle des examens médicaux obligatoires.....	44
1) Le système de protection de santé dans la compagnie OAO « RŽD ».....	44
2) L'attitude des employés par rapport à ces visites médicales.....	47
B. Les maladies professionnelles des membres des équipes de locomotives.....	53
1) La notion de maladie professionnelle en Russie .....	53
2) Difficultés dans la reconnaissance des maladies professionnelles.....	58
C. Les garanties sociales des employés.....	65
1) Les réparations garanties par l'État.....	66
2) Assurance contre l'inaptitude professionnelle : une solution ?.....	71
Conclusion.....	78
Bibliographie.....	82
Annexes.....	92
Annexe 1 : Les classes de nuisibilité des conditions de travail.....	92
Annexe 2 : Le système de contrôle médical de l'état de santé des conducteurs de train afin de garantir la sécurité de la circulation.....	95

Annexe 3 : La liste des entretiens.....	96
Annexe 4 : Les extraits d'entretiens .....	98

## **Introduction**

Les chemins de fer sont les artères du pays. Le réseau ferroviaire rend possible la communication entre les différentes régions et centres industriels, mais aussi la circulation des voyageurs et du fret sans lesquels le développement économique du pays serait impossible. Le transport ferroviaire demeure en outre un type de transport parmi les plus accessibles pour la population de Russie.

Aujourd'hui la structure principale responsable du fonctionnement du réseaux ferroviaire en Russie est la société par actions ouverte « Chemins de fers Russes » (abréviation russe : OAO « RŽD »). Cette compagnie publique a été crée le 18 septembre 2003 par la décision du gouvernement de Russie №585« sur la création de la société par actions “Chemins de fer russes” ». Le décret du président de Russie №1009, a intégré la société OAO « RŽD » dans la liste des sociétés à financement ouvert relevant de la propriété fédérale<sup>1</sup>. En effet, selon le rapport corporatif et social de l'OAO « RŽD » : « La participation de la Fédération de Russie dans la gestion de la compagnie est primordiale en raison des intérêts stratégiques, de la capacité de défense et de la sécurité du pays mais aussi de la protection de la moralité, de la santé, des droits et des intérêts des citoyens de la Fédération de Russie. »

OAO « RŽD » possède un réseau de chemins de fer divisé en 16 filiales correspondant chacune à une région particulière. L'OAO « RŽD » est une société mère regroupant les actions de 158 compagnies dépendantes. Cette compagnie est un de plus grands employeurs du pays : en 2012 elle embauchait 975 700 d'employés.

La compagnie OAO « RŽD » se positionne comme un employeur socialement responsable. Le rapport social de la compagnie pour l'année 2012 commence par les mots du PDG de l'OAO « RŽD » Vladimir Yakounine : «Nous nous acquittons méthodiquement des

<sup>1</sup>Selon le rapport corporatif social de l'OAO « RŽD » de 2011, page 18.

responsabilités concernant le développement durable et nous construisons notre activité commerciale en accord avec les principes de la responsabilité sociétale. Dans la compagnie, nous maintenons constamment de hauts standards en matière de politique sociale corporative perçue comme partie intégrante de notre stratégie commerciale commune. (...) Conformément au statut de compagnie socialement responsable, en 2012, nous avons accompli toutes les obligations qui figurent dans l'Accord collectif. Plus de 100 milliards de roubles ont été alloués à la poursuite de ces objectifs. Nous continuons d'accorder aux employés un ensemble de services entièrement remboursés par la compagnie sur tous les chemins de fers et dans certains filiales »<sup>2</sup>.

La responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) repose sur une conception selon laquelle l'entreprise prend en considération l'intérêt général de la société ainsi que l'impact que produit l'activité de l'entreprise sur les utilisateurs, les fournisseurs, les employés, les actionnaires, les communautés locales et autres. Cette notion a été traitée par des chercheurs comme Batellier P., Raufflet E., Reynaud E., Izerov N. F., Skvirskaya G.P.

Dans notre recherche nous voudrions nous concentrer sur la politique de responsabilité sociétale de la compagnie du point de vue de la protection du personnel et la gestion des risques. Parmi les employés qui sont les plus difficiles à former, et sans lesquels le fonctionnement des chemins de fer est impossible, on trouve les conducteurs et assistants de conducteurs de locomotives. Les conditions de travail dans lesquelles ils exercent leur profession peuvent amener au développement de maladies, entraînant la perte temporaire ou définitive de leur aptitude professionnelle.

Parmi les instruments les plus importants de gestion de la santé sur le lieu de travail il y a la médecine du travail. La médecine du travail élabore des mesures de prévention de maladies professionnelles. Néanmoins, selon l'opinion de l'Institut de recherche scientifique dans le domaine de la médecine du travail N.F. Izmérov, l'efficacité de ces mesures est impossible sans une responsabilité sociétale de l'employeur qui s'inscrit dans la politique de protection de santé publique au niveau de l'État.

---

<sup>2</sup> Rapport corporatif et social de l'OAO « RŽD » de 2011, page 8.

En France, la question de la relation entre santé et travail a été traitée par les médecins et par les sociologues. Cette question a intéressé le médecin du travail Gabriel Fernandez qui se pose la question du rôle de la médecine du travail. Les contradictions émergeant lors de la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles ont, elles, fait l'objet des recherches de A. Thébaud-Mony et de F. Décosse, mais surtout dans la perspective du scandale de l'amiante ainsi que des problèmes de santé liés à l'utilisation des pesticides. L'évolution de la discipline de la médecine du travail a été décrite dans les travaux de Bruno A.-S., Geerkens E., Hatzfeld N., Omnès C.

Le travail et la santé des conducteurs de locomotives font l'objet d'une attention toute particulière de la part de la médecine ferroviaire. La santé de ces employés joue un rôle d'une importance capitale pour la sécurité de la circulation ferroviaire. Les spécialistes des questions médicales de sécurité ferroviaire, parmi lesquels A.Z. Tsfasman, considèrent que  $\frac{3}{4}$  de tous les accidents sur les chemins de fer sont liés à des erreurs humaines<sup>3</sup>.

La question de la protection de la santé des conducteurs afin de s'assurer une plus grande sécurité ferroviaire a été évoquée pour la première fois en Russie par F.F. Hérissemann au XIX siècle. Ayant analysé les conditions de travail, les données épidémiologiques, ainsi que les conditions dans lesquelles survenaient les accidents de travail, F.F. Hérissemann a été le premier à justifier la nécessité d'exercer un contrôle médical régulier sur les conducteurs. Actuellement, cette question se trouve au cœur d'un domaine qui lui est entièrement consacré, la « médecine de la sécurité de la circulation ferroviaire », dont les théoriciens les plus importants en Russie sont A.A. Prokhorov, J.B. Rabkin, A.M. Volkov, I.S. Kandror et A.Z. Tsfasman.

La poursuite de l'activité des membres des équipes de locomotives est, de ce fait, particulièrement vulnérable. Chaque année, ils doivent, en effet, faire face au risque de ne pas se voir reconduit à leur poste par le fait d'une décision de la commission médicale. En Russie, les différents aspects de la vie des conducteurs de trains ont été étudiés essentiellement par des médecins (Tsfasman A.Z., Zhuravleva G.N., Tonkova E.A.,

---

<sup>3</sup>Tsfasman, A.Z., «Cours de la médecine ferroviaire », Moscou, 2007, p. 54

Goutnikova O.V.), par des hygiénistes (Kaskov U.N., Podkorytov U.I., Kourenkova G.V.), ainsi que par des psychologues et psychophysiologistes (Sérikov V.V., Ivanov S.V.).

Parmi les recherches sociologiques qui ont été effectuées en Russie proches de la nôtre, nous voudrions remarquer une recherche faite par V.V. Artémieva. Dans son travail, elle étudie la procédure d'évaluation des lieux de travail comme une ressource pour gérer la motivation des employés. Elle a choisi le personnel de bord de la compagnie OAO « RŽD » en tant qu'objet de sa recherche.

Bien que les différents aspects de la vie des conducteurs de train aient déjà fait l'objet de nombreuses recherches, il nous semble que la question de la vulnérabilité de ces postes spécifiques au domaine des chemins de fer n'a pas encore été traitée. Nous souhaitons, dans ce travail, analyser cette problématique dans la perspective du développement durable telle qu'énoncée par le programme de la RSE.

L'employeur finance un ensemble assez large de mesures dont le but est de prolonger la vie professionnelle des employés. Il finance un système de protection de santé développé, délivre des bons de séjours dans des sanatoriums, propose aux employés des forfaits dans des clubs sportifs. Il finance de nombreuses mesures pour améliorer les conditions de travail des employés : évaluation de la classe de nuisibilité des conditions de travail, mesures de protection individuelle, etc. Malgré tous ces efforts, une plaisanterie continue néanmoins de circuler dans le milieu des conducteurs : « Savez-vous quelle pièce est la plus facilement remplaçable dans le train ? Le conducteur. »

Une question nous paraît alors pertinente : alors que la compagnie ferroviaire OAO « RŽD » se positionne comme un employeur à responsabilité sociale, comment se fait-il que les employés de chemins de fer interrogés, sans lesquels l'existence de cette compagnie serait impossible, déclarent laconiquement : « Tant que tu étais en bonne santé l'employeur avait besoin de toi, mais quand tu tombes malade, on te jette dehors ! ». Il nous a semblé que ceux-ci n'étaient en effet que trop conscients du risque qui plane au

dessus de leur tête de se voir licencié brutalement après 20 ou 30 ans de bons et loyaux services.

Au cours de notre recherche, nous tenterons de distinguer les différents obstacles qui contreviennent à la politique de RSE : d'un côté ceux qui empêchent le bon fonctionnement des mesures de protection de la santé et, de l'autre, ceux qui entravent la création de conditions de travail plus favorables, nécessaires au maintien de l'État de santé des employés.

Nous supposons que le programme de la RSE ne permet pas de répondre à tous les besoins des employés. Les limites de ce programme renvoient d'un côté aux employés eux-mêmes, car bien souvent, ils ne prennent pas de position sociale active par rapport à leur avenir. Aussi, le programme d'amélioration de protection de la santé des employés se voit régulièrement mis à mal du fait du renouvellement trop lent du parc technique de la compagnie, ainsi que par le fait de difficultés liées à la taille imposante de la structure en gestion. Sur ces derniers points, on constate aussi de grandes disparités socio-économiques selon les régions. Finalement, ce sont aussi les particularités de l'organisation du système de protection sociale tel que prévu par la législation au niveau national qui freinent l'aboutissement de ce programme. Nous faisons ici référence à la définition de maladie professionnelle et de maladie professionnellement déterminée (ainsi qu'au système de compensations qui leur est attendant) tel qu'énoncé par l'exécutif fédéral.

Pour tenter d'esquisser ces contradictions, nous avons effectué des observations sur le terrain. Initialement, nous avions l'intention d'étudier le fonctionnement des mesures de protection sociale en nous basant sur l'exemple d'un dépôt ferroviaire en particulier. Mais nous nous sommes rendu compte qu'un dépôt ferroviaire est une unité assez fermée. Après une longue procédure d'attente nous avons obtenu le droit d'accéder au dépôt ТЧЭ-1 « Moskva Passagirskaja Kourskaja », soit l'un des plus grands dépôts de chemins de fer de la direction de Moscou. L'accès à ce dépôt nous a été autorisé moyennant le fait d'être accompagnés par un ingénieur de la sécurité du travail. Nous avons donc pu profiter de cette visite pour demander son avis à l'ingénieur de sécurité du travail, l'interrogeant sur



des questions telles que, par exemple, le système d'évaluation des conditions de travail selon la classe de nuisibilité, les types d'EPI utilisés par les employés, etc. Nous avons également pu nous familiariser avec différents types de locomotives ainsi que nous renseigner sur le contenu des cours et examens auxquels sont soumis les employés afin de les mettre au fait de nouvelles instructions et directives.

Cependant, il était impossible d'interroger les employés, et notamment, les conducteurs et les assistants de conducteurs. La raison évoquée était que les employés lorsqu'ils se trouvaient au dépôt devaient se reposer avant d'effectuer un nouveau trajet. Durant cette visite au dépôt nous n'avons donc pas réussi à nouer de contact avec les employés.

Par conséquent, nous avons commencé à chercher un nouveau terrain de recherche. Nous nous sommes ainsi rendus au Centre Scientifique Clinique de l'OAo « RŽD ». La compagnie OAo « RŽD » dispose d'un système développé de protection de la santé. Elle a ouvert ce centre en 2011 pour réunir les spécialistes du domaine de la médecine ferroviaire. Ce centre réalise des recherches appliquées dans le domaine de la médecine. Son but est d'élaborer de nouveaux moyens de protection pour les employés qui travaillent dans des conditions climatiques spécifiques. Il est composé tout à la fois de départements scientifiques, cliniques et méthodologiques.

Le département clinique du centre peut accueillir 210 patients. L'établissement centralise les données sur les patients rattachés à la médecine ferroviaire ainsi que celles des patients ordinaires, ce qui permet aux chercheurs de comparer les données recueillies et de construire des échantillons représentatifs. Les établissements régionaux envoient un diagnostic précis des maladies au centre qui dispose d'un équipement technologique moderne. Les départements scientifiques et méthodologiques comprennent le Centre de psychophysiologie de travail, le Centre de météo-pathologie et de biologie magnétique, le Département de médecine ferroviaire de l'académie des voies de communication, le Département de télémédecine et le Département du diagnostic instrumental. La section méthodologique du Centre est représentée par le Département de la médecine ferroviaire (voir chapitre 2, page 34).

Le Centre clinique scientifique de l'OAO « RŽD » abrite également 2 autres organismes importants : la Commission centrale des médecins-experts (abréviation russe : « CVEK ») et le Département de pathologie et d'aptitude professionnelles.

L'aptitude professionnelle de l'employé est contrôlée pendant les examens médicaux effectués par les commissions médicales d'experts locaux (VEK). L'employé qui n'est pas d'accord avec la décision de la commission a le droit de contester cette décision auprès de la Commission médicale des experts rattachée à sa direction de chemins de fer. Si le litige ne parvient pas à être départagé, l'employé peut se présenter à la Commission d'aptitude professionnelle centrale, située à Moscou au centre scientifique clinique de l'OAO « RŽD ».

La commission du CVEK préside un réseau de 208 Commissions médicales d'experts locaux (VEK) et de 17 Commissions médicales d'experts de filiale (abréviation russe : DorVEK). La commission CVEK prononce la décision finale concernant les aptitudes professionnelles de l'employé. Cette décision peut uniquement être contestée aux prud'hommes.

La fonction principale du Département de pathologie et d'aptitude professionnelles est d'effectuer des examens médicaux approfondis sur la base desquels la commission CVEK tire ces conclusions. L'autre fonction de ce département est de confirmer ou non le diagnostic de maladie professionnelle établi par l'hôpital du lieu de résidence de l'individu. C'est donc une étape importante dans la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles. Ce département reçoit tous les employés dont le travail est directement lié à la sécurité de la circulation ferroviaire. Dans l'immense majorité, il s'agit d'employés du groupe des «conducteurs, assistants de conducteurs, et chauffeurs ». Ainsi, par exemple, au mois de mars 2014 sur 49 patients, 36 appartenaient à ce groupe.

Ayant préalablement contacté le chef du Centre de psychophysiologie de travail, M. V.V. Sérikov, nous avons pu obtenir la permission des responsables du Département de pathologie et d'aptitude professionnelles d'interroger les patients de ce département. La

possibilité de raconter leur histoire à une personne extérieure, représentait pour eux une chance de se distraire un peu, car beaucoup s'ennuyaient en attendant la décision de la commission.

Les entretiens effectués nous ont permis de collecter les avis d'employés venant de régions différentes du pays. Nous avons surtout interrogé des membres des équipes de locomotives dont l'âge se situait entre 25 et 60 ans. Ces entretiens nous ont permis d'estimer en quelle mesure les employés étaient informés des différentes possibilités offertes par la compagnie en matière de politique de santé. Nous avons également interrogé les employés sur les raisons qui les ont amené à exercer cette profession, ainsi que sur leur parcours professionnel. Dans les cas pertinents, nous avons également demandé aux intéressées quelles étaient les raisons qui les avaient amenés à contester la décision de la commission médicale locale. Plus généralement, nous avons essayé de connaître la perception des employés s'agissant de la mise en place concrète de la politique de responsabilité sociétale telle qu'affichée par l'entreprise.

Il faut noter que certains employés pensaient de prime abord que l'entretien faisait parti d'une sorte d'évaluation liée de manière indirecte à leur avenir professionnel. Ils ont cependant été très vite rassurés en constatant la teneur de nos questions ainsi qu'en prenant conscience du fait que nous interrogeons aussi les personnes ayant obtenu une décision de la commission qui allait dans leur sens. Au final, nous avons interrogé 20 personnes. Les employés nous ont demandé de ne pas citer leur noms.

Cependant notre source d'information s'est trouvée limitée du fait que nous ne puissions interroger les employés ayant obtenu un certificat d'aptitude professionnelle négatif après leur sorti de l'hôpital. Cela nous aurait permis de faire des conclusions plus précises s'agissant du nombre de personnes licenciées et du montant des réparations dont ils ont pu bénéficier une fois le litige réglé.

A part les entretiens, nous avons également pu consulter les dossier médicaux de patients qui ont été traités dans ce département au mois de mars 2014. Ces données nous ont permis

d'évaluer les causes les plus fréquentes d'inaptitude professionnelle, ainsi que l'état de santé des employés au moment du rapport de la commission CVEK.

Une autre source d'information importante pour notre recherche a été constituée par les forums et groupes de discussions des employés de chemins de fers sur les réseaux sociaux. En effet, les employés discutent de leurs problèmes en ligne, ce qui nous a donné certaines pistes de recherche pertinentes. Grâce aux réseaux sociaux, nous avons pu poser des questions aux conducteurs de trains et aux assistants de manière informelle. De cette manière, nous avons pu interrogé 5 personnes supplémentaires et comparer leur opinions avec celles exprimées par les patients du département de pathologie et d'aptitude professionnelles.

Une fois analysé tout le matériel collecté, nous avons décidé d'organiser le présent mémoire de la manière suivante : dans le premier chapitre, nous allons nous pencher sur la personnalité et le parcours professionnel des conducteurs de train et des assistants de conducteurs afin de déterminer ce qui les attire dans cette profession. Partant, nous brosserons un tableau des conditions de travail générales auxquelles ceux-ci sont soumis en les comparant avec les présupposés de la RSE. Dans un second chapitre, nous aborderont ensuite les questions liées au suivi médical des membres des équipes de locomotives, pour aboutir à une définition de la notion de maladie professionnelle telle qu'elle est actuellement en vigueur en Russie. Enfin, nous livrerons un aperçu des garanties sociales auxquelles peuvent prétendre les employés des chemins de fer en Russie.

# Chapitre 1

## *Contexte social du métier de conducteur de train*

Dans ce chapitre, nous tenterons de mettre en lumière la contradiction qui existe entre d'une part, les aptitudes professionnelles requises pour être autorisé à exercer la profession de conducteur de train, et, d'autre part, le risque sanitaire élevé auquel ce type de travailleur est exposé du fait de divers facteurs.

Comme nous pouvons observer, les conditions de travail dans lesquelles les employés de chemins de fer exercent leur profession restent nuisibles et dangereuses pour leur état de santé, même si ils sont connues depuis longtemps. Les employés sont en effet constamment confrontés à différentes nuisances: bruit, vibrations à haute amplitude, champs électromagnétiques, charge de travail trop importante, contraintes psyché-émotionnelles etc. Cependant, les employés continuent à travailler dans ces conditions de travail et souvent même ne s'intéressent pas aux mesures de protections contre ces risques.

Afin résoudre ce paradoxe, dans ce chapitre nous établirons tout d'abord un profil sociologique de notre sujet d'études en essayant de dégager les spécificités inhérentes à cette profession afin de pouvoir analyser dans une seconde partie quelles sont les mesures de préventions des risques professionnels en application. Ce faisant, nous établirons une distinction entre mesures collectives et individuelles.

### **A. Profil sociologique du conducteur de train**

#### **1) Motivations et extraction sociale**

Parmi les 20 personnes interrogées, 16 personnes, soit une majorité significative, nous ont confié en être arrivé à exercer la profession de conducteurs de chemins de fer (ou d'assistants) bien plus par un « concours de circonstances » que par « vocation ».

Sur un échantillon de 20 personnes, 4 seulement nous ont ainsi affirmé qu'il s'agissait d'un choix réfléchi et délibéré. Auquel cas, ce choix était plus précisément guidé par le fait que l'un des membres de leur famille était déjà embauché dans le domaine des chemins de fer. Dans un quart des cas seulement, on peut donc parler de « dynastie de cheminots ».

Sur les 16 personnes non-issues d'une famille de cheminots, une seule personne s'est avérée être issue d'une classe sociale traditionnellement considérée comme « intellectuelle » (le père était ingénieur et la mère, médecin). Un des interrogés a déclaré avoir passé son enfance dans un orphelinat. Les autres professions exercées par les pères des employés des chemins de fer étaient : électricien, routier, brigadier escompteur, plombier ; les professions exercées par les mères étaient : cuisinière, ouvrière dans une usine textile, vachère, peintre en bâtiment, agent d'entretien du réseaux électrique. De ces données, on peut donc tirer la conclusion que les conducteurs de trains ou assistants de conducteurs sont donc majoritairement issus du milieu ouvrier.

De manière générale, il semble que le choix d'exercer la profession de conducteurs de trains soit guidé dans l'immense majorité des cas par des circonstances extérieures à la volonté des intéressés. Plus précisément, le besoin financier et l'absence de possibilités de formation à laquelle les personnes interrogées se sont retrouvées confrontées une fois l'école secondaire et le service militaire terminés semblent avoir joué un rôle primordial.

#### **Encadré 1**

Pourquoi avez-vous choisi un métier dans le domaine des chemins de fer ?

Conducteur de train de voyageurs (45 ans) :

*« Bah... je voulais aller à l'école militaire pour devenir conducteur de char, mais on l'a fermée. Il m'a bien fallu aller quelque part... »*

Conducteur de train de fret (44 ans) :

*« Je me suis tourné vers les chemins de fer à cause du salaire. Avant c'était bien payé... Je ne sais pas qu'est-ce qui peut plaire dans cette profession. Mais bon, il faut bien travailler quelque part ».*

Conducteur de machine de construction ferroviaire (38 ans):

*« Après l'école, il fallait se décider pour quelque chose et il y avait une école technique à côté de chez moi ».*

Certains d'entre eux ont également pu être attiré par l'image romantique des chemins de fer, sans vraiment se rendre compte des difficultés et nuisances auxquelles ils seraient exposés en travaillant dans la locomotive.

S'il est vrai que le prestige lié au métier de conducteur de trains a fortement diminué depuis la fin de l'époque soviétique, force est de constater que la profession demeure jusqu'à ce jour parmi les plus stables que l'on puisse trouver en milieu ouvrier, ce qui ne manque pas d'attirer de nouveaux aspirants.

Pour preuve, le témoignage d'un assistant de conducteur âgé de 27 ans : *« C'est stable, c'est officiel, le salaire est convenable et il y a toutes les garanties sociales. Je ne sais pas quoi dire, peut-être le soulagement de pouvoir faire face au lendemain... Les machines qui sont renouvelées, les nouvelles locomotives qui intègrent le parc. Tous les trajets sont différents, il n'y a pas deux fois le même trajet. Tout est toujours différent. Et puis le sentiment de responsabilité. Un très grand sentiment de responsabilité. Tu es toujours en mouvement. »*

Pour les ressortissants du milieu ouvrier des petites villes, il s'agit bien souvent de la seule possibilité qui leur soit offerte de percevoir un salaire digne et régulier. Extraite d'un entretien réalisé avec un cheminot de la région de K., la citation suivante nous paraît révélatrice : *« Pourquoi avez-vous choisi un travail aussi dur ? » - « Bah, parce-que il n'y a pas d'autre travail là-bas » - « Il n'y a pas d'autre organisation où vous auriez pu travailler ? » - « Non, il y a juste des services communaux et c'est tout... et si tu n'as pas de travail tu commences à faire quoi ? Tu commences à boire et à voler. Nous avons tous des enfants! »*.

## **2) Prérequis et formation**

Le métier de conducteur de train est une profession exigeante, acquise au terme d'une longue formation à l'issue de laquelle les représentants de cette catégorie professionnelle constituent un capital humain extrêmement précieux pour l'entreprise.

Pour être admis à la formation de conducteur de train, il est nécessaire d'obtenir un examen médical favorable. L'examen médical est extrêmement poussé. L'individu doit avoir une

vue idéale (il doit passer pas moins de 7 contrôles différents de la vision) ainsi qu'un électrocardiogramme irréprochable. Au total, il lui faut visiter 8 ou 9 médecins. Les candidats doivent parfois attendre dans de longues files d'attentes pendant des heures. Ils doivent ensuite se présenter au dépôt pour y passer des tests psychologiques.

En effet, il existe plusieurs voies de formation pour devenir conducteur de train.

Il est possible d'intégrer un lycée technique ou un collège professionnel pour futurs cheminots. Les cours durent 6 mois. Cette formation est payante, elle coûte 10 000 roubles et ne garantit aucunement que l'étudiant obtiendra finalement son diplôme et partant, un poste au dépôt. Les enfants des employés de chemins de fer ont eux la possibilité de faire financer leurs études par l'OAQ « RŽD ». Cette possibilité de financement attire les familles du milieu ouvrier dans des régions où la situation sur le marché de travail est plus difficile qu'ailleurs, par exemple, dans les petites villes régionales.

Interrogé sur la composition des nouvelles recrues, un conducteur de la région de Smolensk nous a livré la perception suivante de la situation au dépôt : « Pour travailler comme assistant de conducteur il faut terminer les cours, je sais qu'il y a 3 ans, ça coûtait 12 000 roubles. Cette somme, il faut pouvoir la trouver... La plupart des jeunes qui viennent au dépôt, c'est parce que la compagnie après la dernière (11ème) paie leur formation car leurs parents étaient aussi employés dans les chemins de fers. Il y a bien quelques jeunes dans notre dépôt, mais la plupart sont nés dans les années 70-80. La majorité d'entre eux partiront bientôt à la retraite. ».

Les écoliers peuvent accéder à la profession ayant effectué une formation professionnelle qui dure 10 mois et débute après la dernière (11ème) classe de l'école secondaire ou qui dure 2 ans et 9 mois après la 9ème classe (en Russie, l'enseignement est obligatoire jusqu'à la 9ème classe). Ce cursus est suffisant pour entrer dans la profession.

L'autre voie qu'il est possible d'emprunter, consiste à suivre une formation plus poussée, qui fournit aux aspirants cheminots des connaissances plus étendues en les spécialisant à « l'exploitation technique du matériel roulant ferroviaire ». Les études durent alors 2 ans et 10 mois après la 11ème classe (et presque 4 ans après la 9ème classe) à l'issue desquels, les diplômés obtiennent le titre de technicien. Dans le cas où l'étudiant exprime le souhait de devenir conducteur de train, le dépôt envoie alors le candidat dans un centre d'éducation



OAO « RŽD » . Dans ces centres, le futur conducteur de trains (ou assistant) effectuera un nouveau cursus de 7 mois (5 mois pour l'assistant de conducteur).

Quelle que soit la voie empruntée par l'étudiant pour accéder à l'exercice de la profession, celui-ci devra au terme de son apprentissage théorique acquérir une expérience pratique en exerçant la profession d'assistant de conducteur de train sur une période qui peut s'étendre de 6 mois à 2 ans. Il accompagne alors un conducteur de train qui lui fera profiter de son expérience sur le terrain et pourra l'initier à la conduite des locomotives. En toute fin de cursus, l'étudiant est envoyé à « l'école technique des chemins de fer ».

Il serait néanmoins erroné de penser que la formation de conducteur de trains se cantonne à ces quelques années d'apprentissage, car dans la pratique, la profession exige une mise à jour régulière des connaissances techniques. Dans les écoles techniques agréées par l'OAO «RŽD » et situées directement au dépôt, les employés font ainsi l'objet d'une formation continue afin de pouvoir s'adapter aux consignes de sécurité qui évoluent sans cesse ainsi qu'aux nouvelles directives promulguées par l'administration. Ils étudient aussi les questions pratiques concernant la réparation des locomotives. (Même si les employés se plaignent qu'il est difficile d'assimiler cette information pendant les 2 cours mensuels qu'ils ont). Les membres de l'équipes de locomotives doivent également faire les examens sur les sujets différents (ils doivent se préparer eux-mêmes aux examens).

