



**Rencontre sur la
transformation du travail**
Retours d'expériences

INTERVENTIONS

Jeudi 27 mars 2014
MATIN

Alain ALPHON LAYRE : Je suis le responsable de la Commission Confédérale « Travail Santé » qui s'est mise en place à la suite du dernier Congrès et je suis aussi Secrétaire Régional, vous aurez reconnu à mon accent que ce n'est pas d'Alsace, mais du Languedoc Roussillon.

Donc, merci beaucoup d'une telle présence. Il y a encore quelques retardataires qui vont arriver, il paraît que c'est un peu compliqué d'un point de vue circulation en ce moment. On a été obligé de prendre cette salle, en raison du nombre d'inscrits, alors qu'au départ on devait être dans la salle Blumental, dans le patio. On a 120 inscrits, je ne sais pas si on sera 120 en tout mais on a surtout 51 syndicats qui sont présents et ça, c'est très intéressant.

Alors sont aussi présents, aujourd'hui avec ces 51 syndicats, des membres de la Direction Confédérale, de la CE Confédérale comme on dit, qui a été élue au dernier congrès. Il y a aussi un certain nombre de chercheurs, sociologues, économistes, psychologues du travail, etc. qui travaillent avec nous sur les enjeux d'émancipation au travail depuis plusieurs années.

C'est la Commission Confédérale qui vous a invitée, la Commission Confédérale « Travail Santé ». Près de moi, il y a Jérôme Vivenza et Pascal Auguste, mais il y en a d'autres qui sont dans la salle, Philippe Martinez, Patrick, je ne dirais pas son nom parce que... je n'y arriverai pas (rires). Jean Luc Molins, etc. qui sont aussi dans cette commission. C'est une commission, comme toutes les commissions confédérales, composée de membres de la Direction Confédérale, de conseillers confédéraux, mais aussi de fédérations, d'UD et de syndicats, donc il y a Geoffrey aussi, j'ai oublié Tony... voilà.

Nous avons aussi la présence de la CRAMIF, j'ai oublié son nom il m'en excusera, mais dans le cadre de la convention avec la Sécu notamment sur la branche (ATMP), nous avons souhaité qu'elle soit là.

Je ne vais pas être long, mais depuis 10 ans la Confédération CGT, et le T de CGT c'est Travail, a décidé de mieux se préoccuper de ces questions du travail, de son sens, de son organisation. A partir de l'évolution de nos réflexions sur ce sujet durant les 10 dernières années, des initiatives que nous avons prises, des formations que nous avons faites, des journées d'études, etc., nous en sommes arrivés à affirmer, l'année dernière au 50^{ème} congrès à Toulouse, la volonté revendicative de la CGT de transformer le travail pour transformer la société et je dirais aussi transformer le travail c'est un acte essentiel de prévention de tous les risques professionnels, parce que si on change pas le travail on va continuer à rester dans la réparation.

Donc, si vous êtes là, et je parle notamment pour les syndicats présents, c'est parce que vous avez commencé à mettre en œuvre cette démarche revendicative. L'objectif de cette rencontre aujourd'hui c'est de vous écouter, d'avoir comme on l'a écrit un retour d'expériences.

Voici le programme de la journée. Ce matin nous voulons écouter les syndicats, donc, j'invite les chercheurs et les membres de la CE Confédérale à s'abstenir (rires). On veut vraiment écouter les syndicats ce matin, on veut écouter vos retours d'expérience, ce que cela a changé pour vous, les avancées dans la démarche, les blocages, ce que cela a pu bousculer aussi dans le syndicat. Ce que cela a permis aussi en terme de syndicalisation, de gain revendicatif, de gains électoraux aussi, parce que je sais qu'il y en a qui ont obtenus des gains électoraux dans les élections.

Ce matin, nous allons passer notre temps à ça. Ensuite à midi, on arrêtera et vous aurez droit à un apéritif, mais je vous conseille qu'il soit léger parce qu'il faut qu'on continue à travailler cet après-midi. On mangera ensemble. Tous les membres de la Commission vont venir manger avec vous.

Par contre, la Commission va se réunir (nous on n'a pas le droit à l'apéritif) un quart d'heure ici à 12h. A partir de ce qui se dira ce matin, on essaiera de tirer deux, trois points qui méritent un approfondissement,

qui nous paraissent essentiels et sur lesquels on aurait besoin de pousser la réflexion cet après-midi et surtout de voir avec vous, comment dans l'après-midi, on peut encore être encore un peu plus efficaces et comment la Confédération peut encore plus vous aider et comment on va essayer d'aider toute la CGT bien sûr, parce que l'objectif c'est d'aider à ce que le maximum de syndicats engagent cette démarche revendicative partout.

On arrêtera vers 16 h 30 cet après-midi, mais vous dire quand même que dès ce soir ou demain matin sur le site de la Confédération, il y aura un petit compte rendu de cette journée. Il y aura un petit film qui résumera le débat et une petite interview de moi-même, un film de 10 mn sur des thèmes bien particuliers avec le témoignage de quelques syndicats, ils sont au courant, on les a déjà sollicités. Et puis d'une chercheuse et moi-même, on va faire un film qui servira de support pour des formations, des journées d'études, pour aider les syndicats partout en France. On va le tirer à je ne sais pas combien d'exemplaires, mais au moins 200 ou 300 exemplaires pour qu'ils soient dans les UD, dans les Fédérations, et qu'on puisse s'en servir dans les syndicats. Ce film va être fait d'ici mai et sera donc, après à disposition.

Vous dire aussi qu'il va y avoir le journal Le Peuple qui va faire un point thématique au début du mois du mai sur le thème du travail et sur le thème de l'égalité professionnelle. Vous aurez l'occasion de le regarder. Et puis, la Direction Confédérale, la CE Confédérale, se réunira prochainement pour tirer l'enseignement de cette journée et voir comment on va essayer d'être encore plus efficace et de vous aider du mieux possible.

Je m'en tiens là. On veut vraiment vous écouter et avoir les retours d'expérience. A la première ou au premier à intervenir et à vous dire et à nous dire ce que vous avez fait. On essaie d'être autour de 5 mn, je ne veux pas être intransigeant, mais si tout le monde prend 15 mn, ça sera compliqué, on va essayer d'écouter le maximum d'interventions. Vous y allez, vous expliquez et je vous invite à vous présenter parce que moi en tout cas, je ne connais pas tout le monde, loin sans faut et j'imagine qu'on se connaît pas tous (rires). Allons-y, levez la main et on essaie à tous les trois de voir un peu... N'ayez pas peur, je peux comprendre que pour des syndicats la salle du CCN peut être intimidante, c'est ici que les instances de la CGT se réunissent régulièrement.

Denis BETAND : Je suis Secrétaire du syndicat CGT au Centre hospitalier de Semur en Auxois, en Côte d'Or. Je suis également membre du collectif Santé au Travail de la Fédération Santé.

Je vais vous présenter ce que nous avons fait dans un EHPAD sur le centre hospitalier. Ce centre comporte 400 lits, emploie 700 agents, et possède un plateau technique.

L'EHPAD possède 200 lits et 120 agents y travaillent. L'EHPAD a été créé en 2009, il provient de la fusion de plusieurs établissements antérieurs qui ont été fermés. Il n'y a pas eu de réflexion sur le travail, pas d'anticipation de la part de la Direction de l'établissement et une mauvaise organisation s'est mise en place dès l'ouverture. Les agents ont du improviser, faire face au manque de préparation et de concertation, ce qui a généré logiquement de mauvaises conditions de travail. L'EHPAD de Semur en Auxois, comme beaucoup d'établissements de ce type, présente des caractéristiques qui sont autant de handicaps : architecture en étoile (quatre couloirs dans les quatre directions cardinales), fusion imposée de plusieurs équipes (dispersées auparavant sur les trois petites unités établies sur différents lieux de la commune, avec des cultures de travail et un historique différents). Ces nouvelles conditions ont de fait augmenté la quantité de travail et nettement accentué sa pénibilité : on est passé de 25 résidents par service à 63 pour le même nombre d'agents, et chaque couloir est d'une longueur de 86 mètres aller-retour.

Après deux ans de fonctionnement, les 40% des AT de l'hôpital étaient générés par l'EHPAD, alors que ses agents ne représentent que 20% de l'ensemble du personnel du CH de Semur.

On a pu constater des arrêts maladie en augmentation, des TMS, des troubles du sommeil, des souffrances morales importantes, dues à la déshumanisation des soins. On oublie trop souvent que, dans la santé, c'est l'être humain qui soigne un autre être humain. Or, lorsque le soignant est maltraité, ce n'est pas facile pour lui d'être bien-traitant. Ce mal-être a généré des conflits au sein des équipes, car cette organisation défaillante a forcément des conséquences importantes pour tous les agents.

A partir de 2011, des informations sont remontées par les agents syndiqués qui travaillaient à l'EHPAD et qui ont formulé auprès des syndicats les problématiques spécifiques de cet établissement. Il y a eu des rencontres avec le personnel, les syndiqués se sont déplacés, on allait sur le terrain, on a fait des tracts, des alertes au CHSCT. Ce qui a commencé à créer des discussions avec les personnels, avec la Direction, mais sans progrès réel des conditions de travail.

En 2012, le syndicat a fait un courrier et a rencontré le Président du Conseil Général, financeur de l'EHPAD, François Sauvadet, ancien Ministre de la Fonction Publique. Malgré ses promesses, cela n'a rien changé quant aux conditions de travail des agents, mais la Direction a tout de même pris conscience du problème.

Par la suite, d'intenses négociations ont eu lieu entre la CGT et la Direction pour la mise en place d'une étude ergonomique. Cette demande qui émanait du syndicat n'a pas été enregistrée en CHSCT, et par souci de préserver le dialogue social, la CGT a laissé à la Direction le choix du prestataire.

Le syndicat s'est alors aperçu que la Direction avait transformé l'étude ergonomique en audit organisationnel!

Les discussions ont alors été vives, entre le syndicat et la Direction, ainsi qu'au niveau des équipes, scindées entre les « pour » et les « contre » la mise en place des 12h, que proposait l'audit. Cette nouvelle organisation ne répondait à aucun des problèmes de l'EHPAD, et proposait ni plus ni moins une intensification du travail. Cela a provoqué des tensions supplémentaires, une démotivation des agents avec des demandes de mutation pour quitter le service.

Jusqu'en 2013, sans relâche, la CGT milite, participe aux instances, mais n'obtient pas les résultats souhaités. L'audit se prolonge, le syndicat continue donc d'informer le personnel sur les conséquences de l'éventuelle mise en place du travail en 12 h ou en 10 h et les changements d'organisation induits. Il fait des interventions au CHSCT pour arrêter l'audit, sans succès. Néanmoins, à la restitution de cet audit, la CGT discrédite les résultats du prestataire, notamment par rapport aux conséquences sur la santé des agents, la nouvelle organisation qui déstructure l'harmonisation vie privée-vie professionnelle, l'impossibilité d'avoir des RTT... De plus, la CGT sort des tracts informant des conséquences de l'audit sur l'ensemble de l'hôpital, elle continue les dialogues et les visites régulières auprès des personnels de l'EHPAD pour parler de la réalité de leur travail.

Malgré les pressions, la CGT refuse de valider la nouvelle organisation de travail proposée par l'audit. Toujours en 2013, le syndicat décide en bureau, en s'appuyant sur les informations recueillies auprès des personnels de l'EHPAD, de leur donner une journée de parole, où ils pourraient exprimer leur mécontentement sur leurs conditions de travail. La CGT rédige un préavis de grève.

Avant sa parution, le syndicat sort pendant 5 jours des tracts humoristiques avec des dessins, à raison de un par jour. Ces tracts relatent les conditions de travail que subissent les agents de l'EHPAD : « j'en ai marre des conditions de travail à l'EHPAD, je suis crevé, je ne peux même plus prendre mes congés... », « j'ai

commencé le boulot à 6 h et j'ai dû dépanner en travaillant jusqu'à 20 h », c'est un gros chat qui parle, quand il a fini sa journée, il faut voir l'état où il est !

Ces cinq tracts sont diffusés avec l'en-tête du syndicat dans tout l'hôpital et ont eu un impact important sur tout le personnel : il y avait l'attente au quotidien du prochain tract, qui en plus faisait rire, et c'est l'ensemble des 600, 700 agents qui se sont rendus compte que la CGT, et elle seule, se mobilisait durablement sur une problématique connue de tous dans le centre hospitalier.

Le dernier tract termine par « j'en ai marre des conditions de travail à l'EHPAD, je fais des toilettes à la chaîne, je n'ai plus le temps de prendre soin des résidents, et de respecter leur dignité, je ne me retrouve plus dans l'identité de mon métier, et mon identité professionnelle est remise en cause » Ce tract pointe précisément les conséquences psychologiques des prises en charge forcément défailtantes des résidents, en dehors des conséquences sur la santé. Dans les revendications concernant l'EHPAD, apparaissant sur les tracts, la CGT réclamait l'arrêt du rappel des personnels en repos. En fait dans les EHPAD en France, il faut un peu le savoir, le personnel est à la disposition de la Direction, qui les rappelle à n'importe quel moment, en fonction de ses besoins. Le personnel est à flux tendu, et les conséquences pèsent même en dehors des heures de travail.

La Direction avait prévu de « casser » les équipes. Or c'est dans la cohésion qu'est la force d'une équipe et que les agents peuvent trouver du sens à leurs actions, en maintenant une solidarité pour trouver des solutions entre ceux qui travaillent. La CGT demande une réglementation du travail, le respect des amplitudes horaires, et surtout elle reformule une demande sur la mise en place d'une étude ergonomique pour qu'on comprenne ce qui se passe, pour transformer le travail.

Il est évident, pour la CGT, que si l'on obtient cette étude ergonomique, celle-ci fournira à la Direction des préconisations qui feront qu'on arrivera à comprendre le travail pour le transformer. Donc, c'est à nous, à la CGT, de récupérer les résultats de cette étude ergonomique et de reformuler nos revendications pour changer le travail. Le syndicat, bien sûr, demande aussi des effectifs à hauteur des besoins.

Les négociations ont lieu juste avant le dépôt du préavis de grève. Le syndicat CGT obtient la mise en place de l'étude ergonomique, ainsi qu'un accord pour des postes supplémentaires pour 2014, le principe de ne pas rappeler les personnels sur leurs congés. Et l'on obtient surtout en même temps le maintien de la cohésion des équipes, ce qui était primordial car on avait énormément discuté avec le personnel sur ce sujet. Et puis une remise à niveau des effectifs à la hauteur de 2009 parce qu'on s'est aperçu qu'il y avait eu des dérives.

La CGT maintient la grève malgré l'acceptation par la Direction d'une étude ergonomique.

Cette grève est un succès : 90 % de grévistes assignés et non-assignés pour l'ensemble de l'EHPAD !

Le syndicat contacte FR3, qui publie une info dans le JT du jour, le Bien Public fait un article en première page, Radio Bleue Bourgogne diffuse également un reportage sur ce qui se passe à l'EHPAD de Semur en Auxois, sur les conditions de travail et sur la santé au travail des agents.

Outre la médiatisation réussie, un mouvement de solidarité se manifeste sur l'ensemble de l'hôpital, parce que les agents reconnaissent la nécessité de l'amélioration des conditions de travail sur l'EHPAD pour l'ensemble du personnel. Il ne faut pas oublier que cette année il y a des élections professionnelles dans la santé le 4 décembre prochain.

Par la négociation suite à cette grève, la CGT obtient la création d'un Copil, à parité entre la Direction et le syndicat, pour établir les critères de choix du prestataire. Ce choix a été fait par les deux membres CGT du Copil, qui ont réussi à imposer S.L. Conseil, un cabinet d'étude ergonomique qui en même temps est expert CHSCT, avec une qualification qui ne peut pas être remise en cause.

L'étude est maintenant commencée. Elle véhicule une forte attente et un réel espoir d'amélioration de la part du personnel. Il aura fallu deux ans pour obtenir gain de cause. Cela a été fait grâce à une écoute et des échanges autour de la réalité du travail avec les personnels. Ce succès est dû essentiellement au fait que le syndicat était sur le terrain, ne s'est jamais découragé, s'est servi des moments de pause pour aller discuter avec les agents, de leur réalité du travail, avec une écoute, qu'est-ce qu'on pouvait faire ou pas faire, qu'est-ce qu'on pouvait construire ensemble. Ça a été très important pour le personnel parce que quand on parle de déshumanisation, quand on parle de TMS, quand on parle de douleurs, quand on parle de pleurs, de troubles du sommeil, et que l'on répercute cette réalité au niveau de la Direction et des instances, les agents se sentent reconnus dans toutes ces épreuves qu'ils traversent.