Il s'agit donc d'un investissement considérable, du point de vue temporel, mais aussi financier. Cependant, parmi les jeunes assistants de conducteurs venus effectuer leur apprentissage pratique au terme de leur initiation théorique, beaucoup repartent après seulement une semaine, ayant compris que ce travail ne leur plaisait pas. En effet, tous les candidats ne sont pas disposés à apprendre par cœur 120 instructions et à travailler dans des conditions aussi difficiles, d'autant plus que le salaire d'assistant de conducteur est situé entre 25000 et 40000 roubles (à noter que les employés obtiennent également des primes supplémentaires en fonction de leurs résultats, ces primes varient ainsi fortement d'un employé à l'autre).

### **3) Mobilité sociale et perspectives**

Si le conducteur réussit tous ses examens et peut se targuer d'une expérience professionnelle exempte de tout incident, il peut être encore une fois admis à l'école

technique des chemins de fer afin d'y obtenir une qualification plus élevée correspondant à un salaire plus enviable (les classes de qualifications s'échelonnent de la catégorie 1 à 3).

Parmi les conducteurs que nous avons interrogés et qui nous ont affirmé avoir fait délibérément le choix d'une carrière dans les chemins de fer, certains ont ainsi élaboré de véritables plans de carrière comme par exemple ce conducteur de train de manœuvre, âgé de 25 ans : *« J'ai choisi les chemins de fer parce qu'on m'a conseillé et aidé. Je suis maintenant en troisième année à l'Université des voies de communication et de transport de N.. J'ai commencé à travailler sur les chemins de fer quand j'ai été admis à l'université. Cela fait maintenant trois ans que je suis dans les chemins de fer. Et pendant ces 3 ans, j'ai déjà essayé trois métiers différents. J'ai d'abord été cheminot pendant 6 mois. Ensuite, j'ai travaillé dans la déféctoscopie pendant un an et demi. Après j'ai changé encore une fois de métier pour intégrer le service des manœuvres. Agent d'entretien du réseau ferroviaire, c'est une des professions les plus simples dans les chemins de fer. Et le service des manœuvres est directement lié au mouvement des trains. Ça me donne plus de possibilité pour ma carrière. (...) Ensuite, si j'arrive à terminer l'université avec succès, je pourrais devenir permanencier au dépôt. Après, si tout va bien, je pourrais même devenir chef du dépôt. »*<sup>4</sup>

Il faut noter que la plupart des conducteurs et assistants de conducteurs connaissent une ascension professionnelle assez lente, voire même pas d'ascension du tout. En effet, beaucoup se voient dans l'impossibilité de se rendre à l'école technique, notamment pour raisons familiales, car ils ne peuvent pas se permettre d'abandonner leur famille sur une si longue période.

En fait, beaucoup d'assistants de conducteurs ne souhaitent pas gravir les échelons qui les séparent du poste de conducteur. Ce manque de motivation s'explique par la différence salarial somme toute dérisoire qui sépare les deux échelons, en particulier, si l'on prend en compte les responsabilités et le stress émotionnel qu'implique la profession de conducteur. L'état du parc technique est également une raison fréquemment évoquée par les assistants qui rechignent à accéder au poste de conducteur. Ainsi, un assistant de conducteur âgé de 27 ans : *« Je n'ai pas envie d'aller faire les études pour travailler sur ce coucou qui a déjà 30 ans. »*

---

<sup>4</sup>L'entretien avec ce conducteur de locomotive manœuvre de N. a eu lieu à Moscou le 26 février 2014.

Dans la pratique, on constate que les assistants essaient de conserver leur statut le plus longtemps possible. Dans les forums internet spécialisés, comme par exemple, le « Forum des cheminots », on peut suivre le fil des discussions de ceux qui essaient d'échapper à la nécessité de travailler comme conducteur: « On peut obtenir cette formation, mais ne pas s'entraîner sur les machines réelles après. T'auras l'augmentation du salaire de 10%. Dans notre dépôt, la moitié d'assistants travaillent ainsi. » Plus loin : « Tu peux leur faire croire que tu es bête et ils ne te prendront pas. En même temps, si ils ont en tête un plan de restructuration, ils t'enverront faire des études que tu le veuilles ou non, malgré tous tes problèmes familiaux... ».

Cependant la profession d'assistant de conducteur est loin d'être facile: l'assistant doit, par exemple, examiner le fonctionnement de tous les wagons avant le trajet, contrôler l'accrochage et le décrochage de la locomotive et des wagons. L'assistant d'un conducteur de train diesel doit se rendre dans la chambre des machines pour s'assurer du bon fonctionnement du moteur, vidanger l'huile du moteur une fois le train arrivé à destination, etc.

Quant aux conducteurs, une fois obtenue la 1ère classe de qualification, ils sembleraient qu'ils ne cherchent pas à se former plus avant pour atteindre des échelons plus élevées dans le même secteur d'activité. On constate donc certes une mobilité des employés, mais celle-ci est horizontale et non verticale. Les conducteurs ou les assistants pourraient par exemple aspirer à devenir dispatcheurs, soit la personne en charge de la bonne circulation des trains sur le réseau perçu de façon globale. Mais pour occuper ce poste, il faut pouvoir bénéficier d'une éducation supérieure. Conscients dès le début de leur carrière des troubles graves de la santé qu'ils encourent après de longues années d'exercices, certains employés ont exprimés le souhait de se réorienter dans le domaine du commerce, où ils rêvent de pouvoir « lancer leur propre affaire ».

Mais dans la plupart des cas, le métier de conducteur de train est le seul métier qu'ils soient en mesure d'exercer. A la question « Pourquoi les conducteurs veulent-ils tellement rester dans la profession malgré tous ses cotés négatifs ? » un conducteur de Saint-Pétersbourg âgé de 48 ans nous a répondu: « *J'ai encore le droit d'exercer le métier de conducteur. Mais si jamais on me classe « inapte », qu'est-ce que je vais faire ? Où est-ce que je vais*

*aller ? Qu'est-ce que je SAIS faire ? Seulement conduire des trains. Commencer une nouvelle formation ? A mon âge, c'est compliqué. Aller travailler comme mécanicien ? Pensez bien... J'ai été formé à une autre époque... Cela ne me décourage pas ! Non ! J'irai si la vie ne me laisse pas d'autre choix ! Mais quand même... jeter un conducteur à la rue et ne pas lui accorder de travail... Par exemple, pour travailler avec les jeunes, leur expliquer le détail des instructions... Enfin... J'aime tout simplement mon travail. Vous pouvez l'écrire, ça... Mais les psychologues, ils étudient les gens et puis ils disent qu'il faut leur faire changer de lieux de travail tous les 3 ans. Sauf que moi, on m'a appris à faire différemment. »*

Ce même conducteur de 48 ans est le seul parmi nos 20 interrogés qui ait décidé d'obtenir une spécialité complémentaire afin de parer à une éventuelle perte de son aptitude à exercer sa profession actuelle: « *Maintenant, j'étudie à l'Institut des montagnes. Il me reste encore 1 an et une session d'examens. J'en ai marre des chemins de fers et je veux avoir un « airbag de sécurité ». Heureusement, j'ai pu m'inscrire pour obtenir la formation gratuite. C'est la première fois que je fais des études supérieures. C'est pour ça que c'est gratuit. Je veux avoir au moins une sécurité pour mes vieux jours. Si tu n'as pas d'éducation supérieure, tu n'as aucune chance... De nos jours, ce qui compte, c'est le diplôme. »* Ce conducteur a travaillé toute sa vie sur les trains de passagers.

#### **Encadré N° 2**

Autres exemples de l'évolution professionnelle typique d'un employé des chemins de fer.

##### **Conducteur de 55 ans, région de T. :**

1979 — 1994 : assistant de conducteur de train diesel (transport de fret)

1995 — 1997 : conducteur de train diesel (transport de fret)

1999 — 2014 : conducteur de train électrique (transport de fret)

##### **Conducteur de 51 ans, région de Volgograd :**

1998 — 2003 : assistant de conducteur et conducteur de train Diesel (transport de fret)

à partir de 2003 : assistant de conducteur, conducteur de train électrique (transport de fret)

##### **Conducteur de 41 ans, région de P. :**

1991 — 1996 : agent d'entretien du réseau ferroviaire

1996 — 2002 : électro-mécanicien pour la signalisation, la centralisation et le blocage

2002 — 2011 : assistant de conducteur de train diesel (transport de fret)

2011 — 2014 : conducteur de train diesel (transport de fret)

Selon les témoignages des interrogés et selon le rapport corporatif social de la compagnie, l'âge moyen des employés est de 40 ans. C'est à dire que la plupart des employés sont entrés dans la profession dans les années 90. Ces années correspondent à la chute de l'Union Soviétique et sont caractérisées par une croissance aiguë du chômage due à la crise économique qui s'en est suivie. Par comparaison avec d'autres domaines d'activités, celui des chemins de fers était alors relativement stable. Les employés pouvaient obtenir leur salaire à l'heure. Un conducteur originaire de P. âgé de 40 ans décrit la situation de la manière suivante : *« Il y avait du travail et il n'était pas du tout difficile de trouver un emploi. Surtout pour un poste de cheminot. Je me suis fait embaucher sur un chemin de fer qui servait à acheminer les matériaux jusqu'à une usine chimique et à une centrale électrique situées dans l'Estonie post-soviétique. »*

De l'entretien avec un conducteur de machine de construction ferroviaire (38 ans):

*[Qu'est-ce que vous plaît dans votre travail ?]*

*« Rien... J'ai étudié pour devenir assistant de conducteur, mais j'ai terminé les études en 1994 et j'ai à peine réussi à obtenir le poste que j'ai actuellement. A cause des licenciements qu'il y avait dans les années 90. On fermait les usines... C'était difficile de trouver un poste. Au moins sur les chemins de fer on payait le salaire à l'heure. Même pour un cheminot c'était très difficile de trouver un emploi ».*

Les employés qui avaient 30 ans à cette époque ont maintenant l'âge de partir à la retraite. Toujours est-il que selon leurs dires « c'était mieux avant ». Ces gens ont commencé à travailler quand les machines étaient encore nouvelles et les ont vu se dégrader au cours des dernières décennies. Cependant, leur âge avancé et leurs lacunes en matière d'éducation les ont empêchés de trouver un autre emploi. Par conséquent, ils continuent de travailler sur ces vieilles machines. Condamnés à exercer cette profession sans perspectives d'amélioration de leur statut social, ils continuent de mettre *leur santé* en péril *en encourageant des risques sanitaires dont ils ne sont que trop conscients*.

## **B. Conditions de travail**

### **1) Perte de prestige de la profession**

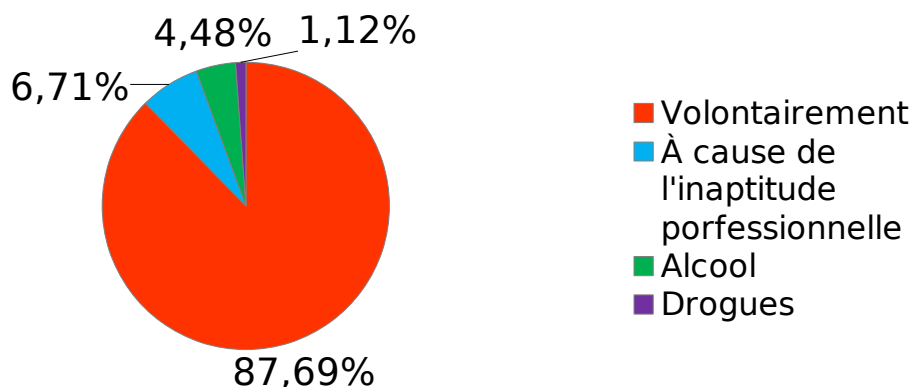
Des entretiens effectués sur le terrain, il semblerait que la situation actuelle des chemins de fer russes puisse être comparée à la situation de l'industrie française dans les années 60. Le nœud du problème semble être que les employés ne se sentent pas respectés en tant que personnes par leurs patrons. A la question : « Qu'est-ce que vous n'aimez pas dans votre travail ? » nos interrogés ont souvent répondu « Je dirais que ce qui ne me plaît pas du tout, c'est qu'on ne me laisse pas travailler tranquillement », « Ils nous traitent comme du bétail », « Ils ne nous respectent pas en tant que personnes », etc.

Les employés qui ont commencé à travailler pendant la période soviétique remarquent, que selon eux, le prestige de la profession a grandement baissé. Nous pouvons supposer que cela est lié aux changements du rôle de la classe ouvrière dans le système idéologique dominant. Si avant la classe figurait au centre de toutes les attentions, actuellement, les positions les plus valorisées socialement sont celles occupées par les managers. Le fait de ne pas avoir obtenu de diplôme de l'enseignement supérieur est aujourd'hui considéré comme un échec par nombre de nos interlocuteurs.

Les employés expriment cette tension entre employés et managers en la motivant par le fait que les jeunes managers qui viennent de sortir des universités sont loin d'imaginer la réalité du terrain sur les chemins de fers et, par conséquent donnent des ordres qui sont en pratique inapplicables. Un conducteur de la région de Smolensk âgé de 44 ans : *« Ce qui me plaît dans ce travail, c'est le travail lui-même, tel qu'il était il y a 10 ou 15 ans. Mais maintenant... Si tu n'es pas assis correctement, si la locomotive ne siffle pas correctement... Tu portes le chapeau tu es un imbécile. Tu ne portes pas le chapeau tu es aussi un imbécile... Nos patrons actuels ne connaissent pas du tout notre travail. Il y a plus de patrons que d'employés. Ils ne connaissent pas du tout le travail, tellement ils sont jeunes. Ils obtiennent des bons postes grâce au liens familiaux. Les jeunes ne savent pas travailler, ils ne savent que faire profil bas devant les patrons qui sont au-dessus d'eux. »*

Cette opinion n'est pas confirmée par les données officielles. Selon le rapport corporatif de l'OAO « RŽD » sur l'activité de la compagnie en 2012, la compagnie embauche 6,9% de

managers, 3,4% de cadres, 21,9 % de spécialistes et 67,8% d'ouvriers. Quant au niveau de formation du personnel, le pourcentage d'employés disposant d'un diplôme supérieur est de 23,4% contre 25,9 % pour un diplôme technique/professionnel. <sup>5</sup>



Le sentiment d'insatisfaction vis à vis des conditions de travail actuelles est largement répandu parmi les employés. Selon l'enquête menée par le centre de psychophysiologie du travail du Centre clinique de recherche OAO « RŽD » dirigée par V.V. Sérikov, auprès des membres des équipes de locomotives, ce phénomène se manifeste par de nombreuses démissions de conducteurs de trains. Ces données se voient confirmées par l'enquête réalisée par la Direction des chemins de fer et par le Département de la santé. Selon celle-ci, le nombre total de conducteurs et d'assistants de conducteurs employés en 2012 était de 125 262, dont 77 715 enregistraient une ancienneté de travail comprise entre 1 et 5 ans, soit un pourcentage très élevé de 62 % du nombre total.

Le nombre de personnes qui ont quitté l'entreprise pendant cette période a été de 11750. Parmi eux 789 personnes ont été reconnus inaptes pour des raisons médicales, 542 personnes ont été licenciés pour consommation d'alcool, 132 personnes pour consommation de drogues et 10287 ont abandonné leur poste volontairement.

Au gré de sa recherche V.V. Sérikov est arrivé à la conclusion que le facteur principal qui influence la motivation des employés est le prestige perçu de la profession. Les facteurs de l'évaluation personnelle du prestige lié et le sentiment de satisfaction qui en découle sont

<sup>5</sup> Selon le rapport corporatif sociale de OAO « RŽD » de 2011, page 108.

les plus importants pour la motivation des employés. Le côté matériel de la question est certes très important, mais cet aspect demeure secondaire.

Il faut noter que les employés sont conscients du phénomène de turn-over (instabilité de la masse salariale) assez élevé dont souffre le domaine des chemins de fer. Il existe un écart considérable entre les données statistiques officielles et la perception individuelle des personnes interrogées concernant ce phénomène. Lors de notre enquête, les employés n'ont eu de cesse de pointer du doigt un niveau de turn-over très élevé. Il leur semble surtout que peu de jeunes viennent travailler sur les chemins de fer.

**Encadré 3 :**

[Pensez-vous qu'il y ait assez de personnes qui travaillent dans votre dépôt ? Y-a-t il beaucoup de jeunes dans votre dépôt ? Le phénomène de turn-over est-il remarquable ?]

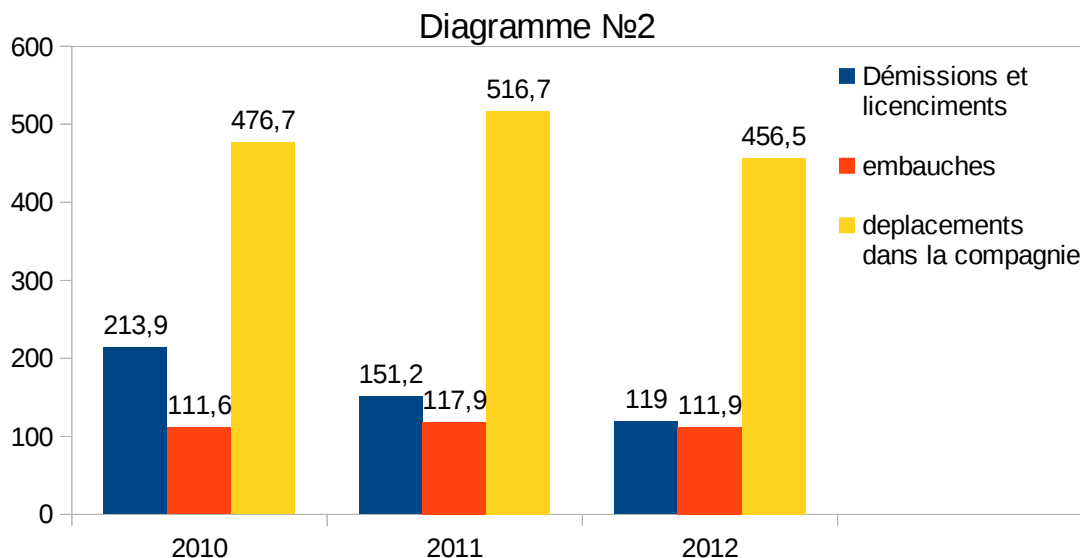
Conducteur de train local de la région de Moscou, 51 an: « *Moi, par exemple, ces derniers temps, je n'ai pas fait d'heures supplémentaires. Pour l'instant, les jeunes tiennent parce que les horaires de travail sont convenables. Mais si ils changent les horaires, tout le monde va s'en aller.*

*Parfois on envoie les employés dans un autre dépôt, parce que là-bas les gens ne veulent pas y travailler. Le salaire là-bas est trop misérable... les horaires de travail ne sont pas confortables. Nous, nous suivons le rythme de travail jour-nuit-journée libre. 8 jours libres par mois. Mais si on ne nous laissait qu'un jour de libre par semaine, tout le monde partirait. La plupart des gens qui travaillent chez nous viennent d'autres villes. Il n'y a presque pas de moscovites. Ils parcourent 112 km et en plus ils habitent loin de la station ! Il n'ont pas de travail chez eux ! L'usine de téléviseurs est fermée, la brasserie est fermée. L'usine d'alcool est fermée aussi. Tout est fermé. »*

Selon le rapport social de la compagnie, en 2012, la masse salariale a diminué de 8,3 % par rapport à l'année précédente, ce qui n'est pas un taux très élevé pour une compagnie aussi grande. Le nombre de personnes qui ont été embauchés est inférieur au nombre de personnes dont le contrat de travail a été résilié (du fait de l'employeur ou de l'employé) mais cette différence est moins considérable qu'en 2011 ou en 2010 (voir le diagramme



№ 2)<sup>6</sup>. Bleu : ont quitté volontairement la compagnie/rouge : nouvelles embauches/jaune : changement de poste au sein de la compagnie.



Ce schéma montre que les changements survenus au sein de la composition de la masse salariale peuvent aussi être le fait de changement de poste (des exemples de mobilité horizontale ont été discutés plus haut). Au total, la compagnie dispose à présent de 97,7 % des effectifs nécessaires.

Ainsi, nous pouvons conclure qu'un sentiment de méfiance par rapport à l'employeur domine les esprits des employés, même si les arguments des interrogés ne trouvent pas toujours la preuve dans les données statistiques. Cette méfiance est exprimé par rapport à ce qui est lié à l'administration et à la gestion. Malheureusement, il paraît que les conditions de travail des employés renforcent cette méfiance par rapport à l'employeur.

## 2) Satisfaction des employés de leurs conditions de travail

On distingue différents métiers selon le type de locomotive. Au cours de notre enquête, nous avons interrogé principalement des conducteurs et des assistants de conducteurs de trains électriques, de locomotives diesel et de rames automotrices électriques. Selon la directive de l'OAO « RŽD » №2631 datée du 21 décembre 2009 portant sur « la promulgation des critères d'évaluation des risques professionnels encourus par les

<sup>6</sup> Selon le rapport corporatif sociale de OAO « RŽD » de 2011, page 109.

employés liés au mouvement des trains de l'OAO « RŽD », ces métiers sont caractérisés par une exposition à des risques professionnels élevés. Ces risques sont directement liés aux conditions de travail. A savoir, la nuisibilité de ce métier est estimée tellement élevée que le métier de conducteur de train est interdit aux femmes. Ces risques s'accroissent avec l'ancienneté des employés d'autant plus que ceux-ci sont victimes d'un vieillissement prématuré dû à des conditions de travail éprouvantes.<sup>7</sup>

Selon la loi fédérale, acceptée par la Douma d'État, la notion du risque professionnel renvoie à « la probabilité du dommage (de la perte) de la santé ou la probabilité de la survenance de la mort de la personne assurée, dans le cadre de l'accomplissement des tâches telles que prévues dans son contrat de travail ».<sup>8</sup>

La notion de « conditions de travail » c'est l'ensemble des facteurs environnementaux de l'entreprise qui exercent un impact sur l'efficacité du travail accompli ainsi que sur la santé de l'employé.<sup>9</sup> De nombreux facteurs nuisibles induisant une mauvaise hygiène et/ou ayant un impact négatif sur l'organisme de l'employé, ou sur celle de leur descendance, ont été recensés en ce qui concerne le travail des équipes des locomotives. Ainsi, le « service fédéral pour le contrôle des droits de consommateurs » (Rosпотребнадзор) a attribué aux conditions de travail des conducteurs et assistants de conducteur de trains électriques, de locomotives diesel, et de rames automotrices électriques l'indice 3.2 ou 3.3 (voir l'annexe №1). La classe de nuisibilité 3.3 signifie que le niveau de nuisances peut amener au développement de maladies professionnelles de degré léger et moyen (accompagné par la perte d'aptitudes professionnelles). De plus, ces facteurs peuvent amener des maladies ponctuelles (professionnellement déterminé) à devenir chroniques.

Parmi les principaux facteurs nuisibles est **l'intensité de travail élevée**. L'intensité de travail très élevée exige une grande contraction psycho-émotionnelle nécessaire à la

---

<sup>7</sup>Directive de OAO « RŽD » №2631 du 21 décembre 2009 sur « la promulgation de critères d'évaluation des risques professionnels encourus par les employés et directement liés au mouvement des trains de l'OAO « RŽD ».

<sup>8</sup>Loi fédérale « sur l'assurance sociale obligatoire contre les accidents de travail et les maladies professionnelles » du 24 juillet 1998, №125 FZ.

<sup>9</sup>Selon l'instruction R 2.2.2006-05 « Évaluation hygiénique des facteurs environnementaux et des procédés de travail. Critères et classification des conditions de travail » publiée par le service fédéral pour le contrôle des droits de consommateurs (Rosпотребнадзор).

compréhension de toutes les instructions. Le conducteur doit contrôler plusieurs choses en même temps : la voie ferroviaire, les différents signaux, les objets qui peuvent se retrouver sur les rails et mettre en danger la sécurité du train. De plus, il doit contrôler les données des différents appareils qui se trouvent dans la cabine ainsi que la signalisation de la locomotive. Tandis que le train se meut à grande vitesse, il doit pouvoir interpréter, réagir aux différents signaux et prendre des décisions avec une très grande rapidité. Plus la vitesse du train est élevée, moins il a de temps pour effectuer le dit cycle, c'est à dire qu'il lui faut résoudre des tâches à responsabilité élevée dans des conditions difficiles, caractérisés par le manque de temps et parfois d'information. Le travail lié à la sécurité du train exige des conducteurs une concentration constante et maximale. Pendant les courts arrêts, le conducteur ne se repose presque pas. Il doit préparer le train au départ. Il existe donc un risque de baisse de la concentration et/ou d'apparition de la fatigue. Cet effet est de plus renforcé par la monotonie qu'offre le spectacle de la voie ferroviaire, du défilement des piliers, le bruit monotone des mécanismes, le balancement régulier de la locomotive et la cadence rythmique des roues. Ainsi, l'intensité du travail surcharge la vue et l'audition des employés, dont l'attention oscille entre tension émotionnelle et monotonie. Parmi les 20 interrogés tous ont déploré une charge de travail trop élevée.

Il faut noter qu'actuellement on met en place le système de travail de conducteur sans assistant et le travail sur les distances plus longues pour une seule équipe de locomotive. Les nouveaux terrains de la circulation à grande vitesse sont mise en place. Toutes ces nouveautés amènent à l'augmentation de l'intensité du travail.

**Le déséquilibre de l'organisation du temps de travail entre activité et repos et les troubles du sommeil** sont directement liés aux particularités des horaires de travail des équipes de locomotive.<sup>10</sup> Les membres des équipes de locomotives ne sont pas maître de leur temps. Leur rythme de vie est strictement réglementé. Le travail des équipes de locomotives est organisé selon le principe de la rotation des équipes. La durée maximale du travail ininterrompu ne doit pas excéder 12 heures en prenant en compte le temps de la procédure de contrôle de locomotive avant le départ et après l'arrivée. La durée du repos

---

<sup>10</sup>Organisation et sécurisation du mouvement des trains dans un dépôt d'exploitation de locomotives OAO « RZD » Règlement type №ЛТЛ6-3/1.

dans un endroit spécialement aménagé doit être égal à la moitié du temps de travail (mais ce temps de repos doit être de 3 heures minimum).

Il existe un type d'horaire de travail fixe, c'est à dire que l'équipe de la locomotive se rend sur son poste de travail à une heure défini auparavant. Cet horaire est défini pour le mois entier. Mais il existe également un autre type d'horaire qui lui n'est pas fixe. Dans ce cas, l'employé peut être appelé à se rendre sur son lieu de travail à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit. Par conséquent, l'employé ne connaît pas quand il sera libre, ce qui lui rend difficile de faire des projets personnels. Selon la recherche dirigée par V.V. Sérikov, les employés les plus mécontents des horaires de travail sont membres de l'équipe de locomotive de trains de frets, ainsi que de trains locaux.

Dans tous les cas, les bio-rythmes des conducteurs et assistants de conducteurs sont déséquilibrés. La somnolence durant les heures nocturnes (et à un moindre degré durant les heures diurnes) peut devenir la cause d'accidents meurtriers. La réduction de la somnolence fait donc l'objet d'une attention tout particulière de la part de la médecine ferroviaire. A cet effet, des appareils de mesure spécialement développés se trouvent dorénavant dans la cabine de la locomotive. La sélection des candidats à ce poste via des examens psychologiques et para-médicaux extrêmement poussés est également un outil précieux de l'arsenal mis en œuvre par la médecine ferroviaire.

Selon les enquêtes effectuées auprès des conducteurs de trains, 4,5 à 6 % parmi eux éprouvent un sentiment de somnolence pendant les trajets diurnes et 29 à 45 % pendant les trajets nocturnes. Dans les maisons de repos mises à la disposition des équipes de locomotives, la moitié des conducteurs de trains ne dort pas. Les autres dorment en général à peu près 2 heures. Leur sommeil est constamment perturbé par le bruit à l'intérieur et à l'extérieur de la pièce, le manque d'air frais, etc. Les gens ont du mal à s'endormir. <sup>11</sup>

Selon les témoignages des membres des équipes de locomotives, le repos dans ces points de repos est considérablement pire par rapport au repos à la maison. Ils remarquent qu'il est beaucoup plus difficile de travailler après le repos au dépôt.

---

<sup>11</sup>Tsfasman, A.Z., *Cours de médecine ferroviaire*, Reprocentr, Moscou, 2009. p.147-148.

La somnolence pendant le trajet de retour est supérieure par rapport à celle du trajet à l'aller. Pour réduire la somnolence, les employés boivent des boissons comme le thé ou le café, ce qui produit un impact très négatif sur leur système cardiovasculaire.

Un autre problème lié à l'organisation du temps de travail souvent mentionné par les employés est la nécessité de rester au point de repos trop longtemps, lié aux horaires des trains (et en particulier des trains de voyageurs). Il faut noter que les employés ne sont pas payés pour ces heures d'attente.

#### **Encadré 4**

##### **Un conducteur de train électrique, 48 ans :**

*« Parfois, dans le point de repos, tu dors pendant 4 heures et après tu te lèves et tu te sens comme si on t'avait assommé. Tu ne comprends rien. Mais il faut aller travailler. Tu fais l'aller-retour et après tu as une journée libre. Mais nos journées libres sont réduites. On ne respecte pas l'ordre №7. »*

##### **Un assistant de conducteur de train, 27 ans :**

*« Parfois on a trop de temps au dépôt. Le trajet dure seulement 5 heures et on te donne 8 heures de repos. Tu pourrais déjà rentrer à la maison. Ce sont les responsables des horaires de travail qui calculent tout ça, ce n'est pas nous. »*

##### **Un conducteur de train électrique, 48 ans :**

*« Dans le dépôt de retour on doit rester parfois trop longtemps, c'est ça le problème. Avant nous étions payés pour ça. Maintenant quand nous sommes à l'OAD « RŽD » personne ne nous paie ces heures là. Et nous restons là-bas à notre propre compte pendant 15-18 heures... C'est un problème très important. Et personne jamais ne pourra le résoudre. Parce que nous arrivons à la gare de Paveletsky et après on nous remplace par les équipes moscovites, eux aussi ils attendent longtemps au dépôt. Notre terrain, c'est uniquement les trains de voyageurs. La plupart des trains de voyageurs arrivent le matin et partent dans la nuit. C'est pratique pour les passagers. Ça veut dire qu'il n'y a presque pas de trains qui partent pendant la journée. Maintenant, on rajoute des trains à cause du Nouvel an et des Jeux Olympiques. Il y aura beaucoup de trains complémentaires. Donc il n'y a pas assez de trains pour qu'on puisse rentrer plus tôt. »*

**L'état du parc technique** a également fait l'objet de critique de la part des employés. Le parc de locomotives de l'ОАО « RŽD » compte 20,3 milles de locomotives, dont 3100 sont des trains de voyageurs (trains électriques et trains diesel), 11100 des trains de fret (trains électriques et diesel) et 6100 des locomotives de manœuvre (trains diesel)<sup>12</sup>. Une partie considérable de ces trains a été produite pendant la période soviétique. Ces locomotives devraient déjà être déclassées et remplacées par des machines plus modernes.<sup>13</sup> Le renouvellement est réalisé par l'acquisition de nouvelles locomotives et également par la réparation des locomotives déjà présentes dans le parc.

Il faut noter qu'auparavant, les locomotives étaient produites sans respect de l'ergonomie du lieu de travail. Pour ces locomotives, s'ajoute à la liste des facteurs nuisibles la position forcée du corps. Le placement de la console de commandes autorise uniquement une disposition du corps en position assise. Il est impossible de changer de position ou de faire des étirements pendant le trajet.

Certes, le parc technique est renouvelé, mais ce renouvellement se déroule d'une manière hétérogène. Certains employés témoignent qu'ils ne voient pas de nouvelles machines. Certains disent que la moitié des machines dans leur dépôt sont nouvelles. Mais personne ne dit que toutes les machines des dépôts sont nouvelles (exploitée moins de 20 ans). Selon les descriptions que nous avons rencontrées sur les forums de cheminots, certaines anciennes locomotives, par exemple, ceux de la série ЧС produites en Tchécoslovaquie, ne prennent pas du tout en considération le confort de l'équipe de locomotive : « Dans la cabine de ЧС-2 il n'y a pas de place pour se mouvoir. C'est comme une kommounalka roulante ».

« Je considère que en ce qui concerne le confort de l'équipe de locomotive, la plupart de nos locomotives, c'est « l'âge de la pierre » !!. A mon avis, les locomotives doivent disposer de : 1) sièges confortables de conducteur et d'assistant. (Souvent je vois que

---

<sup>12</sup>« ОАО « РЖД » сегодня »([http://RŽD.ru/static/public/ru?STRUCTURE\\_ID=628](http://RŽD.ru/static/public/ru?STRUCTURE_ID=628))

<sup>13</sup>Voir la « Stratégie de développement du transport ferroviaire en Fédération de Russie jusqu'en 2030 » promulguée par le Gouvernement de la Fédération de Russie le 17 juin 2008. №877-r .

l'assistant de conducteur de ЧС2 porte avec lui une chaise pliante, une chaise de bureau ou même un tabouret !!!)

2) bio-toilettes ; Les toilettes sont souvent démontés. la seule locomotive (sans compter les modèles les plus modernes) dans lequel je l'ai vue c'était ЧС-7.

3) climatiseur (car sinon en été c'est l'enfer).

4) d'un four à micro-onde. ».<sup>14</sup>

Les employés considèrent comme manque de respect vis-à-vis d'eux la couleurs de murs dans les cabines des vieilles locomotives : « Ils les peignent en gris foncé. Imaginez-vous cette couleur ? Ici nous avons le plafond blanc, et là-bas il est gris foncé. Et tout l'espace de travail est presque noir. Ils disent « *Ça sert à rien de mettre autre couleur. De toute façon ça va se salir et deviendra noir.* »<sup>15</sup>

Les vieux trains, essentiellement, locomotives Diesel dominant dans la circulation des frets. Ces locomotives ont été construites selon les vieux standards des niveaux admissibles de bruit et de la vibration. De plus, au fur et à mesure de l'exploitation, la protection qui servait à réduire ces facteurs nuisibles s'est usée. Un de nos interrogés attire l'attention sur le fait que les vieilles locomotives ne disposent plus d'isolation acoustique : « *L'isolation acoustique est complètement absente. Le locomotif le plus nouveau c'est TEP-70 BS , mais ce locomotive est dédié au circulation des voyageurs. Toutes les forces sont concentrées sur la circulation des voyageurs.* »<sup>16</sup>

Selon le témoignage de magasin quotidien « Goudok », après le réparation capitale, les machines sont réaménagées selon les nouveaux standards de l'ergonomie. Mais même la réparation capitale ne peut pas supprimer le fait que ces locomotives ont été exploitées pendant 38 ans, tandis que ils étaient conçus pour 25 ans. La réparation a prolongé leur vie de 15 ans.

---

<sup>14</sup>Extrait d'un forum de cheminots « Train club. Ru », la discussion a eu lieu entre le 17 et 19 novembre 2010. (<http://trainclub.ru/forum/index.php?topic=193.0>)

<sup>15</sup>De l'entretien avec un conducteur de train de la région de T., fait à Moscou au mois de mars 2014.

<sup>16</sup>Du même entretien avec un conducteur de train de la région de T., fait à Moscou au mois de mars 2014.

Le centre de psycho-physiologie du travail a réalisé une enquête auprès de 400 employés de chemins de fer de Gorkij, de l'Oural de Sud et de la Sibirie de l'Ouest. Cette enquête porte sur l'organisation de travail (horaires de travail, montant des salaires, instructions, etc.), les interactions sociales (relations entre collègues et avec l'administration), ainsi que la motivation des employés (fierté liée à l'exercice de la profession, épanouissement professionnel).

L'enquête a révélé que les facteurs qui ont obtenu les plus mauvaises notes sont le montant du salaire (2,7/5), l'état du parc technique (2,91/5), l'itinéraire électronique du conducteur (1,32/5), les exigences au travail (3,13/5) et les horaires de travail (3,19/5).

Les facteurs qui ont reçu des bonnes notes sont le moyen de contrôle médical (4,05/5) et les relations aux autres membres du collectif (4,49/5).

En ce qui concerne l'état des moyens techniques utilisés sur le lieu de travail, ce sont également les employés responsables de la circulation des trains de fret et de trains locaux qui sont les moins satisfaits, auxquels s'ajoutent les employés qui transportent les groupes de wagons vers les stations de transit. Quant aux exigences de travail trop élevées, elles suscitent surtout le mécontentement des employés qui transportent les voyageurs.

Ayant abordé les conditions qui peuvent amener aux souffrances des employés au travail, nous allons maintenant analyser les mesures que la compagnie entreprend pour prolonger la vie professionnelle de ces employés et réduire l'impacte négatif de facteurs nuisibles.

### **3) Efficacité des mesures individuelles et collectives de SST**

Selon l'article 209 du Code de travail de la Fédération de Russie daté du 30 décembre 2001 № 197-Φ3, voté par la Douma d'État de l'Assemblée fédérale de la Fédération de Russie le 21 décembre 2001, la sécurité au travail équivaut à un système de conservation de la vie et de la santé des employés. Elle consiste en de nombreuses mesures juridiques, socio-économiques, organisationnelles et techniques, sanitaires et hygiéniques, médicales, mesures de prévention des maladies, mesures de réhabilitation et autres.



Au niveau de l'État, la gestion concernant les question de sécurité au travail est réalisé par le gouvernement de Russie, ou par l'intermédiaire des organes du pouvoir exécutif. Ces organes élaborent la politique nationale et les normes de régularisation dans le domaine du travail. La législation dans le domaine de la santé au travail est réalisée au travers des décisions du Gouvernement, ordres, décrets et autres actes émanant des organes fédéraux du pouvoir exécutif.

Selon l'article 212 du Code de travail, les conditions de travail convenables et la sécurité au travail doivent être garanties par l'employeur. Un des instruments pour créer des conditions de travail favorables est l'« Accord collectif de l'OAO « RŽD » pour 2011-2013 ». Cet accord définit le système d'interaction entre l'administration, qui représente l'employeur, et les délégués du syndicat des cheminots et des employés du transport de Russie qui représentent les employés de l'OAO « RŽD ». Dans cet accord, certains points sont dédiés aux responsabilités sociales de la compagnie tandis que d'autres se réfèrent aux responsabilités des employés et du syndicat.

La base normative et méthodologique concernant la sécurité et santé au travail, élaborée au sein de l'OAO « RŽD », contient plus de 200 documents. A partir du 1er septembre 2012, la compagnie a mis en place le standard « Système de gestion de la sécurité et de la santé au travail à l'OAO « RŽD ». Organisation du contrôle et ordre d'application » ( CTO PЖД 15.014-2012). Ce standard établit l'ordonnancement des procédures et la répartition des fonctions entre les différents organes responsables dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Conformément à ce standard, les membres des équipes de locomotives sont obligés de connaître et suivre minutieusement les instructions concernant la sécurité, élaborées en prenant en compte les conditions de travail propre aux chemins de fer. Toujours en conformité avec ce standard, des postes de spécialistes en sécurité et en santé du travail ont été créés à tous les niveaux de l'entreprise.

Ces instructions sont également une source du stress pour les employés, car aux cas où l'employé fait une erreur qui sera remarqué par le contrôleur, il peut être privé d'une partie de sa prime. Pour illustrer cet idée nous pouvons citer une blague racontée par un des interrogés: «Un conducteur s'est assis sur son siège et ressenti qu'il y avait un petit clou

qui le dérangé. «Je pourrais peut-être renverser le siège? Non, visiblement il faut pas, ça doit être une nouvelle instruction que je n'ai pas lu.»

La conformité des exigences de sécurité et de santé au travail contenues dans le Code du travail en vigueur dans la compagnie OAO « RŽD » avec les actes normatifs juridiques de la Fédération de Russie doit être régulièrement contrôlée. Le contrôle est réalisé par les organes fédéraux du pouvoir exécutif qui sont rattachés au ministère des transports. Un contrôle public est également réalisé par le syndicat «Rosprofgel». A cette occasion, un rapport sur l'état des conditions de travail et sur la sécurité au travail est publié chaque année.

Selon l'accord collectif conclu avec le syndicat, OAO « RŽD », en sa qualité d'employeur, est obligé de fournir à ses employés des équipement de protection individuelle (EPI) : vêtements de travail, vêtements à haute visibilité, chaussures de sécurité, protections pour les yeux, protections contre les risques d'électrification, etc. L'assortiment et la quantité d'EPI est gratuitement mise à la disposition des employés selon des normes prédéfinies. La qualité du matériel est encadrée par le « standard d'exigences par rapport aux EPI ». <sup>17</sup> En 2011, une nouvelle collection de chaussures de protection a par exemple été élaborée pour les besoins de la Compagnie. Les concepteurs ont utilisé des nouvelles technologies et des matériaux modernes. <sup>18</sup>

Afin d'améliorer la distribution des EPI et des vêtements de travail aux employés et pour faciliter la procédure de sélection des EPI en 2012, le service de sécurité et de santé au travail de l'OAO « RŽD » a mis en place un catalogue électronique qui porte le nom d'« Équipement de protection individuelle utilisés dans les filiales et unités structurelles de l'OAO « RŽD » ». Ce catalogue reflète les données reçues après évaluation sur les lieux de travail et énumèrent les EPI les plus modernes mis à la disposition des employés.

---

<sup>17</sup> Selon l'ordre du Ministère de la santé et du développement social du 22 octobre 2008 № 582H relatif à l'approbation des « Normes types concernant la livraison gratuite de vêtements et de chaussures de protection aux employés du transport ferroviaire de la fédération de Russie, employés dans des conditions de travail nuisibles et/ou dangereuses, eut égard aux conditions climatiques spécifiques ou à la pollution locales».

<sup>18</sup> Selon le rapport corporatif sociale de OAO « RŽD » de 2011.

Au conducteur et à l'assistant de conducteur, on fournit gratuitement un costume en coton, des chaussures de protection, des gants combinés, des gardes-manches, des vêtements à haute visibilité, des lunettes de protection, ainsi qu'un casque. En hiver, on fournit également un complet de vêtements calorifuge, un bonnet, une chapka aux pendants d'oreilles perméables au son, ainsi que des gants et des chaussures calorifuges (le type de chaussures varie selon la zone climatique).

Les interrogés ont remarqué que la distribution de vêtements de travail, ainsi que des produits de lavage est devenue meilleure par rapport aux années passées : *« J'en ai plein le garage de vêtements de travail. Il y a des points positifs, mais aussi des points négatifs. Le matériel de vêtements de travail n'est pas de bonne qualité, ça se déchire très vite. Les chaussures sont plus légères que avant. Mais avant on pouvait porter les chaussures pendant 3 ans. Et maintenant ça s'abîme plus rapidement aussi. Il y a des avantages, mais des inconvénients aussi. »*<sup>19</sup> .

L'autre problème c'est que les EPI délivrés ne sont pas capables de protéger l'employé contre les mauvaises conditions de travail dans les cabines de locomotives. C'est surtout actuel pour les employés qui travaillent sur les vieux locomotives, comme, par exemple, trains diesel 2ТЭ10М, ТЭП-70 ou trains électriques ЧС-2К ou ВЛ-80,

Dans les vieux locomotives le bruit est considérable même dans la cabine, l'équipe de locomotive ne peut pas utiliser les casques, parce que cela leur empêcherait d'écouter les messages qu'ils reçoivent par la radio. Un conducteur de 36 ans de la république K. qui a longtemps travaillé sur les trains diesel décrit la situation d'une manière suivante : *« Les nuisibilités sont partout. Les gaz... Quel air est-ce qu'on respire ? Le bruit, la vibration... On nous donne des E.P.I. Mais parfois le bruit est tellement fort, que même le casque n'aide pas. Le sifflement il te perce les oreilles.*

*Contre le gaz...Bah... on ouvre la fenêtre... Le parc technique est dans un état horrible. Honnêtement, il n'y a pas de technique nouvelle. Et on nous a dit qu'il ne faut pas attendre*

---

<sup>19</sup>Extrait d'un entretien avec un conducteur trains de T., 44 ans, fait à Moscou le 24 mars 2014.

*qu'elle arrivera. La technique qui a été exploitée pendant longtemps à l'extrême Orient, va ensuite chez nous dans le Nord. Les travaux de réparation ne donnent pas grande chose. Ces machines ne tiennent pas le temps qu'elles sont censées fonctionner. Elle tombent en panne avant la date d'expiration. La compagnie leur donne une seconde vie, mais ces locomotives sont déjà mortes. »*

Évidemment, les vêtements et EPI fournis par l'employeur sont incapables de protéger les employés contre les vibrations, les champs électromagnétiques, la fluctuation de l'infra-son, l'éclairage insuffisant et le taux augmenté d'électricité statique. Pour tenter de « résoudre » le problème, il existe une compensation financière aux conditions de travail considérées comme nuisibles. Selon la décision du gouvernement de Russie datée du 20 novembre 2008 № 870 (inclus dans la Décision du gouvernement de la Fédération de Russie du 28 juin 2012 № 655), le montant de cette compensation dépend des résultats de l'évaluation des lieux de travail en matière de nuisibilité. L'ordre du ministère de travail №39Н du 01 août 2012 établit un nouveau système de calcul de suppléments et des tarifs d'assurance sociale obligatoire contre les maladies professionnelles et les accidents de travail.<sup>20</sup>

Selon l'accord collectif de l'OAO « RŽD » pour la période 2014-2016, les membres des équipes de locomotive ont droit :

- à un prolongement de congé de 14 jours pour les classes de nuisibilité 3.2, 3.3 et 3.4.
- à un supplément de salaire de 4 % pour tous les degrés de la classe 3.
- à une retraite anticipée à partir de l'âge de 55 ans
- Une semaine de travail courte (36 heures au lieu de 40 heures) pour les classes de travail 3.3 et 3.4

Le montant d'une compensation concrète est défini selon les actes normatifs juridiques valables pour tout le pays ainsi que par les actes normatifs de la compagnie, approuvés après consultation du syndicat.

---

<sup>20</sup>Selon la loi fédérale loi fédérales №125-Ф3 du 24.07.1998 « Sur l'assurance sociale obligatoire contre les accidents sur le poste de travail et les maladies professionnelles » l'employeur est obligé de faire des versements mensuels pour la Fondation Fédérale d'Assurance Sociale.

Le syndicat propose également aux employés qui s'acquittent de leur frais d'adhésion mensuel (1% du salaire) la possibilité d'obtenir un bon de séjour pour un sanatorium situé dans la zone balnéaire russe, typiquement, sur les côtes de la mer noire à Sochi ou à Anapa. Le réseau de sanatoriums et de pensions spécialisées de l'OAO «RŽD» se distingue selon la nosologie des maladies. La Compagnie possède 15 sanatoriums centraux et 45 établissements de prévention des maladies.

Les personnes interrogées nous ont cependant fait remarqué que, même s'il s'agissait d'un acquis concret aux effets bénéfiques indéniables, il était difficile d'organiser ce voyage. En effet, le bon de séjour est accordé à une seule personne (l'employé). Et quand bien même, le voyage n'est pas remboursé entièrement (13% des frais de déplacement incombent à l'employé).

Aussi ce séjour n'est possible que pendant le congé. Mais le congé pour l'employé, représente surtout la possibilité de passer plus de temps avec sa famille. Selon les interrogés, le séjour au sanatorium reste très cher, c'est pourquoi ils ne peuvent pas se permettre de s'y rendre avec leur famille. Les employés préfèrent donc un séjour moins cher dans une cité balnéaire comme en Turquie, en Égypte etc. Cela étant dit, si le séjour au sanatorium est recommandé par les médecins, un congé maladie spécifique est alors accordé à l'employé.

Un conducteur de la région de la région de S., 51 ans : *« On peut obtenir la possibilité d'aller dans un sanatorium, mais nous avons nos propres projets. Nous voulons nous reposer. J'en ai marre de voir tout le temps les mêmes visages. Je ne veux pas les voir aussi pendant mon congé. Je les vois déjà tous les jours au travail! » Bien sur j'y suis allé une ou deux fois, mais il y a très longtemps... »*

Un conducteur de train de train de S., 44 ans : *« À vrai dire ces centres, c'est volontairement obligatoire. Tu peux y aller si tu veux, mais tu ne peux pas refuser si ils t'y envoient. Et de plus c'est pendant notre congé. Pendant le congé je dois me reposer. Je n'ai aucune envie d'aller dans un centre comme j'irai au travail : arriver à 8 heures du matin et partir à 17 heures le soir. »*

Un conducteur de Saint-Pétersbourg, 48 ans : « *Pour obtenir se bon de séjour il faut faire une demande bien auparavant et il faut attendre longtemps. Il n'y a qu'un seul service qui délivre ces bons de séjours pour toute la ville. Donc il ne peuvent pas satisfaire toutes les demandes en même temps.* »

Les témoignages recueillis nous ont aussi prouvés que bien souvent, les employés ne disposaient pas des informations nécessaires concernant les possibilités de repos collectif pour les familles. Le programme « Album de famille » permet par exemple aux familles dont au moins un membre est employé des chemins de fer d'obtenir un bon de séjour sur une des bases de repos appartenant à la compagnie. Ce programme s'adresse aux couples mariés avec ou sans enfants. Ce programme a été mis en place en 2008 et depuis, 3700 personnes y ont participé.

Le travail de conducteurs et des assistants de conducteurs est lié au mode de vie sédentaire. Pour favoriser le mode de vie sain, la compagnie propose à ces employés les forfaits pour visiter les clubs de sport. Mais parmi les personnes interrogés au Centre scientifique clinique de « RŽD » personne n'a utilisé cette possibilité pour faire du sport. D'un côté ce qui ne plaît pas aux employés c'est la nécessité d'acheter les forfaits eux mêmes et la peur de ne pas être remboursés ensuite. Certains interrogés ne connaissaient même pas que cette possibilité existait. Certains employés ont dit qu'ils n'ont pas assez de temps libre pour se permettre de faire du sport.

D'autre part, les privilèges et compensations pour la nuisibilité sont constamment remises en cause. Ainsi, par exemple, au mois de mars 2014 le PDG de la Compagnie Vladimir Yakounine et le chef de l'organisation syndicale de l'OAO « RŽD », Nikolai Nikiforov, ont accepté des corrections concernant l'accord collectif pour la période 2014-2016, redéfinissant les compensations pour les employés aux conditions de travail nuisibles. Dorénavant, les membres des équipes de locomotives peuvent, si ils le souhaitent, monétiser leur congé complémentaire pour peu que leur durée soit supérieure à une semaine. L'équivalent sera calculé en fonction du salaire moyen de l'employé de la même manière que pour un congé non-utilisé. De plus, il existe une possibilité pour les employés

d'obtenir une prime si ils passent de la semaine de travail réduite de 35 heures à la semaine de 40 heures. Les catégories qui ont le droit à une semaine de travail réduite sont les conducteurs et les assistants de conducteurs, qui travaillent dans les conditions de travail de classe 3.3 et 3.4, ainsi que les conducteurs de trains à grande vitesse « Sapsan » (entre Moscou et Saint-Pétersbourg) et « Allegro » (entre Saint-Pétersbourg et Helsinki). La compensation serait égale à 10 % de leur tarif (y compris les coefficients régionaux). Cette mesure motive des employés qui éprouvent de grandes difficultés matérielles et sont tout à fait prêt à sacrifier un repos nécessaire au prix de leur santé.

Il faut noter que dans certains dépôts la question d'heures supplémentaires est assez aiguë. Alors que la norme de travail par mois est 178 heures, les employés travaillent pendant 250 dans la circulation de voyageurs et même 300 heures pour la circulation de frets. Cependant, contrairement à ce qu'on pourrait penser ce sont les employés qui voudrait faire plus d'heures supplémentaires, pour gagner plus d'argent. Certains d'entre eux doivent rendre des crédits.

Il existe un autre facteur duquel dépendent les compensations pour les conditions de travail nuisibles, à savoir le résultat des évaluations des conditions de travail. Cette évaluation est réalisée en accord avec les documents normatifs<sup>21</sup>. Les résultats de ces évaluations doivent être conservés dans chaque division de l'OAO « RŽD » pendant 45 ans. Néanmoins, de l'aveu même des représentants de la compagnie, cette évaluation annuelle a été réalisée sur seulement 50% de tous les lieux de travail existants dans la compagnie.<sup>22</sup>

Quelques unes des personnes que nous avons interrogées ont également affirmé avoir rencontré de grande difficultés pour accéder aux documents d'archives sur l'évaluation des conditions de travail. La compagnie OAO « RŽD » a été créée en 2004. Avant cette date, le

---

<sup>21</sup>Standard de l'OAO « RŽD » 1.15.012-2010 «Système de la gestion de la sécurité et santé au travail à l'OAO « RŽD ». Procédure de l'évaluation des lieux de travail selon les conditions de travail »; Standard de OAO « RŽD » 1.20.004-2009 « Classification des documents normatifs pour l'attestation des lieux de travail dans les divisions structurelles de l'OAO « RŽD » ; Règlement de la mise en place des évaluations des lieux de travail selon les conditions de travail » daté du 21.09.2009 № 1968p; Recommandations méthodologiques de l'évaluation des conditions de travail pour les principales professions de l'OAO « RŽD », Université d'état de Russie en voies de communication, Rostov-na-Donu, 2012, 73 pages.

<sup>22</sup> *Analyse des conditions de sécurité au travail à l'OAO "RŽD" en 2012*, OAO « RŽD », Moscou, 2013, p.13

management du transport ferroviaire était réalisé par le ministère des voies de communication de la Fédération de Russie. A cause des transformations structurelles et normatives qui s'en sont suivies au sein des ministères et des services de l'État fédéral, les membres des équipes de locomotives (employés avant 2004) ne peuvent pas en pratique accéder aux dossiers qui contiennent l'analyse des facteurs nuisibles répertoriés avant 2004.

La compagnie OAO « RŽD » a mis en place un système automatisé de contrôle des résultats des évaluations des conditions de travail à l'aide de l'application « Trud-Expert « RŽD » (l'application est constamment remise à jour et améliorée). Ce programme permet de conserver les données, ainsi que de contrôler leur qualité et leur pertinence. L'application permet l'analyse statistique automatisée de données et la transmission automatisée au centre de gestion des ressources humaines EK ASTUR. Selon l'analyse de conditions de sécurité de travail dans la compagnie, en 2012, le nombre de lieux de travail dont les résultats d'évaluation ont été introduits dans le système est égal à 77%.<sup>23</sup>

Selon le document « *Analyse des conditions de sécurité au travail à l'OAO "RŽD" en 2012* » les facteurs nuisibles les plus répandus au 1er janvier 2013 s'agissant de l'activité des conducteurs des trains sont : l'intensité de travail, le bruit, le microclimat et la vibration générale. Les employés travaillent donc dans des conditions de travail fortement exposées à des facteurs nuisibles non-éliminables.

Il faut noter aussi que, lors de nos entretiens, nous avons été frappé par le désintérêt manifeste et largement partagé que semble exprimer une grande partie des employés vis à vis des résultats des évaluations effectuées sur leur lieu de travail afin d'en déterminer la classe de nuisibilité : *Un conducteur de trains locaux de Moscou, 51 ans : «Avant il y avait quelque chose, je me souviens, je l'ai lu il y a longtemps. Luminosité, encore quelque chose... Mais chez nous, qui souffre le plus ? Les conducteurs de trains diesel. À cause du bruit. Le moteur diesel est trop bruyant. Ils deviennent sourds. Bah... en fait les*

---

<sup>23</sup> *Analyse des conditions de sécurité au travail à l'OAO "RŽD" en 2012*, OAO « RŽD », Moscou, 2013, p.14



*conducteurs de trains électriques aussi. Ça ronronne derrière leur dos. Mais chez nous il n'y a pas autant de bruit. »*

Ainsi, les employés ne comprennent pas très bien le but de l'évaluation des lieux de travail en matière de facteurs nuisibles. Il faut noter que le système actuel de cette évaluation ne favorise pas la motivation des employeurs pour améliorer les conditions de travail. Comme écrit V.V. Artemieva dans sa recherche « Évaluation des lieux de travail comme ressource pour la gestion sur le transport ferroviaire », cette procédure est souvent appliquée formellement, seulement sous la pression d'exigences des actes normatifs que l'entreprise élabore elle-même.

Le 28 mai 2013, le directeur du Département des Conditions de la Sécurité du Travail au Ministère du Travail de Russie Valerij Korge a commenté la situation concernant les employés qui travaillent dans les conditions de travail nuisibles de la manière suivante : «Le ministère du travail prépare une loi et des nouvelles formes de responsabilités de la part de l'employeur. (...) Actuellement les employés qui travaillent dans les conditions nuisibles reçoivent rarement une augmentation de salaire. Les compensations sont surtout liées à la réduction du temps de travail et aux congés supplémentaires.

L'autre mesure populaire est le départ anticipé à la retraite. Dans ce cas l'employeur ne perd rien du tout. Toutes les dépenses sont prises en charge par la Fondation de Retraite de RF. Ce système est pratique pour les employeurs et pour les employés. Mais de façon, indirecte tous les citoyens sont touchés. Les pertes annuelles de l'économie à cause des mauvaises conditions de travail sont égales à 2 billions de roubles, ce qui représente presque 4 % du PIB du pays».

Selon Valérij Korge, la liste des professions nuisibles, qui fonctionne depuis les années 70 sera remplacée par les critères d'évaluation universels de n'importe quel lieu de travail. Il est possible qu'en plus de suivre l'exemple des pays développés, le ministère du travail introduise une obligation de payer les employés atteints par une maladie professionnelle

avec des pensions corporatives, ainsi qu'une obligation de couvrir les frais d'assurance complémentaires. Mais pour l'instant ces mesures restent à l'état de projet.