Je pense qu'il est très important que nous syndicalistes, sachions prendre le temps d'écouter, de comprendre et de restituer la réalité vécue par les agents : on repère les conséquences, on essaie de les formuler avec le personnel et l'on décide avec eux ce que l'on va faire.

Si on n'a pas cette écoute-là, on ne peut pas être efficace. On a eu aussi un dialogue avec les syndiqués, parce que cela a créé une dynamique. Des visites régulières avec la CGT, sur le terrain, une reconnaissance de l'activité CGT sur l'ensemble de l'hôpital. Ce n'est pas rien. La communication a touché l'opinion publique, parce qu'il y avait forcément des tracts sur l'extérieur, c'était notre but de faire la grève et qu'elle soit connue, autrement on ne peut pas bloquer, les gens sont assignés quand il y a une grève. Les tracts humoristiques diffusés par la CGT ont entraîné une large adhésion, et donc, là c'est aussi important de savoir que ça marche. Par cette action, la CGT a gagné en crédibilité sur l'ensemble de l'institution, sur l'ensemble de la ville, qui compte 5.000 habitants. L'hôpital faisant travailler 700 habitants, l'information a été largement relayée.

A nous d'avoir la crédibilité pour leur expliquer ce qu'est le travail, les conséquences sur la santé, les conséquences sur la bienveillance des résidents, parce que je pense aussi que la CGT doit pouvoir exprimer de façon claire ce qui n'est pas visible et le faire accepter par la Direction. Nous, au syndicat CGT, nous avons dénoncé ce qui se passait mais la Direction n'a pas entendu. Là, on sait que l'étude ergonomique va apporter quelque chose de crédible, des éléments indiscutables, et nous pourrons communiquer derrière. Donc, c'est officiel depuis hier, on est dans le Copil. On maintient la procédure telle qu'elle a été validée par nous, et le syndicat reste vigilant parce que même dans le Copil, le directeur de l'EHPAD essaie de glisser des problématiques financières au détriment de la réalité du travail des agents.

Notre action sur l'EHPAD de Semur est un exemple que je voulais donner parce que cela a été relativement bénéfique. Je l'ai exposé au Collectif Santé/Travail, les syndicats qui étaient autour de la table ont repris les tracts, ils ont rediffusé, c'est quelque chose qui est redescendu de l'autre côté et qui a été sensiblement apprécié, mais par contre, moi, j'insiste sur le fait que les syndiqués, les bureaux, les gens des bureaux doivent se déplacer et aller sur le terrain et parler de la réalité du travail. Pour ça effectivement, il faut que les syndiqués aient une formation suffisante pour qu'ils puissent avoir l'écoute, la compréhension, savoir ce qu'est une étude ergonomique, au-delà de la simple lecture et de la culture syndicale apportée par les chercheurs. Il est évident que sans ces connaissances, on ne peut pas vraiment tout comprendre et on ne peut pas passer le relais, on ne peut pas simplifier. C'est tellement compliqué d'un côté que si on n'a pas ça, on ne peut pas donner de crédibilité à notre lutte. Je ne parle pas des instances, j'ai volontairement occulté ce terme, pour axer mon discours sur l'importance de l'activité syndicale. Dans les instances, on

parle technique et on obtient très peu. C'est vraiment le préavis de grève et l'activité syndicale qui ont permis ce succès, sans cette grève et sans cette action, on n'aurait rien eu. Excusez-moi j'ai été un peu long.

Xavier PETRACHI, AIRBUS Toulouse : Je suis délégué syndical central au sein d'Airbus Opérations qui représente aujourd'hui 3 sites en France, Toulouse étant le principal, Nantes et St Nazaire.

Je vais essayer de synthétiser notre engagement dans cette démarche syndicale autour du travail, en partant déjà de la situation où le syndicat évolue. D'une entreprise 100% publique, ça s'appelait Aérospatiale, on est passé à 74% privé, avec un maintien des parts de l'Etat, 11% pour la France, 11% pour l'Allemagne et 4% pour l'Espagne. C'est un changement de structuration très important, pour la CGT cela a forcément des conséquences, notamment de visibilité. Nous avons une forte influence de syndicat-maison, notamment Force Ouvrière : qui représente plus de 40% des salariés dans tous les niveaux du salariat. Nous avons une évolution des catégories socio-professionnelles qui évoluent aujourd'hui vers 50% de 3^{ème} collège, donc, uniquement les ingénieurs et cadres, donc, la CGT a du mal à être représentative. Aujourd'hui, la CGT pèse un peu plus de 10% au sein de Toulouse et 13% au sein des trois établissements au sein de la filiale.

Donc, une CGT qui a diminué au fur et à mesure de ces changements de structuration mais surtout au fur et à mesure de l'évolution des catégories socio-professionnelles qui n'est pas très favorable à la CGT. Nous avons quand même résisté avec les moyens du bord, mais nous sommes dans une situation difficile qui s'est accentuée avec la loi de la représentativité. Nous sommes à deux doigts de ne plus exister dans l'entreprise. Sachant qu'entre-temps l'entreprise a évolué aussi en nombre de salariés, qui a suivi la croissance du secteur aéronautique. Le site de Toulouse comprend aujourd'hui 14.500 salariés à statut Airbus, plus 4.500 sous-traitants in situ, et à peu près 1.500 intérimaires. C'est un site qui fait 19.000 salariés. Vous voyez un peu ce que ça représente. Le site toulousain devient, au fur et à mesure de la déflation des effectifs dans l'industrie, avec Peugeot notamment et Renault, le premier site industriel en France.

Donc, face à tout ça, et suite notamment à l'expérience qui a été faite chez Renault, le syndicat s'est engagé pour essayer d'avoir une démarche syndicale innovante et surtout qui prenne en compte tous ces postulats. Pour redonner notamment du sens au fait que la CGT doit continuer à exister dans cette entreprise : il n'est pas possible, que la CGT qui est majoritaire dans le pays, ne puisse pas décoller dans cette entreprise (ce qui devrait être le cas dans un site qui fait décoller les avions), et qu'elle stagne autour de 10%. Même s'il y a 50% d'ingénieurs et cadres, on doit être capable aujourd'hui de faire mieux. Mais le fait est qu'on fait 10,3%, donc ça, c'est quand même pour nous une difficulté essentielle. Effectivement, la loi de 2008 sur la représentativité nous donne une obligation de résultat sinon on n'existe plus. Pour finir sur cette présentation, nous avons 17 élus. 17 élus pour 14 500 salariés à statut. Je peux vous dire que les 17 élus essaient de faire le mieux qu'ils peuvent et donnent beaucoup de temps pour que la CGT existe. Ceci étant, ce n'est pas suffisant. Je crois que l'expérience de Renault nous a ouvert les yeux, sur quelle démarche syndicale, avec le peu de moyens qu'on a, on n'existe pas au CHSCT. J'entendais le camarade de l'hôpital avec des audits, des trucs et des machins... on ne peut pas faire d'audit, on n'a pas de moyens d'interpeller le CHSCT, on a trois élus du CHSCT. On a 5 CHSCT sur l'établissement de Toulouse, mais on n'a pas de moyens d'interpeller le CHSCT, même si les copains essaient de faire du mieux qu'ils peuvent.

Cette démarche nous a permis de redonner à la fois du sens, je pense à notre présence dans l'entreprise, mais aussi du sens sur le travail syndical à mener.

On avait démarré ces réflexions par une journée d'étude qu'on avait fait au niveau de l'aéronautique à Aircelle/Le Havre en octobre 2010 : nous avons réuni pas mal de secteurs de l'aéronautique et où les préoccupations portaient sur les conditions de travail, la santé au travail, les risques psychosociaux, et aussi comment y répondre. Des camarades de Renault Sandouville nous ont donné des retours sur l'expérience qu'ils menaient dans leur boîte sur recherche-action.

Nous avons pris contact avec un cabinet – je pense que ça n'a pas été dit, parce que je suis le deuxième intervenant – mais cela se dira peut-être dans la matinée - c'est qu'il me semble que modifier radicalement une démarche syndicale, ça se fait pas tout seul, ça s'accompagne. Personnellement, je ne suis pas pour faire travailler tous les cabinets qui existent dans le monde, mais ceci étant, je pense que tout seul on n'y arrive pas. Ou du moins on a des freins tellement énormes qu'on ne peut pas dépasser un certain seuil. On a pris contact avec un cabinet qui avait travaillé avec les copains de la CGT Renault : c'est le cabinet Aliavox. C'est un ancien de la Maison puisque c'est Serge Dufour, certains ici le connaissent, il a travaillé avec Jean François Naton. Et lui, nous a aidé à mettre en pratique cette démarche-là. Cela a débuté par : Est-ce qu'on est tous d'accord pour s'engager dans cette démarche, est-ce qu'on est prêt à revoir nos façons de travailler, nos disponibilités, notre engagement pour dire « Ça, ça devient une priorité ».

Ça passe par un sentiment d'adhésion. Il est venu à plusieurs reprises pour exprimer ce point de vue. Ça passe aussi par le fait qu'en tant que DSC, on a formé un « couple », pour essayer de convaincre les camarades sur cette démarche-là. Sur les trois établissements : Toulouse, Nantes et St Nazaire, il y a deux établissements qui ont adhéré dans des formes un peu différentes, par contre, il y a un établissement qui n'a pas souhaité s'engager dans cette démarche pour X raisons.

Nous avons fait une formation de trois jours avec l'ensemble des délégués qui étaient d'accord sur cette démarche, et après cette formation de trois jours, on s'est mis au travail très rapidement à partir d'entretiens. Nous avons fait des entretiens individuels qu'on a menés sur des questions-clé. Les questions-clé je pense qu'on peut les retrouver, je pense que Jean François Naton connaît ça mieux que personne, sur des questions-clé relatives au ressenti au travail, ou même je vois devant moi Yves Bongiorno, qui connaît ça par cœur, c'est « Comment se passe une bonne journée de travail ou une mauvaise journée ? » Donc, on est parti sur des choses simples. Nous avons démarré par les syndiqués, pour essayer de voir comment nos propres syndiqués vivaient leur propre travail.

Tous les délégués s'y sont mis. Sur les 17 élus, il y en a 15 qui ont fait des entretiens, des entretiens par binôme. On prend des rendez-vous, on est à l'heure, on ne fait pas perdre du temps aux gens et on n'en perd pas soi-même. On n'est pas là pour perdre du temps, on n'est pas là pour discuter, on est là pour travailler et faire un entretien sur : Comment chacun ressent le travail ? Comment il subit le travail et quel est sa perception pour essayer de changer un tant soit peu, sa relation au travail ?

Suite à ces entretiens qui durent entre une heure et une heure et demie, on prend des rendez-vous, on s'adapte aux gens, ce n'est pas eux qui s'adaptent à nous, mais c'est nous qui nous adaptons à eux. Pour les copains qui sont en équipe notamment dans les ateliers, c'est beaucoup plus compliqué de les voir, mais on y arrive. On reste le soir, on essaie de regarder dans d'autres équipes. Après on a fait beaucoup d'entretiens au niveau des ingénieurs et cadres : c'est plus facile à faire parce qu'on réserve des salles de réunions, on bloque des rendez-vous sur Outlook, on s'adapte, c'est-à-dire qu'on a une pratique qui est la même que si c'était une réunion de travail. Aujourd'hui, nous avons fait à peu près 70 entretiens. A partir de là, on s'est organisé dans différents points de l'usine, pour essayer de faire des synthèses. Nous faisons des comptes rendus systématiques. Après on essaie de faire des synthèses de ces comptes rendus par secteur : on a pris trois grands secteurs : La production, le bureau d'Etudes et le centre de livraison des avions. A partir de ces synthèses, nous sommes revenus vers les salariés qui avaient participé à ces

entretiens... J'ai oublié de dire qu'au début on a fait les syndiqués et qu'après très largement, par bouche à oreille, les copains ont demandé à leurs collègues s'ils voulaient bien faire les entretiens avec la CGT, ça c'est fait par bouche à oreille. Et donc, on a dépassé largement le cadre des syndiqués, donc bien sûrs certains syndiqués n'ont pas participés, mais bon... ça se fait aussi comme ça en fonction du temps que chacun a. Et on continue la démarche. Nous sommes au stade où on a refait des synthèses avec les salariés qui ont participés aux entretiens, et d'un entretien individuel on est passé au fait que chacun rediscutait de son travail collectivement. Alors, ça, c'est très intéressant, parce qu'à la fois, chacun parle de son travail, et dès qu'on parle de son travail... alors là il faut les arrêter, ils parlent je vous dis pas, c'est des pipelettes, et, quand on rediscute collectivement de ce que chacun ressent, c'est encore des pipelettes, c'est-à-dire que ce sont des réunions qui sont vraiment très intéressantes et les gens vraiment, ont envie de parler de ce qu'ils font, de ce qu'ils souhaiteraient faire, de comment ils voudraient faire le travail, avec la qualité, le temps, le métier...

Qu'est-ce qu'on a pu faire à partir de ces entretiens et de ces synthèses : D'abord dans le cadre des élections on s'est fixé deux objectifs, le fait de revenir au CE puisqu'on n'a plus de représentants au CE et de dépasser la barre des 12 % aux élections. Objectif ambitieux. Nous avons modifié notre communication à partir de la réalité de ces entretiens, nous avons donné des exemples très précis des situations précises et on construit les tracts – on parlait tout à l'heure des tracts dans les hôpitaux – mais c'est pareil dans l'industrie, au lieu de faire un trac général sur la situation, aujourd'hui on fait des tracts où l'on part systématiquement du vécu des gens. Systématiquement à partir de ce vécu-là on essaie d'apporter des propositions. Et je dirais que les propositions dépassent largement la partie critique de la situation. Parce que aujourd'hui, à la CGT, on est bon pour critiquer mais on n'est pas très bon pour proposer quoi que ce soit. Et on veut essayer de modifier cette image-là, tant que faire ce peu et de donner plus de poids à la proposition qu'à la critique. La critique en fait c'est une critique qui part des exemples. On s'abstient quelque part de donner notre propre point de vue, notre propre point de vue on le donne à travers les propositions que l'on formule.

Des propositions qui quelquefois sont élaborées par les salariés eux-mêmes dans les entretiens. Dans les entretiens, les gens disent ce qu'il faudrait faire pour améliorer les choses.

Aujourd'hui, le syndicat Airbus Toulouse travaille aussi avec un Consultant de la communication. C'est-à-dire que nous avons vraiment misé sur la communication, parce que quand vous êtes 17 élus sur 14 500 salariés, ça passe quand même beaucoup par la communication. Mais ça ne suffit pas et on essaie, à travers les synthèses de redonner du sens à l'action collective, mais par secteur. C'est-à-dire qu'aujourd'hui - bon bien sûr, on a appelé aux différentes manifestations dans de grandes dates nationales qu'il y a eues - mais ce n'est pas ça qui fait avancer le schmilblick. Ce qui fait avancer un peu les choses c'est quelle conscience les salariés peuvent avoir quand ils peuvent agir sur leur milieu, quand ils peuvent agir sur leur travail. Et c'est ça qu'on essaie aujourd'hui de faire, c'est pour cela qu'on fait des retours par secteur, par des groupes de secteur qui ne dépassent pas un certain nombre de salariés. C'est d'essayer de trouver le truc qui fait que les salariés, vont modifier, vont agir collectivement pour dire « Non, ça suffit, on va prendre les choses autrement. ». Par exemple la direction au travers du Lean impose des réunions qui tombent à 7 h 30 du matin, etc., soit on n'y va pas, soit si on y va, on prend la parole, des choses comme ça, ce sont des choses très simples mais qui redonnent du courage et qui redonnent aussi un autre regard, sur « A quoi sert un syndicat dans une entreprise ».