Pour résumer ce qui a été dit plus haut dans ce chapitre, nous avons analysé les mesures entreprises par la compagnie OAO « RŽD » en tant qu'employeur à responsabilités sociétales. Pour protéger ces employés la compagnie a mis en place des mesures de préventions individuelles et collectives. Mais ces mesures rencontrent certains freins qui les empêchent d'être pleinement efficace.

En premier lieu, c'est la passivité de certains employés. Pour la plupart d'entre eux le choix du métier a été dicté par les circonstances, comme par exemple, la proximité de l'école technique de leur lieu de résidence. Ces gens ne prennent pas une position active par rapport à ce que la compagnie leur propose, ils ne cherchent pas à connaître leurs droits. Ils ne s'intéressent pas aux questions de la protection de leur santé. Ils ne revendiquent pas ouvertement leur droit à des conditions de travail convenables.

En même temps les employés éprouvent une méfiance par rapport à l'employeur et à toutes les mesures qu'il met en place. Cette méfiance est renforcée par le mécontentement des employés par l'état du parc technique. Le vieillissement de celui-ci représente l'autre frein important. Le renouvellement de ce parc se déroule lentement. En conséquence, les employés continuent de souffrir à cause des facteurs nuisibles, liés à l'état de locomotives. En plus, le problème du déséquilibre du temps de travail et de repos reste non résolu pour les employés de la circulation de fret et des trains locaux. Ils perçoivent ces problèmes comme un manque de respect vis à vis d'eux, ce qui influence négativement leur motivation.

Un aspect important de la politique de RSE de l'OAO « RŽD » consiste à financer le système des établissements médicaux qui contrôlent l'état de santé des employés. Dans le chapitre suivant nous allons analyser le rôle de ce système dans la vie des employés, les difficultés qu'il impose au fonctionnement du programme de la responsabilité sociétale de l'entreprise et des moyens utilisés pour surmonter ces difficultés.

## Chapitre 2

### *Les employés face à l'inaptitude professionnelle*

Dans ce chapitre nous tenterons de trouver une réponse à un paradoxe lié au fait que les employés reconnus inaptes par les commissions d'aptitude professionnelle se sentent abandonnés face à leur problème malgré le fait que la compagnie OAO « RŽD » se positionne comme un employeur responsable. Pour résoudre cette contradiction nous allons aborder les questions suivantes:

Tout d'abord, la question du double rôle des examens médicaux obligatoires. D'un côté, c'est une partie intégrante de l'ensemble des mesures qui ont pour principale mission de garantir la sécurité de la circulation ferroviaire. Cette objectif est atteint par l'identification de conducteurs, dont l'état de santé ne leur permet pas de continuer à travailler.

Ensuite nous analyserons les causes pour lesquelles les commissions médicales donnent aux employés des avis d'inaptitude professionnelle. Seulement une petite partie des maladies pouvant affecter les membres des équipes de locomotives sont reconnues par la législation de la Fédération de Russie comme maladies professionnelles. Les maladies professionnelles se développent plus lentement que les maladies générales. Cependant, les conditions de travail des employés des chemins de fer contribuent également au développement de maladies professionnellement déterminées. Il faut noter également que la procédure de reconnaissance d'une maladie professionnelle est un processus compliqué qui nécessite la participation de divers acteurs. Des obstacles pour la reconnaissance des maladies professionnelles peuvent émerger à chaque étape de la procédure.

Et finalement, nous aborderons les différents scénarios possible pour les employés reconnus inaptes. A quelles réparations peuvent-ils prétendre? Que propose la compagnie pour protéger ces employés contre la précarité dans laquelle ils se retrouvent face à la perte de leur poste ?

## **A. Double rôle des examens médicaux obligatoires.**

### **1) Le système de protection de santé dans la compagnie OAO « RŽD »**

Les critères définissant l'aptitude professionnelle d'un conducteur de train ont été formés aux cours du développement de la médecine ferroviaire qui existe déjà depuis 170 ans. Avec la croissance du réseau de chemins de fer, l'augmentation de la vitesse, la réduction des écarts de temps entre l'arrivée de différents trains en gare et l'apparition de nouveaux types de locomotives, la médecine ferroviaire, dont la tâche principale est d'assurer la sécurité des employés et des passagers, a du faire face à de nombreux défis.

Le travail de la médecine ferroviaire fait l'objet d'un contrôle par le Ministère de la santé et du développement de la Fédération de Russie. Ce ministère élabore les actes normatifs et coordonne la politique médico-sanitaire pour les différents domaines de l'industrie russe, en ce compris, le transport. Ils élaborent les moyens pour évaluer l'influence de différents facteurs nuisibles intervenant dans le cadre de chaque activité professionnelle sur l'organisme humain. La loi № 302H (rédaction datée du 15 mai 2013) établit la liste des facteurs professionnels nuisibles. Selon cette loi, les employés exposés à ces facteurs doivent être obligatoirement soumis à la procédure de contrôle médical préalable (pour les candidats au poste) et périodique (pour les employés).

Le Département de la santé du Ministère du transport ces ordres en fonction de la décision du Ministère de la santé. Cependant, certaines décisions ne reflètent pas tous les nuances liées au fonctionnement des chemins de fer. Ainsi, l'ordre 15-ИЗ, approuvé par le Ministère du transport en 2001, a mis en place des exigences excessives par rapport à la santé des employés liés aux mouvements de trains. Pour illustrer les conséquences négatives qui découlent de cet ordre, le journal « Goudok »<sup>24</sup> cite les paroles d'un conducteur de train de Kraï en Transbaïkalie : « En 2001, chez nous, sur le chemin de fer transbaïkalien a été fermé une unité militaire aérienne. Un aviateur militaire voulait essayer de se faire embaucher dans les chemins de fer. Mais il n'a pas réussi à passer la

---

<sup>24</sup>Le journal quotidien « Goudok » est la source corporative de la compagnie OAO « RŽD ». C'est la source médiatique principale qui éclaire les événements survenus dans le domaine du transport ferroviaire en Russie

présélection médicale. Il était très étonné d'être autorisé à conduire un avion militaire mais pas un train. »<sup>25</sup>

L'ordre №15-ИЗ a suscité beaucoup de critiques non seulement de la part des employés, mais aussi de la part des spécialistes en médecine ferroviaire. La liste de contre-indications médicales renvoyait à une catégorie très large de professions liées au mouvement des trains, et ces contre-indications n'étaient pas toujours motivées scientifiquement. Par exemple, l'ordre reconnaissait inaptes les employés atteints par une bronchite. En 2006 le Ministère de la santé et du développement a promulgué un autre ordre (№ 796). Cet ordre énumérait une liste de 54 groupes de maladies divisées selon 19 nosologie différentes. Cet ordre a permis de réduire la statistique des licenciements pour raisons médicales de 0,8 à 1%. Cependant, cet ordre doit encore faire l'objet de perfectionnements futurs. Par exemple, les employés qui ont subi une opération non-invasive sur le cœur ne peuvent toujours pas continuer à travailler même si le traitement a été efficace et la pression du malade a stabilisée.

Parmi les discussions concernant l'ordre №796 une des questions actuelles concerne les troubles de la conduction cardiaque. Les spécialistes du Centre de la chirurgie cardia-vasculaire de A. N. Bakoulev considèrent que les blocages de cœur qui durent deux secondes n'empêchent pas aux employés d'exercer leur métier. Ce diagnostic est particulièrement courant parmi le jeunes employés (assistants de conducteur). C'est à dire, cette particularité peut être liée au changements dans l'organisme, qui sont liés à l'âge est peuvent disparaître plus tard. Cependant selon l'ordre 796 les employés avec un tel diagnostic doivent être reconnus inaptes.

Les chercheurs du centre de psychophysiologie du travail du Centre Scientifique Clinique de OAO « RŽD » étudient les moyens d'optimiser le travail des conducteurs de train et de prévenir la fatigue à l'aide notamment de cabines qui imitent les conditions de travail des conducteurs de jour et de nuit. Le centre de météo-pathologie étudie l'influence des champs géo-magnétiques, ainsi que celle des champs magnétiques androgènes sur la santé humaine.

---

<sup>25</sup> Berzin, A. « Diagnostique non définitif », journal « Goudok », édition №233 (25432), 24/12/2012.

En 1987 à la base de l'institut d'augmentation de qualification pour les employés de transport ferroviaire (actuellement l'académie de voies de circulation de Russie) a été créé le Département de la médecine ferroviaire a été crée. L'initiative de sa création appartient à Anatolij Zaharovitch Tsfasman qui prend sa direction dès sa création. Il accomplit une fonction pédagogique : il permet aux médecins généralistes d'augmenter leur qualification et d'obtenir des connaissances concernant les questions spécifiques de la médecine ferroviaire. Parmi les cursus dispensés on compte « l'étude de la corrélation entre la maladie et la profession » ou « l'expertise d'aptitude professionnelle des employés souffrant de maladies cardiaques ». Par ailleurs, le département développe des domaines médicaux tels que la pharmacologie clinique du travail et la cardiologie professionnelle. Les médecins-chercheurs contribuent au perfectionnement des lois et ordres existants, ainsi qu'à l'élaboration de nouveaux standards sanitaires et hygiéniques sur les chemins de fer. Actuellement, un des axes principaux de l'activité de recherche du centre concerne l'étude du bio-rythme des membres des équipes de locomotive. Ces recherches permettent d'élaborer des médicaments qui ne perturbent pas l'organisme des employés. L'élaboration et la distribution de ces médicament faciliterait la réhabilitation des conducteurs et assistants leur évitant de devoir abandonner purement et simplement l'exercice de leur profession.

La pratique de la médecine ferroviaire repose donc sur un paradoxe : d'un côté, le but de la médecine ferroviaire est de prolonger la vie professionnelle des employés, en réduisant les exigences relatives à la santé des employés, elle lutte efficacement contre la désertion et le manque de main d'œuvre dans les cabines des locomotives; mais d'un autre côté, sa mission est d'assurer la sécurité de la circulation ferroviaire, ce qui implique de rendre les critères de délivrance du certificat d'aptitudes plus sévères.

Selon les données du Rapport corporatif de la compagnie, en 2012, les VEKs ont effectué 1,6 millions d'examens médicaux pour les employés de OAO « RŽD » et d'autres organisations, dont 125 262 concernaient des conducteurs et assistants de conducteurs. 2518 employés directement lié au mouvement de trains ont été reconnues inaptes, dont 1039 personnes étaient des conducteurs et assistants de conducteur.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup>Voir le rapport corporatif et social de l'OAO « RŽD » de 2012, page 100

La procédure des visites médicales obligatoires est définie par l'ordre № 6LJ du Ministère des voies de communication de la Fédération de Russie daté du 29.03.99 « concernant la ratification du règlement relatif à la tenue de visites médicales préalables (pour les candidats) et périodiques dans le domaine du transport fédéral ferroviaire». Cet ordre gouvernemental, bien qu'il soit indispensable, provoque des réactions très partagées de la part des employés.

## **2) L'attitude des employés par rapport à ces visites médicales**

Les visites médicales sont une source de stress considérable pour les employés. Celle-ci décide en effet de leur avenir professionnel. Les cheminots ont une image très négative de la médecine du travail également en raison de problèmes organisationnels considérables. Tous les employés que nous avons interrogés ont exprimé leur mécontentement à ce propos. Selon eux, les 1 ou 2 journées de libres qu'on leur accorde pour pouvoir se rendre à la polyclinique ne suffisent pas pour voir tous les médecins. Les médecins ont des horaires de travail limités et ne peuvent accepter qu'un nombre limité de visiteurs par jour c'est pourquoi de très longues files d'attente se créent, même si les employés des chemins de fer ont le droit de passer avant les patients ordinaires. Dans certaines régions, ces lacunes organisationnelles se voient encore aggravées par le fait que la polyclinique se trouve très loin du lieu de travail et de domicile de l'individu. L'avis d'un cheminot de la région de K. <sup>27</sup>:

*« Pour faire cette visite médicale ils nous donnent 2 jours. Mais c'est impossible de la faire en 2 jours. Il faut aller dans une autre ville. Le problème c'est que l'aide médicale est dispensée à tout le monde au même endroit. En 2 jours c'est impossible. Mais on l'exige. Alors, on est bien obligé de partir passer la visite pour pouvoir continuer à travailler. Pendant 2-3 jours il nous faut courir d'un étage à l'autre pour consulter tous les médecins. Nous, on a très peu de temps. Pas les médecins. Les médecins peuvent recevoir 5-6 personnes et partir en disant que c'est l'heure de déjeuner. Chaque médecin est libre de choisir son horaire de travail. Et toi, tu dois t'adapter à tout ça. Tu arrives vers midi et tu peux voir seulement 2 médecins. Et il y a toujours une file d'attente. Quand arrive une*

---

<sup>27</sup>L'entretien a eu lieu à Moscou le 22 décembre 2014.

*brigade de conducteurs de trains par exemple, ce sont 20 personnes qui viennent grossir la file, et c'est là où la guerre commence. Il y a même des bagarres. »*

L'image très négative qu'ont les cheminots de ces visites médicales explique le fait que bien souvent, ils ne se plaignent pas lorsqu'ils ressentent les premiers symptômes d'une maladie, ce qui est d'autant plus regrettable qu'à ce stade de développement précoce, la maladie est beaucoup plus facile à soigner. Le suivi médical est perçu comme quelque chose qui leur est imposé par la hiérarchie, une obligation humiliante qu'ils considèrent être un simulacre de médecine. Du moins, c'est ce que semble penser ce conducteur de train de voyageurs, âgé de 48 ans<sup>28</sup> : *« La commission aujourd'hui... Elle est tellement sévère ! Avant c'était une fois tous les trois ans. Après ils ont fait une fois tous les 2 ans. Mais maintenant c'est tous les ans ! Aujourd'hui, tu viens à la commission et ils te regardent de tous les côtés. Ils font n'importe quoi. Il te font des faux diagnostics. Pourquoi ils le font ? Pour recevoir de l'argent de notre assurance et pour énerver le patient, c'est tout. Avant la commission était beaucoup plus facile et tout le monde pouvait travailler... Maintenant ils voudraient qu'on est la santé d'un jeune homme de 18 ans. Même les jeunes il ne sont pas assez « sains » pour eux...*

*Tu vas chez un médecin, tu attend dans le couloir, et après le médecin t'envoie chez un autre médecin pour un examen complémentaire. Je ne comprends pas ça. Je suis venu chez ce médecin. Pourquoi est-ce qu'il m'envoie chez quelqu'un d'autre si tout va bien de son point de vue ? Pourquoi je dois y aller si je ne veux pas ? Lui il me répond que si je n'y vais pas, je n'obtiendrai pas mon certificat d'aptitude. Pourquoi est-ce que je dois courir d'un cabinet à l'autre si j'ai mal nulle part ? Pourquoi je peux pas aller à la polyclinique des chemins de fer seulement quand je tombe malade ?*

*Pourquoi je ne peux pas me rendre à celle qui est la plus proche de chez moi ? Si ! Je peux m'adresser à cette polyclinique qui est proche de chez moi, mais je dois leur donner un relevé de toutes les maladies que j'ai eu. Et pourquoi ? Selon la législation russe j'ai le droit de ne pas dévoiler cette information ! Si les médecins veulent apprendre toutes mes maladies, ils peuvent faire une demande, mais cette demande peut être faite uniquement avec mon accord !*

---

<sup>28</sup>L'entretien a eu lieu à Moscou le 20 décembre 2014.



*Je comprends qu'ils veuillent identifier les maladies au stade précoce. Mais dans ce cas, il nous faudrait faire une journée au dispensaire pour que monsieur le conducteur ou monsieur l'assistant puissent venir et passer ses examens si il le souhaite.*

*Comment voulez-vous que le cœur fonctionne normalement, quand nous avons tous peur de dire le mot de trop qui nous fera tomber dans la spirale infernale des examens complémentaires. Rendez-vous compte du stress que nous éprouvons !*

Pour résumer, le manque de confiance qui existe entre les employés et l'administration d'une part et entre les médecins et leurs patients d'autre part, met à mal le résultat de ces diverses interactions. De manière générale, les employés ont peur de s'adresser aux médecins car ils ont peur de perdre leur emploi. Parmi les 20 personnes interrogées, deux seulement nous ont dit être satisfaits de l'existence de ces examens médicaux.

**Encadré 5 :**

**Selon vous, quel est le rôle des visites médicale annuelles ?**

**Un conducteur de train de voyageurs, 34 ans:** « Je peux vous dire que notre travail est tellement nuisible, que tout peut nous arriver. Vous avez peut-être remarqué que dans les hôpitaux il y a beaucoup de malades qui ont de l'hypertension. Il n'y a pas longtemps, il y a eu un incident, le conducteur a eu un malaise et son assistant n'a pas réussi à actionner le freinage d'urgence. Le train n'a pas pu s'arrêter au signal « stop ». C'est pour éviter des situations pareilles que l'on doit passer ces visites médicales.

*Oui, il y a un risque de perdre son emploi, mais quand tu te fais embaucher tu le risques déjà. Au départ tu es sain, mais avec ce travail, tu développes de l'hypertension, etc. Même en l'espace de seulement une année des changements dans l'organisme peuvent survenir. Oui, ces visites représentent un risque de perdre son emploi, mais comment tu peux savoir si tu es malade sinon? Je pense que c'est surtout important pour moi-même. »<sup>29</sup>*

**Un assistant de conducteur de train de voyageurs, 27 ans:** « Quel est le rôle de ces visites médicales ? Trouver et éliminer le danger ». <sup>30</sup>

Pourtant, selon l'avis du médecin du Département de pathologie et d'aptitude professionnelle du Centre scientifique clinique OAO « RŽD »<sup>31</sup> « il serait possible de

<sup>29</sup>Extrait de l'entretien avec un conducteur de train de la République K.. Faite à Moscou le 26 février 2014.

<sup>30</sup> L'entretien avec l'assistant de train de R. a eu lieu à Moscou le 25 décembre 2013.

<sup>31</sup>L'entretien a eu lieu à Moscou le 27 février 2014.

soigner définitivement à peu près 60 % des employés si ils s'étaient adressés aux médecins au bon moment. Au départ, les employés essaient de cacher leurs maladies, par exemple la surdité neurosensorielle, qui est une maladie professionnelle, mais une fois qu'il sont reconnus inaptes, ils commencent à chercher des preuves partout pour montrer que c'est lié à leur activité professionnelle ».

Les employés ont la possibilité d'introduire un recours auprès de la Commission centrale de médecins-experts (CVEK) afin d'obtenir un avis favorable d'aptitude professionnelle contre l'avis du VEK et du DorVEK. Chaque mois, le Département de pathologie et d'aptitude professionnelle du Centre scientifique clinique OAO « RŽD » (qui dispose de 30 lits) reçoit autour de 60 personnes souhaitant contester leur diagnostic.

Le droit de contester les diagnostics est justifié par le fait que même les autorités scientifiques reconnaissent la sévérité excessive de l'ordre qui définit les critères de l'aptitude professionnelle. De plus, les centres médicaux dans lesquels se déroulent les visites médicales ne disposent parfois pas de l'équipement technique nécessaire pour confirmer le diagnostic. Et enfin, parfois, il peut arriver qu'un médecin se trompe de diagnostic.

Une autre raison pour les employés d'engager cette commission est de gagner du temps. Pendant que la commission examine leur dossier, les employés continuent de percevoir leur salaire. Parfois les employés sont destitués de leur travail pour une période de quelques mois pour suivre une thérapie. L'avis d'aptitude définitif est pris en fonction des résultats de cette thérapie. L'employé peut utiliser cette période pour trouver un nouvel emploi en dehors de la compagnie, si il n'a pas de possibilité de travailler au dépôt. Certains employés le font pour apprendre plus de choses sur leur santé. Enfin, comme la Commission centrale est située à Moscou, certains employés en profitent pour visiter la capitale.

Ainsi, au mois de mars 2014, le département a accueilli 49 personnes de 23 à 68 ans, dont 26 personnes (53%) ont été reconnues inaptes et 14 personnes (29 %) ont été autorisées à reprendre le travail. La question demeure ouverte pour 9 personnes (18%). La commission les a convoqués à revenir dans une période de 3 à 12 mois pour faire une conclusion définitive concernant leur aptitude professionnelle.

Le travail de la Commission centrale (CVEK) est très nuancé. Les spécialistes prennent en considération la profession du malade, le caractère de sa maladie. Une analyse des décisions de la commission détruit le mythe selon lequel le seul but des médecins est de licencier le plus d'employés possible.

Comme le remarque un médecin généraliste de travail, l'atmosphère dans le département est assez tendue: *«Pour moi ce travail est trop pénible. Je voudrais partir. C'était très difficile pour moi de parler aux patients et de voir ensuite que la commission les reconnaît inaptés. Et tu connais déjà toute leur situation concernant le paiement de crédits. Dans ce département, il te faut réfléchir moins et simplement suivre les ordres. Les patients ne sont pas toujours reconnaissants. Ils sont reconnaissant surtout si tu leur donnes un certificat d'aptitude positif. Un patient qui a été reconnu inapte l'année dernière est venu ici pour nous dire qu'il partait au service militaire en Tchétchénie et que c'était de notre faute. Il ne comprenait pas que les médecins n'y sont pour rien. Et toi, tu t'occupais de lui en essayant de l'aider.*

Ainsi, paradoxalement, les employés, qui travaillent dans les conditions de travail de nuisibles, évitent les médecins. Selon l'avis de leur médecin cela est lié au fait que les employés ne se rendent pas pleinement compte du danger qui menace leur santé, ainsi que la vie des autres gens ou la sécurité des frets desquels ils sont responsables. Le médecin généraliste nous a raconté le cas de deux employés qui devaient se présenter devant la commission CVEK pour contester la décision de l'aptitude professionnelle, mais qui ont décédé pendant le trajet à cause de la crise cardiaque.

Les employés sont prêts à travailler même malgré leur problèmes de santé. Ils se battent pour rester dans la profession à tout prix. Dans la conscience d'un employé la notion de la santé personnelle se remplace par l'image des diagnostics dans son dossier médical. Qu'est-ce qui pousse les employés à négliger leur santé ?

Le spécialiste de la sécurité et de la santé au travail employé dans un des plus grands dépôts moscovites « Moskva Passagirskaja-Kourskaja » décrit le sort d'une personne reconnue inapte de la manière suivante : « Si la personne éprouve quelque troubles de la santé, si, par exemple, elle risque de perdre l'ouïe, on essaie de lui trouver un autre

emploi au dépôt, où il ne sera pas exposé à ce facteur négatif au lieu de virer. En tout cas, dans notre dépôt, c'est comme ça. »

Néanmoins le conducteur de train électrique de 51 ans après 27 ans de travail reconnu inapte ayant subi une opération non-invasive sur le cœur ne partageait pas son optimisme: *En fait, j'ai mal à la tête à cause de tout cela. J'ai ma famille. Et je suis resté sans emploi. Et maintenant tout le monde prend des crédits, parce qu'il faut bien vivre... j'essaie de demander qu'ils me laissent travailler au dépôt. Mais même si j'obtenais le poste de responsable des horaires de travail, mon salaire serait de 15 000 roubles, et moi je dois payer 12 000 par mois pour payer le crédit. Ma fille va à l'école. Ma femme travaille et touche 12 000 roubles. Je ne sais pas comment vivre. Il y a des gens qui pensent que les conducteurs sont très riches. Qu'ils peuvent mettre de l'argent de côté. En fait ils ne peuvent rien économiser. Et en plus il nous faut rénover l'appartement. »*

La perception de la situation d'un conducteur de train diesel de 44 ans est similaire à la précédente: *«C'est très facile à dire «Il a perdu sa profession à cause de contre-indication médicales». Tu travaillais de bon cœur, tu aimais ton travail. Et après 21 ans de bons et loyaux services, personne n'a plus besoin de toi. Bien sur, les médecins me donnent différentes ordonnances. Mais je suis seul avec tous mes problèmes. Je suis allé dans notre service des ressources humaines et ils m'ont dit « Où est-ce que tu veux que je te prenne ? » Nulle part ! Dans l'administration on m'a dit qu'ils disposent d'un nombre de postes très limité. 4 responsables des horaires de travail, 4 responsables de garde au dépôt. Et moi je serais numéro 5 ?*

Une question étiq ue se dresse alors. Les employés travaillent dans les conditions dont le caractère nuisible est reconnu. Leur santé est endommagée et la commission les reconnaît inaptes. Ils perdent leur salaire, leur poste, et la compagnie ne peut pas toujours garantir que l'employé ne sera pas licencié au cas où il n'y aura pas de travail plus léger au dépôt ils se trouvent donc dans une situation de précarité. Dans quels cas peuvent-ils obtenir des réparations ?

## **B. Les maladies professionnelles des membres des équipes de locomotives.**

### **1) La notion de maladie professionnelle en Russie**

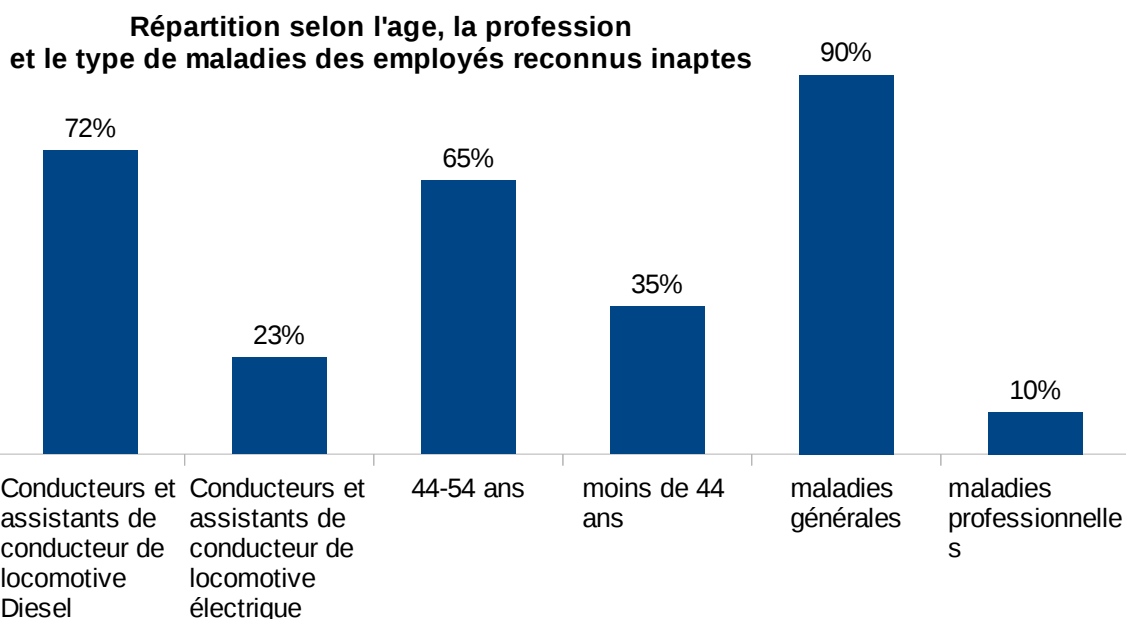
En analysant le diagramme « Répartition selon l'âge, la profession et le type de maladies des employés reconnus inaptes »<sup>32</sup>, nous pouvons saisir les tendances propres à la situation générale des chemins de fer. Au mois de mars 2014 parmi les 49 personnes qui ont quitté le département de l'aptitude professionnelle du Centre scientifique clinique de l'OAO « RŽD » il y avait 34 conducteurs et assistants de conducteur. 20 conducteurs ont été reconnus inaptes. Parmi eux il y avait plus d'employés qui travaillent sur les locomotives Diesel. Comme nous avons essayé de montrer plus haut, ce sont notamment les locomotives Diesel qui sont les plus vieilles et dangereuses pour la santé.

La répartition selon l'âge montre, que pour les employés entre 44 et 54 ans, dont l'ancienneté de travail est plus considérable, que le risque d'être reconnu inapte augmente. Le fait d'augmentation du risque pour cette catégorie est confirmé par des recherches dans le domaine de la médecine et de l'hygiène du travail. Ces recherches ont mis en lumière le fait que chez les membres de l'équipe de locomotive les troubles de santé sont observés dès les premières années de travail. Avec l'augmentation de l'ancienneté augmente le risque de développement de maladies cardiovasculaires, de troubles du système nerveux périphérique, de problème de type gastro-intestinal. L'autre conclusion : les membres des équipes de locomotive souffrent de maladies qui amènent à l'inaptitude professionnelle temporaire plus souvent que les représentants d'autres professions du même domaine.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Les diagrammes présentes dans cette partie sont faites sur la base de comptes rendus médicaux et diagnostics de sortie de 49 personnes hospitalisées au Centre scientifique clinique de l'OAO « RŽD » au mois de mars 2014.