Juste pour finir, on a quand même quelques éléments positifs à cette démarche-là. Cela fait déjà un an et demi qu'on a démarré la démarche travail réel (nous l'avons appelé « travail réel », plutôt que « Recherche actions » parce que on n'en est pas là, on reste très modeste dans notre action), et on fait régulièrement

des consultations autour de la négociation salariale, qui débute la semaine prochaine. Habituellement, nous avons à peu près le niveau de retour des consultations, c'était à peu près le niveau de ceux qui votent CGT, c'est-à-dire à peu près 800 retours, 800 à 900 retours sur Toulouse. Entre la refonte sur notre communication et la démarche travail réel, le nombre de retours a considérablement augmenté : sur Toulouse, nous sommes à plus de 3 500 retours, donc, ça veut dire qu'il y a un regard qui se modifie vers la CGT. Ce sont des éléments, à mon avis, positifs. Mais ça ne suffit pas, ça ne suffit pas pour être présents dans une boîte, ça ne suffit pas pour gagner les élections, mais en tout cas, je pense qu'on a réussi à modifier le regard des salariés vers la CGT au sein d'Airbus et je pense que ça c'est déjà très positif. J'espère qu'on gagnera aux élections et qu'on continuera à venir ici à Montreuil, parce qu'avec moins de 10 %, on n'en aura plus les moyens. Merci.

Alain ALPHON LAYRE : Rendez-vous après les élections, on espère bien. Conseil Général du Var. Je n'ai pas d'autres inscrits, allez-y, levez la main.

Laurence BAZZUCCHI – Secrétaire Générale Adjointe du Syndicat du Conseil Général du Var, Fonction Publique.

Rapidement pour présenter le syndicat, nous sommes dans un département de 4 000 salariés. Le syndicat est un syndicat jeune qui a été créé dans les années 90 et qui est devenu majoritaire absolu en 97-98, je crois, dans un département de droite, c'est peut être important de le préciser et quelle droite... Alors, le champ d'intervention, classique de notre syndicat a été pendant longtemps la lutte pour la création de postes, parce que la plupart du temps, dès qu'il y avait un souci dans un service effectivement, la démarche, c'était on se met en mouvement et on obtient des créations de poste. Entre temps, la deuxième décentralisation, la RGPP et puis, « la crise » de 2008, de 2009 sont passées par là et il a fallu réajuster notre action. Sur la question de la décentralisation, l'intégration de nouveaux personnels avec des pratiques et des habitudes différentes nous ont amenés vraiment à interroger notre démarche. Alors d'une part sur la question, des routes, ils étaient relativement bien structurés, c'est des questions en termes de conditions de travail, de sécurité qu'ils avaient déjà travaillés, donc ils nous ont apportés cette expérience-là, et on a découvert par contre au niveau des collègues, avec l'arrivée des agents des collègues, une situation où l'état s'était complètement désinvesti de cette catégorie de personnels, qui se retrouvait à travailler dans des conditions qui sont lamentables, c'est inimaginable, le matériel, c'était la serpillière, mais la serpillière qui datait, d'il y a 300 millions d'années, enfin vraiment dans des conditions pas possible.

Alors même s'il y a eu des améliorations ponctuelles qui ont été obtenues, on est aujourd'hui dans une catégorie qui reste une des premières en termes de nombre de dossiers en commission de réforme. En interne donc, enfin sur le syndicat, le syndicat CGT aussi s'est implanté sur une structure qui n'existait pas auparavant, enfin, sur lequel, il n'était pas présent qui est le CDE, « Centre Départemental de l'Enfance », qui a la particularité d'être sur la fonction publique hospitalière, c'est vrai que c'est un secteur sur lequel on était peu présent, là aussi dans une zone de non droit, donc avec beaucoup à faire et, historiquement on était très implanté dans le secteur social, mais en même temps, là aussi, toujours autour de la démarche de création de postes, donc ça avait été obtenu en 90, parce qu'on est dans une lutte nationale, mais depuis on était dans l'élargissement à chaque fois. Sauf qu'entre temps, le département a des budgets contraints, on a continué dans la même démarche pendant une ou deux années, c'est-à-dire on a obtenu encore des créations de postes alors que, partout ailleurs, on supprimait, des postes. On a encore réussi il y a deux ans, à obtenir 50 postes puis l'année d'après encore 20 postes, mais en commençant à toucher les limites du système, c'est-à-dire, que, les rencontres, c'est-à-dire tout ce qui, émanait, notamment du secteur social, c'était autre chose que des questions de postes, c'est-à-dire que, on se rendait compte de la limite, de la démarche, ça ne pouvait pas se traduire uniquement par des postes, alors c'est bien, ça soulageait un peu,

mais 3 mois après, ça recommençait pareil, ça n'empêchait pas que le secteur social aujourd'hui, c'est aussi l'un des plus importants en terme de dossiers présentés en commission de réforme, c'est un endroit où les maladies flambent, et surtout on s'est rendu compte qu'il y avait des collègues qui sortaient des écoles, c'est-à-dire des jeunes professionnels, qui au bout de 3 ans, étaient reclassés, donc on s'est dit, « on ne peut pas continuer comme ça ».

On a donc essayé, je dis « essayé » parce que c'est un vrai travail à faire, dans l'organisation elle-même, de réorienter notre travail, sur les conditions de travail. Alors, il faut savoir que fonction publique territoriale, nous avons un CHSCT, depuis le décret de l'année dernière de mars. Donc, jusqu'à présent, c'était uniquement un CHS. Donc même si nous étions présents en nombre pour le coup et majoritaire dans cette instance-là, c'est vrai, qu'on n'arrivait pas à porter toutes les questions relatives au travail.

Donc, sur les actions qu'on a pu mener, alors, nous sommes vraiment au début du processus de changement, on est en route, c'est compliqué parce que on a mené plein d'actions différentes qui ont porté des fruits et en même temps, on est en manque sur un espèce de fil rouge qui nous aiderait à mieux structurer les choses. Voilà, donc c'est vraiment un petit peu brouillon, mais ça reflète aussi notre activité actuelle, c'est-à-dire que, en même temps quand on a mené des luttes pour les sociaux, on a obtenu la création d'une cellule de crise, ce qu'ils ont appelé « la cellule de crise », qui était intéressante dans le sens où, dans cette cellule c'était, purement administratif, on s'adressait à eux, mais surtout l'intérêt, c'était que, dans cette cellule, il n'y avait que pas que la direction hiérarchique, il y avait toutes les directions opérationnelles du département qui y étaient, et quand il y avait un problème qui arrivait, donc, c'était principalement, uniquement le syndicat CGT qui saisissait, on peut dire que chaque fois la question était traitée, non seulement en terme de recrutement, quand il y avait besoin, mais aussi de bureaux, de matériels, mais aussi de s'assurer que le téléphone arrivait bien au bon endroit... Donc, il y avait une prise en compte vraiment globale, et générale des questions du travail. Cela été un des premiers éléments aussi à apporter.

On a aussi exercer plusieurs fois, dans divers endroits, notamment au centre départemental des droits de retrait, des droits d'alerte, avec tout le mécanisme qui se déclenche derrière, je ne voudrais pas être trop longue, sur le CHSCT, mais aussi, avec, l'obtention de ce que, on considère, enfin..., avec l'obtention de ce que la direction appelle un audit, mais c'est la première fois que ça arrive, dans le département où il y a une démarche de recherche sur un service en particulier « dysfonctionnements du service », mais qui ne porte pas que sur... Alors là, on est pas du tout sur les postes d'ailleurs, on est vraiment sur le mal être, et on est vraiment sur la compréhension de ce qui se passe dans ce service-là pour aboutir à des résultats..., c'est d'ailleurs comme ça, qu'on a réussi où la responsabilité du président du conseil général est engagée, puisqu'un enfant a réussi à sauter de la fenêtre du premier parce qu'il n'y avait personne pour la surveiller, donc, il s'en est sorti, je vous rassure avec une jambe cassée, mais en attendant, ça posait la question « comment ce fait-là a pu arriver ? ».

Pour en venir, on est vraiment au début du chemin, je ne vais pas trop, trop en dire, on est vraiment au début du chemin, et pour nous ce qui nous importe, c'est d'arriver à mieux structurer, y compris en interne, les questions de transformation mais du travail. C'est depuis deux ans, donc, l'angle que l'on a choisi, on l'a développé à travers nos assemblées générales, c'est aussi le vecteur privilégié, qu'on a choisi de porter pour les futures élections professionnelles parce que nous aussi, nous allons être en élections professionnelles en décembre, et que, on espère bien, que le travail qu'on a mené, même si, il ne s'inscrit pas dans une recherche « action », mais dans plusieurs (interventions), on espère bien que ça se traduira dans les votes, puisque ça s'est déjà traduit... Non mais ça s'est déjà traduit, dans les mouvements qu'on a pu mener sur ces années-là, merci.

Alain ALPHON LAYRE Merci, « Outilnord ».

Patrick DUFOUR – Secrétaire du comité d'entreprise d'Outinord à Saint Amant Les Eaux.

Je ne suis pas un habitué des grandes assemblées. « Outinord » est une entreprise de construction de coffrages métalliques qui se situe donc à Saint Amant Les Eaux dans le nord. On est ici, au centre d'une de nos réalisations vu que nous avons participé à la construction du siège de Montreuil, par la fourniture de coffrages.

Donc, je me sens un peu chez moi je dirai. Outinord, existe depuis 1955, c'est un syndicat CGT, on va dire assez puissant, le seul, depuis maintenant de nombreuses années. Dans les années 2000, avec les camarades, on travaille énormément sur le plan de formation, sans pour autant dire que dès 2000, on était parti sur la reconnaissance du travail, on avait axé notre travail sur la formation des salariés. Simplement sur le fait que l'on s'est aperçu que l'ensemble du budget du plan de formation était utilisé par les cadres et agents de maîtrise et peu par les ouvriers. Donc, on a eu un gros, gros travail, en s'impliquant dans la commission de formation, un gros travail d'approche des ouvriers, en disant, « les gars, il faudrait peut-être vous former, la formation n'est pas réservée qu'aux autres et, ça va vous permettre aussi d'évoluer. » Ce n'est pas simple de dire à un soudeur de 40 ans « Il va falloir retourner à l'école », donc c'était une autre approche qu'il fallait prendre. Avec la direction de l'époque, c'était un peu plus difficile, « le syndicat, de quoi vient-il se mêler ? ». La formation, était plutôt réservée, mais on arrive quand même, à faire passer des formations, et surtout à faire en sorte que chaque demande de formation, même si elle ne rentre pas dans le cadre de la ligne de la direction soit présentée à la commission de formation. Ce qui fait qu'on a réussi, à faire passer des formations de chauffeur de bus, dans une entreprise de la métallurgie.

Ensuite, en 2006, on a eu un changement de direction, un changement d'actionnaires qui, a voulu redresser la barre, on va dire, et ne pas travailler dans ce sens-là, et plus passer à la matraque et à la sanction. Il fallait reprendre en main cette entreprise, qui était sur la mauvaise pente, et qui générait quand même 7 millions d'Euros de bénéfice. A un moment donné, ça a suffi, en 2008 et avec cette crise qui s'annonçait, les conditions se sont dégradées énormément. Sur quelques mois de temps, c'était des dizaines de lettres d'avertissements qui tombaient sur les salariés. A un moment donné, ça été le stop, bien sûr il y a avait les négociations annuelles obligatoires, qui étaient en cours, bien sûr, il y a avait des revendications sur les salaires mais, il y a avait, aussi la revendication, sur la reconnaissance du travail effectué par les ouvriers et les conditions de travail.

A la suite d'une grève d'une semaine, on a signé l'accord de fin de grève qui a permis d'avoir quelques euros supplémentaires, mais qui a aussi eu le fait de gagner une étude sur les conditions de travail du secteur le plus touché, celui qui avait reçu une dizaine de lettres en quelques mois. Cette étude a été faite, avec des psychologues du travail en fin de formation, on n'avait pas pris à l'époque, d'experts reconnus, on avait fait le choix de travailler avec de jeunes psychologues du travail, sur leur dernière année de formation. Alors ça été très difficile de le faire accepter aux gars, parce qu'au départ, le groupe de travail qui était constitué, ne devait regrouper que des ouvriers ayant le même métier, tous des soudeurs, donc on ne pouvait pas prendre des ouvriers peintres etc. et, au début, ils étaient excessivement réticents en se disant, c'est la direction qui met en place et pas le syndicat. Donc, le travail du groupe a été difficile à mettre en place, ils se réunissaient une fois par semaine, il y a des chefs qui ont essayé d'éviter que leurs gars aillent discuter et surtout, c'était « qu'est-ce que l'on va faire de ce travail, est ce qu'on ne va pas se prendre des coups de bâtons derrière ? ». Les psychologues du travail, qui sont intervenus, ont réussi à donner une

dynamique dans le groupe, et je pense que le groupe de travail qui est intervenu, bien plus tard, s'est aperçu et comme le disait « Monsieur d'Airbus », les gens quand ils commencent à parler de leur travail, au début, c'est très, très difficile, mais après on ne sait plus les arrêter. Et, à ce moment-là, les langues se sont dénouées et, quand ils ont compris qu'ils étaient dans un lieu de confiance et que ce n'étaient pas, pour leur taper dessus, mais, bien pour essayer de faire avancer les choses, et bien, tout s'est décanté.

Ensuite un rapport a été fait et remis au CHSCT et au comité d'entreprise, on a eu à la suite de cette crise économique un nouveau changement de direction, et après, un « PSE », etc. on s'est repenché une nouvelle fois sur le sujet avec une direction, qui était plus « ouverte » on va dire. Vu l'ouverture qui nous était laissée par la direction, on a commencé en NAO par dénoncer les augmentations à la tête du client. On a donc eu une réflexion, sur comment reconnaître le travail de chacun ? Comment reconnaître le travail de chaque ouvrier, plutôt que de savoir s'il est absent 3 jours par an ou 50 jours par an, plutôt que de savoir s'il est syndiqué ou si sa tête ne revient pas au chef. Il y a peut-être des choses à faire pour reconnaître, vraiment la valeur travail. Des groupes de travail qui ont été constitués avec n, un représentant de la direction, la responsable DRH, un délégué CHSCT, CE ou DP et des salariés, et il y a toute une étude qui a été faite pour créer une grille de classification par métier.

Donc, on a repris tous les soudeurs, et pendant plusieurs mois, les questions étaient : C'est quoi, un soudeur ? Qu'est-ce qu'on lui demande ? Qu'est-ce qu'il doit savoir faire ? « Et comment est-ce que l'on peut évaluer son niveau, P1, P2, P3 et qu'est-ce qu'il doit savoir faire à chaque niveau ?... » On s'est aperçu au cours de ces groupes de travail que les salariés, eux-mêmes, mettaient la barre vachement haute. Là où la direction, voulait mettre de la productivité, les gars mettaient la barre des compétences en avant, toujours plus haute. Pour eux un P1 (plus bas niveau de l'entreprise) doit quand même savoir lire le plan etc. Alors que dans les classifications, on ne leur en demande pas autant. Et on était obligé de réfréner parce que sinon, on se retrouvait avec des soudeurs ingénieurs. Donc, ça été un moment important.

Le travail n'est pas terminé, il a été mis en standby, encore une nouvelle fois, parce que l'on un nouveau changement de direction. Néanmoins, les salariés se disent : on a au moins gagné ça, c'est notre compétence au moment de l'entretien individuel qui va être reconnu et, pas simplement le dialogue ou le discours qu'on aura tenu ce jour-là, parce qu'on oublié tout ce que l'on a fait pendant l'année.

Une dernière chose, sur la syndicalisation et sur les effets de tout cela, ne me jetez pas de pierres, je suis cadre, responsable qualité et pour la 1^{ère} fois, il y a un cadre CGT à Outinord élu a plus de 78% au ce et 90% DP

Alain ALPHON LAYRE : Voilà, pour les copains d'Airbus, même au 3^{ème} collège on peut y arriver

Jean-Paul DOMENC : Bonjour à tous, je suis Jean-Paul Domenc, responsable de la commission « Santé Travail et Protection Sociale », à l'Union Départementale CGT Gironde, en charge, notamment, du suivi des syndicats des Organismes Sociaux. Je vous propose de présenter l'intervention à deux voix avec Véronique LANSALOT, secrétaire adjointe du syndicat du Centre d'Aide Familiale. Nous avons vécu une expérience en 2011, que l'on voulait vous faire partager. Le secteur d'activité concerné se situe dans l'aide à domicile mais avec une particularité puisque ce sont essentiellement des Techniciennes en Intervention Sociale et Familiale et des Auxiliaires de Vie Sociale. Le salariat TISF et AVS est partagé au sein de trois associations en Gironde. Il se trouve qu'en 2011 ces 3 associations subissent des baisses de budgets de la part de leurs financeurs Conseil Général, la CAF, la MSA et la CPAM.

Les missions des travailleurs de ces associations sont axées sur les familles en les aidants à gagner en autonomie et auprès des enfants en soutien à l'éducation. Ça représente 230 salariés, au niveau du département, avec une forte majorité pour les techniciennes d'intervention sociale et familiale, les TISF.