<sup>33</sup> SOROKIN, O.N., *Problèmes sociaux et médicaux de la protection de la santé sur les chemins de fer*, Médecine de travail et écologie industrielle, 2000 travailleurs, N° 4 , p.13 – 15. KASKOV, Y.N., PODKORYTOV, Y.I. *Etat actuel et solutions aux problèmes de l'équilibre sanitaire dans le transport ferroviaire en Russie*. Hygiène et assainissement, 2012, N° 5, p.37 - 40



L'autre aspect remarquable, malgré le fait que les conditions de travail des employés contribuent au développement de différentes maladies, est que seulement un petit nombre de ces maladies peuvent être reconnues comme maladies professionnelles.

Ce phénomène est lié au fait que le diagnostic de maladies professionnelles est strictement formalisé. Différentes notions de ce qu'est une « maladie professionnelle » coexistent. Par exemple, selon la définition de l'Organisation internationale du travail, une maladie professionnelle, c'est une maladie qui s'est développée suite à une exposition à des facteurs à risques qui sont liés à l'activité professionnelle.<sup>34</sup>

La définition utilisée en Russie est donnée dans l'article 3 de la loi fédérale № 125-FZ relative à « l'assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles » : « une maladie professionnelle est une maladie diagnostiquée chez un employé dans un établissement de santé en suivant un ordre défini par la loi. L'employé doit avoir contracté la maladie au cours d'une exposition répétée à des facteurs nuisibles liés à l'exercice de sa profession. Cette maladie peut mener à l'inaptitude professionnelle provisoire ou définitive. On distingue les maladies professionnelles aiguës et chroniques ». La notion de facteur nuisible est définie par la loi №181 : « Un facteur nuisible est un facteur qui peut

<sup>34</sup><http://www.ilo.org>

amener au développement d'une maladie lorsque le sujet y est exposé de façon répétée.»<sup>35</sup>  
La liste des maladies professionnelles est classée selon la nature du facteur nuisible, celle-ci est définie par l'ordre №417Н du Ministère de la santé et du développement social.

Pourtant lors de la procédure d'établissement du lien entre la maladie et la profession, les médecins utilisent une interprétation très stricte. Les maladies professionnelles, ce sont les maladies pour lesquelles un facteur nuisible professionnel (ou des facteurs) est la cause étiologique unique ou dominante<sup>36</sup>. C'est-à-dire que dans l'approche strictement formalisée, le rôle dominant que joue les résultats est l'évaluation hygiénique du lieu de travail. Le lien entre une maladie et la profession peut être établie uniquement au cas où le niveau admissible d'un facteur ou la concentration d'une substance dans l'aire a été excédé.<sup>37</sup>

Cependant, les recherches dans le domaine de la médecine dédiées aux causes de développement des maladies, montre que le développement d'une maladie est un processus beaucoup plus complexe qu'une dépendance linéaire « une cause – une conséquence ». Comme écrit V.V. Razoumov dans son livre « Les aspects clinique dans la pratique de médecin du travail » : « Certains aspects cliniques de maladies professionnelles ne sont pas assez élaborés et restent à l'ombre de la représentation hygiéniste sur le rôle déterminant des conditions de travail dans la pathologie professionnelle (...) Ainsi, en parlant de la pathologie professionnelle, il faut parler de facteurs externes et internes, c'est à dire, de facteurs liés à la profession et facteurs individuels. Les facteurs individuels sont formés de différentes modalités. Ils sont liés à la complexion corporelle de l'individu, à son milieu écologique, au mode de vie, à ces mauvaises habitudes, à ces maladies précédentes, à l'hérédité, etc. »<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup>Selon la loi fédérale N 181 du 17 juillet 1999 (la dernière rédaction acceptée le 26 décembre 2005) « Sur les bases de sécurité et santé au travail en Fédération de Russie ».

<sup>36</sup> TSFASMAN, A.Z., *Cours de la médecine ferroviaire*, Reprocentre M , Moscou, 2009, 368 p.

<sup>37</sup>Les niveaux de facteurs nuisibles ou les concentrations maximales admissibles (valeur limite d'exposition professionnelle) sont définies par les standards de l'état.

<sup>38</sup> RAZOUMOV, V.V., *Les aspects cliniques dans le pratique de médecin de travail : tutoriel/ V.V. Razoumov, V.A. Zinchenko, E.B. Gourevitch*. Novokouznetsk, 2013, 258 p.

Dans la littérature juridique et médicale russe nous pouvons constater la différence entre « les maladies professionnelles » et « les maladies professionnellement déterminées ». En Russie la notion de la maladie professionnellement déterminée n'a pas encore obtenu de reconnaissance officielle, même si la définition de la notion « incidence professionnellement déterminée », figure déjà dans le document principal de l'hygiène de travail en Russie, le Guide R2.2.2006-05 « de l'évaluation de l'environnement de travail et du processus de travail du point de vue hygiénique. Critères et classification des conditions de travail » approuvé 29 juillet 2005 par le médecin sanitaire principal de Russie. Selon cette définition, l'incidence professionnellement déterminée c'est l'incidence (standardisée selon l'âge) de maladies générales (surtout polyétiologiques), qui tendent à l'augmentation de nombre de cas avec l'augmentation de l'ancienneté du travail dans les conditions nuisibles ou dangereuses et qui est supérieure à celle des groupes, qui ne contactent pas les facteurs nuisibles.

En même temps au niveau international, la définition des maladies professionnellement déterminées est connue depuis déjà longtemps. Selon le texte du rapport des experts de l'Organisation mondiale de la santé, faite à Genève en 1975 ce sont les maladies d'étiologie différente. L'activité professionnelle contribue à leur développement et représente un « facteur de risques ».

Ainsi, la plupart des membres de l'équipe de locomotive qui éprouvent des troubles de santé, sont atteints par des maladies dont le caractère est polyétiologique, qui se développent avec l'ancienneté de l'activité dans des conditions de travail déterminées et nuisibles pour la santé.

Les maladies professionnellement déterminées les plus typiques pour les conducteurs de locomotives sont les maladies du système nerveux (24,1 cas sur 100 pour les membres de l'équipe de locomotif et 18,4 cas sur 100 dans le groupe témoin), dystonie neurocirculatoire (6,9 contre 1,3 sur 100 cas), radiculites (15,7 cas contre 11,9), gastrite chronique (5,3 cas contre 5,2 cas) et hypertension (7,1 contre 4,3 cas sur 100).<sup>39</sup>

En étudiant la structure des causes de l'inaptitude professionnelle des employés directement liés à la circulation des trains selon le Rapport social corporatif de l'OAO

---

<sup>39</sup> TSFASMAN, A.Z., *Cours de la médecine ferroviaire*, Reprocentre M, Moscou, 2009, p.334



« RŽD » en 2012, nous pouvons constater, que la place centrale est occupée par les maladies générales (62,7%).

Parmi ces maladies générales les maladies cardio-vasculaires constituent 80,3%.<sup>40</sup> Sur 20 membres de l'équipe de locomotives reconnus inaptes par la commission CVEK au mois de mars 2014, 12 ont été atteints par ce type de maladies. Nous voudrions nous arrêter un peu plus sur l'exemple de l'hypertension.

Le rôle négatif de l'activité professionnelle des membres de l'équipe des locomotives dans le développement de cette maladie a été prouvé par des chercheurs comme E.A. Tonkova, Bondarev S.A., Vasilenko V.S., Tsfasman A.Z. et bien d'autres encore. Les facteurs psychosociaux, et notamment, le stress émotionnel, jouent un rôle déterminant dans le développement de cette maladie. Comme on l'a montré dans le chapitre précédent, le travail de l'équipe des locomotives est caractérisé par une saturation de stimulations psycho-émotionnelles dans des conditions de déficit en temps, et en situation de stress aigu, par exemple quand le train renverse des personnes ou des animaux. D'autres facteurs importants sont l'exposition au bruit, à la vibration, aux champs électromagnétiques irréguliers, le travail nocturne ou encore le manque d'activité musculaire. Le risque de développement de l'hypertension et, par conséquent, la probabilité de recevoir un avis d'inaptitude professionnelle, augmente avec l'ancienneté de travail.

Certains chercheurs, comme par exemple Kopeikin N.F., Stankevich A.I., Boeva I.A., Bondareva A.R. considèrent que l'hypertension devrait être incluse dans la liste de maladies professionnelles pour les membres de l'équipe de locomotive, malgré son caractère polyétiologique. Ils attirent l'attention sur les facteurs professionnels qui influencent le développement de cette maladie, si bien que 32 % des employés se trouvent concernés par l'hypertension. Cette maladie est parmi les raisons les plus fréquentes de l'inaptitude professionnelle. Mais pour l'instant la législation russe n'a pas élaboré les instruments permettant de prendre en considération les facteurs de risque et non seulement les données sanitaires et d'identifier le risque principal parmi les raisons des maladies. C'est pourquoi les maladies professionnellement déterminées ne permettent pas aux employés

---

<sup>40</sup> Selon le rapport corporatif et social de l'OAQ « RŽD » de 2012, page 124.

d'obtenir quelque réparation. La seule chose à laquelle ils peuvent prétendre, ce sont les recommandations générales concernant l'amélioration de leur mode de vie.

Les maladies professionnelles classiques touchant conducteurs et assistants de conducteurs sont les maladies liées aux vibrations et la surdité. La maladie ayant trait aux vibrations est provoquée par l'exposition aux vibrations locale ou générale qui sont présentes dans la cabine de la locomotive. La surdité est liée à l'exposition au bruit environnant. Selon le témoignage de médecins du département de l'aptitude et pathologie professionnelle de l'OAO « RŽD », la surdité en tant que maladie professionnelle est régulièrement constatée chez les employés.

Cependant, pour qu'une personne atteinte par une maladie professionnelle puisse prétendre à une réparation, elle doit effectuer une procédure de reconnaissance de lien entre les conditions de travail et le développement de la maladie. L'ordre de cette procédure est défini par la décision du gouvernement de Russie N 967 à la date du 15 décembre 2000. Il faut noter que c'est une procédure assez compliquée, car elle comprend la participation de différentes structures. Par conséquent, différentes difficultés peuvent apparaître aux différentes étapes de la procédure. Nous allons en donner quelques exemples dans la partie suivante.

## **2) Difficultés dans la reconnaissance des maladies professionnelles.**

Dans ce travail nous allons nous arrêter plus particulièrement sur les difficultés dans la reconnaissance de maladies professionnelles chroniques. Ce choix est dicté par plusieurs raisons. Tout d'abord, selon l'échelle de classes des conditions de travail élaborée par le Service de protection de droits des consommateurs (Rospotrebnadzor), la classe la plus répandue pour les conducteurs de locomotives est 3.2 ou 3.3 (voir l'annexe 1). Selon les définitions de ces classes les maladies professionnelles peuvent se développer avec une ancienneté de travail considérable (à peu près 15 ans pour la classe 3.2). L'autre raison est liée au fait que pendant la période où la maladie se développe, de nombreuses circonstances peuvent changer dans le contexte socio-historique (les employés dont aujourd'hui l'ancienneté est considérable ont commencé à travailler avant la chute de l'URSS et avant la création de l'OAO « RŽD »). Certes, la procédure de reconnaissance des

maladies professionnelles aiguës ou le cas d'accident de travail peut susciter des conflits entre les différents partis. Mais en prenant en compte le contrôle très sévère des actions des conducteurs avant, pendant et après le trajet, ainsi que le contrôle de l'état technique des locomotives, il est plus facile d'établir des liens entre les causes et les conséquences que pour une maladie qui se développe pendant une période temporaire plus large. Enfin, le choix est dicté par le matériel, que nous avons réussi à collecter.

Ainsi, selon la décision du gouvernement de Russie №967 à la date du 15 décembre 2000, la procédure de reconnaissance de maladies professionnelles chroniques est effectuée en plusieurs étapes. Nous allons décrire la procédure par rapport aux membres de l'équipe de locomotive.

Les difficultés peuvent apparaître dès le premier stade. Dans le cas des membres de l'équipe de locomotive la procédure commence dans la polyclinique à laquelle est attaché le dépôt où travaille l'employé. Il peut s'y adresser bénévolement. Mais dans la plupart des cas, les maladies professionnelles sont découvertes lors de l'examen médical obligatoire effectué par les commissions d'aptitude professionnelle locales (VEK). La méfiance des employés par rapport aux médecins et la crainte de perdre leur poste les poussent à éviter le contact volontaire avec les médecins liés à leur travail.

Il est certain, qu'à ce niveau beaucoup de choses dépendent des médecins. Parfois ils ne peuvent pas identifier les premiers symptômes des maladies professionnelles par manque de connaissances dans le domaine de la médecine ferroviaire. Parfois le diagnostic n'est pas établi à cause de l'insuffisance de temps réservé aux examens médicaux. L'insuffisance de données recueillies pendant les examens médicaux peut également empêcher d'établir le diagnostic.<sup>41</sup> Mais souvent même si le médecin propose à l'employé d'engager la procédure de reconnaissance de maladie professionnelle, les employés refusent.

Selon l'avis d'un assistant de conducteur de train de 27 ans, le travail reste prioritaire pour les employés : «... en général on ne t'interdit pas de prouver [que ta maladie est lié au travail]. Ils ne disent pas «tu es malade, ce n'est pas à cause de nous ». Par contre en

---

<sup>41</sup>IGNATOVA, E.N., CIROULINE, A.V., NIZIAEVA I.V., SIMONOVA N.I. *Analyse de la qualité des examens médicaux périodiques à Moscou selon les résultats de l'enquête auprès de médecins*. Matériaux de XIIème congrès « Profession et santé », Moscou, 27-30 novembre 2013.

général les gens se bagarrent pour ne pas perdre leur poste. Ils vont en jugement pour prouver que la conclusion médicale est incorrecte et pour continuer à travailler. ».

Le manque d'information sur la procédure, sa complexité et l'absence de garantie de succès peuvent également arrêter certains employés. Un conducteur de la région de S. a exprimé sa perception de la procédure d'une manière suivante : « C'est trop difficile à prouver, il faut collecter plein de papiers différents. Difficile de prouver... Il faut prouver quelque chose aux prud'hommes... Je connais des gens qui ont essayé de le prouver mais ils n'ont pas réussi. La plupart d'entre eux avaient des maladies cardiaques, mais il y avait aussi des gens qui étaient atteints de surdité».

L'efficacité du traitement de la surdité neurosensorielle est limitée. Et la mesure la plus importante à prendre reste de réduire le contact avec le bruit. C'est-à-dire que cette maladie est incompatible avec le travail des membres de l'équipe de locomotive et mène à l'inaptitude professionnelle. Par conséquent, les employés essaient de la cacher. Cette tendance préoccupe les spécialistes dans le domaine de la médecine ferroviaire. Le chef du département de l'aptitude et pathologie professionnelle de L'hôpital clinique central №1 de l'OAO « RŽD » A.Z. Tsfasman considère que les employés se préparent eux-mêmes un piège.

#### **Encadré 6**

**De l'entretien avec Anatoly Tsfasman publié au journal « Goudok » le 5 août 2013 <sup>42</sup>:**

« La détection insuffisante de maladies professionnelles sur le réseau ferroviaire reste un problème sérieux.

Dans le transport ferroviaire 40 % des lieux de travail aux facteurs nuisibles... C'est beaucoup, mais moins que dans les autres domaines industriels. En comparaison avec des pays développés, nos nombres de maladies professionnelles détectés sont inférieures.

Cela ne veut pas dire que nos conditions de travail sont meilleures. (...) Néanmoins par rapport aux années 80 et au début des 90, il y a 4 fois plus de maladies identifiées.

Le problème c'est que les employés ne veulent pas reconnaître leur

<sup>42</sup>TSFASMAN, A.Z., «L'ennemie pour soi-même », journal quotidien « Goudok » №134, 5/08/2013.

inaptitude professionnelle. Parmi les maladies les plus fréquentes on remarque la surdité neurosensorielle. Cette maladie se développe lentement. (...) Mais le diagnostic est établi avant l'inaptitude professionnelle. Quand le médecin annonce à l'employé qu'il y a des signes de la surdité, l'employé est prêt à tout pour éviter ce diagnostic. Il espère ainsi prolonger sa vie professionnelle. Mais c'est une idée erronée. Les moyens objectifs permettront de découvrir la progression de la maladie lors de l'examen suivant. Dans ce cas le médecin est obligé d'établir le diagnostic. Mais la vie réelle est plus compliquée. Parfois le médecin cède aux demandes des employés et ne le fait pas. Juridiquement c'est incorrect. Mais il doit prendre soin de la santé psychologique du malade, car les maladies professionnelles ne menacent pas la vie de l'employé. Il prend donc en considération l'opinion du malade. Cela n'est pas une question simple.

Si le diagnostic préalable a été établi, la policlinique à laquelle le dépôt est attaché doit mettre au courant l'employeur (le responsable du dépôt) et le département local de Rospotrebnadzor. Cela doit être fait dans les 3 jours qui suivent.

L'employeur doit en l'espace de 10 jours créer une commission d'investigation de cette maladie professionnelle. Celle-ci est composée d'un représentant de l'employeur, d'un ingénieur de la sécurité et de la santé au travail, d'un représentant du syndicat, ainsi que d'un médecin généraliste de travail. La commission est présidée par le médecin sanitaire principal du centre local du Rospotrebnadzor. Le malade peut également intervenir dans les activités de la commission. A la fin de cette investigation le médecin sanitaire doit saisir une description hygiénique des lieux de travail du malade.

Notamment cette description joue un rôle très important dans le processus. La réussite de la procédure dépend pour beaucoup de l'exhaustivité de ce document. Ce document est fait selon l'ordre de Rospotrebnadzor à la date du 31.03.2008 N 103 « Sur l'approbation de l'instruction de l'élaboration de la description hygiénique des conditions de travail de l'employé au cas de la présomption d'une maladie professionnelle ».

Selon l'ordre №103 cette description doit comprendre les caractéristiques de tous les facteurs nuisibles auxquels a été exposé l'employé, ainsi que l'information sur son régime de travail et de repos. Les concentrations de substances et les niveaux de facteurs nuisibles

sont donnés selon les résultats des évaluations régulières.<sup>43</sup> Ses données doivent refléter l'état des lieux de travail de l'employé pour une période autant longue que possible. Elle doit également contenir les informations concernant le EPI utilisés. Au cas où l'employé a travaillé dans plusieurs entreprises pendant sa vie professionnelle, la commission peut chercher des données complémentaires auprès de ces entreprises. La commission peut également recourir aux témoignages de collègues du malade. La commission étudie également toute sorte de documentation qui peut aider à l'investigation.

Ensuite le représentant du Rospotrebnadzor transmet la description du lieu de travail du malade dans la polyclinique qui a fait la demande. La polyclinique délivre à l'employé une ordonnance pour le centre de pathologie et aptitude professionnelle.

La compagnie OAO « RŽD » dispose de 10 centres de pathologie professionnelle dont le principal est situé à Moscou à L'hôpital clinique central №1. Seulement après la consultation avec les spécialistes de centre de la médecine professionnelle le diagnostic préalable peut être confirmé ou rejeté. À part la description de conditions de travail, l'employé doit présenter un dossier de documents sans lesquels son cas ne peut pas être pris en compte.

Ce dossier doit contenir une copie de livret de travail qui permet de voir le parcours professionnel de l'employé et d'évaluer son ancienneté. Relevé de son dossier médical, les données sur sa santé reçues lors des examens médicaux à partir du premier examen. Il faut noter que parfois les employés dont l'ancienneté de travail est considérable ont du mal à trouver les données sur leur état de santé au début de leur carrière. Par exemple, un conducteur de train de voyageurs de 48 ans, que nous avons interrogé a essayé de trouver les résultats de son premier examen médical nécessaire pour rentrer dans la profession. Il voulait faire une copie pour l'avoir au cas de besoin. Mais il n'a pas réussi à trouver sa carte. Pourtant, comme la procédure de confirmation du diagnostic est strictement formalisée, manque de données peut amener au rejet.

Analysons quelques cas de personnes atteintes par la surdité. Au mois de mars 2014 parmi les 4 patients du département de pathologie professionnelle que nous avons visité parmi les

---

<sup>43</sup>Au cas où l'évaluation du lieu de travail n'a été réalisé avant, les membres de commission mesurent tous les facteurs eux-mêmes.

4 personnes atteintes par cette maladie seulement pour une personne le caractère professionnel de la surdité a été confirmé.

Il faut dire que pour que la surdité soit reconnue maladie professionnelle, l'employé doit avoir une ancienneté de travail considérable et prouver l'absence d'autres maladies qui puissent amener à la perte d'audition (par exemple, des otites).

Ainsi, dans le compte rendu d'hospitalisation d'un conducteur d'autorail nous lisons : « Monsieur B., 52 ans, a travaillé comme assistant de conducteur et ensuite comme conducteur du train Diesel: 1982 – 1985. 1985 – 1987: mécanicien en réparation de matériel roulant, 1987-1988: électricien d'automobile; 1988-1989: mécanicien en réparation de l'équipement de chaudière; 1989-1992: électricien d'automobile; 1992-1994: assistant de conducteur de train Diesel; 1994-1995: mécanicien, électricien; 1995-2000: agent d'entretien du réaux ferroviaire; 2000-2005: assistant de conducteur d'autorail; 2005-2009: conducteur de draisine; à partir de 2009: conducteur d'autorail. Ancienneté professionnelle totale 32 ans; dans la profession de conducteur d'autorail et conducteur de la draisine: 13 ans. Selon les résultats de la description du lieu de travail selon les conditions de travail N°3 du 08.02.2013: le niveau de bruit est 83 dB (le niveau admissible 80 dB). (...) Selon l'évaluation générale, les conditions de travail du conducteurs d'autorail sont évalués comme nuisibles de la classe 3.1. »<sup>44</sup>

Cependant cet employé a du venir dans le centre de pathologie professionnelle deux fois pour que le caractère professionnel de sa maladie soit confirmé. Ainsi, lors de la première expertise l'employé n'a pas fourni les données concernant l'évaluation hygiénique de ses lieu de travail avant 2010. De facto, la conclusions de la commission fut la suivante : « Diagnostic clinique, final, principal : surdité neurosensorielle bilatérale ,perte d'audition considérable, maladie générale.(...) Pour une nouvelle expertise il est nécessaire d'accorder les données sur le niveau de bruit pour les lieux de travail, qui représente un risque professionnel avant 2010 (pour 10 ans minimum), ainsi que les copies des audiogrammes avant 2010 ». Si il est impossible de présenter les documents nécessaires, l'employé ne pourra pas prétendre à des réparations. Il nous faut donc conclure de cette façon : le long contact avec l'industrie n'est pas un élément suffisant pour la confirmation du diagnostique.

---

<sup>44</sup>Le système de classes de conditions de travail est décrite dans l'annexe 1.

L'autre cas montre que même si l'employé atteint de surdité peut démontrer que le niveau de bruit et de vibration excède le niveau établi par les standards hygiéniques sur son lieu de travail, cela ne garantit pas que sa maladie sera reconnue comme professionnelle. Les analyses médicales plus précises peuvent montrer que la surdité est une maladie de l'oreille à caractère polyétiologique. Selon le dossier médical, monsieur G. (51 ans) a travaillé comme assistant de conducteur et ensuite comme conducteur de train diesel du 1998 jusqu'au 2003. A partir de 2003 jusqu'à maintenant il travaillait comme assistant de conducteur et conducteur de train électrique. Ainsi, il a exercé ce métier de membre de l'équipe de locomotive pendant 16 ans. Selon la description de son lieu de travail, ses conditions de travail ont été évaluées comme nuisibles de la classe 3.2. L'intensité du bruit dans la cabine de la locomotive excédait les normes de 5 dB. Le niveau de la vibration a été équivalent à 206 dB, tandis que le niveau admissible hygiénique est égal à 115 dB. Néanmoins, l'expertise a établie que la cause de la perte de l'audition de cet employé est lié à une forme de l'otosclérose. Cette maladie a une étiologie génétique ou infectieuse et ne fait pas partie de maladies professionnelles. L'employé ne peut pas donc prétendre à une réparation.

Au cas où le diagnostic de la maladie professionnelle est confirmé, le centre de pathologie professionnelle délivre à l'employé une ordonnance pour « L'expertise médico-sociale ». Cette expertise est effectuée par l'organisation qui porte le même nom. L'ordonnance est livrée par l'organisation selon le lieu de résidence de l'employé. A ce moment les médecins évaluent le degré de perte de l'aptitude professionnelle de l'individu. Et le montant de la réparation que va recevoir l'employé va dépendre de ces résultats.

Mais parfois même après la confirmation du diagnostic par le centre de pathologie professionnelle, l'employé peut se heurter à nouveaux problèmes. Ces problèmes peuvent être liés au fait que la compagnie refuse de reconnaître que la maladie professionnelle s'est développée pendant le travail de l'employé dans cette entreprise. Cette situation n'est pas typique pour les conducteurs de trains, mais elle a lieu dans le cas des employés des filiales de l'OAO « RŽD », comme, par exemple, les usines de réparation des wagons. Ces usines qui avant la création de l'OAO « RŽD » appartenaient à un système unique du Ministère des voies de communication ont été externalisées. Actuellement, la compagnie reste propriétaire de ces usines, mais elles ont obtenues le statut d'usines



indépendantes. Ce qui est important du point de vue de la reconnaissance des maladies professionnelles, les usines externalisées n'héritent pas des obligations de ses prédécesseurs vis-à-vis des employés.

Pour illustrer cette idée nous pouvons évoquer le cas d'un soudeur de l'usine de réparation des wagons située à Tambov. Le centre de pathologie professionnelle a confirmé qu'il était atteint par une maladie professionnelle des poumons, lié à une l'exposition prolongée à l'aérosol fibrogène. Cependant son ancienneté de travail à l'usine après son externalisation a été égale à 1 mois et 14 jours. Par conséquent la direction de l'usine a refusé de confirmer son lien avec cette maladie et renvoyé le malade à son employeur précédent, c'est à dire à la compagnie OAO « RŽD ». Ainsi, l'employé a été impliqué dans une chaîne de procès verbaux avant d'obtenir le document nécessaire pour l'obtention de la réparation.

La procédure de reconnaissance de la maladie professionnelle est d'une certaine manière une épreuve d'endurance qui ne garantit pas nécessairement de succès. Certains employés évitent cette procédure autant que possible par peur de perdre leur poste et ne pas obtenir la compensation en retour. La procédure est strictement formalisée. En ce qui concerne les conducteurs de locomotive, dans la plupart des cas les obstacles se dressant face à la reconnaissance de la maladie professionnelle peuvent être liés au manque d'informations sur les conditions de travail de l'individu ou par le fait, que les conditions de travail ne sont pas les seuls facteurs qui provoquent la maladie. Ainsi, parmi toutes les personnes reconnues inaptes seulement un petit nombre d'employés peuvent prétendre à des compensations. Quel sort attend les autres employés qui doivent abandonner leur poste pour des raisons médicales?

### **C. Les garanties sociales des employés**

Il existe donc trois scénarios concernant l'état de santé de l'employé au cours de son activité professionnelle.

## 1) Les réparations garanties par l'État.

**Selon le premier scénario** l'activité professionnelle n'endommage pas la santé de l'individu. Il est reconnu apte après les visites médicales annuelles et il peut continuer à travailler comme conducteur ou assistant de conducteur. L'employé reçoit des compensations aux conditions de travail nuisibles. Il a également le droit de partir à la retraite à l'âge de 55 ans (5 ans plus tôt que les autres actifs en général). La retraite de l'employé est versée par le Fonds retraite. Le montant de la retraite est définie selon les normes indiquées par la loi qui porte sur « les pensions de retraites en Fédération de Russie ». La formule de calcul du montant de la retraite dépend de la date de naissance de l'individu (avant 1967 et après 1967).

Le montant de la retraite peut être augmenté grâce aux versements que les employés effectuent auprès de fondations de retraites privées, par exemple à la fondation de retraite corporative de OAO « RŽD », « Blagosostojanie ». Le montant moyen de la retraite payée par cette fondation est de 4 774 roubles<sup>45</sup>.

Pourtant, parmi les employés interrogés domine une certaine méfiance par rapport à l'idée de placer son argent dans cette fondation. Les employés qui ont encore beaucoup de temps avant la retraite ont peur de s'engager dans un projet aussi long, car ils ont peur de changements possibles dans la société qui pourrait amener à la perte de toute la somme. Les employés dont l'âge est proche de la retraite et qui ont vécu la chute de l'Union Soviétique avec la perte corrélative de leur pension, sont également très sceptiques sur ce sujet. Cependant, les versements auprès de la fondation « Blagosostojanie » sont obligatoires pour tous les employés. Les tentatives d'arrêter le versement des mensualités sont vaines selon les témoignages collectés. En insistant sur le caractère corporatif de ce programme, les responsables expliquent aux employés qu'il est possible d'arrêter les versements seulement en quittant l'entreprise. Le caractère obligatoire de ces versements fait douter les employés dans la crédibilité de l'organisation, même si chaque année de nouvelles personnes obtiennent cette retraite corporative. Ces tendances peuvent être illustrées par les mots d'un conducteur de 44 ans de la région de T. : « Blagosostojanie c'est obligatoire pour tout le monde. Et tu peux sortir seulement par licenciement. Je pense

---

<sup>45</sup>Selon le Rapport annuel 2012, OAO « RŽD ».

que c'est une pyramide comme « MMM »<sup>46</sup>, et quand il faudra partir à la retraite, je ne sais pas où je devrai aller chercher mon argent. Je pense que je ne suis pas le seul à me poser cette question. ».