L'UD a eu l'occasion de travailler, au départ, avec ces syndicats 2 CGT et 1 CFDT, il est important de le préciser.

Les financements ont baissé en 2011 dans ces structures et l'effet d'ajustement, comme partout, c'est traduit par des licenciements en vue de maintenir un bilan comptable correct, adéquat aux budgets alloués.

Les salariés n'ont pas accepté ces mesures et de fortes mobilisations devant la CAF et le Conseil Général de la Gironde, notamment, ont été réalisés et les rencontres issues de ces rassemblements avec les responsables de ces institutions ont permis de stopper partiellement l'hémorragie.

Au fil des réunions syndicales, parallèlement à ce problème de financement, l'extinction de la Convention Collective 70 et le projet de la nouvelle Convention de Branches de l'Aide à Domicile revenait dans la discussion.

Dans cette nouvelle Convention, on y retrouvait beaucoup de monde, mais, tout le monde ne s'y retrouvait pas

Dans cette nouvelle Convention de Branches de l'Aide à Domicile, il y avait un sujet qui inquiétait fortement nos camarades syndiqués, c'était la mise en place de la modulation du temps de travail.

La situation était celle-ci, au niveau des instances représentatives du personnel, les positions, les votes, les avis que portaient les camarades de la CGT, étaient de plus en plus en décalage avec les avis de leurs collègues de terrain. Pour mieux expliquer, il faut savoir que les membres de CHSCT de ces structures, ne font pas dans l'incantatoire mais presque, il n'y a pas de possibilité de se rendre sur les lieux de travail, car l'intervention se déroule au domicile du bénéficiaire, qui par définition est un lieu privé. C'est donc toujours à travers des questionnaires, des rencontres lors des plans de travail mensuel en présence de la direction que les élus du personnel peuvent rencontrer leurs collègues.

Difficile dans ces conditions de pouvoir échanger entre elles sur leur travail.

Au regard des difficultés que rencontraient les élus et les syndicats CGT de ces associations, les camarades ont sollicités l'UD afin de réfléchir à comment on peut anticiper, et répondre au mieux aux demandes des salariés.

Il se trouve que je revenais d'une journée, à la confédération, qui s'appelait « Recherche actions » et je me suis dit que ce serait bien, peut-être, de voir ce que l'on peut faire, dans le même esprit que la recherche actions avec ces métiers -là. Je leur ai suggéré d'organiser une réunion, pour parler de leur travail et essayer de savoir pourquoi vous n'êtes pas toutes d'accord sur vos pratiques.

Là, elles m'ont regardé et ont été très interrogatives. Elles se sont quand même réunies sur du temps personnel, car il y a très peu de temps syndical.

Elles se retrouvent un samedi matin dans une Union Locale proche de Bordeaux, 23 participants. Les copines des deux syndicats CGT me disent : « ouais, ça ne marche pas, t'as vu y'a personne ». Je dis « Ecoutez, déjà, pour un samedi matin, il y a des collègues qui viennent de 70 km, 80 km, c'est plutôt pas mal quoi ». Je mettais du positif dans ce qu'elles organisaient car Il n'y en avait pas beaucoup dans leur discours.

Dès la seconde rencontre on leur a demandé de parler de leur travail et la grande orientation qui se dégageait « par les anciennes salariés », c'était, « nous on a toujours fait des vacations de 4 h et grâce à cette organisation-là, ça va nous permettre de pouvoir contrer la modulation qu'ils veulent nous imposer ».

Au fil des échanges, elles se sont rendues comptes que les nouvelles embauchées, elles, n'avaient pas tout à fait cette vision des choses, les 4 heures pour elles c'était très pénible, elles n'y trouvaient pas leur compte, elles étaient très fatiguées. Il y a eu débat sur le travail, autour des missions, du travail qu'elles faisaient.

Juste avant de laisser la parole à Véronique je souhaitais indiquer que l'initiative de rencontres avec les salariés proposées par les syndicats a permis d'augmenter le nombre de syndiqués.

Véronique LANSALOT : Après ces premières rencontres, nous nous sommes aperçu que ça a mobilisé pas mal de salariés des 3 associations, pas forcément les mêmes qui venaient à chaque fois, pas forcément syndiqués non plus. Les salariées avaient besoin de parler du travail, du cœur de nos métiers, des transformations qui sont en train de se passer. Il faut savoir, qu'à la base on travaillait principalement la prévention dans les familles, maintenant on se retrouve à travailler de plus en plus en protection, tout ce travail de prévention, nous n'arrivons plus à le faire, nous arrivons dans des familles où les situations sont tellement dégradées qu'on est dans des mises en place plus dures et plus compliquées, pour les familles et les enfants.

Malgré nos divergences de fonctionnement, nous avons quand même réussi à identifier les principales difficultés communes. Sur les 3 associations il y en a une qui subit la modulation du temps de travail. Cette expérimentation a donné lieu à des échanges et des débats importants. Nous avons réussi à nous mobiliser, nous avons été devant la CAF, plusieurs fois devant le conseil général, avec l'UD-CGT 33. Nous avons été reçu par le conseil général, nous les avons obligés et contraints, « je dis bien contraints parce que c'est vraiment ça, » à nous recevoir et nous avons obtenu de cette rencontre, que le conseil général mette en place des ateliers avec les délégués du personnel, les directions des associations, les présidents des CA, on souhaitait qu'il y ait aussi, les politiques de nos régions, qui au final n'ont pas été associés.

Mais déjà, pour nous c'était une réussite. On a eu 4 rencontres, où on a pu exprimer tout ce que la modulation, et la nouvelle Convention Collective de Branche pouvait changer à nos missions, interféré sur le travail, son contenu et les conditions de travail. Dans l'aide à domicile, les salariés sont souvent des femmes qui vivent seules, ce sont des contrats à temps partiel la plupart du temps.

Suite à ce travail commun, nous avons obtenu au 1^{er} janvier 2014, les chèques-déjeuner pour l'ensemble des trois associations. Alors, c'est vrai que ça semble peu, mais c'est quand même très important, car la malnutrition, dans notre secteur d'activité, les salariés en sont victimes au quotidien !

C'est un point d'étape puisque, nous continuons à travailler sur la pénibilité et tout ce qu'on a déjà développé dans les ateliers. Nous nous sommes fait entendre une première fois, on continue donc à se mobiliser. Nous avons eu plusieurs adhésions à notre syndicat, suite à toutes ces rencontres, et on a beaucoup de salariés qui ne sont pas forcément syndiqués mais viennent vers nous. Nous avons gagné en crédibilité. Même notre direction avec qui le dialogue était très compliqué, très conflictuel, maintenant est beaucoup plus dans l'écoute de ce que l'on dit, elle prend en compte nos remarques. Pour nous c'est assez positif, On peut constater que partir du cœur de notre travail a porté ses fruits !

Alain ALPHON LAYRE : Merci, le SDEN, là-bas, Bretagne, je crois que c'est Ille et Vilaine, c'est ça ?

Gabrielle ROUSSEAU : Je suis secrétaire départementale adjointe du « SDEN CGT EDUC'ACTION 35 » et nous sommes venues à deux avec ma camarade...

Quand on est dans l'éducation, on ne se syndique pas à la CGT par hasard. Quand on est à la CGT, on a vraiment cette idée de partage des valeurs propres au travail. Quand on prend une école, un collège, un lycée, on est plusieurs corps de métier, nous travaillons ensemble, du moins on est sensé travailler ensemble, car quand on analyse bien le travail, on se rend compte que tout est fait pour que nous soyons séparés les uns des autres, qu'on ne se voit pas. Donc, qu'est-ce qui permet de se voir ? C'est le syndicat.

Notre démarche syndicale a évolué depuis 2 ans. En conseil syndical, nous avons décidé, au regard de notre activité syndicale, de développer un Observatoire Fédéral Local des Conditions de Travail. Local, parce que c'est une initiative qui a été lancée par notre fédération, la FERC, et nous avons demandé à la développer au niveau du territoire, au niveau local. La décision n'est pas venue du jour au lendemain, elle s'est construite au fil de notre travail syndical. Nous sommes partis d'un cas concret. Un jour, un professeur est venu dans notre local syndical pour nous raconter « l'irracontable », il n'avait plus le droit d'exercer son métier, celui pour lequel il s'était formé au seul titre que son employeur, le rectorat, l'avait décidé. La liste du non-respect de ses droits était sinistrement longue et il nous paraissait impensable de le laisser au fond du gouffre. Des situations comme celle-ci depuis, des collègues, des amis, des camarades sont venus nous les raconter et nous demander de les aider dans leur démarche de défense des droits.

On est parti d'une situation individuelle et on a mené, au sein de notre syndicat, une réflexion collective. Parce que le syndicat a été le seul lieu où tous ces salariés ont été entendus et le lieu où ils ont pu décider de lutter car, plus forts avec ce syndicat. Là, nous avons pris toute la mesure de notre travail syndical à venir, il allait prendre une autre tournure. Il nous fallait nous armer pour défendre les droits des travailleurs de l'éducation nationale. Nous avons tout d'abord décidé de nous former, auprès de notre fédération, la FERC, auprès d'autres SDEN qui proposait des formations, auprès de notre UD et puis, de l'UNSEN. Et ces formations ont été l'occasion, pour nous, de croiser nos expériences avec d'autres camarades qui faisaient le même métier que nous, ou pas, c'est ça la richesse de la CGT. Finalement, on s'est rendu compte que nous nous retrouvons tous sur le terrain du travail. Et ça, quel que soit notre travail, on a tous à faire aux mêmes problématiques. Nos singularités professionnelles ne nous éloignent pas et bien au contraire, à la CGT, elles nous rapprochent. Nous avons établi des réseaux sur lesquels s'appuyer pour résoudre une situation, un problème. Ne pas rester seul, même au sein du syndicat, est une des clés pour être efficace dans notre travail syndical, plus organisé.

Forts de toutes ces connaissances, certains d'entre nous ont décidé d'être des sentinelles du travail, de la FERC-OFCT, Observatoire Fédéral des Conditions de Travail. Nous sommes devenus des sentinelles du travail. Une sentinelle du travail, c'est quoi ? C'est un veilleur, un lanceur d'alerte, c'est un salarié actif ou retraité qui signale un danger, une anomalie grave, une infraction, un délit. Il utilise un outil qui s'appelle la fiche alerte. Une fiche très simple, on la remplit, on décrit la situation et elle nous permet de la traiter, de poser des questions. Et la sentinelle porte un regard particulier et constant sur l'exercice du travail et ses conséquences sur la santé des travailleurs : actifs, retraités, du public, des usagers. C'est le référent en fait de l'OFCT sur le territoire. Donc, lancés dans notre travail syndical, face à l'ampleur des dégâts sur le terrain, nous sommes devenus non plus des militants sentinelles mais, un syndicat sentinelle. Et pourquoi ? Parce que, systématiquement, quand nous nous trouvons face à une situation difficile que vit un salarié,

nous la mettons en débat, dans notre syndicat, pour apporter la meilleure réponse. On n'est pas tous seul face à une situation, on n'est pas celui qui va trouver la réponse tout seul. Collectivement, on en parle, on se dispute, parce qu'on n'arrive pas toujours à trouver, on ne tombe pas toujours d'accord, mais au moins on discute, on réfléchit ensemble, et finalement, c'est comme ça qu'on arrive à trouver des solutions.

Nous réfléchissons, collectivement à la démarche à suivre. Avec le salarié bien sûr, on ne va pas faire sans, il devient du coup acteur de sa démarche et lui-même a envie de lutter, il est dans la lutte, donc lui aussi il contribue à mener une action syndicale. Il retrouve des forces finalement. Nous en sommes venus à nous approprier les leviers qui débloquent les situations, à être là quand on nous signale systématiquement tout manquement, des infractions, des situations de stress, de violence, de harcèlement, de discrimination, des mises en danger de la vie d'autrui, des déclenchements de droits de retrait, de droits d'alerte, toutes les atteintes à la santé. Et depuis 2 ans nous sommes en mesure de faire un état des lieux sinistre, dans notre académie.

De sentinelles à observatoire local, il n'y a qu'un pas que nous avons donc franchi. Nous avons commencé à centraliser, recenser les situations, nous les traitons comme autant d'indicateurs qui permettent d'évaluer les problèmes et d'avoir une vue d'ensemble sur le territoire, notre département en l'occurrence. Nous faisons, trop souvent, le constat d'une massification des atteintes à la santé, à l'intégrité et aux droits. Nous visons l'efficacité, forcément, notre action sinon, ça ne servirait à rien, parce que l'actualité, nous l'impose. Cette collecte de fiches, en elle-même, ne sert à rien, en l'état, elle nous permet de cartographier les situations, de repérer des établissements. On gère une école, un établissement scolaire comme on gère une entreprise privée. Ça nous permet de quantifier, aussi, ce qu'il se passe sur le terrain. Au rapport de fonctionnement qui est, en fait, un état des lieux vu par les chefs de service à chaque strate de la hiérarchie nous opposons une photographie réelle du travail.

Nous allons donc sur le terrain : on anime des heures d'info syndicales, on se déplace et on écoute ceux qui travaillent ; ils prennent la parole sur leur travail et là, on se rend compte que tout le monde souffre. Alors on évite, de tomber dans la sinistrose, mais on vient pour dire qu'il y a un moyen de lutter dans les établissements scolaires. On lutte, pour gagner et c'est ce que l'on arrive à faire.

Au sein de notre académie, nous menons une action plus générale, parce que nous nous appuyons sur le droit, la loi, les textes. Tout employeur doit préserver la santé et la sécurité des personnels, protéger l'intégralité physique et mentale du travailleur avec obligation de résultats, tout le monde connaît ça, ce sont les directives. Eh bien, nous veillons à ce que cette réglementation soit visible et respectée.

Cela passe par exemple, par un CHSCT. Il faut savoir que dans l'éducation nationale, nous avons un CHSCT académique, pour toute une région, ou nous avons un CHSCT pour un département. Voilà, ça fait des milliers de personnes dans une région qui travaillent, et bien on a un CHSCT. On a demandé au recteur, au directeur académique de mettre en place les CHSCT, de les rendre efficaces, de mettre en place les documents uniques dans les établissements scolaires, de mettre en place les CHS, là où c'est indispensable. Nous travaillons avec le Code du travail, parce que, dans l'éducation nationale, c'est aussi un outil qu'il faut s'approprier, pas simplement le code de l'éducation.

En amont du congrès la FERC a mis en débat « les travaux » ; ainsi le SDEN 35 a co-construit avec la FERC, l'UD35, l'UL RENNES, le CRB une journée d'étude sur : « le sens, les finalités, les réalités « des travaux » dans ses champs professionnels ». L'occasion d'entendre la parole des travailleurs, de ceux qui savent ce qu'est leur travail ; paroles que nous avons recueillies et qui constituent un outil revendicatif CGT. L'occasion de faire du syndicat le lieu du débat et de la lutte.

Nous avons travaillé à un plan de travail revendicatif syndical et de syndicalisation ; pour exemple :

- Participer à la vie de notre UD : co-construction d'une journée d'études sur le projet d'École émancipatrice de la CGT ; l'école qui est un lieu de vie, de travail ; participer aux formations, aux AG, aux journée/soirée d'études.
- Participations à des collectifs Travail Santé : Confédéral Travail Santé Handicap, OFCT FERC, UD35, CRB ; mandat ARACT (suppléance administrateur).
- Actions sur le terrain : animation d'heures d'informations syndicales dans les établissements scolaires (écoles, collèges, lycées) avec les représentants des personnels CGT Collectivités Territoriales (villes, communes, département, région, CSD) ;
- Porter les revendications CGT dans nos interventions lors des instances institutionnelles (CDEN, CTSD, Commission de réforme) et des audiences institutionnelles.

La solution à toutes les atteintes, elle est dans le syndicat parce que le syndicat est l'espace du possible.

Revaloriser le travail c'est reprendre la main sur cette activité centrale dans la vie personnelles et la vie sociale ; revaloriser le travail, c'est penser émancipation.

Alain ALPHON LAYRE : Merci, juste devant toi.

Gérard MONTUELLE ; Bonjour, groupe SAFRAN : c'est l'aéronautique, le spatial, la défense, c'est 39.000 salariés en France, 64.000 dans le monde, et donc, c'est un groupe, au CAC 40, mais avant on était, groupe SNECMA, entreprise nationale et moteurs d'avions, surtout, et les trains d'atterrissage, (... LABINAL), les câblages pour avion, on est dans l'aéro surtout, mais quand SAGEM a racheté la SNECMA, ça a été pour nous privatiser en 2006 et du coup, en 2009-2010, je ne sais plus exactement l'année, on est rentre au CAC 40, et là, on a bien vu là, tous les changements de méthodes de travail et toute la pression d'une direction, qui est devenue surtout une holding financière, sur notre groupe, et qui met la pression sur tous les salariés, avec tous les discours de compétitivité qu'on entend partout. Donc, depuis 2009, on est confronté à des négociations qui sont au niveau du groupe SAFRAN, donc toutes les filiales ne négocient plus grand-chose à part les NAO, une fois par an, mais toute sorte de sujet, c'est des négociations au groupe qui éloignent beaucoup tous les sujets et qui éloignent les salariés des négociations, donc nous on a beaucoup de mal quand même à intéresser, à ce qui se passe dans ces négociations, comme on a eu, sur un accord sur la prévention du stress, alors c'était sur suite à tous les suicides qui avaient eu à France Telecom et, où les grands groupes, on les aurait catalogués sur une liste noire, rouge, je ne sais plus de quelle couleur, si dans ces grands groupes, il n'y avait pas un accord signé sur la prévention du stress... donc, notre direction s'est empressée de négocier, alors nous, on a essayé de faire au mieux, on avait à la fin signé l'accord, en espérant voir des choses s'améliorer, puisqu'on a quand même largement participé à l'élaboration de cet accord, mais on a vite vu les malfaçons quoi, si je puis dire, d'application sur le terrain, puisque il a été créé des comités de pilotage avec les directions, et en prenant un CHS ou 2 dans chaque site, pour essayer les problèmes, et donc, ça a fait que, tous ces sujets qui, normalement, intéressent les élus de terrain, ils sont restés, ils restent confinés dans un petit comité de pilotage et pour ne pas, justement, qu'on puisse intéresser tous les élus, les mandater à aller voir les salariés, leur causer conditions de travail et autres. Donc, on est un peu confronté à ça depuis des années.

Donc derrière, un autre accord a été signé, sur la prévention du harcèlement. Là, la CGT n'a pas signé et on a même bataillé, pour pas que les autres syndicats le signent, mais ils l'ont quand même signé, pareil, de petits comités de pilotage pour bien éloigner, que ce soit les DP ou les CHS, de cette..., du travail de terrain et donc là, on a des reproches que, effectivement, les élus de terrain sont un peu largués, quoi, dans le traitement des dossiers de salariés qui sont en difficultés au travail. Alors, on a aussi la problématique des CHS où la CGT, bon, on n'est pas comme AIRBUS, nous, on est 1^{ère} organisation syndicale, à 30 % sur le groupe, mais après avec des diversités sur chaque site, et donc, il y a quand même beaucoup de sites où, les CHSCT, la CGT n'est pas majoritaire et donc, on a du mal à instaurer des recours et à déposer des expertises, à faire voter des choses qui remettent..., pour essayer de remettre en cause, les nouvelles méthodes de travail, je vous en passe et des meilleures, le (lin..) et puis, après, il y a plein de noms de toutes les couleurs, je ne les citerai pas tous, parce que sinon, on va s'y perdre, mais, tout ça, c'est dans le même but, c'est de rendre plus compétitifs les salariés par rapport à d'autres salariés. On est confronté aux délocalisations, et donc, des ouvertures de site au Mexique, en Chine, au Maroc, un peu partout, et, là, quand, les copains ou les copines vont visiter, c'est des sites tous neufs avec des subventions de partout, des pays concernés, où on mangerait presque par terre, tellement c'est propre et beau par rapport à tout ce que l'on connaît chez nous. Et donc il y a quand même ce souci-là, qu'on est confronté à une large mise en concurrence des salariés, en France, dans les usines de production, surtout et, par rapport, à ces pays, donc, on a une montée, là, depuis deux ans des salariés en situation de stress et y compris, de suicides, l'année dernière, il y en a eu sept ou huit, mais, voilà. Ça monte, y compris chez LABINAL Villemure sur Tarn, un suicide sur le lieu de travail, où là, ça été vraiment le déclencheur pour nous, au niveau du groupe, de dire, « comment on se met en position de convergence de travail sur le groupe ? » puisque, il faut bien comprendre que la CGT, je l'ai dit, on n'est pas tous au même niveau, donc on a fait une journée et demie d'étude là, dernièrement, la semaine dernière avec l'aide du cabinet « Secafi » sur toutes ces problématiques et, les élus et mandatés sont très demandeurs de voir comment on peut et on doit s'organiser, alors on parlait de sentinelles, comment dans nos syndicats, on arrive à revenir sur un travail de terrain à aller voir les salariés alors que les directions nous éloignent, nous, en qu'élus et mandatés, avec les négociations, comme je l'ai dit du terrain, quoi donc, il y a une initiative du syndicat de Gennevilliers, qui est en correctionnelle au TGI, sur un délit d'entrave par rapport à la direction, sur une mise en place de nouvelles méthodes du travail, là c'est en cours, peut être que le copain qui est là, il en parlera, mais, on voit bien que, y compris l'avocat de la direction et d'autres, mettent le poids vraiment sur les délégués y compris CGT, qui empêcheraient avec des remises en cause, des délits d'entrave, qui empêcheraient de faire bien tourner la boutique, et qui y compris quand je suis allé à SAGEM Fougères dernièrement, on veut créer un syndicat, il y a une pression sur quelques nouveaux syndiqués pour dire : « mais, vous vous êtes trompés de syndicats, il y a d'autres syndicats dans la boîte, on n'a jamais eu la CGT, et peut être qu'on va fermer la boîte si vous créez le syndicat CGT, on est encore là aujourd'hui.

Donc, il y a vraiment cette pression aujourd'hui, à faire en sorte que, comment on arrive, à travailler sur le terrain avec tous nos délégués sur les conditions de travail, et voilà. Donc, juste pour finir, la campagne (...) du capital, elle est importante, en ce moment, dans nos sites pour voir comment, on va sur le terrain voir les salariés.

Alain ALPHON LAYRE : Merci, on essaie d'être à peu près dans ce temps-là, on arrivera à passer tout le monde. Vas-y, c'est à toi.

Eric FRASCA : Bonjour, je suis de l'UL de Mourenx, alors Mourenx, c'est dans le 64, et pour ceux qui connaissent pas, c'est en bas à gauche. Même si, on a voté à droite, mais bon, personne n'est parfait. Je suis là pour parler d'une expérience, qu'on a sur notre UL, d'un collectif CHSCT qui fait le lien, entre les sous-traitants. Je suis sur un complexe pétrochimique important puisque c'est le complexe pétrochimique de Lacq, c'est de là où est sorti pas mal de gaz pendant une cinquantaine d'années, qui a alimenté toute la France, et donc, sur ce complexe, il y a, et la transformation des matières premières issues du gaz et tout un tas, bien évidemment, de donneurs d'ordres, de sous-traitants puisque les industries ne peuvent pas marcher sans sous-traitants, vu qu'ils sont centrés comme chacun sait sur le corps de métier.

Donc, à l'UL, depuis une dizaine d'années existe un collectif CHSCT, qui fait le lien, justement entre les syndicats des donneurs d'ordres et les syndicats des sous-traitants, mais pas que, puisqu'on a parmi les camarades qui siègent, enfin qui viennent travailler dans ce collectif, des agents territoriaux, l'Adapei, enfin, on a le tissu social du coin. Et donc, ce collectif, nous permet de travailler sur la réalité du travail et sur la réalité des liens, entre donneurs d'ordres et sous-traitants, bien évidemment ici, dans l'assemblée, on est tous convaincus, que les sous-traitants, et bien, ils sont sous double hiérarchie, puisque, ils ont leur hiérarchie propre, mais, ils ont surtout la hiérarchie du donneur d'ordres qui les contraint à toujours plus de travail, avec de moins en moins de temps, à travailler dans des conditions, « de merde », il faut dire les choses comme elles sont, à des expositions, à des dépassements d'horaire, enfin, tout ça. Et donc, un des objectifs, des objets de notre collectif, c'est justement de faire le lien, les uns avec les autres, et que nous après, dans nos réunions, dans nos boîtes, on puisse ramener la réalité des problématiques des sous-traitants, chez les donneurs d'ordres. Et ça, c'est très, très important, parce que, ça ramène le travail réel, au sein des réunions, DP, CE et CHST, et surtout le travail réel des sous-traitants. Parce que si nous, on n'est pas là, pour faire ce lien-là, il n'y a personne qui le fera, bon, et on va s'abstenir de parler du syndicalisme rassemblé parce qu'on sait tous qu'il y a que sur nous qu'on peut compter, pour ramener la réalité du travail dans les boîtes.

Donc, c'est un collectif qui se réunit 5-6 fois par an, on est une bonne quinzaine de camarades à chaque fois, donc, c'est les boîtes de pétrochimie, c'est la sous-traitance de la pétrochimie, EIFFEL, EFFAGE, enfin, SAUNIER DUVAL, enfin tout ce que l'on connaît, plus quelques boîtes qui font de la sous-traitance pour l'aéronautique, puisqu'il y a aussi un pôle aéronautique assez important sur notre département. Mais, on ne fait pas que de ce transfert d'information, on travaille, aussi, sur les problématiques d'autorisation d'exploiter, puisque bon, on est des entreprises SEVESO, donc, quand une autorisation d'exploiter est à étudier quelque part dans une boîte, par exemple un CHSCT, c'est bien souvent le collectif qui sert de support à ces analyses, de façon à avoir une analyse la plus large possible. Et il nous est arrivé pour une boîte qui fait de la fibre de carbone, de trouver un cabinet d'expertise capable d'analyser, justement, l'autorisation d'exploiter en question, pour que les camarades du CHSCT puissent après poser les bonnes questions en réunion auprès du taulier, et ça, à mon sens, c'est très, très important, parce que comme une camarade le disait tout à l'heure, à la CGT on n'est jamais tout seul et, c'est justement là, la force de nos collectifs d'arriver à fédérer, et d'arriver à connaître toujours quelqu'un, quelque part, qui a la connaissance. Voilà, je voulais témoigner de tout cela.

On sert aussi de lien, notre collectif, à tout ce qui est surveillance des installations classées, donc on fait le lien entre les camarades qui siègent dans les CLIC, S3PI, SST, ... excusez-moi de dire des gros mots, mais, c'est aussi, la réalité du terrain, et donc on fait le lien entre les camarades qui siègent dans ces instances et justement le collectif, de façon à ce que chacun ait l'information pour pouvoir, après, tenir des propos cohérents vis-à-vis des patrons et, pouvoir justement amener des infos et contrer leurs politiques, qu'ils arrivent à vouloir les plus libérales possibles. Il nous arrive aussi de travailler sur des accords, il y a telle boîte qui a un projet de signer un accord pénibilité ou tartempion, et donc, on le ramène devant le collectif,

alors soit, on le distribue par mail et puis, chacun donne son avis, on fait une réunion particulière là-dessus, de façon à ce que, là aussi, les camarades de la boîte en question, que ce soit donneurs d'ordres ou sous-traitants ou petites boîtes au fin fond du Béarn, aient la capacité du collectif et la capacité de réflexion d'un grand nombre et ça, à mon sens c'est très, très important parce que ça évite de laisser des petits syndicats sur la touche et sur le bord de la route, avec et bien, on ne savait pas, on a signé... Et en fait, les mecs, ils signent un accord de « merde » et ils s'en rendent compte 2 ou 3 ans après, quand, le taulier il les met la presse quoi.

Un dernier point, parce que je vais essayer d'être concis, mais bon, je n'avais pas préparé, donc, c'est facile. On a eu, et ça, très sincèrement, c'est quand même une fierté du collectif et de notre UL, il y a une boîte de nettoyage qui fait de la sous-traitance sur tout le complexe, et bon, on savait que ça ne se passait pas très bien, parce qu'il y avait des problèmes de harcèlements divers et variés, et donc, on a reçu, les copains et les copines de la boîte en question, à l'UL, le collectif les a reçus. Alors c'était Zola, et les Thénardier, c'était tout, enfin, je n'imaginai pas, très sincèrement, qu'au début du 21^{ème} siècle, il y ait des gens qui puissent subir ce que les filles et les hommes, enfin, les salariés nous ont racontés, parce que c'était, c'était terrifiant. Moi, il m'a fallu, plusieurs jours pour m'en remettre tellement, ça dépasse l'entendement. On a fait deux rencontres préalables avec les salariés, ensuite on a écrit au plus large : l'inspection du travail, Carsat, procureur de la république, et au bout du bout, eh bien, il y a plusieurs plaintes qui sont déposées. Les 2 patrons de la boîte ont fait 48 heures de garde à vue, et... oui, mais je peux vous dire que c'est une satisfaction, sans nom quoi. Parce qu'il faut aussi que les « salauds », ils paient quoi ! Parce que lorsque vous avez une salariée qui est la retraite depuis 2 ans, et puis qui vous dit qu'elle en dort toujours mal, et puis, qu'il y a des matins où elle a encore envie de se suicider, parce que ça a été l'enfer pendant 10 ans de sa vie au boulot, et bien, que ces gens-là, ils paient, eh bien tant mieux. Donc ça franchement... Alors, c'est vrai, que c'est la cerise sur le gâteau, mais c'est aussi la démonstration que le travail de fond, au quotidien, il paie tout le temps et que, c'est aussi notre force, parce qu'il ne faut pas se raconter d'histoire, il n'y a que la CGT qui est capable d'aller jusque-là, les autres vont se coucher avant. Voilà, c'était juste pour parler du syndicalisme rassemblé. Voilà, j'en finis là.

Alain ALPHON LAYRE : A toi René.

René LAURENT : Fédération des travailleurs de l'Etat.

Je vais intervenir, au titre de mon mandat, de secrétaire du CHSCT, de l'atelier industriel de l'aéronautique de Bordeaux, je voulais juste dire qu'aujourd'hui, dans le travail, les salariés décèdent encore de leur travail, c'est dans le cadre de décès dans mon entreprise que je vais intervenir.

Dans mon établissement, il y a 5 ans, 2 salariés ont développé une maladie professionnelle, codifiée au tableau 10 (TER) des maladies professionnelles, pour les non-initiés, c'est suite à une exposition au chrome, cobalt,.....

Donc, dans mon établissement, qui est un établissement du ministère de la défense, un des derniers industriels, je précise bien, nous avons rassemblé, tout ce qui est produits « CMR », cancérigènes, mutagènes neurotoxiques.... Aujourd'hui, on a peu près, 76 « CMR » dit, incompressibles pour notre employeur.

Je dis bien incompressibles, liés au métier, à nos fabrications, aux réparations. Nous sommes parti, d'une expérience passée liée à une explosion, qu'on avait eu il y a quelques années, nous avons eu recours à un cabinet d'expertise, je vais dire « ami », on va dire ça entre guillemets,

En tant que secrétaire du CHSCT et pilote de la démarche j'ai été déçu de la méthodologie employée par ce cabinet que nous avons choisi. La raison majeure est que nous les avons laissés piloter l'expertise au lieu de nous impliquer.

Alors, quand sont arrivées ces maladies professionnelles, et dans la foulée, le décès d'un des premiers collègues, qui a valu une faute inexcusable de notre employeur nous sommes dit qu'il était temps de faire quelque chose, initier une enquête CHSCT ? Mais comment ? ». Puis, quelques semaines plus tard, un 2^{ème} malade, qui est décédé aussi. On s'est senti avoir de grosses responsabilités sur les épaules, on va dire ça comme ça, j'essaie de faire cours, parce qu'il y avait quand même, beaucoup d'émotion, d'affection, plein de choses là-dessus, puisqu'on a accompagné ses copains jusqu'au bout, donc, c'était assez dur.

En échangeant avec des universitaires du labo ergonomique de Bordeaux, qui travaillaient avec Renault, sur une démarche « action formation », j'ai trouvé cela pertinent, puis est venue une rencontre avec un enseignant chercheur de l'IUT de Bordeaux sur les CMR.

Ils nous ont guidés sur la démarche d'expertise à construire. En fait, notre démarche était bloquée au niveau de la méthodologie.

Donc, on est parti sur cette construction-là, il nous fallait une méthodologie solide, même si le droit à l'expertise CHSCT nous donnait raison, c'était à l'évidence la méthodologie qu'il fallait que l'on étaye.