Parmi les personnes interrogés, seulement un employé a osé arrêter de faire les versements par principe. C'était un conducteur de train de manœuvre de 25 ans de la ville N.: « *L'arnaque est partout. C'est la même chose que nos syndicats. Ceux qui devraient nous protéger prennent juste notre argent. J'ai purement et simplement arrêté de faire ces versements.* »

Selon **le deuxième scénario** le travail dans des conditions nuisibles endommage la santé de l'individu : il est reconnu inapte, car il est atteint d'une maladie professionnelle, ou bien il est victime d'un accident de travail. Dans ce cas il a droit à une réparation. La procédure d'attribution des réparations dans le cas d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle est définie par la loi fédérale N°125-Φ3 du 24/07/1998 relative à « l'assurance sociale obligatoire contre les accidents sur le poste de travail et les maladies professionnelles » (loi fédérale N°125-Φ3). Mais il est très difficile de prouver le lien entre la maladie et les conditions de travail, comme on l'a montré dans la sous-partie précédente. Le malade est confronté à des formulations imprécises dans la loi et à un grand nombre de procédures qui correspondent à une multiplicité de structures.

Dans le cas d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, l'employé assuré a le droit à une réparation. Selon l'article 8 de la loi N°125-Φ3, on distingue les types de réparations suivants :

- subvention d'inaptitude professionnelle temporaire
- versements d'assurance
- couverture de dépenses complémentaires (pour la réhabilitation médicale, sociale et professionnelle)

---

<sup>46</sup>MMM était la compagnie qui a commis le plus grand arrangement de pyramide dans La Russie dans les années 90, à l'exception possible de l'Arrangement de pyramide de gouvernement de GKO. Il a fait participer au moins deux millions de personnes et a probablement rassemblé un montant équivalent à pas moins de 1,5 milliard de dollars U.S. La compagnie a été établie en 1989 par Sergey Panteleevich Mavrodi, son frère Vyacheslav Mavrodi, et Marina Muravieva, La future épouse de Vyacheslav (le nom de la compagnie était une abréviation des trois noms de famille des fondateurs).

Tous les paiements (à part la réparation du dommage moral) sont effectués au dépens de la Fondation d'assurance sociale de la Fédération de Russie. De plus, l'employé a le droit à une réparation de dommage moral payée par la personne ayant causée ce dommage.

La personne atteinte par une maladie professionnelle a également droit à certains privilèges. Il s'agit de bons de séjours dans un sanatorium (sur le territoire de Russie ou de la CEI), à condition que la commission médico-sociale ait indiqué que cette mesure soit nécessaire dans le cadre du programme de réhabilitation. Ces bons de séjours peuvent être accordés une fois par an. Il comprend les frais de traitement, de logement, de repas, de transport, ainsi que l'argent perçu pendant le congé (égal au salaire moyen de l'individu).

La Fondation d'assurance de Fédération de Russie couvre les frais suivants : le traitement nécessaire jusqu'à la guérison ou jusqu'à la définition du degré de perte de l'aptitude professionnelle, l'acquisition des médicaments, la surveillance particulière réalisé par les membres de la famille et par les aides-soignantes, la fabrication de prothèses, l'acquisition d'appareils nécessaires à la réhabilitation et la formation complémentaire pour l'obtention d'une nouvelle profession.

En plus, si les problèmes de santé ont amené à une perte partielle ou complète de la capacité de travailler, l'individu peut prétendre, en plus des réparations payées par la fondation d'assurance, au statut d'handicapé. Une des lois principales qui éclaire cette question est la loi fédérale №181-ФЗ du 24/11/1995 (rédaction du 28/12/2013) « Sur la protection sociale des handicapés en Fédération de Russie ».

Cette loi définit une personne handicapé comme « personne ayant des troubles de santé persistants liés à une maladie, difformité ou accident, qui amènent à la limitation de son activité vitale. Ces personnes nécessitent donc une protection sociale ». La limitation de l'activité vitale est définit comme perte partielle ou complète de la capacité à se déplacer, à communiquer, à contrôler son comportement, à étudier ou à travailler.

En Russie, on distingue 3 types d'handicap selon le degré de la perte d'autonomie et d'aptitude professionnelle. Le premier degré signifie la perte complète d'autonomie. Le deuxième degré signifie que la personne garde un certain degré d'autonomie. Cependant, elle a besoin de l'aide d'autres personnes ou d'instruments spéciaux. Le troisième degré d'handicap est caractérisé par la restriction d'une ou plusieurs des fonctions de

l'organisme. La personne reste autonome et peut effectuer son activité professionnelle mais cela est accompagné par une réduction de la complexité des tâches à effectuer, par une réduction du temps de travail, et par une reconnaissance de l'impossibilité d'exercer son métier initial.

Le statut d'handicapé est attribué à la personne par l'institution qui s'appelle Expertise Médico-sociale (abréviation Russe MSE). L'ordonnance pour cette expertise est délivrée par un établissement de santé. Le degré de perte d'aptitude professionnelle est évalué en fonction des capacités professionnelles de l'employé et des qualités importantes requises pour exercer son métier initial. La perte de l'aptitude professionnelle peut être évaluée de 10 à 100%. Si la perte de l'aptitude professionnelle n'a pas été reconnue dans ces proportions, l'employé doit se présenter à une nouvelle expertise dans un délai indiqué par l'établissement.

Finalement, on peut envisager **le troisième scénario**. L'employé est reconnu inapte à cause d'un problème de santé qui figure dans l'ordre du ministère de la santé et du développement social №796 du 19 décembre 2005 « Sur l'approbation de la liste de contre-indications médicales pour les travaux directement liés au mouvement des trains et aux travaux de manœuvre ». Mais le lien entre le travail et la survenance de la maladie de l'individu n'est pas prouvée et il n'a pas encore le droit à la retraite, car son âge est inférieur à 55 ans. Cette situation est la plus typique pour ceux qui ont été déclassés pour des raisons médicales. Ce sont notamment ces gens qui se sentent abandonnés par l'employeur. Mais en parlant de réparations possibles ils n'évoquent même pas l'accès au statut d'handicapé comme un moyen de secours.

Dans ce cas, le statut d'handicapé est pourtant la seule source de réparation à laquelle pourrait prétendre l'employé. La formule pour calculer le montant de la pension de travail pour les handicapés est assez compliquée. La somme que reçoit l'employé dépend de la période pendant laquelle il a été assuré par l'employeur et de son ancienneté de travail. Cette somme ne doit pas excéder la somme de la retraite de vieillesse, mais elle ne doit pas être inférieure à 2/3 de celle-ci. Dans tous les cas, cette somme ne peut pas remplacer le salaire perdu.

Les personnes interrogées restent assez sceptiques par rapport à la possibilité d'obtenir le statut d'handicapé. Dans la plupart des cas, les employés des chemins de fer peuvent prétendre au troisième degré d'handicap. La perte de leur profession signifie une réduction considérable de leur revenu. Selon eux, dans les villes de province, il est presque impossible de trouver un poste pour une personne handicapée. De plus, le statut d'handicapé est accompagné par des recommandations pour l'emploi, ce qui fait souvent peur aux employeurs potentiels, car les handicapés ont besoin de conditions de travail spécifiques.

L'avis d'un conducteur de train de la région de S., 51 ans : *« On m'a donné pour conclusion que je n'étais pas apte à travailler comme conducteur de trains. Je suis apte à travailler comme responsable des horaires de travail ou comme conducteur-instructeur au dépôt. On m'a proposé le statut d'invalidité du groupe III. Tu dois rester en arrêt maladie 3-6 mois. Et selon ta maladie, ils te donnent ou pas le statut d'handicapé. On m'a proposé mais j'ai tout de suite refusé. Les gens avec le groupe III peuvent travailler. Mais si tu as ce statut, on te prendra nulle part. Quand je l'ai dit au service du personnel on m'a répondu que je pouvais m'en aller si j'avais ce statut. Les handicapés ne travaillent pas chez nous. La pension c'est à peu près 3 000 roubles. »*

Un conducteur de machine ferroviaire de construction, 38 ans : *« Si on te donne le IIIème groupe et qu'on ne t'interdit pas de travailler, tu peux essayer de trouver un emploi. Tu peux travailler comme gardien, par exemple, mais qui va te prendre ? Le gardien, il doit faire tout, enlever la neige, balayer, etc. Et qui va te prendre si tu ne peux rien faire, même pas enlever la neige ? Qui a besoin d'un homme malade ? Personne. On a besoin de spécialistes qui sont en bonne santé. »*

Selon la loi « Sur la protection sociale des handicapés en Fédération de Russie » l'employé a, certes, le droit de ne pas déclarer son statut d'handicapé à son employeur. Mais dans ce cas, il ne peut obtenir les conditions de travail recommandés par les médecins.

De plus, bien souvent, les maladies ou problèmes de santé liées au mouvement des trains, ne sont pas suffisamment graves pour que les gens puissent obtenir le statut d'handicapé. Par exemple, dans la liste des contre-indications, dans le cas où l'employé a eu une opération au cœur.

Il faut noter aussi que le statut d'handicapé doit être confirmé chaque année. Même dans le cas d'un accident de travail ayant conduit à la perte de quelques doigts, et malgré le fait que l'âge n'améliore en rien l'état de santé, il peut arriver que l'expertise médico-sociale enlève le statut d'handicapé d'une année sur l'autre.

## **2) Assurance contre l'inaptitude professionnelle : une solution ?.**

Dans la plupart de cas les employés ne disposent pas de somme nécessaire pour couvrir les frais liés à l'obtention d'une nouvelle spécialité, pour les dépenses liés aux services communaux, pour le rétablissement de la santé. Pour se protéger contre l'inaptitude professionnelle ou les accidents de travail, les employés peuvent recourir à l'assurance bénévole auprès d'une compagnie d'assurance privée. La seule compagnie qui propose un tel type d'assurance est la compagnie « JASO-LIFE », qui est la filiale de la compagnie « JASO »<sup>47</sup>, dont elle possède 100 % des actions. Cette filiale a été fondée le 30 octobre 2006 pour se spécialiser surtout sur l'assurance-vie<sup>48</sup>. Il faut noter qu'en 2012 une des plus grandes agences de notation russes « Expert RA » a confirmé le haut niveau de crédibilité de cette compagnie<sup>49</sup>.

La compagnie OAO « JASO » est une grande compagnie d'assurance du niveau fédéral. Elle a été fondée le 7 mai 1991 pour assurer les risques de l'ancien Ministère des voies de communication de l'URRS. Son propriétaire actuel est la compagnie OAO « RŽD ». La compagnie « JASO » fait donc partie de son infrastructure corporative. Cette compagnie est un de principaux partenaires de l'opérateur de services d'assurance pour les employés de chemins de fers qui s'appelle OOO « Dorprofzachita »<sup>50</sup>.

Cette organisation effectue le choix de partenaires parmi les différents agences d'assurance. Les partenaires principaux sont les compagnie d'assurance OAO « JASO »

---

<sup>47</sup>ЖАКО (JASO) – abréviation qui signifie « Société par action d'assurance de cheminots, le nom complet de la compagnie : Société ouverte par action « Société d'assurance JASO ». Cette compagnie dispose de 51 filiales et de 153 bureaux de vents au 66 sujets fédéraux de Russie.

<sup>48</sup>La compagnie a commencé son activité à partir de 1 mai 2007. Le montant de ses actifs est égal à 700 millions de roubles.

<sup>49</sup><http://raexpert.ru/database/companies/zhaso/companynews/>

<sup>50</sup>L'opérateur d'assurance SARL « Dorprofzachita » est une filiale de l'organisation syndicale des cheminots (« Dorprofgel ») dont elle possède 100 % des actions. Créé en 2012, cet opérateur devait faciliter l'accès des employés aux différents services d'assurance et leur garantir la crédibilité de compagnies-partenaires.

(OAO «ЖАКО»), dont la société OAO « RŽD » possède 100 % d'actions, et le groupe de compagnies d'assurance « SOGAZ »<sup>51</sup>.

Le programme d'assurance contre l'inaptitude professionnelle proposé par l'agence d'assurance « JASO-LIFE » aux conducteurs de trains et les assistants de conducteurs est un programme assez récent. C'est seulement en 2012 qu'il a été mis en place sur les chemins de fer de la direction de Moscou en tant que projet pilote. Et, à partir de 2013, ce programme a été appliqué sur l'ensemble de chemins de fers de OAO « RŽD ».

L'employé est assuré contre l'inaptitude professionnelle liée à des raisons médicales. Tous les mois, il doit faire un versement à la caisse d'assurance. Le montant de ces versements dépend de l'âge de l'entrée dans le programme et ne change plus après. Par exemple, à l'âge de 30 ans, c'est 504 roubles, à l'âge de 40 ans c'est 897 roubles. Dans le cas de la perte de l'aptitude professionnelle, l'employé peut obtenir une réparation de 300 000 roubles. La somme de l'indemnité peut être augmentée ou réduite (selon le montant des versements). On peut également prévoir l'indexation des sommes de l'indemnité et des versements en fonction de l'inflation. Au cas où aucun sinistre prévu par le contrat d'assurance ne survient avant l'âge de départ à la retraite, une partie de la somme peut être reversée à l'employé : 50 % de la somme pour ceux qui ont rejoint le programme à l'âge de 50 ans et 100 % si l'employé a commencé ses versements à l'âge de 20-25.

Cependant, pour l'instant ce programme a des limites. Selon le représentant du syndicat des chemins de fer de la direction de Moscou Nikolay Sinitsyn<sup>52</sup>, l'initiative de la création d'un tel programme est venue des conducteurs et des assistants de conducteurs eux-mêmes. Néanmoins, elle suscite des doutes chez une partie des employés. Actuellement, sur les chemins de fer il y a à peu près 125 262 conducteurs et assistants de conducteur. Mais pour l'instant, seuls 1932 participent à ce projet<sup>53</sup>. Quels sont les limites de ce programme ?

Tout d'abord, il ne faut pas oublier que ce programme est assez nouveau. Comme écrit la correspondante Natalia Mikhaleva dans le journal quotidien « Goudok », les employés reçoivent l'information sur ce programme en fonction de la position de chefs d'unités syndicales dans chaque dépôt. Elle remarque que le moyen le plus efficace pour persuader

<sup>51</sup>SOGAZ : Groupe de compagnies d'assurance de « Gazprom » (le principal exportateur du gaz et du pétrole en Fédération de Russie).

<sup>52</sup>Koval S., «L'assurance contre l'inaptitude professionnelle va s'étendre sur tous les employés », journal « Goudok », 14/11/2012.

<sup>53</sup>Mikhaleva, N., « L'arrière-pays protégé », journal quotidien « Goudok », №7, 28 février 2014.



les employés est la conversation. Par conséquent, dans les dépôts ou ces responsables ne sont pas assez actifs, le nombre d'employés inscrits est très bas. C'est le cas, par exemple, sur la branche des chemins de fers du Sud où il y avait seulement 4 assurés vers le mois de février 2014.

Il faut dire également que pour pouvoir participer à ce programme, il faut être inscrit au syndicat. Rappelons, que les membres du syndicat doivent effectuer des versements mensuels correspondant à 1 % de leur salaire. La personnalité du chef de l'unité syndicale est aussi importante, car la confiance des employés envers le syndicat dépend de lui. Ainsi, un conducteur de train de remarquer le changement dans l'attitude des employés par rapport au syndicat après l'arrivée d'un nouveau chef d'unité : *« L'ancien chef ne faisait rien et tous le monde a quitté le syndicat. Mais le nouveau chef, il travaille vraiment. Il fait vraiment son travail. Et tout le monde est revenu. Je le respecte vraiment »*. Pendant les entretiens que nous avons effectué, nous avons souvent entendu exprimer l'opinion que les profits apportés par le syndicat ne correspondent pas à la somme du versement. L'avis d'un employé du service d'entretien du réseau ferroviaire (36 ans) résume la représentation la plus courante de l'activité du syndicat : *« Moi, je paye au syndicat tous les mois 1 500 roubles, mais le syndicat me donne comme cadeau pour une fête nationale juste 500 roubles. Je travaille depuis 1999 ! Les cadeaux de Nouvel an pour les enfants que le syndicat nous donne c'est une petite boîte de bonbons ! Je suis passé au magasin et j'ai vu le même cadeau pour 350 roubles. Mais moi, je paye 1 500 roubles tous les mois. Où est-ce que le syndicat met cet argent ? J'ai décidé à partir de cette année de quitter ce syndicat. Est-ce que pour cet argent je ne suis pas capable de faire un bon cadeau à mon enfant ? »*

Un autre exemple de l'absence de confiance envers les syndicats vient d'un entretien avec un conducteur de train électrique de T., de 44 ans : *« T. : Les syndicats, ils ne nous protègent pas. Même en cas d'accident de travail, ils essaient de prouver que l'employé s'est blessé à la maison ! »*

L'autre raison pour laquelle les employés se méfient de ce programme est leur salaire. Comme nous avons déjà remarqué, le montant totale du salaire est assez instable. Le salaire des employés reste assez instable à cause du système des primes. Par exemple, si un employé manque un cours technique au dépôt et n'amène pas de justificatif, il sera privé de

100 % de la prime. Certaines parties de la prime peuvent être enlevées au cas où l'employé ne respecte pas les instructions ou les indications liées à la sécurité de circulation ferroviaire. L'employé de la région de T. décrit la situation d'une manière suivante : « *Notre travail est ingrat. Tout le monde dit : Voilà, les conducteurs gagnent beaucoup. Mais qu'est-ce qu'on gagne ? On nous coupe des bouts de notre salaire partout. La moindre faute suffit. La rémunération est effectuée d'une manière horrible. Ce mois-ci, on reçoit un bon salaire, ce mois-là, rien du tout. On n'arrive pas à mettre de l'argent de côté. Le syndicat ne fait rien du tout.* »

Selon une information publiée sur le site officiel de la compagnie, le salaire moyen est égal à 39 000 roubles<sup>54</sup>. Les employés doivent effectuer des versements pour la participation au syndicat, des versements pour la fondation de retraite corporative « Blagosostojanie » qui est obligatoire. Le versement pour cette fondation varie selon l'âge de l'employé. Par exemple, à partir de 45 ans, ce versement doit être égal à 4,2 % du salaire<sup>55</sup>.

Ainsi, beaucoup d'employés qui sont à un âge proche de celui de la retraite considèrent que le montant des versements mensuels est trop élevé. La somme de base pour les employés de 45 ans est égal à 1 254 roubles. Mais le montant de versement mensuel augmente si le risque d'être reconnu inapte est élevé.

Les détails concernant le montant du versement sont définies par le document « Programme d'assurance des employés du transport ferroviaire », approuvé par le PDG de la compagnie « JASO-LIFE » E.B. Basov le 9 janvier 2013. Selon le point 2.5. de ce programme « au cas où la personne assurée est atteinte par des maladie chroniques, a des mauvaises habitudes, ou pratique un sport extrême, les coefficients spéciaux doivent être appliqués au tarifs de base ». Les coefficients varient de 1,1 à 10, mais ne peuvent pas excéder 10. Ainsi, par exemple selon le tableau de coefficients, on attribue à l'hypertension le coefficient 1,5. Pour les jeunes employés qui n'ont pas de maladies chroniques, les frais d'assurance ne sont pas élevés. Pourtant, souvent, ces jeunes employés ne pensent pas aux problèmes de santé possibles. Ainsi un employé du service de manœuvre de 25 ans a commenté la situation de la manière suivante : « *Je ne connais pas ces programmes... Je n'ai pas peur.* ».

---

<sup>54</sup>Selon la publication « V 2013 godu OAO "RZHD" na vypolneniye obyazatel'stv, predusmotrennykh Kollektivnym dogovorom, napravilo okolo 104 mlrd rubley » du 18/12/2013, <http://RZHD.ru>.

<sup>55</sup><http://npfb.ru>

Mais pour les employés qui ont actuellement un âge proche du départ à la retraite, et qui dans la plupart des cas sont atteints par plusieurs maladies chroniques, le montant du versement est considérablement augmenté par ces coefficients. Ce défaut du système a été évoqué par le chef de l'unité syndicale du dépôt d'Orenburg Sergei Skorobogatov : « *La catégorie des membres de l'équipe de locomotive de 45-50 ans reste sans protection. Pourquoi ? Si l'employé travaille depuis longtemps, ça veut dire qu'il a des maladies chroniques. Chaque maladie chronique, c'est un coefficient supplémentaire. Ainsi, pour certains employés le montant du versement atteint 9 000 roubles. Donc, ils refusent. Sur 1 100 membre des équipes de locomotives nous avons 30 % d'employés âgés, qui connaissent une telle situation. Certains souffrent de surtension, certains de troubles de l'ouïe ou de gastrites. Le coefficient pour eux est trop élevé. Ils ne peuvent pas payer plus de 4 000 roubles par mois.* »<sup>56</sup>

Parmi les 20 employés qu'on a interrogé, personne n'était assuré par ce programme. Les employés ne disposaient pas d'information exacte concernant la participation à ce programme.

Voici l'opinion d'un conducteur de train de la région de T., qui a passé 22 ans sur les chemins de fer, et est aujourd'hui, âgé de 44 ans : « Je n'ai pas pensé à l'assurance. Il faut que ce soit plus clair. Contre quelles maladies de la liste tu es assuré. Si tu perds ton travail à cause d'une autre maladie, toi, tu paies, mais eux, ils ne te rendront rien. Les conditions d'assurance ne sont correctes ! C'est ça le problème ». Alors, même si le problème est connu, pour l'instant, il reste irrésolu.

Il est très important de faire figurer la liste de toutes les maladies d'une manière claire lors de la conclusion du contrat, même si cela augmente le coefficient supplémentaire, car sans cela, la compagnie peut refuser le paiement de la réparation. Il est nécessaire de prévenir la compagnie d'assurance dès qu'une nouvelle maladie est identifiée. Le quotidien « Goudok » a publié un article qui raconte un cas de pareil refus. Il en résulte que les employés ont peur de perdre leur argent.

#### **Encadré 7**

*Klotchkov A.I. (dépôt Briansk 2), reconnu inapte par la commission VEK n'a pas reçu l'indemnité de la compagnie d'assurance. La cause du refus a été liée au fait qu'il a fourni une information incomplète concernant les maladies dans*

<sup>56</sup>Pavlova, I., *Polis dostupnosti*, <http://rosprofzhel.ru>, du 5 mars 2014.

*sa demande. Ce conducteur avait une bonne réputation dans son dépôt. Par conséquent l'organisation « DorProfZachita » lui a versé une aide matérielle de 100 milles roubles comme couverture de frais de traitement.*

*Selon l'article de Julia Mygyeva « Protection des membres de l'équipe de locomotives », publié dans le journal quotidien « Goudok » le 15 mars 2012.*

En plus dans certains cas, la personne ne peut être assurée par ce programme. Ce sont premièrement, les personnes dont le départ à la retraite doit avoir lieu dans moins de 24 mois. Deuxièmement, les personnes séropositives ou atteintes par le virus du Sida qui appartiennent à la même catégorie. Troisièmement, les personnes atteints par les maladies oncologiques pernicieuses. Ensuite, ce sont les employés qui suivaient déjà un traitement dans la période de la conclusion du contrat. Et finalement, ce sont les employés pris en charge par les dispensaires antituberculeux, psycho-neurologiques et toxicologiques. C'est à dire que ce programme ne peut venir en aide aux personnes déjà atteintes par une maladie.

Dans le deuxième chapitre nous avons montré le double rôle des visites médicales obligatoires auxquels sont soumis tous les employés liés à la sécurité de la circulation ferroviaire. D'un côté ces visites médicales permettent d'identifier les maladies à un stade précoce. Mais d'un autre côté, c'est une source du stress constant pour les employés, car de ces examens résulte leur possibilité ou non de continuer à exercer leur métier. Par conséquent, les employés se méfient des médecins. Ils considèrent que les exigences par rapport à leur santé sont trop élevées. La compagnie OAO « RŽD » finance l'existence d'un Centre Scientifique Clinique où les spécialistes cherchent des moyens pour préciser les exigences quant à la santé des employés, et élaborent de nouveaux modes de protection.

La perte d'aptitude professionnelle pour des raisons médicales laisse les employés dans une situation précaire. La perte de poste signifie pour eux une réduction considérable de revenu. Cela concerne surtout les employés qui devraient partir à la retraite au bout de 5-7 ans. Il est plus difficile pour eux de trouver un nouvel emploi d'autant plus que leur santé est endommagée. Le système existant actuellement en Russie prévoit des compensations payées par l'organisation publique « Fondation d'assurance de Fédération de Russie » seulement dans le cas d'une maladie professionnelle. Pourtant la liste de maladies

professionnelles de conducteurs de trains contient seulement deux maladies : la maladie des vibrations et la surdité neurosensorielle. La reconnaissance de ces maladies est strictement formalisée. La plupart des employés ne peuvent donc pas prétendre à une compensation. Pour résoudre ce problème, la compagnie a mis en place le système d'assurance bénévole contre l'inaptitude professionnelle. Mais ce système n'est pour l'instant pas capable de protéger ce même groupe d'employés à l'ancienneté de travail considérable. Le versement qu'ils devraient faire chaque mois serait trop élevé, car le montant de ce versement dépend du risque de l'employé de perdre son emploi. Plus le risque est élevé, plus élevé est le montant.

## Conclusion

La recherche effectuée a été consacrée à l'analyse de la politique de responsabilité sociétale de la compagnie publique OAO « RŽD ». Plus particulièrement nous nous sommes intéressés aux mesures de protection de la santé et du bien-être des membres de l'équipe de locomotive et aux limites de ces mesures. Au cours de cette recherche nous avons essayé de savoir pourquoi les employés ayant obtenu un avis d'aptitude professionnelle défavorable après 20-30 années de travail se sentent abandonnés face à leur précarité, alors que la compagnie dispose d'un système de sécurité et santé au travail qui correspond à toutes les exigences de la législation russe et se positionne comme un employeur à responsabilités sociétales. Au cours de notre recherche nous avons établi que le fonctionnement des mesures de protection de l'employé est rendu moins efficace par trois aspects.

Le premier aspect renvoie à la position occupée par les membres de l'équipe de locomotive. Ces employés, qui aujourd'hui représentent le groupe le plus précaire, ont commencé à travailler à l'époque soviétique quand la notion de chômage n'existait pas, quand le travail de conducteur de train était très prestigieux. L'état prenait alors en charge toutes les garanties sociales. Mais l'époque a changé. Aujourd'hui la classe ouvrière a perdu son statut d'élite. La baisse de prestige de la position de l'employé se manifeste par une méfiance par rapport à ce qui pour lui est lié au patronat : les décisions des managers des hauts échelons, l'activité des syndicats et, paradoxalement, les médecins.

Il faut noter qu'une partie considérable d'employés ne se rendent pas compte qu'ils sont exposés aux facteurs nuisibles qui peuvent endommager leur santé et que ce risque augmente avec leur ancienneté de travail. Par conséquent un mode de vie sain ne représente pas une priorité pour eux. Dans la plupart de cas les employés perçoivent les examens médicaux réguliers d'une manière négative. Cette perception négative est renforcée par des défauts dans l'organisation de ces examens : les employés passent des heures dans des files d'attente, souvent les polycliniques sont situées loin de leur lieu de travail ou de résidence. Ils souffrent du manque de temps réservé par la compagnie à cet examen, etc. Même la possibilité de fréquenter gratuitement les centres sportifs ou les centres de réhabilitation sont vécus comme des tentatives de l'employeur de réduire le

temps libre de l'employé. Cette méfiance par rapport à l'employeur est renforcée par les défauts qui persistent dans les conditions de travail.

Ainsi, nous pouvons passer à l'autre problème qui influence la réalisation de la politique de RSE. Ce problème est lié au cercle vicieux créé par le système de compensations pour le travail dans des conditions nuisibles. La compagnie OAO « RŽD» a construit un système de sécurité et de santé au travail qui correspond à toutes les exigences de la législation Russe. Les employés reçoivent les EPI qui correspondent aux standards de l'état, on organise les cours pour enseigner aux employés, les lieux de travail sont régulièrement évalués en matière de facteurs nuisibles. Ces évaluations permettent, certes, de mieux gérer les risques existants, cependant elles montrent que le nombre de lieux de travail aux facteurs nuisibles reste considérable.