Alors, nous sommes parti sur de l'ergo-toxicologie, j'avoue que lorsque l'on m'a dit « ergo-toxicologie », je ne savais pas vraiment où nous allions mettre les pieds, en tant que, membre de CHSCT, l'ergonomie, je connaissais un peu, parce que en côtoyant le labo ergo j'avais les bases, mais l'ergo-toxicologie, ce fut une autre affaire. Donc, je disais, en travaillant en collectif avec les membres du CHSCT. J'ai oublié de dire qu'on était, quand même majoritaires au CHSCT avec huit élus. Ça a été plus facile, parce que mes camarades du CHSCT, m'ont souvent demandé : « Mais t'es sûr où, l'on va ? Est-ce que t'es sûr ? »

Parce que l'innovation, elle est là en définitive, aller chercher une spécialité qu'on ne connaît, ni ne maîtrise pas, a été une démarche novatrice dans nos pratiques.

On a fait confiance aux chercheurs, et puis on a sollicité un cabinet expert CHSCT avec lequel nous avons travaillé la méthodologie d'intervention en intégrant un ergo-toxicologue, dans la démarche d'expertise.

Je dois souligner aussi que nous avons commencé cette expertise avec de fortes suspicions de maladies liées à des expositions professionnelles sur d'autres salariés du même service, mais qui n'ont pas déclenché de démarche de reconnaissance de maladie professionnelle, parce que c'est jamais évident de se battre avec une pathologie contre son employeur.

Donc, la semaine dernière, on a eu un point d'étape, sur l'expertise, je dis bien un point d'étape, parce qu'on est toujours en cours, en CHSCT, notre employeur a ouvert les yeux grands ouverts devant la présentation « étape ».

Ce qui ressort et ce malgré les investissements, installation, machines ultra-modernes, on constate des écarts entre le travail prescrit et réel avec un delta significatif entre l'exposition aux CMR et l'activité.

Je vous donne un exemple : Une machine rectifieuse à grande vitesse, pour les initiés, elle travaille toute seule, « théoriquement », nous avons trouvé des poussières de nickel, partout autour de la machine, il y a 5 ans, il y a de la poussière notamment du nickel partout,

Une évidence on a un réel souci, avec l'outil de production, l'organisation du travail, les fluides des pièces et puis, le clou, c'est l'attitude avec, les EPI, individuels, collectifs. Les EPI, les équipements de protection individuels et collectifs.

C'est quelque chose qui est assez choquant, parce que ça fait des années qu'on travaille dessus, nous, membres du CHSCT, avec les Services de prévention de l'établissement, on croyait avoir résolu de nombreux problèmes, on a fait un joli catalogue, avec les EPI dits adaptés aux postes, avec les processus sécurité et voilà, que, à mi-parcours d'expertise, l'expert nous dit : Vos EPI, certains ne sont pas compatibles, certains ne servent à rien, je dis bien à rien, des masques P3 ! ils servent à rien sur certaines activités.

Alors évidemment c'est un choc, pour l'employeur, parce qu'il pense avoir tout mis en œuvre, je dis bien, je ne veux pas le défendre mais, il pense avoir tout mis en œuvre, et nous on est là avec le cabinet d'expert, en train de lui dire : « Vous avez tout faux sur votre démarche de prévention ».

je ne vous cache pas, que là on va rentrer, dans le très dur, parce que nous allons entrer dans la deuxième phase de l'expertise qui consiste à faire des prélèvements en activité réelle, sous les masques, sous les vêtements de travail censé protéger etc..... Le point dur est se situe à ce stade de l'expertise car notre employeur a commencé à dire, qu'il allait externaliser, si vraiment, on ne pourrai pas protéger les salariés.

J'ai écouté tout à l'heure, je ne sais plus quel camarade à parler, de l'obligation de l'employeur de protéger les salariés, oui, c'est tout à fait, ça, il n'y a pas de souci, mais l'employeur dans un cas comme je vous parle, il choisit d'externaliser, comme ça il a réglé, une partie du problème. Toute la difficulté après d'aller expliquer aux salariés que notre démarche d'expertise a contribué à la perte de leur emploi, même si cela est plus compliqué que cela.

Enfin voilà, je voulais juste aborder cette expérience. De mon point de vue on a vraiment touché des éléments sociaux bien au-delà de l'exposition au chrome ou nickel, et ça ramène, un petit peu, à nos responsabilités en tant que membre de CHSCT, parce que, on a beau dire ce que l'on veut, on ne siège pas pour, accompagner, pour définir la couleur dans le bureau, ou autre, ou dire, la machine, puisqu'elle est neuve, elle est conforme. Ce n'est pas parce qu'elle est neuve, qu'elle est conforme à l'activité. Je voulais juste vous faire part de l'apport de l'ergo-toxicologie, c'était mon passage de témoignage, après dans les détails, on peut en reparler.

Je voudrais témoigner sur autre chose, juste un petit point, tout à l'heure j'ai entendu parler les copains, qui parlaient, de la fonction publique, des élections à la fin de l'année. Je le dis haut et fort, et c'est même un petit coup de colère - il y a eu un accord dans la fonction publique, que la cgt a signé sur les textes des CHSCT. Je suis un salariés civil du ministère de la défense, on a toujours pris le temps nécessaire à l'activité CHSCT, nous l'avons gagné à la CGT FNTE, et cet accord actuel, qui nous réduit le temps dans la fonction publique, et donc on va être impactés négativement sur notre activité au Ministère de la Défense, je trouve dommageable, que, en terme de progrès, de revendications, on se soit cantonné qu'à des textes réducteurs, et qui vont pénaliser l'activité des militants.

Je pense que certains acquits ministériels (je parle que pour le secteur défense) n'ont pas été suffisamment pris en compte dans les discussions de cet accord, je sais qu'il y a des ministères comme à l'Education Nationale, ou même j'ai entendu, les conseils généraux, les collectivités territoriales, ils arrivent de très loin, pour ne pas dire plus, mais je voulais vous faire part de cette situation, parce que, c'est dommage que les discussions en amont de cet accord cadre l'on ne se soit pas appuyé sur ce qui existait de très positif pour les militants, et de fait pour les salariés.

Voilà, donc, ce que je voulais exprimer.

Alain ALPHON LAYRE : L'hôpital d'Alès

Anne Sophie PITOU et Aurore CHOLLETON - Du syndicat CGT de l'Hôpital d'Alès.

Lors de notre dernier congrès, nous avons choisi de faire notre première orientation sur : comment bien-travailler pour pouvoir bien soigner? C'est même l'axe majeur de notre action syndicale à l'heure actuelle. C'est pourquoi nous avons établi une démarche en deux points :

1 – réinvestir syndicalement la question du travail avec l'ambition de la transformer pour que celui-ci ne soit pas synonyme de souffrance

2 - redonner la parole aux salariés sur leur travail, leur redonner confiance dans leur capacité à agir collectivement pour être entendu.

Pour cela, nous travaillons avec les agents sur les trois questions suivantes :

1-Comment travaillez-vous aujourd'hui?

2-Comment aimeriez-vous travailler demain?

3-Quels moyens êtes-vous prêt à mettre en œuvre pour y arriver?

Afin d'illustrer notre démarche, nous allons maintenant développer ces trois grandes questions à travers des situations concrètes que nous avons rencontrées sur notre établissement.

Premier exemple : Deux secrétariats nous ont appelés au secours dernièrement : celui des consultations centralisées de chirurgie et celui d'Onco-Gard. Les agents nous ont interpellés sur leurs conditions de travail dégradées au vue d'une surcharge importante dans ces secteurs entraînant une augmentation du nombre d'heures supplémentaires et des cas de Burn-out. Lorsque nous avons rencontré les agents, nous leur avons demandé de nous expliquer comment ils travaillaient, de faire un état des lieux en partant du travail réel. Etat des lieux qui a montré une augmentation du temps de travail avec accumulation d'heures supplémentaires (jusqu'à 250h cumulées sur trois agents en quatre mois), une augmentation de la charge de travail et de l'activité ayant entraîné des rappels sur des congés, une augmentation de l'accueil téléphonique et physique entraînant un retard sur la frappe que certains agent ont préféré rattraper à leur domicile "gracieusement" (même si cela part d'une bonne intention, quid du secret professionnel).

Après ce constat, nous leur avons demandé comment ils aimeraient travailler : la réponse a été rapide : "A deux!" En effet en partageant la charge de travail à 2 cela permet qu'un agent puisse se consacrer à l'accueil physique et téléphonique pendant que l'autre se consacre à la frappe et à l'administratif. Suite à cela nous avons mis en œuvre les actions qu'elles étaient prêtes à engager càd la rédaction d'un courrier pétition, un signalement au CHSCT, une inscription sur le registre des dangers graves et imminents. Toutes ces actions ont débouché sur la création de deux postes supplémentaires : un à temps plein et un à 80%.

Deuxième exemple : il y a quelques mois a ouvert un SSR gériatrique et neurologique de 31 lits. Dès le départ, nous avons fait remonter en C.T.E. que la dotation en personnel serait insuffisante mais bien entendu, nos paroles sont restées lettre-morte. Mais grâce à la démarche précédemment citée, nous avons obtenu, un poste d'I.D.E. et 1,80 ETP d'A.S. En effet, à partir du moment, où nous avons pu rencontrer les agents, partir du travail réel, en utilisant nos trois questions, nous avons pu mettre en œuvre des actions avec les agents (lettre pétition CHSCT, signalement au registre des dangers graves et imminents) qui nous ont permis d'obtenir des créations de postes.

Ces deux exemples montrent bien les côtés positifs de cette démarche qui fonctionne bien à partir du moment où les acteurs agent et syndicat s'impliquent ensemble et avancent en osmose vers le même objectif : l'amélioration des conditions de travail afin que celui-ci cesse d'être synonyme de souffrance.

Cela nous a permis de faire de nouveaux syndiqués, sans que nous leur ayons demandé de s'écarter, mais par démarche spontanée de leur part. En discutant avec les agents de leur travail, de leur quotidien professionnel nous avons pu les amener à s'impliquer plus et à comprendre le rôle d'un syndicat voire de s'y investir.

Malheureusement, nous avons aussi des contre-exemples à notre démarche que nous allons vous exposer maintenant :

Premier exemple : il y a un an, dans le cadre d'un plan performance, en lien avec l'ARS, des maquettes organisationnelles ont été mises en place, concernant le redéploiement de quinze I.D.E. des services de médecine et chirurgie vers les urgences, la Réa et le futur SSR.

(Ne reste donc plus qu'une I.D.E. la nuit pour 30 patients, en pratique le SSR n'a pas été pourvu, puisque des agents partant en libéral n'ont pas été remplacés)

Les agents se sont saisis à bras le corps de ces maquettes et ont foncé pour se mobiliser le plus vite possible en shuntant totalement la démarche malgré nos sollicitations, nous prenant même parfois à parti en nous reprochant de ne pas aller assez vite.

Nous n'avons pas pu établir par service de cahier des charges en partant du travail réel et prescrit, ni démontrer la charge de travail dans ces services ni l'activité découlant de celle-ci.

Nous avons pu accompagner malgré tout les agents, nous sentant parfois pris en otage par ceux-ci car nous n'avons jamais pu être le moteur des actions, du moins pas de la façon où nous l'aurions souhaité.

Grace aux mobilisations et aux nombreuses actions mises en place (rassemblement, tracts, pétitions, info TV à la population...) seule 13 I.D.E. sur 15 ont été redéployées ce qui est déjà ça de gagné mais ce conflit est loin d'être fini. Malgré les difficultés rencontrées, une action de fond est entreprise avec la mise en place via le CHSCT d'une expertise dont les résultats seront mis en parallèle avec une enquête déjà réalisée sur les RPS.

Ceci afin de mettre la direction devant ses responsabilités et par la même récupérer d'autres postes sachant que d'ores et déjà cela a évité la mise en place d'une maquette organisationnelle concernant les A.S.

C'est un travail syndical de longue haleine qui va se poursuivre dans les mois à venir avec le résultat de l'expertise qui est porteuse d'espoir pour les agents et dont on espère va endiguer le fatalisme ressenti par ceux-ci à l'heure actuelle et relancer le mouvement sur le bien travailler.

Deuxième exemple : depuis le mois de septembre, les MDR se battent pour conserver un effectif suffisant pour bien travailler. Les agents des MDR sont en expérimentation depuis 16 mois sur un roulement en 12h, roulement qu'ils ont souhaité afin de pallier aux problèmes de sous-effectifs récurrents et pour pouvoir prendre en charge nos aînés de façon satisfaisante.

Si au départ de l'expérimentation, les agents ont pu croire trouver la poule aux œufs d'or, ils ont vite déchanté ; les effectifs n'étant pas maintenus.

Un collectif de ces soignants est né dans un premier temps sans qu'ils désirent l'aide des syndicats. Au vu du mutisme récurrent de la direction, nous les avons rejoints à leur demande. Nous avons pu mettre en application notre démarche d'une façon très satisfaisante, et établir un cahier des charges en adéquation avec le travail réel. Néanmoins, depuis le départ, nous avons été confrontés avec le problème que pose le travail en 12 h puisque d'un point de vue syndical, nous ne pouvons pas être "Pour" au vu des effets négatifs sur la santé des agents au long cours. Nous avons à l'époque réalisé des informations sur le retentissement des 12h sur la santé des agents et réalisé des enquêtes sur le bien-être au travail.

Nous avons choisi de les soutenir dans leur combat pour le maintien des effectifs ainsi que du respect du vote ayant donné un résultat de 80 % pour travailler en 12h00. Malgré ce, la Direction a toutefois décidé, du jour au lendemain, de ne pas en tenir compte et de repasser les agents en 07h40.

Même si des avancées semblent se dessiner sur le respect des effectifs et de la création de 12 C.A.E., le personnel se focalise uniquement sur le fait de conserver à tout prix une organisation de travail en 12h.

Résultat des négociations sous médiation de l'ARS, la direction refusant l'ouverture d'un dialogue correct avec le personnel. Nos positions syndicales rendent ce combat difficile à mener.

Notre implication dans cette lutte, si elle ne nous apporte pas forcément de nouvelles adhésions, nous rapportera sans aucun doute des votes au vu du capital sympathie que nous avons suscité auprès des agents des maisons de retraite qui ont bien conscience que nous les accompagnons à contre-courant de nos convictions syndicales.

En conclusion de tous ces exemples, notre implication syndicale dans tous ces différents combats, avec la mise en place de notre démarche revendicative en trois questions, montre bien que c'est la méthode gagnante à appliquer. En effet, si le syndicat arrive à être moteur de l'action et acteur avec les agents, la démarche en trois questions est payante sur tous les tableaux : syndicalisation, capital sympathie, vote C.G.T., satisfaction des agents, gain de postes, amélioration des conditions de travail, réorganisation de celui-ci. Par contre, si le syndicat subit l'action ou n'arrive pas à mettre en œuvre la démarche correctement, autrement dit s'il n'est pas moteur-acteur, il ne sort toutefois pas discrédité du conflit et peut même gagner des votes et parfois des adhésions.

Pour finir, nous aimerions reprendre cette citation d'Yves Clot dans son livre : "le travail à Cœur", qui nous semble le mot de la fin :

"Le plaisir du travail bien fait est la meilleure prévention contre le stress, il n'y a pas de bien être sans bien-faire".

Jocelyne SALLES - Bonjour, Jocelyne Salles, je suis gestionnaire à l'URSSAF de Midi Pyrénées, et je suis secrétaire du CHSCT sur le site de Tarbes dans les Hautes-Pyrénées.

Alors je vais faire un petit historique : Nous avons fait partie de la première vague de régionalisation des URSSAF. A Midi Pyrénées, nous étions 8 URSSAF, nous nous retrouvons avec 1 URSSAF. Au nombre des délégués syndicaux CGT, il y en avait 6, il n'y en a plus que 2, 1 à Tarbes pour les salariés, et à 1 à Foix pour les cadres. Donc, 1^{ère} vague, c'était le 1^{er} janvier 2012, pendant 6 mois, pas de CE, pas de DP, pas de CHSCT, cela a été vraiment compliqué, on s'est laissé submerger. Donc, le CHSCT, s'est mis en place à Tarbes, en décembre 2012. J'ai oublié de dire qu'à Tarbes, nous sommes 56 salariés, et dans la région à peu près 600. Nous avons réussi quand même, au sein de l'URSSAF de Tarbes, de faire quelques réunions CGT. Au niveau de la région, aucune organisation syndicale régionale n'existait. Aujourd'hui une coordination régionale des 8 sites est créée.