Parmi les facteurs nuisibles, les plus répandus restent une intensité de travail élevée, des vibrations générales, des microclimats, etc. La persistance de tels environnements de travail est liée au renouvellement assez lent du parc technique de la compagnie. Les vieilles locomotives ne correspondent plus aux standards contemporains d'ergonomie. Les sièges dans ces cabines ne disposent pas d'isolateurs des vibrations, l'isolation phonique ne peut pas garantir la protection de l'audition de l'employé. De plus, il existe le problème du déséquilibre entre temps du travail et de repos. Ce problème est surtout d'actualité pour les employés de la circulation de frets, ainsi que pour les conducteurs de trains locaux. L'employé ne sait pas quand il sera libre, ce qui l'empêche de faire des projets personnels.

Les lois existantes n'incitent pas l'employeur à améliorer les conditions de travail. Un système de compensation pour des conditions de travail nuisibles a été mis en place : congé complémentaire, départ à la retraite anticipée, suppléments égaux à 4 % du salaire. Certains employés ont, en plus, le droit à une semaine de travail réduite. Ce système paraît pratique pour les employés et pour l'employeur, mais tous les citoyens du pays souffrent indirectement. Cependant le ministère du travail est en train de préparer une loi qui devrait briser ce mécanisme.

Et finalement, le troisième problème que nous avons cerné est lié au fait que pendant toute sa carrière l'employé se trouve sous la pression d'une qualification d'inaptitude professionnelle pour des raisons médicales. Cet aspect nous renvoie à la fois à deux

composantes de la responsabilité sociétale de l'employeur. D'un côté par rapport aux consommateurs de ses services, qui sont intéressés dans la sécurité de la circulation ferroviaire. Et d'un autre côté par rapport aux employés pour qui l'inaptitude professionnelle est souvent synonyme de chômage, perte du statut social et de la destruction de leurs projets. L'inaptitude professionnelle effraie surtout les employés qui sont proches de l'âge de la retraite, car il est plus difficile pour eux de trouver un nouvel emploi aussi bien rémunéré.

Par conséquent les employés ayant peur de perdre leur poste essaient de cacher leurs problèmes de santé ou demandent aux médecins de ne pas établir un diagnostic qui implique l'inaptitude professionnelle (par exemples le stade précoce de la surdité neurosensorielle). Néanmoins, selon l'avis des médecins, il est possible de soigner la plupart de maladies ou de repousser leur aggravation à condition que le traitement soit mis en place à temps.

Le phénomène de l'inaptitude professionnelle pose des problèmes éthiques. Dans la plupart des cas la santé de l'employé est endommagée au cours de l'activité professionnelle. Très souvent, il développe une maladie professionnellement déterminée (par exemple, l'hypertension). Néanmoins, selon la législation russe, il est possible d'obtenir une compensation uniquement au cas où l'employé est atteint par une maladie professionnelle. Pour les membres de l'équipe de locomotive il existe seulement deux maladies professionnelles : la maladie des vibrations et la surdité neurosensorielle. Mais même pour ces deux maladies l'obtention de compensations est souvent liée aux difficultés. Le processus de confirmation du diagnostic de la maladie professionnelle est strictement formalisé. Le succès de la procédure dépend pour beaucoup du fait d'avoir un dossier complet et d'avoir bien rédigé tous les documents. Il apparaît que la réalité objective et la durée réelle de l'exposition de l'employé aux facteurs nuisibles restent accessoires dans cette procédure. Il est également possible qu'une maladie qui, au premier regard, ressemble à une maladie professionnelle soit en réalité est une maladie génétique ou professionnellement déterminée.

Afin de résoudre ce problème, à partir de 2012, l'employeur a mis en place un système d'assurance bénévole contre l'inaptitude professionnelle. Mais pour l'instant ce programme



n'est pas pleinement réalisé. Les jeunes employés ne voient pas la nécessité de participer à ce programme et de confier leur argent à un intermédiaire pour une longue période. Pour les représentants de la catégorie des employés la plus vulnérable, c'est à dire pour les employés ayant un grande ancienneté de travail, le montant des versements mensuels est trop élevé, car le montant de ce versement dépend du risque de l'employé de perdre son emploi qui est lié au nombre de maladies par lesquelles il est atteint. Plus le risque est élevé, plus le montant est haut.

Ainsi au cours de cette recherche nous avons mis en lumière au moins trois problèmes qui empêchent le programme de protection des ressources humaines de fonctionner pleinement. La résolution de ces problèmes permettrait à la compagnie OAO « RŽD » de contribuer plus au développement durable de l'économie de la Fédération de Russie. Le modèle envisagé dans ce travail peut, par ailleurs, être appliqué à l'analyse de la situation dans d'autres domaines de l'industrie.

## Bibliographie

### Publication

1. *Analyse des conditions de sécurité au travail à l'OAO « RŽD » en 2012 », OAO « RŽD », Moscou , 2013, p.13*
2. ARTÉMIEVA, V.V., *Évaluation des lieux de travail comme une ressource de la gestion dans le domaine du transport ferroviaire », thèse de candidat en sociologie, Saratov, 2008, 164 p.*
3. ASKENAZY P., CARTRON D., DE CONINCK F., GOLLAC M. (coord.), *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octarès, 2006.
4. BATELLIER, P., RAUFFLET, E. *Responsabilité sociale de l'entreprise*. Presses internationales Polytechnique, 2008
5. BONDAREV, S.A. , VASILENKO, V.S. *Pathologie cardiaque chez les conducteurs de transport ferroviaire*. Sibirskij Medicinskij journal, 2011, Volume 26 , № 2, Numéro 1, p. 116-121
6. BRUNO, A.-S., GEERKENS, E., HATZFELD, N., OMNÈS, C. *La santé au travail entre savoirs et pouvoirs – 19ème et 20ème siècle*. RENNES, PUR, 2011.
7. BUÉ, J. et al., « Les facteurs de risques psychosociaux au travail » Une approche quantitative par l'enquête , Sumer, Revue française des affaires sociales, 2008/2 n° 2-3, p. 45-70.
8. CHABBAL J., *Le risque invisible La non-émergence d'un problème public*, Politix, 2005/2 n° 70, p. 169-195.
9. DAVEZIES, P., *Aptitude, inaptitude, reclassement, entre droit du travail et déontologie médicale*. Médecine et travail, 2000, 183, 38-41.
10. DE CANNART D'HAMALE, E., DE WALSCHE, E., HACHEZ, N. et COOLS, P. *La Responsabilité sociale des entreprises : concept, pratiques et droit*, Éditions Vanden Broele, 2006, 334 pages
11. DECOSSE, Frédéric, *Entre « usage contrôlé », invisibilisation et externalisation. Le précarier étranger face au risque chimique en agriculture intensive*, *Sociologie du travail* 55 (2013) 322–340
12. DEMBE A.E., *Occupation and Disease: How Social Factors Affect the Conception of Work-Related Disorders*, Yale University Press, 1996.

13. DÉPLAUDE M.-O., (2003), *Les maladies professionnelles : les usages conflictuels de l'expertise médicale*, Revue française de science politique, vol. 53, no 5, octobre, p. 707-735.
14. DRULHE, Marcel, *Santé et société*, Paris, Presses Universitaires de France, 1996.
15. FASSIN, Didier, *Les figures urbaines de la santé publique*, Paris, Éditions la découverte, 1998.
16. FASSIN, Didier, *L'espace politique de la santé. Essai de généalogie*, Paris, Presse universitaire de France, 1996.
17. FRESSOZ, Jean-Baptiste, *L'apocalypse joyeuse. Une histoire du risque technologique collection L'Univers historique*, Paris, Le Seuil, 2012, 320 p.
18. DERRIENNIC F., TOURANCHET A., VOLKOFF S., (1996), *Âge, travail, santé. Étude sur les salariés âgés de 37 à 52 ans*, enquête Estev 1990, Paris, Éditions de l'Inserm.
19. FERNANDEZ, G., *Soigner le travail. Itinéraires d'un médecin du travail*, Toulouse, ERES « Clinique du travail », 2009, 256 pages.
20. HENRY, Emmanuel, *Un scandale improbable. Amiante: d'une maladie professionnelle à une crise de santé publique*, Thèse pour l'obtention du doctorat de sciences de l'information et de la communication de l'Université de technologie de Compiègne, Université de technologie de Compiègne U.F.R. sciences de l'homme et technologies, 2000.
21. HLOPONINA, M., *Les avantages pour les conditions de travail nuisible pourront être monétisés*, journal « Goudok », 2014, № 51
22. IGNATOVA, E.N., CIROULINE, A.V., NIZIAEVA I.V., SIMONOVA N.I. *Analyse de la qualité des examens médicaux périodiques à Moscou selon les résultats de l'enquête auprès de médecins*. Matériaux de XIIème congrès « Profession et santé », Moscou, 27-30 novembre 2013.
23. IZEROV, N. F., SKVIRSKAYA, G.P., *La responsabilité sociétale de l'employeur pour la santé des employés et le rôle de la médecine du travail dans les conditions actuelles*. La médecine du travail et l'écologie industrielle, № 12, Moscou, 2003, p. 1-8
24. IZEROV, N. F., *La santé de la population professionnellement active*, La médecine du travail et l'écologie industrielle, №11, Moscou, 2005, p. 3-9.
25. IZEROV, N. F., TIKHONOVA, G.I., *Problèmes de santé de la population active en Russie*. Problèmes de pronostic, №3, Moscou, 2011.

26. IZEROV, N. F., *Rôle de la pathologie professionnelle dans le système de la médecine du travail*. La médecine du travail et l'écologie industrielle, №11, Moscou, 2008, p.1-4.
27. IZEROV, N. F., *Actualisation des questions sur les maladies professionnelles*. Santé publique de la Fédération de Russie, 2013, № 2, 14-17.
28. IVANOV, S.V., ZVONIKOV, V.M., PANTELEEVA N.A., *Évaluation psychophysiologique des fonctions professionnellement importantes des machinistes souffrant d'hypertension*, Bulletin de la médecine régénératrice, 2005, № 2, p. 41-42
29. KASKOV, Y.N., PODKORYTOV, Y.I. *Etat actuel et solutions aux problèmes de l'équilibre sanitaire dans le transport ferroviaire en Russie*. Hygiène et assainissement, 2012, № 5, p.37 - 40
30. KOPEIKIN, N.F., STANKEVITCH, A.I. , MARTIAL, I.A., BONDAREV , A.R. *Cardiopathie hypertensive, maladie professionnelle des travailleurs de locomotives*. Hygiène et assainissement, 2011. -N 3.- P28- 30
31. KULISHOVA, T.V., BARANOVA, L.N., *Optimisation du traitement complexe de l'hypertension chez les membres des équipes de locomotives*. Physiothérapie. Réadaptation. Balnéothérapie. 2012, № 6 , p.30 -32 .
32. *La santé à l'international et la responsabilité sociale sont liées*, Article tiré du site d'information Globalix.
33. OMNÈS C., PITTI L., 2009, *Cultures du risque au travail et pratiques de prévention. La France au regard des pays voisins*. (en collaboration avec Laure Pitti), Rennes, PUR, 262p.
34. OSIPOVA, I.V., SIMONOVA, G.I., KALININA, I.V. , ANTROPOVA, O.N., OSIPOVA, A.G., KOMISSAROVA, E.N., SALTZMAN, A.G., *Évaluation comparative de l'importance des facteurs de risque cardio-métabolique chez les travailleurs de professions stressantes*. Thérapie cardiovasculaire et mesures de prévention, 2012 , № 3, p.53 -57
35. *Rapport corporatif social de l'OAO « RŽD » 2011* , RŽD, 2012, 181 p.
36. *Rapport corporatif social de l'OAO « RŽD » 2012* , RŽD, 2013, 181 p.
37. REYNAUD E., *Le développement durable au cœur de l'entreprise*, 2011, Dunod, Paris, 2<sup>e</sup> éd., 256 p.
38. ROSENTAL, Paul-André, « De la silicose et des ambiguïtés de la notion de «maladie professionnelle»», *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 2009/1 n° 56-1, p. 83-98.

39. ROUBEZHANSKY, P.N., L'optimisation du travail des locomotives
40. THÉBAUD-MONY, Annie, *Travailler peut nuire gravement à votre santé. Sous-traitance des risques, mise en danger d'autrui, atteintes à la dignité, violences physiques et morales, cancers professionnels*, 2007.
41. THÉBAUD-MONY, Annie, *Histoires professionnelles et cancer*, Actes de la recherche en sciences sociales 2006/3, 163, p.
42. THÉBAUD-MONY, Annie, *La reconnaissance des maladies professionnelles en France. Acteurs et logiques sociales*, Paris, La Documentation française, 1991.
43. SOROKIN, O.N., *Problèmes sociaux et médicaux de la protection de la santé sur les chemins de fer*, Médecine de travail et écologie industrielle, 2000 travailleurs, N° 4, p.13-15 .
44. SARFATI, F., WASER A.-M. *Les risques professionnels et la santé : une affaire d'expérience, d'occultation, de reconnaissance*, Sociologies pratiques 1/2013 (n° 26), p. 1-10.
45. TONKOVA, E.A., *Hypertension chez les membres des équipes de locomotives du transport ferroviaire : Facteurs de risque, particularités du développement et principaux indicateurs de l'état fonctionnel du système cardio-vasculaire et valeur prédictive*. Extrait de la thèse pour l'obtention de titre de Candidat des sciences médicales. Sciences, Perm , 2005, 29.
46. TSFASMAN, A.Z., *Les objectifs actuels de la pathologie professionnelle dans le domaine du transport ferroviaire*, La médecine du travail et l'écologie industrielle , 1995, N° 2 , p.23 - 25.
47. TSFASMAN, A.Z., *Cardiologie*, Série « Médecine ferroviaire », Moscou, 1998, 285 p .
48. TSFASMAN, A.Z., *Cours de médecine ferroviaire*, Reprocentre, Moscou, 2011, 367 p
49. TSFASMAN, A.Z., *Maladies professionnelles*, Série « Médecine ferroviaire » M.: 2000, 336 p.
50. TSFASMAN, A.Z., *La profession et l'hypertension*, Eksmo, Moscou , 2012, 130 p.
51. TSFASMAN, A.Z., ZHURAVLEVA, G.N. *Base clinique de la médecine ferroviaire*, Moscou, En deux livres: 1990, 1992.
52. VIKTOROV, V.S., KAMENSKY, N, KIRPICHNIKOV, A.B., SHAKHNAROVICH V.M., YURIEV, A.S., *Organisation du système pour la réadaptation médicale professionnelle des membres des équipes de locomotives*. Hygiène et assainissement, 2000, N° 2, c.32 -33.

53. ZORINA, T., LAVROV, U.N. *Utilisation du contrôle de la pression artérielle des membres des équipes de locomotives pendant et en dehors du trajet pour la détection précoce et la prévention de l'hypertension*. Médecine préventive, 2013, № 4 , p.31 -33

### **Les lois fédérales de la Fédération de Russie**

54. Le Code du travail de la Fédération de Russie du 30.12.2001 № 197- FZ , approuvé par la Douma le 21.12.2001 .
55. Loi fédérale du 24 juillet , 1998 № 125 - FZ « Sur l'assurance sociale obligatoire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles » (avec des changements et compléments entrés en vigueur le 01/03/2014 )
56. Loi fédérale du 17 juillet , 1999 № 181 -FZ «Sur les principes de sécurité et de santé au travail dans la Fédération de Russie » (avec les modifications faites le 20 mai 2002, le 10 janvier 2003, le 9 mai, et le 26 décembre 2005).
57. Loi fédérale du 17.12.2001 № 173 -FZ « sur les pensions de l'État dans la Fédération de Russie ».

### **Les règlements, ordres du gouvernement de la Fédération de Russie**

58. Décret du gouvernement de la Fédération de Russie du 15 décembre 2000 № 967 «Sur l'approbation de l'enquête et l'enregistrement des maladies professionnelles ».
59. Décret du gouvernement de la Fédération de Russie du 15 septembre 2005 № 569 «Sur le règlement et la mise en œuvre de la surveillance sanitaire et épidémiologique dans la Fédération de Russie ».
60. Décret du gouvernement de la Fédération de Russie du 2 février , 2006 № 60 «Sur l'approbation du règlement et sur la surveillance de la santé publique. »
61. Décret du gouvernement de la Fédération de Russie du 20.11.2008 № 870 (rédaction du Décret gouvernemental de RF le 28.06.2012 № 655) « sur l'établissement de la réduction du temps de travail, des congés payés annuels, de l'augmentation des salaires pour les employés engagés dans des travaux lourds, le travail avec des conditions nuisibles et (ou) dangereux et autres conditions de travail spécifiques».
62. Décret du gouvernement de la Fédération de Russie du 16.10.2000 № 789 «Sur l'approbation du règlement instituant le degré d'incapacité professionnelle suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ».
63. Décret du gouvernement de la Fédération de Russie du 15.05.06 № 286 « Sur l'approbation de la couverture des frais supplémentaires liés à la réadaptation médicale, sociale et professionnelle des personnes assurées qui sont victimes d'un

accident du travail ou sont atteintes par les maladies professionnelles » (dans la rédaction du 27 octobre 2008, 24 mars 2011).

64. Décret du gouvernement de la Fédération de Russie du 17 juin 2008, № 877-p « Stratégie du développement de transport ferroviaire en Fédération de Russie jusqu'en 2030 ».
65. Les décisions, les ordres des ministères et départements de la Fédération de Russie.
66. Ordre du Ministère des voies de communication de la Fédération de Russie du 5 mars 2004 № 7 « sur l'approbation du règlement relatif au temps de repos et de travail, aux conditions de travail de certaines catégories d'employés de chemin de fer directement liés à la circulation des trains» (modifié le 28 Mars 2007).
67. Ordre du Ministère de la Santé et du Développement social de la Fédération de Russie du 22 octobre 2008 № 582N «sur l'approbation de normes types concernant la fourniture gratuite de vêtements et de chaussures de travail, ainsi que d'autres équipements de protection individuelle certifiées pour les employés du transport ferroviaire de la Fédération de Russie étant soumis à des conditions de travail nuisibles et (ou) dangereuses, ainsi que pour le travail effectué dans des conditions particulières de température ou de pollution».
68. Ordre du Ministère de la Santé et du Développement social de la Fédération de Russie du 17 décembre 2010 №1122n sur l'approbation de Standards de sécurité du travail « Règlement type de fourniture gratuite aux travailleurs de produits de lavage et (ou) des moyens de détoxification» et « Fourniture des produits de lavage et (ou) des moyens de détoxification».
69. Ordre de la Fédération de Russie 26.04.2011 du Ministère de santé de développement № 342n « Sur l'approbation de la procédure de certification des postes de travail selon les conditions de travail ».
70. Arrêté du ministère du Travail de la Russie du 1 août 2012 № 39H «Sur l'approbation de nouvelles techniques pour calculer les réductions et primes aux tarifs d'assurance pour l'assurance sociale obligatoire contre les accidents du travail et maladies professionnelles. »
71. Ordre du Ministère de santé de développement du 16.02.2009 № 45H. «Sur l'approbation des règles et conditions de la livraison gratuite du lait ou d'autres aliments équivalents aux employés chargés de travaux dans les conditions dangereuses, ordonner la mise en œuvre des paiements de compensation à un montant équivalent au coût du lait ou autre aliment équivalent, et la liste des facteurs nocifs... ».
72. Ordre du Ministère de la santé et du développement du 16.02.2009, №46n . « Sur l'approbation de la liste des professions et des postes qui ont le droit de recevoir gratuitement la nutrition curative à des conditions de travail nuisibles... »

73. Ordre du Ministère de santé de développement de la Russie du 12.04.2011 № 302N (dans la rédaction du 15.05.2013 ) «Sur l’approbation de la liste de facteurs et de travaux nuisibles et (ou) des environnements de travail dangereux qui nécessitent des examens médicaux préliminaires et périodiques obligatoires, et de la procédure de ces examens médicaux obligatoires préliminaires et périodiques. »
74. Ordre du Ministère de santé de développement du 19 décembre 2005 № 796 « Sur l’approbation de la liste des contre-indications médicales pour les travaux directement liés à la circulation des trains et les travaux de manœuvre. »
75. Ordre du Ministère de santé de développement du 27.04.2012 № 417N « Sur l’approbation de la liste des maladies professionnelles »
76. Ordre du Ministère de santé de développement du 01.04.2010 № 205N. « Sur l’approbation de la liste des services dans le domaine de la médecine, pour accorder lesquelles il est nécessaire d’avoir une accréditation, et les règles de l’accréditation des organisations qui accordent les services dans le domaine de sécurité et santé au travail. »
77. L’ordre du Service fédéral pour le contrôle des droits de consommateurs et le bien-être humain du 26.04.2005 , № 385 « Sur l’organisation de monitoring sanitaire et hygiénique de la santé publique».
78. L’ordre du Service fédéral pour le contrôle des droits de consommateurs du 05.12.2006 № 383 «Sur l’approbation de l’ordre de l’information des pouvoirs publics, et des collectivités locales, sur les résultats du monitoring de la santé publique ».
79. L’ordre du Service fédéral pour le contrôle des droits de consommateurs du 19.07.2007 № 224 «Sur les expertises sanitaires et épidémiologiques, les études, les recherches, les expériences et les évaluations toxicologiques, hygiéniques et d’autres types d’évaluation».
80. L’ordre du Service fédéral pour le contrôle des droits de consommateurs du 12.11.2007 № 319 « Sur la liste des organisations qui effectuent l’expertise sanitaire et épidémiologique.»
81. L’ordre de du Service fédéral pour le contrôle des droits de consommateurs à la date du 31.03.2008 N 103 « Sur l’approbation de l’instruction de l’élaboration de la description hygiénique des conditions de travail de l’employé au cas de la suspicion d’une maladie professionnelle ».

### **Guides**

82. Guide R2.2.1766-03 «Guide de l’évaluation des risques professionnels pour la santé des employés»
83. Guide R2.1.10.1920-04 « Guide de l’évaluation des risques pour la santé de la population exposée à des produits chimiques qui polluent l’environnement ».



84. Guide R2.2.2006-05 « Guide de l'évaluation de l'environnement de travail et du processus de travail du point de vue hygiénique. Critères et classification des conditions de travail ».

### **Les décisions et les ordres de l'OAO « RŽD »**

85. Standard de l'OAO « RŽD » STO RŽD 1.20.004-2009 « Classification des actes normatifs pour la certification des lieux de travail dans les unités structurelles de l'OAO « RŽD »

86. Standard de l'OAO « RŽD » STO RŽD 15.014-2012 « Système de gestion de la SST à OAO « RŽD ». Organisation et la procédure de contrôle. »

87. Standard de l'OAO « RŽD » STO RŽD 1.15.012-2010 « Système de gestion de la SST à OAO « RŽD » «Procédure d'évaluation des lieux de travail selon les conditions de travail ». Mise en place le 1 mars 2011.

88. Standard de l'OAO « RŽD » STO RŽD 1.15.011-2010 « Système de gestion de la SST à OAO « RŽD ». Organisation de la formation ».

89. Standard de l'OAO « RŽD » STO RŽD 1.21.001-2007 « Organisation de la formation technique pour les employés de l'OAO « RŽD » (avec des changements selon la décision de l'OAO « RŽD » 03.08.2009 N 1642r )

90. Règlement type de l'OAO« RŽD » du 20.05.2009 №ИТ/16-3/1 « Organisation du travail opérationnel et de la sécurité de la circulation des trains dans un dépôt d'exploitation des locomotives de l'OAO« RŽD ».

91. Ordre de l'OAO« RŽD » du 1 Juin 2010 №1186R « sur l'approbation du règlement sur l'organisation de la formation technique pour les travailleurs du dépôt de l'exploitation des locomotives de la Direction de traction - filiale de l'OAO« RŽD ».

92. Ordre de l'OAO« RŽD » du 21.09.2009 №1968r sur l'approbation de l'évaluation des lieux de travail selon les conditions de travail à l'OAO « RŽD ».

93. Ordre de l'OAO « RŽD » du 28 décembre 2012, №2738 « sur l'approbation de la procédure de fourniture des EPI aux employés de l'OAO «RŽD ».

94. Ordre de l'OAO «RŽD» du 21 décembre 2009 №2631 »sur l'approbation de «Critères d'évaluation des risques professionnels des employés de l'OAO «RŽD» ».

95. Ordre de l'OAO «RŽD» du 05.01.2012 № ИТ/7 «Sur l'organisation du temps de travail et de repos des équipes de locomotive ».

96. Ordre de l'OAO «RŽD» du 26.03.2012 № 571r «sur le salaire augmenté des employés qui travaillent dans des conditions de travail nuisibles et dangereuses, selon les résultats de l'évaluation des lieux de travail».

### **Les standards d'État.**

97. GOST 12.1.045-84 SSBT « Champs électrostatiques. Niveaux admissibles sur les lieux de travail et les exigences pour le contrôle ».

98. GOST 12.1.002-84 SSBT « Les champs électriques de fréquence industrielle. Niveaux admissibles de tension et les exigences pour le contrôle sur les lieux de travail ».

99. GOST 22339-88 « Locomotives Diesel de manœuvre et industriels. Types et paramètres principaux. »

100. GOST 12.1.006-84 SSBT « Champs électromagnétiques de radiofréquence. Niveaux admissibles sur les lieux de travail et les exigences pour le contrôle ».

101. GOST 12.4.176-89 « Vêtements de protection contre le rayonnement thermique, exigences relatives aux propriétés de protection et méthodologie de détermination de l'état thermique de l'individu».

102. GOST 29335-92 « Costumes masculins calorifuges. Spécifications. »

103. GOST 12.4.045-87 SSSL « Combinaisons de protection contre les températures élevées ».

104. GOST 12.4.123-83 SSSL « Protection collective contre les rayonnements infrarouges ».

105. GOST 22339-88 « Locomotives Diesel de manœuvre et industriels. Types et paramètres principaux. »

106. GOST 50952-96 « Locomotives Diesel. Les exigences environnementales. Dispositions de base. »

107. GOST 22602-91 Locomotives Diesel de route. Types et paramètres de base.

108. GOST R 50951-96 Le bruit externe des locomotives Diesel de manœuvre et de route. Normes et méthodologie du mesurage.

109. GOST R 50953-2008 Émissions nuisibles et quantité de fumée des gaz d'échappement de locomotives Diesel de Route et de manœuvre . Normes et méthodologie du mesurage.

110. GOST R 55364-2012 Les trains électriques. Les exigences techniques générales.

111. GOST 12.2.056-81 Système de standards de sécurité de travail. Locomotives électriques et Diesel de voie de 1520 mm. Exigences de sécurité.

**Ressources et bases de données électroniques.**

112. <http://RZD.ru/> (Le site officiel de l'OAO « RŽD »).

113. <http://www.gudok.ru> (Le site du journal quotidien « Goudok »).

114. <https://ru.wikipedia.org> - (Wikipedia - l'encyclopédie libre).

115. <http://www.roszeldor.ru>-- (Le site officiel du Ministère des voies de communication).

116. <http://raexpert.ru/database/companies/zhaso/companynews/> (L'agence de notation «Expert RA »).

117. <http://www.zhasolife.ru/> - (Le site officiel de la Compagnie d'assurance «ZHASO LIFE » - une filiale de la compagnie «ZHASO »).

118. <http://rosprofzhel.RZD.ru/> - (Le site officiel du Syndicat des employés des chemins de fers).

119. <http://www.pfrf.ru> - (Le site officiel de la Fondation de retraite de la Fédération de Russie).

120. <http://fss.ru/> - (Le site officiel de la Caisse d'assurance sociale de la Fédération de Russie.)

121. <http://www.ilo.org> - (Organisation internationale du Travail (OIT)).

## **Annexes**

### **Annexe 1 : Les classes de nuisibilité des conditions de travail**

Selon le classement de conditions de travail élaboré par le service fédéral pour le contrôle des droits de consommateurs (Rospotrebnadzor) on distingue les classes suivantes :

Classe 1 : conditions de travail optimales. La santé de l'employé est conservée, les conditions de travail sont favorables au maintien d'une productivité de travail élevée. Les facteurs nuisibles sont absents ou n'excèdent pas les taux admissibles.

Classe 2 : conditions de travail admissibles. Les facteurs n'excèdent pas les taux hygiéniques admissibles. L'organisme retourne à un état de fonctionnement normal une fois le repos réglementaire effectué. Les changements auxquels est soumis l'organisme n'exercent pas d'impact négatif actuel ou futur sur l'état de santé de l'employé ou de sa descendance. Ces conditions de travail ne sont pas dangereuses.

Classe 3 : Dans les conditions de travail on remarque la présence de facteurs nuisibles dont le degré excède les normes hygiéniques admissibles et exercent un impact négatif sur la santé de l'employé.