Donc, en tant que secrétaire du CHSCT, j'ai suivi une formation, un 1^{er} module, organisé par la CGT, des Hautes-Pyrénées et des Pyrénées Atlantiques, sur la santé au travail. Donc, je suis ressortie de là super motivée. Des différentes formes de travail nous ont été présentées. J'ai retransmis ce que j'avais retenu de cette formation à mes collègues syndiqués de Tarbes. Ils ont été plus ou moins intéressés. Je n'ai pas pu expérimenter certaines pistes données pendant la formation : tous les accords locaux étaient dénoncés. Donc, les syndicats et le CE ont été obligés de renégocier. Tout cela a pris beaucoup de temps aux CHSCT, puisqu'il fallait donner un avis (A peu près les 2/3 de l'année). Nous avons fait au mieux, avec les moyens que nous avions.

En avril, j'ai suivi le 2^{ème} module. Là, nous sommes vraiment rentrés dans le vif du sujet : Travail réel, travail prescrit,... Effectivement, j'en avais entendu parler, mais pendant la formation, j'ai commencé à cerner le sujet. Je suis revenue vers les collègues syndiqués, je leur ai expliqué, ce qu'il faudrait faire au niveau du CHSCT et du syndicat ; on avait parlé du « cahier au fil de l'eau », donc j'en ai parlé en réunion CHSCT, le directeur m'a regardée de façon un peu bizarre. Mais là aussi on s'est laissé submerger, je n'ai pas su le mettre en place, je ne savais pas comment..., c'était difficile à expliquer, même avec les collègues syndiqués, j'ai l'impression que j'étais sur une autre planète. En fait, nous avons été submergés par la régionalisation, , les réorganisations , et tous salariés étaient dépassés.

En octobre 2013, il y a eu le retour de ces formations, là, une fois de plus, c'est vrai que tout se mettait en place dans ma tête, et sur ça, il y a eu un nouveau projet régional : Répartition des activités, et Répartition des comptes. Alors par exemple, la direction voulait, et a obtenu, que le courrier se traite à l'URSSAF de Toulouse, et à l'URSSAF de Montauban. Et au niveau des activités les dossiers sont partagés entre deux ou plusieurs sites.

Donc, devant ce projet, les 5 CHSCT majoritaires de la région Midi Pyrénées CGT, ont décidé après une « visio », de demander une expertise, parce qu'ils n'étaient pas en mesure de donner un avis éclairé. Nous voyions bien effectivement ce qui allait nous arriver.

Cette expertise a été faite par le cabinet « Emergence », et il est bien ressorti, que ce projet n'était pas finalisé, la masse de travail n'était pas mesurée, on ne parlait pas des risques psychosociaux. La direction parlait de prévention secondaire, tertiaire, mais la prévention primaire n'était pas évoquée.

Lors de la restitution du rapport d'expertise, à Labège, avec la direction régionale, j'ai pris la parole pour leur demander, quand parlerons nous du travail, du bien être par le travail ? (Notions retenues lors des formations). Le directeur régional a pris note et indiqué qu'un document unique – (pas de document unique depuis 2 ans) serait élaboré, par notre tutelle nationale, enfin, du blabla ...

Donc, en local, il a fallu donner un avis, donc, nous étions 5 CHSCT. Les élus CHSCT sont passés dans les services, en expliquant ce qui c'était passé, les incidences sur notre travail, sur notre vie au travail, on a parlé du Taylorisme, on a parlé de parcellisation du travail ... Des discussions se sont engagées, avec les salariés. On a vraiment parlé du travail avant la régionalisation, du travail après. On nous demandait de faire du travail de merde ! Donc, les salariés, effectivement, sont conscients de la situation. Je leur ai parlé du travail réel, du travail prescrit ... Mais bon, c'est hyper compliqué de mettre en marche quelque chose, et c'est vrai que moi, je me sens impuissante, et même avec le syndicat, mais bon..., on y travaille, j'y travaille...

Suite au rapport d'expertise, les 5 CHSCT se sont rapprochés, pour donner un avis, bien sûr défavorable à la majorité. Le CHSCT de Tarbes voulait aller en justice. Mais là aussi, suite à des discussions pendant ces formations, les syndiqués de Tarbes ont été consultés sur cette démarche ainsi que les salariés du site en catastrophe. Sur 56 salariés à interroger, la moitié, soit 28, étaient présents. Sur ces 28 collègues, 26 ont répondu « défavorable » et sur les 26, 13 étaient pour « partir en justice ». Mais les 4 autres CHSCT ont émis un « avis défavorable », donc, Tarbes a suivi. Mais pour cela aussi c'est compliqué : manque de temps, on ne savait trop à qui s'adresser, enfin, bon...

Sur ce, un projet local s'est greffé, toujours dans la précipitation. Et là aussi, on était allé devant les salariés, on a discuté par rapport à ce travail réel, prescrit, à l'organisation des services ... Le CHSCT a donné un avis « défavorable ». Par contre j'ai oublié, dans le projet régional, le CHSCT a émis des réserves, en voulant parler de la masse du travail, du travail réel, et j'ai mis en demeure la direction de réagir..., Le CHSCT fera le point dans 6 mois et aux vues de ce qui s'est passé ou pas passé, on verra ce que l'on peut faire et je me suis renseignée auprès de la Direccte, on peut toujours faire... comment on appelle ça, un droit d'alerte.

Donc, les élus se laissent jusqu'en septembre, mais je crois que le CHSCT, à un moment donné, devra agir. Il ne faut pas se laisser faire.

Alors, j'ai voulu tenter aussi, pardon j'ai presque fini, j'ai voulu tenter le questionnaire : « Qu'est-ce que pour vous une bonne journée de travail ? » Un échec total, presque pas de réponse !!! En fait, je ne suis pas allée vers les salariés, mes collègues m'ont dit : Tu l'envoie par courriel ! A refaire.

Nous avons un projet, c'est une fiche « Enquête » CHSCT : ce que vous faisiez avant, ce que vous faites maintenant, les progrès à apporter ... C'est hyper compliqué, parce qu'on n'a pas beaucoup de temps, on a 6 heures de CHSCT, donc, c'est difficile de tout mener de front . Merci.

Isabelle TARIS : Bonjour, je travaille comme infirmière dans un hôpital, près de Bordeaux. C'est une fondation privée à but non lucratif, qui regroupe à peu près 970 salariés. Personnellement, je suis déléguée syndicale et, depuis décembre 2013, membre du CHSCT. Je ne suis pas très jeune, mais, je suis jeune syndiquée ; je suis syndiquée depuis mars 2011, et, j'ai été mandatée DS à ce moment-là.

L'existence de la CGT dans cet hôpital est assez récente, c'est au moment de l'externalisation des sociétés chargées du ménage et des services techniques que des mouvements de grève ont eu lieu en 2008 et que le syndicat de site a été créé en 2010.

Quand le secrétaire général du syndicat m'a demandé si j'acceptais le mandat de DS, j'ai dit oui, je venais moi-même, d'avoir des problèmes personnels au travail qui m'avaient donné l'envie de m'engager.

Notre 1^{er} objectif, a été d'essayer de toucher les personnels soignants en sachant que le côté hostile de l'affaire c'était que, la CFDT était très implantée dans l'établissement depuis plus de 30 ans et que le personnel soignant est très peu syndiqué. Le 1^{er} objectif a donc été d'essayer d'avoir des membres élus CE, DP, aux élections : nous avons eu 3 membres élus, moi-même, je n'ai pas été élue au collège agents de maîtrise, mais le mandat de déléguée syndicale m'a permis d'essayer dans un premier temps, de lancer cette syndicalisation.

Avec du recul, je pense qu'on s'était un peu trompé d'objectif, c'était un peu ambitieux de faire ça. On s'est vite rendu compte, au bout d'un an, que la CFDT ayant plus d'ancrage que nous, et moi manquant d'expérience, il était nécessaire que nous nous formions. Personnellement je me suis lancée à corps perdu dans des formations et depuis 3 ans, je n'arrête pas, pour acquérir plus d'assurance et m'imprégner des valeurs de la CGT. Au fil de ces 3 ans, nous sommes parvenus à être identifiés, en allant voir les personnels avant chaque réunion DP pour y avoir une participation active. 20 heures, c'était juste, mais, j'ai travaillé en dehors de mes heures de travail, pour essayer de toucher un maximum de soignants. Les premiers salariés qui se sont adressés à nous ont été la catégorie des personnels où l'état des lieux était assez alarmant concernant les conditions et les outils de travail, je veux parler essentiellement des brancardiers.

Le dossier des brancardiers est un dossier que nous suivons depuis deux ans et demi maintenant sans relâche, et ça avance, parce que on a réussi à faire changer l'année dernière 50 brancards, des projets de renouvellement progressif du parc sont en cours sur 3 ans pour atteindre le nombre de 150 brancards au total. On a obtenu l'acquisition d'un nouveau local qui leur est désormais dédié et qui leur a permis de pouvoir se poser pour manger, ce genre de choses basiques. Leur local est au même niveau que le bloc opératoire ce qui a eu pour effet de les intégrer dans l'équipe. Ils ont obtenu des chaussures à usage professionnel.

Pour autant, ce n'est pas fini, pour eux, car malgré la demande à la direction de consulter les personnels concernés avant tout achat de matériel destiné à leur usage, il y a eu quand même il y a eu 15 jours, l'achat de brancards- fauteuils pour le service ambulatoire, absolument pas maniables pour les brancardiers concernés par ce service. . Cet achat a été fait sur la base d'une consultation faussée sur avis favorable des cadres infirmiers, en pleine période de congés d'été.

Nous avons réagi immédiatement, et nous avons obtenu lundi, que ces brancards soient équipés au niveau des roues de façon à les rendre plus maniables tout en rappelant la nécessité désormais de faire essayer aux principaux utilisateurs le nouveau matériel avant de le commander.

Ce que je voulais dire aussi, c'est que ce syndicat de site qui regroupe, les personnels de ménage, les équipes techniques, les soignants, les personnels administratifs, a permis de recréer de la cohésion, au niveau du personnel, là où les externalisations et les managements tendaient à diviser. Ce qu'on remarquait sur le lieu de travail, dans les services, c'est qu'il y avait vraiment, un manque de cohésion entre les soignants et les personnels de nettoyage, et tout le monde en souffrait.

Par rapport au changement d'organisation, notamment, c'est un peu brouillon, tout ce que je dis, mais enfin, depuis 2009, deux directions se sont succédées. L'hôpital est sous le coup d'un plan de redressement économique depuis 2008, et les grands objectifs annoncés par la direction, sont une réorganisation des modes de fonctionnement, une rationalisation des coûts, et un développement de l'activité.

Tout cela nous parle : développer l'activité en rationalisant les coûts, on en a déjà payé les frais avec un accord d'entreprise signé, fin 2011, sur la réorganisation du temps de travail, qui visait à mettre en place les 12 heures, que la CGT, n'a d'ailleurs pas signé.

Notre syndicat a élaboré un questionnaire en décembre 2012 sur les conditions de travail et les revendications salariales : 30% des réponses sur l'ensemble des salariés interrogés, toutes catégories confondues : secrétaires, soignants, sages-femmes.

Ce qu'il en est ressorti : une volonté commune de prendre au sérieux la pénibilité, de détecter et d'anticiper les risques de mise en danger des salariés, d'aménager des espaces de travail décents, d'équiper des espaces et de fournir des outils nécessaires et adaptés. Sur les salaires, toutes les catégories s'estimaient sous-payées, en difficultés face au coût de la vie, exprimant un manque de 300€/mois.

Les NAO, c'est un peu difficile pour moi, mais depuis que je suis élue au CHSCT, grâce aux visites il m'est plus facile de faire un état des lieux, il m'est plus facile de démontrer. Je vais un peu partout, sur des signalements ou des suspicions de souffrance au travail.

La souffrance au travail, c'est quelque chose que les soignants connaissent bien, depuis longtemps, ça fait longtemps qu'on en parle... Le problème... le point de blocage pour moi, c'est la difficulté à lutter contre des organisations qui sont déjà faites, auxquelles on nous invite certes à participer dans des « Copils » dans l'objectif de trouver de nouvelles organisations visant à la performance, mais c'est un mot qui a une certaine résonance pour nous. On pensait que ça ne concernait que les usines de production.

Qu'aujourd'hui, on nous parle de performance et de temps de travail minuté dans les soins et dans les actes, nous sommes sous le choc.

Aujourd'hui pour notre syndicat, le principal objectif demeure, celui d'encourager les salariés à se syndiquer, d'augmenter le taux de syndicalisation, ça se fait doucement, on est aujourd'hui, près de 40 salariés CGT sur 970 salariés, c'est peu, mais on espère qu'aux élections l'année prochaine, on arrivera à faire une liste qui permettra de travailler sur tous ces fronts, en étant plus nombreux.

Alain ALPHON LAYRE : Ecoutez, il est midi pile, on a encore beaucoup d'inscrits, ce n'est pas grave. Cet après-midi, les membres de la CE Confédérale et les Chercheurs qui veulent intervenir, pourront intervenir, on va respecter ce que l'on s'était dit.

D'abord, vous avez été très sages, parce que l'on n'a pas eu de pause et cet après-midi, on n'en fera pas non plus (rires), mais bon, je crois que cela a été très intéressant. Malika et ceux qui, connaissent la maison, vont vous accompagner pour aller derrière les rideaux bleus au fond du patio, pour prendre l'apéritif et manger. J'invite la Commission à venir se rapprocher ici pour qu'on décide quelque chose.

Malika, elle est là, c'est notre cheville ouvrière, d'ailleurs vous pouvez l'applaudir parce que si tout est organisé comme ça, c'est grâce à elle.

Applaudissements.

On reprend à 14h, de toute façon nous sommes tous ensemble, on mange tous ensemble, si on peut reprendre un peu avant ça sera tant mieux... Vous pouvez laisser les affaires ici, André fermera la salle.

Rencontre sur la transformation du travail

Retours d'expériences

INTERVENTIONS

Jeudi 27 mars 2014

APRES MIDI

Alain ALPHON LAYRE : Douze personnes sont passées ce matin. On a dix inscrits déjà pour cet après-midi. Je vous invite à ne pas dérouler tout ce qui s'est passé dans le syndicat mais essayer de se concentrer seulement sur la démarche qu'on a essayé de mettre en œuvre sur les questions du travail. Vous donnez deux ou trois éléments car si on peut avoir un débat un peu plus interactif ça peut être intéressant. Ce qui nous a paru important et ce sur quoi il faudrait qu'on revienne un peu, dans les interventions de ce matin, c'est qu'est souvent venue la question du métier. Qu'est-ce que ça veut dire, pour la CGT, la reconquête du métier ? Comment on attrape ça, qu'est-ce que ça signifie dans notre démarche, etc. ? Il y a, peut-être, intérêt à approfondir là-dessus.

Deuxième point, c'est venue dans les démarches revendicatives qui ont été exposées, il y a une volonté de consultation, on a parlé de questionnaire, etc. et d'écoute des salariés. C'est, quand même une pratique syndicale qui n'est pas forcément toujours courante chez nous. On a plutôt tendance à arriver avec un tract et à dire, voilà, c'est ça. Là, on part de l'écoute et on essaie de travailler ensemble. Qu'est-ce que ça signifie en termes de démarche syndicale ? Qu'est-ce que ça modifie ? Il y a des copines et des copains, ce matin, qui sont intervenus et qui ont dit avoir besoin d'aide parce que ça bouscule notre démarche syndicale. A l'évidence ça peut être le cas dans la pratique revendicative qui a été évoquée, nous avons remarqué, notamment, que dans ce qui a été dit, si on part de l'écoute, on part de l'individu pour aller vers le collectif, du « je » vers le « nous ». On a souvent défini ça, à la confédération, un syndicalisme qui va du « je » vers le « nous » plutôt que du « nous » vers le « je ». Ce n'est quand même pas aussi évident, ça pose un certain nombre de problématiques. Comment on essaie de le travailler, comment on part de l'individu et de ses préoccupations et qu'on en arrive à une bataille collective. Je trouve que ce que les copains d'Airbus ont dit ce matin me paraissait important. Donc, ça bouge des pratiques revendicatives.

Il est venu, aussi, la question du rôle des organisations de territoires dans la CGT pour aider là-dessus.

Un autre sujet sur lequel je pense que ça vaut qu'on débattenne entre nous, c'est le rôle de l'expert. Beaucoup ont dit, on a fait appel à un expert, ce qui en soi n'est pas un problème, la question c'est : est-ce que l'expertise s'inscrit dans une stratégie revendicative de la CGT ou est-ce qu'on prend un expert parce qu'on y comprend rien ? On va attendre qu'il nous donne la solution, une fois qu'il aura donné la solution, et le plus souvent il la donne au patron, et après qu'est-ce qu'on en fait ? Vous avez donc compris que dans mon interrogation, j'ai déjà donné la réponse, comme dirait Coluche, la réponse est contenue dans la question. Pour nous, c'est comment l'expertise est dans la stratégie syndicale et que c'est un des moyens, mais seulement un des moyens. Ce n'est pas lui qui va régler les choses à notre place et qui, à plus forte raison, ne va pas régler le problème du rapport de force. Il y a besoin qu'on discute de ça.