Les conditions de travail nuisibles peuvent être divisée en fonction de l'intensité des changements survenus dans l'organisme humain lors de l'exposition.

Classe 3.1 : L'excès de facteurs nuisibles provoque des changements dans l'organisme humain. Pour revenir à un état normal il est nécessaire de cesser le contact avec les facteurs nuisibles pour une période plus longues que pour la Classe 2.

Classe 3.2 : Le degré de facteurs nuisibles provoque des changements persistants de l'état fonctionnel de l'organisme. Dans la plupart des cas, ces changements entraînent une maladies professionnellement déterminée accompagnée d'une perte d'aptitude professionnelle provisoire. Les maladies touchent surtout les systèmes les plus sensibles à ces facteurs nuisibles. Après l'exposition continue à ces facteurs (souvent après plus de 15 ans), les médecins peuvent constater le développement d'une maladie professionnelle légère (sans perte de l'aptitude professionnelle)

Classe 3.3 : Le taux de facteurs nuisibles amène au développement de maladies professionnelles de léger et moyen degré (avec perte de l'aptitude professionnelle). Pendant la période de travail, l'individu subit la chronisation de maladies (maladies professionnellement déterminées).

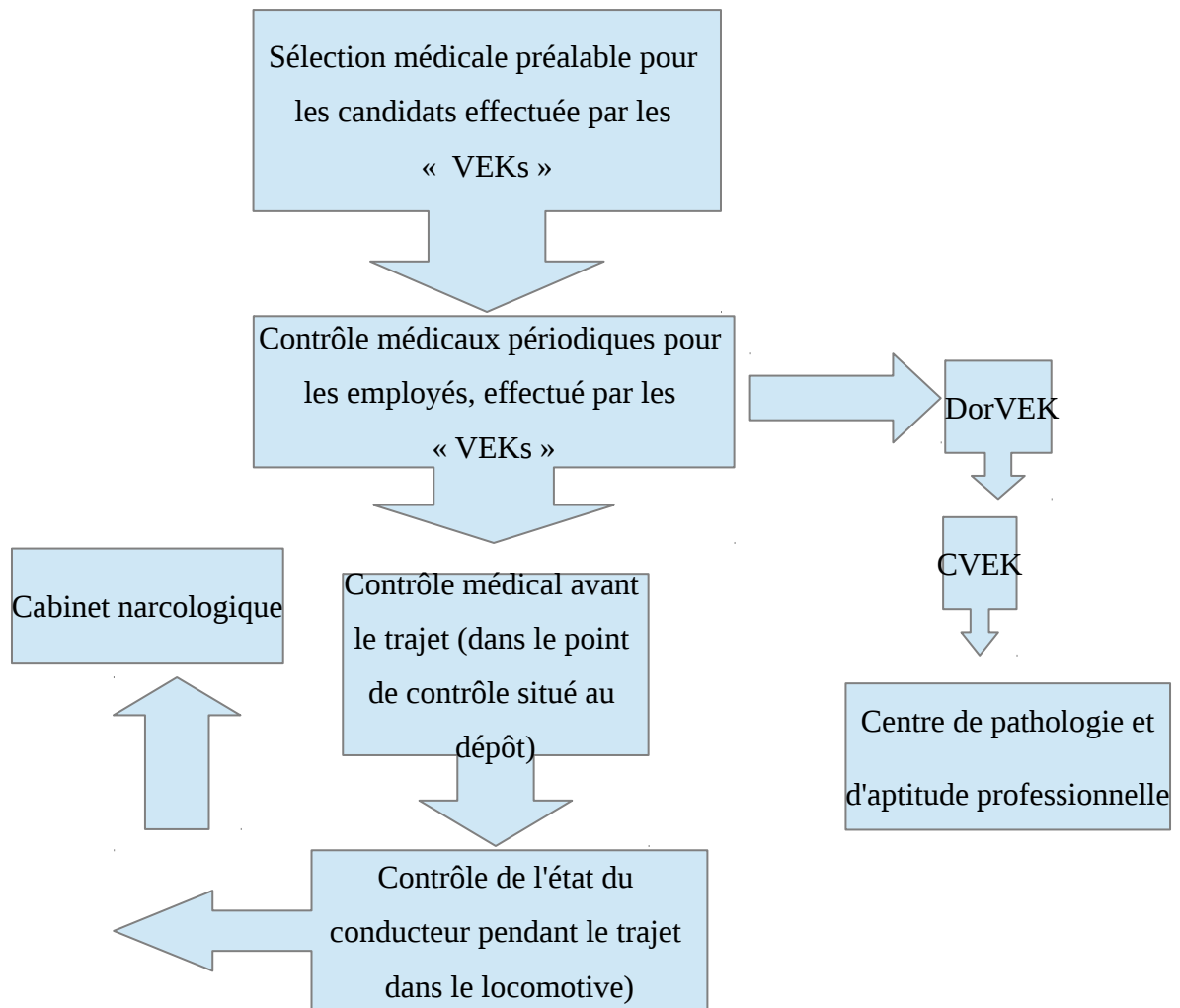
Classe 3.4 : Le taux de facteurs nuisibles amène au développement de formes graves de maladies professionnelles (avec perte généralisée de l'aptitude de travail). On observe une augmentation considérable du nombre de maladies chroniques, ainsi que du nombre de maladies entraînant une perte d'aptitude professionnelle provisoire.

Classe 4 : Conditions de travail dangereuses (nuisibles) : les facteurs nuisibles représentent un danger pour la vie de l'employé pendant le temps de travail. Le risque de développement de formes aiguës de maladies professionnelles est très élevé (y compris de formes graves).

Profession	Les facteurs les plus nuisibles et dangereux liés à l'activité professionnelle	Classe de conditions de travail
Conducteurs et assistants de conducteurs de locomotives diesel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Facteurs traumatogènes (matériel roulant de chemins de fer)</li> <li>2. Bruit</li> <li>3. Vibration</li> <li>4. Substances chimiques (oxydes de charbon, d'azote, aldéhydes, produits pétroliers, etc.)</li> <li>5. Intensité de travail élevée</li> <li>6. Régime de travail et de repos non satisfaisant (durée de travail longue, début et fin de travail non-fixés, travail nocturne, pauses non-réglées)</li> </ol>	Nuisible, classe 3,3
Conducteurs et assistants de conducteurs de locomotives électriques	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Facteurs traumatogènes (matériel roulant de chemins de fer)</li> <li>2. Bruit</li> <li>3. Vibration</li> <li>4. Substances chimiques (oxydes de charbon, d'azote, aldéhydes, produits pétroliers, etc.)</li> <li>5. Intensité de travail élevée</li> <li>6. Régime de travail et de repos non satisfaisant (durée de travail longue, début et fin de travail non-fixés, travail nocturne, pauses non-réglées)</li> </ol>	Nuisible, classe 3,3
Conducteurs-instructeurs du dépôt de locomotives	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Facteurs traumatogènes</li> <li>2. Bruit</li> <li>3. Vibration</li> <li>4. Régime de travail et de repos non satisfaisant</li> </ol>	Nuisible, classe 3,1

<p>Conducteurs et assistants de conducteurs de rames automotrices à élément automoteur électrique</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Facteurs traumatogènes (matériel roulant de chemins de fer)</li> <li>2. Bruit</li> <li>3. Vibration</li> <li>4. Substances chimiques (oxydes de charbon, d'azote, aldéhydes, produits pétroliers, etc.)</li> <li>5. Intensité de travail élevée</li> <li>6. Régime de travail et de repos non satisfaisant (durée de travail longue, début et fin de travail non-fixés, travail nocturne, pauses non-réglées)</li> </ol>	<p>Nuisible, classe 3.3</p>
---	--	-----------------------------

## Annexe 2 : Le système de contrôle médical de l'état de santé des conducteurs de train afin de garantir la sécurité de la circulation



VEK : Commission médicale d'experts qui réalise la sélection professionnelle et les examens médicaux périodiques pour les employés. DorVEK : Commission médicale d'experts centrale qui se trouve sur chaque chemin de fer. Cette commission prend la décision concernant l'aptitude professionnelle de la personne au cas où cette décision ne peut pas être résolue au niveau local. CVEK : Commission médicale d'experts principale. La décision de cette commission est définitive et peut être contestée seulement aux prud'hommes. Le Centre de pathologie et d'aptitude professionnelle dispose d'unités

d'hospitalisation et sert à confirmer le diagnostic délivré par la VEK et la DorVEK. La commission CVEK prend la décision en fonction des résultats et des observations faites par les spécialistes du Centre de pathologie et d'aptitude professionnelle.

### Annexe 3 : La liste des entretiens

Nº	Profession	Âge	L'ancienneté de travail	Problème de santé	Parents
3	Conducteur d'autorail	52	31	Surdité neurosensorielle, maladie ulcéreuse	Cheminots
2	Conducteur de train Diesel, (ménage)	44	21	Hypertension	Cheminots
3	Conducteur de train Diesel, (frets)	40	22	Dystonie neurovégétative, Gastrite	Cheminots
4	Agent d'entretien du réseau ferroviaire	34	15	Augmentation de la pression artérielle	Cheminots
5	Conducteur de train électrique (voyageurs)	50	32	Problème du système endocrinien, problèmes cardiaques	Ouvriers
6	Conducteur de train Diesel, (frets)	53	16	Maladie du corps thyroïde, qui a amené à l'augmentation de pouls	Ouvriers
7	Conducteur de rame automotrice	51	31	Artériosclérose	Ouvriers
8	Conducteur de train électrique (voyageurs)	51	27	Maladie cardiovasculaire, a subi une opération sur le cœur.	Ouvriers
9	Conducteur de train électrique (voyageurs)	48	27	Maladie cardiovasculaire	Ouvriers
10	Conducteur de la machine	38	20	Dystonie	Ouvriers



	de construction ferroviaire			neurovégétative	
11	Conducteur de train diesel de manœuvre	31	14	Altération du rythme cardiaque	Ouvriers
12	Assistant de conducteur de train diesel (frets)	44	22	Dystonie neurovégétative, altération du rythme cardiaque	Ouvriers
13	Assistant de conducteur de train électrique (voyageurs)	29	11	Altération du rythme cardiaque	Ouvriers
14	Assistant de conducteur de train diesel (frets)	36	10	Surdité bilatérale neurosensorielle	Ouvriers
15	Conducteur de train diesel de manœuvre	25	3	Dystonie neurovégétative, épilepsie	Ouvriers
16	Conducteur de train électrique (voyageurs)	48	26	Artériosclérose	Ouvriers
17	Conducteur de train diesel (frets)	39	19	Hypertension, trouble de la conduction cardiaque	Ouvriers
18	Conducteur de train diesel (frets)	50	30	Hypertension, trouble de la conduction cardiaque	Orphelinat
19	Assistant de conducteur de train électrique (voyageurs)	27	6	Altération du rythme cardiaque	Intellectuels
20	Conducteur instructeur, consultant du centre de psychophysiologie de travail	60	40	-	Ouvriers
21	Médecin généraliste de travail du Département de la pathologie et aptitude professionnelle	-	-	-	-
22	Ingénieur de sécurité et santé au travail du dépôt	-	-	-	Cheminots

	ТЧЭ-1 «Moskva Passagirskaja-Kurskaja »				
--	---	--	--	--	--

### Consultations des membres de l'équipe des locomotives par le groupe du réseau social

#### Vkontakte : " Conducteurs et assistants "

Nº	Profession	Âge	L'ancienneté de travail	Parents
1	Assistant de conducteur de train électrique (frets)	26	6	ouvriers
2	Assistant de conducteur de train électrique (frets)	24	4	ouvriers
3	Conducteur de train diesel (frets)	38	18	ouvriers
4	Assistant de conducteur de train électrique (voyageurs)	28	8	ouvriers
5	Conducteur de train électrique (voyageurs)	40	20	ouvriers

### Annexe 4 : Les extraits d'entretiens

Les extraits d'entretiens les plus intéressants.

Entretien Nº1

**Assistant de conducteur de train. 27 ans. Vient de la région de R., travaille sur les chemins de fer pendant 6 ans (1 an en tant que assistant). La famille n'était pas liée aux chemins de fer.**

Médecin : Voilà Veronika, elle voudrait vous poser quelques questions si vous êtes d'accord. Elle voudrait juste comprendre comment vous vivez, comment vous travaillez.

C'est juste pour rentrer dans le sujet. (...)

[ Est-ce que beaucoup d'habitants de R. vont souvent travailler aux chemins de fer ?]

Interrogé (int) : oui

[Et pourquoi notamment les chemins de fer ? ]

Int : C'est stable, c'est officiel, le salaire est convenable et il y a toutes les garanties sociales. (...)

[Et est-ce que encore quelque chose vous attire, à part la stabilité ?]

Int : Bah, je ne sais pas quoi dire, peut-être la sûreté du lendemain... Les machines, des nouvelles locomotives : réception de locomotive Tous les trajets sont différents, il n'y a pas de même trajet. Tout est différent. Un sentiment de responsabilité. Un très grand sentiment de responsabilité.

[ Y a-t-il des choses dans votre travail que vous n'aimez pas ? ]

Int : Oui. Les horaires de travail.

[ Et quoi consiste le problème ? ]

Int : Tu ne sais pas quand tu as une journée libre. Ça veut dire que n'importe quel jour de fête tu peux partir, on peut t'appeler n'importe quand à n'importe quelle heure du jour et de la nuit. (...)

[ Et les locomotives de l'intérieur, elles sont comment ? ]

Int : elles sont toutes différentes.

[ Et quelles locomotives vous utilisez le plus souvent ? ]

Int : Bah, on ne sait même pas laquelle on va prendre. (...)

[ Et dans cette clinique vous êtes là à cause d'une maladie professionnelle ?]

Int (d'une manière un peu énervée) : Mon pouls a augmenté. (...)

[ Et après la décision de la commission de invalidité professionnelle quelles variantes sont possibles ?]

Int : Soit je travaille, soit non, il n'y a pas de troisième variante.

[ Mais au cas où ils pourraient vous accorder un autre travail ? ]

Int : Je ne sais pas du tout. Je ne peux pas vous répondre à cette question, parce que je ne connais pas la réponse. J'aimerais moi-même la poser à quelqu'un. (...)

[ Et combien de temps par semaine est-ce que vous passez à la maison ?]

Int : Bah on peut y passer assez de temps. Ça dépend du responsable des horaires de travail. Comment il va décider. Maintenant c'est le Nouvel An, on a des trains supplémentaires. Quelqu'un est toujours dans le train. Bientôt commencent les jeux Olympiques. Voilà où va commencer la rigolade. Plein de trains supplémentaires etc. En général les voyageurs et les trains sont plus nombreux en été. En hiver on se repose. Les

trains de marchandises sont à l'inverse. En hiver ils travaillent et en été ils se reposent, car la priorité appartient aux trains de passagers. Tout le monde nous cède la voie.

[ J'ai entendu parler que vous avez des centres repos ou on peut se reposer, nager dans une piscine. Dans votre dépôt avez-vous des centres pareils ?]

Int : Bah, par exemple chez nous à R., comment ça se fait ? Tu vas dans n'importe quel centre de fitness et achètes un forfait. Tu apportes l'addition au bureau de comptabilité. Ils n'indiquent rien eux-même. Tu amènes l'addition et c'est tout. D'abord tu payes toi-même et après ils te remboursent.

[ et les employés profitent de cette possibilité ?]

Int : Oui.

[ Et vous- même ?]

Int : Non... Je n'ai pas le temps, et ... je ne m'en suis pas préoccupé. Et je n'ai pas vraiment envie de le faire. (...)

[Et votre famille comment perçoit-elle votre travail ?]

Int : Bah,c'est clair, que mal. Tu avait des projets, on t'a appelé, et j'ai du laisser ma famille. Une fois ma fille devait fêter son anniversaire. Tout était organisé et finalement j'ai du partir en trajet. Et il n'y a rien à faire.

[ Et votre femme, elle travaille où ?]

Int : Elle ne travaille pas, elle reste à la maison.(...)

[Et les syndicats vous aident ?]

Int : Oui, par exemple ils donnent des cadeaux de Nouvel an pour les enfants, les billets au cirque ...avec une grande réduction.

[Et si vous avez les horaires de travail peu confortables, le syndicat peut-il aider à résoudre le problème ?]

Int : Mais ce ne sont pas eux qui le décide ! On le dit tout de suite, quand tu commences à travailler, que les horaires ne sont pas confortables. Le chemin de fer travail 24 heures sur 24. Sans week end ou jours fériés. On le dit tout de suite.

[ Et êtes-vous membre des cette organisation ?]

Int : Non. (...)

[ Vous devez passer devant une commission régulièrement ?]

Int : Chaque année.

[Ces commissions médicales, comment sont-elle organisées ?]

Int : Bah, c'est le responsable des horaires de travail qui nous annonce la date de l'examen médical. Tu prends le document, tu vas chez le psychologue, ensuite tu vas à l'hôpital et on t'envoie chez d'autres médecins. Tu passes chez tous les médecins, après tu vas chez le médecin de travail. Il t'examine et donne la conclusion. Avec cette conclusion tu vas au dépôt où on te donne l'admission au travail.

[ Est-ce qu'il y a un seul hôpital où vous pouvez faire ces tests? Est-ce que cela est gratuit?]

Int : Oui, un seul, oui, c'est gratuit.

[ Et il n'y a pas de file d'attente ?]

Int : Bah... comment vous dire... Tous les cheminots sont là-bas. On est 20-30. Et voilà, tout le monde y va, sans admission tu ne peux pas travailler.

[ Et selon vous, ces contrôles servent à quelque chose à part l'admission au travail ? Est-ce qu'ils vous aident à contrôler votre santé ?]

Int : Comment vous dire... leurs préoccupations... on en a pas besoin elle est parfois excessive... Voilà, ils se sont préoccupés de nous et nous ont mis à cet hôpital. En fait sans eux, cela aurait été beaucoup mieux. Sans eux tout va bien. Leur préoccupation parfois apporte le malheur.

[ Donc, vous ne savez pas, que vous avez des problèmes de santé ?]

Int : Mais... je n'avais rien de particulier ! En principe, ce qu'ils ont trouvé au début n'était pas confirmé, mais ils ont trouvé une autre chose.

[ Je vois, ils contrôlent tout, mais est-ce qu'ils vous créent des conditions pour protéger la santé ? Y a-t-il des mesures de prévention ?]

Int : Je ne sais pas quoi vous répondre... Est-ce que les chemins de fer se préoccupent de nous ? De notre santé ? Notre police nous protège : d'abord ils nous mettent en prison et après ils nous surveillent<sup>57</sup>. Si tu es malade, on n'a pas besoin de toi.

Int : Avez-vous d'autres questions ?

[ Et quand vous êtes dans la cabine, est-ce que c'est confortable ?]

Int : Ça dépend de type de locomotive.

[ Et vous avez lesquelles ?]

Int : ЧС2К, ЧС2Т

[ Il me semble que ЧС2К c'est un vieux modèle.]

---

<sup>57</sup>Traduction littérale d'un proverbe russe « Nacha policija nas bérégete : snachala sagiaet, potom stérégete. »

Int : Ouais, en hiver il fait trop froid, en été c'est trop chaud. Quand il pleut l'eau coule partout.

De plus imaginez, vous avez 6 heures de trajet et tout le temps un compresseur énorme comme un frigo, trois fois plus grand que vous, commence à fonctionner et il y a trop de bruit.

[ Et on vous donne un casque ?]

Int : Mais comment un casque?!! A tous les moments on peut t'appeler et te dire quelque chose. Tu dois toujours être attentif. Donc, tu essaies d'ignorer ce bruit. Tu dois toujours écouter les messages. Il faut parfois baisser la vitesse ou par contre rattraper un autre train. Il y a beaucoup d'information.

[ Et les lunettes solaires ?]

Int : Oui, des lunettes, des gants, du savon.

Il y a bien sur une nouvelle série de locomotives, nous ne les utilisons pas. Seulement ceux qui sont soumis à la direction de Moscou peuvent les utiliser! EP20, c'est l'autre histoire : il fait pas froid, il y a des micro-ondes, des toilettes bio! Une belle petite locomotive. Mais on les utilise juste à partir de cette année. 36 machines sont arrivées à Moscou. Pour l'instant seulement les brigades ... moscovites les utilisent.

[Et si vous avez un problème de santé qui est lié à ces facteurs, comme le bruit, par exemple, avez-vous une possibilité de prouver que c'est lié à votre activité professionnelle ?]

Int : Voilà, on nous envoie dans ces centres. Si tu étais assuré, tu vas recevoir l'assurance si non on va te déclasser.

[ Et l'assurance ça fait combien à peu près?]

Int : De 300 000 à 1000 000 roubles.

[ Et quelles maladies sont assurées ?]

Int : les maladies professionnelles et le traumatisme...

Ça s'appelle l'assurance contre l'inaptitude professionnelle. Si ils te déclassent, ils évaluent, combien d'argent te donner. Si tu ne peux plus occuper aucun poste.

Si tu es conducteur, on peut te laisser le poste de conducteur, mais au dépôt pour les manœuvres. Il continue à travailler et ne reçoit pas de réparation, même si il a déjà une maladie professionnelle. Mais si cette maladie continue à progresser et il ne peut plus occuper aucun poste, dans ce cas il reçoit cette réparation.

[ Et en général, est-ce que c'est difficile à prouver que c'est lié à la profession ?]

Int : Mais en général on ne t'interdit pas de prouver. Ils ne disent pas «tu es malade, ce n'est pas à cause de nous ». Par contre en général les gens se bagarrent pour ne pas perdre leur poste. Ils vont en jugement pour prouver que la conclusion médicale est incorrecte et pour continuer à travailler.

[ Mais si la personne continue à travailler avec cette maladie professionnelle, alors ça sera encore pire ?]

Int : Vous voyez... Les médecins aussi font des erreurs. Il y a des maladies pour lesquelles on peut vous reconnaître inapte, mais vous pouvez vous soigner avec des médicaments. Il y a des maladies incurables, mais elles peuvent disparaître toutes seules, comme le blocage cardiaque. Donc les gens se bagarrent pour rester une année de plus, parce que pendant cette année tout peut changer.

Ou par exemple, le malade ne savait pas qu'il avait cette maladie. Et il lui faut juste un régime alimentaire : ne pas manger du salé ou de sucré.

Aujourd'hui si tu restes dans la rue, c'est fini.

Pendant ces 6 mois on peut gagner au moins on peut trouver un autre poste pour ne pas rester dans la rue.

Parfois les conducteurs peuvent recevoir un meilleur poste, un poste administratif... Parfois par contre un poste plus bas. (...)

Moi, au cas où on me reconnaît invalide, je vais me bagarrer pour un poste. Quand tu es sain on a besoin de toi. Des que tu es malade, tu ne peux compter que sur toi-même.

[ Et quel serait le résultat d'un tel procès verbal ?]

Int : Rester au travail plus recevoir une réparation. (...)

Cette année ils ne déclassent pas beaucoup de monde, parce que c'est la veille des jeux olympiques.

Bref, ils ont besoin de nous. Et après ils vont commencer à réduire le salaire. Et les gens vont partir tout seul. Qui seront les premiers à partir ? Les jeunes.

## **Entretien N°2**

### **Agent d'entretien du réseau ferroviaire de la région de K. Toute la famille a travaillé sur les chemins de fer (les postes liés au mouvement des trains).**

Int : Vous voulez découvrir la vie des cheminots ?

[ J'imagine que c'est un travail très difficile...]

Int : un travail masculin.

[ Et pourquoi vous avez choisi un travail aussi dur ?]

Int : Bah, parce-que il n'y a pas d'autre travail là-bas.

[ Et vous venez de quelle ville ?]

Int : Une toute petite ville dans le région de K.

[ Et il n'y a pas d'autre organisation où vous auriez pu travailler ?]

Int : Non, il y a juste des services communaux et c'est tout. (...)

[ Avez-vous des examens médicaux annuels ?]

Int : Bien sur.

[ Et comment c'est organisé ?]

Int : C'est n'importe quoi ! Avant nous pouvions les faire une fois tous les 3 ans. Et avant cela tous les 5 ans. Et maintenant ils ont fait tous les ans comme si on était des cosmonautes.

[ Et pourquoi aussi souvent ?]

Int : Bah... Parce que. Ils ont décidé comme ça et c'est tout.

[ Mais peut-être que c'est bien ? Si quelqu'un a un problème de santé, les médecins vont le découvrir.

Int : Peut-être. Mais pour passer cette commission ils nous donnent 2 jours. Mais c'est impossible de le faire en 2 jours. Il faut aller dans une autre ville. Et c'est l'endroit où on accorde l'aide médicale à tout le monde. C'est le même endroit pour toutes les organisations. En 2 jours c'est impossible. Mais on l'exige. Alors, on est obligé de le faire au lieu de travail. Pour passer cette commission il faut 2-3 jours et courir d'un étage à l'autre.

Nous, on a très peu de temps. Pas les médecins. Les médecins peuvent recevoir 5-6 personnes et partir en disant qu'ils vont a déjeuner. L'autre médecin a un autre horaire de travail. Et toi, tu dois t'adapter à tout ça. Tu arrives vers 12.00 et tu peux voir seulement 2 médecins. Et il y a toujours une file d'attente. Par exemple, arrive une brigade de conducteurs de trains, 20 personnes, et c'est là où la guerre commence. Il y a même des bagarres.

Notre travail est ingrat. Tout le monde dit : Voilà, les monteurs gagnent beaucoup. Mais qu'est-ce qu'on gagne. On nous enlève des bouts de notre salaire partout. La moindre faute



suffit. La rémunération est effectuée d'une manière horrible. Ce mois là on a reçu un bon salaire, l'autre mois rien du tout. Le syndicat ne fait rien du tout. Ils disent « vous avez des bons de séjour, on va tout rembourser . Mais en fait ils retiennent toujours 13%. Moi, je paye au syndicat tous les mois 1500 roubles, mais le syndicat me donne comme cadeau pour la fête nationale juste 500 roubles. Je travaille à partir de 1999 ! Les cadeaux de Nouvel an pour les enfants que le syndicat nous donne c'est une petite boîte de bonbons. Je suis passé au magasin et j'ai vu le même cadeau pour 350 roubles. Mais moi, je paye 1500 roubles tous les mois. Où est-ce que le syndicat met cet argent ?

J'ai décidé à partir de c'est année de quitter ce syndicat. Est-ce que pour le même prix argent je ne suis pas capable de faire un beau cadeau à mon enfant ?

On n'accorde pas les moyens pour réparer les rails. Pour renouveler les rails complètement, il faut attendre 4 ans pour le faire. Personne ne veut rein faire. Ils vont faire des travaux quand les trains commenceront à tomber.

C'est mon travail pour que le train puisse aller à la vitesse au moins 80 km/h.

On a dit que de nouvelles voies devraient être terminées vers 2014. Mais le travail n'était même pas commencé.(...)

[ Et est-ce que vous avez un moyen d'aller dans un centre récréatif de votre syndicat?]

Int : Il faut attendre trop longtemps.

Int : Pour avoir un salaire plus haut il faut étudier. Tout les ans tu prend un grade supplémentaire. Il faut à peut près 15 ans pour atteindre le niveau le plus haut.

Il est très difficile de travailler jusqu'à la retraite avec toutes ces commissions médicales. Il y a des gens, il leur reste 6 ou 7 mois avant la retraite et on les déclasse, on les reconnais invalide!

On avait un cas comme ça un camarade a travaillé sur les chemins de fer toute la vie. Et on la viré. On lui a dit «au revoir».

Et si vous avez une maladie professionnelle, vous pouvez enregistrer l'invalidité, mais c'est très compliqué. Il faut prouver que tu es invalide par un jugement. Et il faut prouver ou tu as perdu la santé a cause de ton travail. Il faut montrer ou et quand ça c'est passée. Il faut montrer combien de temps est-ce que tu travailles. L'ancienneté dans l'entreprise est importante aussi. Si une personne devient sourde et travaille dans l'entreprise depuis 20 ans, ils reconnaissent. On essaie de faire reconnaître l'invalidité pour avoir une retraite plus grande. Sinon la retraite est trop petite.

Pour cela il faut trouver un bon avocat. Il faut avoir beaucoup d'argent pour payer l'avocat.

[Et comment vous vous êtes retrouvé ici ?]

Int : Pendant le dernier examen ils ont découvert que ma tension est trop haute. Ils m'ont dit de rester à l'hôpital. Et voilà, je suis là, mais ça ne passe pas. Et comment ça peut passer si les médecins ne font rien ?

La commission ferroviaire nous contrôle est établie qu'on est inapte. Et moi je ne suis pas d'accord. Je suis sain comme un taureau ! J'ai écrit une lettre et on m'a envoyé à Moscou à la commission centrale de validité.

Au cas où je suis inapte, ils doivent m'accorder un travail moins dur. Mais comme c'est le chemin de fer, il n'y a pas de travail léger sur les chemins de fer.