Enfin dernière chose, est beaucoup venue la question de la formation. Si vous êtes présents ici, c'est que quelque part, plus ou moins et peut-être pas tout le monde, il y a eu des contacts avec la confédération sur des journées d'étude, des formations, etc. Il faut que vous sachiez qu'on a mis en place une formation « risques organisationnels », avec Jocelyne Chabert et Tony (qui ne sont pas là) avec un niveau 1 et un niveau 2 et on se donne une priorité cette année : c'est de former des responsables régionaux de travail-santé de manière à ce que après, on puisse diffuser cette formation partout. A partir des régions parce que s'il faut à chaque fois qu'on vienne à Paris, à Courcelle pour faire des formations, on n'arrivera pas à passer tous les syndicats de France et de Navarre. Il y a ces journées d'étude, ces formations. La Commission est disponible pour venir dans des congrès de syndicats, dans des congrès d'UD, dans des congrès de fédérations. Ça s'est déjà fait et ça continue à se faire. Il ne faut pas hésiter, sachez qu'il y a des choses qui sont en place et qu'il faut pouvoir s'en servir. On est là pour accentuer. Voilà, on a pointé ces quelques sujets.

Il y a déjà un certain nombre d'inscrits. S'il y a des membres de la CE Confédérale et des chercheurs qui veulent intervenir, c'est possible. On avait dit on écoute beaucoup les syndicats mais maintenant on élargit à tout le monde. Il y a dix inscrits mais on essaie d'être un peu plus interactifs, peut-être un peu moins longs et de rester sur démarche syndicale. Comment, à partir du travail et des situations de travail on a une activité revendicative qui va permettre de tout tirer et à quoi on est confrontés ? Qu'est-ce que ça pose comme problème et comment on essaie d'être le plus efficace possible, de créer un rapport de force et de gagner ? On a vu dans des exemples ce matin, qu'on pouvait gagner d'un point de vue revendicatif, que ça permettait des adhésions à la CGT, que ça permettait de gagner aux élections... C'est ça qu'il faut approfondir.

On y va. C'est sylvain Clément.

Sylvain CLEMENT, enseignant en lycée professionnel, membre de la coordination régionale des syndicats de l'Education Nationale (URSEN) de Dijon

D'abord, pour rebondir sur ce que vient de dire Alain Alphon-Layre sur les experts : je suis le meilleur expert mondial des conditions de travail de la salle D312 du lycée Anna Judic à Semur-en-Auxois. Ma collègue est la meilleure experte pour la salle D310, etc. Le boulot du syndicat, ce n'est pas faire appel à un cabinet d'expertise mais de compiler les apports de tous ces vécus du travail qui constituent la meilleure base pour améliorer les conditions de travail de tous.

Dans l'Education Nationale (EN), déni fort de la réalité du travail. Par tout le monde.

1. Déni par la hiérarchie (pas de médecine du travail, pas de DUER, pas d'enquêtes après les accidents sur le lieu de travail, pas de CHSCT jusqu'à un passé récent, mais des CHSCT départementaux ! pas de prise en compte des adaptations de poste demandées par la médecine de prévention, même pour des collègues qui ont survécu à des cancers. Je suis d'accord avec la camarade du Conseil Général du Gard : les agents sont délaissés par l'Etat, c'est certain. En fait, c'est tous les personnels de l'EN qui sont délaissés. Plus encore : l'Etat fait preuve d'une grande brutalité en cherchant à faire des économies sur le dos des personnels comme n'importe quel employeur.

2. Déni par les personnels, ex :

- grève dans un collège, revendication de la protection des élèves seule alors que les personnels étaient aussi impactés.

- campagne contre les troubles musculosquelettiques (TMS) lancée par la FERC il y a quelques années : les collègues disaient qu'ils la proposeront aux agents, considérant que cela ne pouvait pas concerner les enseignants.

- CHSCT : pas connu par l'essentiel des personnels de l'EN.

3. Déni par les syndicats majoritaires trop souvent alignés sur le discours institutionnel, qui ont la critique courte : « l'Etat fait le minimum » alors qu'il est en réalité très en-dessous de ses obligations.

Tout cela concourt à l'acceptation de l'existant : des collègues en larmes, en dépression, etc. Ces incidents feraient partie du décor, constitueraient les risques du métier. On pourrait parler aussi de l'état des locaux, dans les écoles, les collèges, les lycées. Il y a aussi tout ce qui est caché par ce fonctionnement : des collègues décédés suite à des cancers liés à l'amiante alors qu'ils ont travaillé dans des locaux amiantés (on l'a appris en fait lors de la rénovation du bahut où il y a une entreprise de désamiantage qui était annoncée).

La démarche de partir des situations de travail permet de faire entendre une autre voix, une autre manière de présenter les choses (par ex, en cas de fermeture de poste : parler des conditions de travail pour ceux

qui restent, pas seulement des conditions de celui/celle qui part et les conséquences sur le public). Il y a une campagne de fond pour faire en sorte que les personnels de l'EN ne se considèrent plus comme des missionnaires, dans une posture quasi-sacrificielle : des collègues du premier degré ont mal au dos avec des classes où tous les mobiliers sont à hauteur des enfants. Tout cela est devenu normal, plein de collègues ne pensent même pas que c'est un sujet de revendication. Il faut donc arrêter le côté missionnaire et rappeler aux personnels qu'ils sont des travailleurs avec des conditions de travail qui doivent être passées au crible.

L'action de la CGT dans ce contexte Au dernier congrès régional a été décidé de mettre la thématique travail santé comme un axe majeur de revendication. Nous nous appuyons sur le travail du collectif travail santé de notre fédération, la FERC. Cela a amené différentes actions :

- une modification du plan de formation en Bourgogne, la thématique travail santé a été insérée dans toutes les formations que l'on propose.

- former les responsables syndicaux comme les syndiqués ou les non syndiqués avec des fortunes diverses. La formation des responsables syndicaux a eu par exemple un impact mitigé : certains n'ont rien changé à leur pratique syndicale, d'autres ont adhéré.

- proposer une formation où on part du travail nous est apparu comme un excellent moyen de proposer un premier contact en vue de la syndicalisation. L'an dernier, à Louhans, sur 6 non syndiqués, 5 syndicalisations (dont un retour, un collègue qui avait adhéré mais qui ne payait plus sa cotisation).

- un article et/ou encart systématique dans chaque journal régional.

- lancer une campagne de visite médicale auprès de la médecine de prévention, pour dénoncer la situation actuelle des médecins qui ne font pas de prévention et pour que les collègues se posent la question de l'impact du travail sur leur santé.

A l'occasion des élections professionnelles, on passe dans les bahuts pour tracter mais aussi pour échanger. Par le biais de questions du genre : « qu'est-ce qui vous empêche de faire du travail de qualité ? », il est facile d'ouvrir un dialogue. On a commencé à le faire à quelques uns il y a trois ans, on est un peu plus nombreux cette année à agir de cette manière, on verra quels résultats cela donnera.

Le front pionnier induit un travail militant immense. Il y a un avantage, c'est que la perspective de développement est également immense.

Olivier TOMNET : Comme Gérard Montuelle, Je fais partie de la SNECMA groupe Safran., je ne vous refais pas un topo sur la boîte, boîte nationalisée puis privatisée et maintenant dans le CAC 40. Donc livrée à la voracité des marchés financiers. Je suis à la SNECMA Gennevilliers. J'ai différentes responsabilités et mandats. Nous sommes 1.400 salariés. On a un peu moins de 300 adhérents et on pèse aujourd'hui, 64 % aux élections. On a, quand même, une présence qui est toute relative parce que, comme l'a souligné le pote d'Airbus, nous, aussi, la typologie de la boîte a beaucoup changée. On a de moins en moins d'ouvriers et on a de plus en plus d'ICT et on a un gros boulot à faire vers ces catégories-là. Je vais vous donner une expérience plus locale, contrairement à Gérard qui a planté le décor au niveau groupe Safran. Le leitmotiv de notre syndicat est **qu'on ne doit pas adapter l'homme au travail mais le travail à l'homme**. Donc toute notre démarche tourne autour de ça.. Je voulais vous faire partager l'expérience qu'on a eue sur la mise en place du LEAN que j'appellerai vulgairement MACH donc, c'est une organisation qui vient de l'automobile, de Toyota au Japon, je vous passe les détails, et qui est présentée de manière à ce que le salarié, en gros, on lui dit, ne t'inquiète pas, tu vas travailler moins et tu vas faire mieux. Résultat +30% de production en plus, une intensification agressive du travail. De notre fenêtre à nous, en tant que syndicalistes, on a alerté les salariés évidemment sur les risques, mais on n'a pas réussi à mettre le rapport de force en face, sauf dans certains services où, là, vraiment, on a une présence CGT très forte. On avait des suivis journaliers, suivis toutes les cinq minutes, on était chronométrés, du jamais vu dans l'industrie aéronautique. Donc,

dans des secteurs où la CGT était très présente, là, il n'y a pas eu de problème, le LEAN, le MACH ne s'est pas mis en place comme la Direction l'aurait voulu. Dans d'autres, des salariés ont participé à des groupes de travail, enfin tout pour shunter les IRP, les DP, les CHS et le C.L.E et c'est surtout ça qui nous porte préjudice.

Pour reprendre le fil conducteur de mon intervention, on est actuellement en procès contre la SNECMA au sujet d'un délit d'entrave. Lorsqu'elle a mis en place cette nouvelle réorganisation du travail donc le MACH, elle n'a pas consulté notre Comité d'entreprise donc, nous, on a appris la mise en place de cette « saloperie », excusez-moi, des fois j'ai la langue qui fourche un peu, par l'intermédiaire de la propagande de la Direction, un petit journal d'entreprise qui annonçait la mise en place. Donc, on a fait un délit d'entrave et on est, aujourd'hui, en correctionnelle, , et on y va, au départ, uniquement parce qu'on n'a pas été informés et consultés sur la démarche et, au final, on se retrouve, et c'est là où je demanderai à la fédération, peut-être, même, à la confédération, de nous donner un petit coup de pouce, au tribunal, on est complètement salis. La direction cherche par tous les moyens à minimiser l'impact de ces nouvelles organisations. On nous qualifie d'Ayatollahs de la CGT ?! Puis on est insultés !

Evidemment, je pense que si on en arrive au juridique, c'est qu'au final, on n'a pas eu le rapport de force au moment opportun. Ce n'est pas par plaisir qu'on va là-dedans. C'est le dernier moyen à notre disposition. Nous devons l'utiliser !

Pour résumer, le LEAN, parce que c'est le sujet de mon intervention, avec le recul qu'on a, aujourd'hui, ça fait maintenant plus de sept ans que c'est mis en place chez nous, on a des salariés en souffrance. On a eu des suicides dans le groupe et on a vraiment des gens qui se replient sur eux-mêmes et qui craquent. Donc ça, c'est vraiment quelque chose qu'on a du mal à maîtriser, qu'on ne comprend pas toujours et ce n'est souvent pas des proches de nous mais des gens qui sont loin du syndicalisme et qui se perdent un peu dans leur individualisme. Nos patrons éliminent les salariés les plus faibles, mise au placard.

La question qui me semble le plus important car nous parlons de transformation du travail. Il nous faut une connaissance du terrain sans faille. A Gennevilliers, Nous avons la pratique de consulter à travers des questionnaires, enfin des choses simples, à la pause-café le matin, lors de la distribution du tract dans les ateliers, au restaurant d'entreprise, à la porte de la boîte. Il faut , cartographié la boîte, avec des sections syndicales qui permettent, quasiment au quotidien, de manière plus ou moins officielle, d'être au contact des salariés sur le terrain et je pense que nos résultats, que je vous ai évoqués, tout à l'heure, aux élections, c'est le fruit du travail de terrain donc ça ne nous empêche pas de venir ici à des journées comme aujourd'hui mais le B.A BA, il est là et on le voit dans d'autres sites du groupe Safran, il existe une grande différence entre tous les sites parce que je pense qu'il a des potes, à un moment, ils perdent, un peu le terrain. On est, peut-être, trop absorbés par les réunions etc. Pourtant, nous, on est partout. On est à l'UL, à l'UD, à la fédération mais, à chaque fois, on essaye de privilégier le terrain.

Pour finir, lorsque cela est possible la CGT doit utiliser tous les moyens à sa dispositions, les droits d'alerte, les droits de retrait, les délits d'entrave, les expertises etc...

Le terrain, rien que le terrain, c'est, un peu, ça l'esprit de mon intervention. Je vous remercie.

Catherine VARLET : Je suis de la CGT Banque de France. L'expérience dont je voulais vous faire part est un travail effectué sur la durée. Avec notre collectif « conditions de travail » qui comprend des élus CHSCT expérimentés, nous avons construit un questionnaire sur les conditions de travail envoyé en publipostage à tous les agents. Nous l'avons conçu à partir des remontées du terrain sur les symptômes de souffrance au

travail qui se multipliaient. Sur 14.000 agents, nous avons obtenu 20 % de réponses ce qui est loin d'être négligeable. Après le dépouillement nous avons sorti une série de quatre tracts rendant compte des résultats avec notre analyse et nos propositions. Ils ont rencontré un certain succès. Parallèlement les élus CHSCT avaient obtenu, intersyndicalement, la création d'un observatoire de santé au travail. L'implication des élus CGT était importante et, dans cet observatoire, ils ont mis en évidence les résultats de notre enquête. La Direction a fait intervenir un cabinet de consultants qui est arrivé aux mêmes résultats que nous... même s'ils ne l'ont pas publié exactement sous les mêmes formes !

Quatre groupes de travail intersyndicaux ont été constitués sur quatre grands domaines : le management, la reconnaissance au travail, l'usure professionnelle et la gestion des urgences. De ceux-ci sont sorties 150 propositions pour le mieux-être au travail. Puis il y a eu la négociation d'un accord sur les risques psychosociaux. A partir des résultats du questionnaire nos représentants ont pu argumenter très factuellement. Nous avons obtenu des avancées et nous avons signé l'accord après consultation de nos adhérents. Le travail est loin d'être terminé et nous n'avons pas tout gagné. Sur le projet de restructuration actuellement en cours la Banque n'a pas mené les choses telles qu'elle l'écrivait dans l'accord sur la prévention des risques psychosociaux mais, pour autant, nous avons un outil de travail pour négocier le respect de ses engagements.... Nous avons aussi acquis une légitimité : ayant été les premiers à poser des questions manifestement pertinentes aux agents, la CGT est, aujourd'hui, reconnue comme un interlocuteur efficace aussi bien pour les conditions de travail d'un service que lorsqu'il s'agit de situations personnelles problématiques. Nous continuons à mener des actions sur le terrain avec les délégués du personnel et les élus CHSCT, en essayant de travailler en coordination ensemble. Quand nous avons fait la campagne de syndicalisation, nous avons pu relever que dans les services où nous étions intervenus sur des situations de travail, nous avons fait des adhésions.

Jean-Philippe MURRU : Je suis Secrétaire du CHSCT de Came One à Fos sur Mer. J'interviendrai, un peu plus sur l'activité qu'on a à l'UL sur la coopération CHSCT/CGT du Golfe de Fos. J'ai compris qu'il fallait être bref et je vais essayer de l'être. On est parti, un peu, sur les mêmes constats que faisait Eric avec les problématiques de CHSCT, sous-traitance, intérim, précarité et tous ces sujets importants avec tout le périmètre compliqué de la toxicologie, santé au travail et aussi le problème de formation. Donc, on a créé cette structure au niveau de l'UL où on se rencontre régulièrement pour partager et faire le retour d'expérience de toutes les situations des entreprises qui sont sur le bassin. Pour donner, un peu, une grandeur du bassin, pour ceux qui ne connaissent pas, c'est, à peu près, 300 entreprises, 1.500 salariés et une quinzaine qui sont soit soumises à autorisation, soit classées Seveso 5 O. Donc, avec une sous-traitance qui n'est pas, du tout, formée, même au niveau de leurs CHSCT, aux problématiques des produits CMR ou très peu formées, une difficulté aux élus de la sous-traitance, on va dire, d'assumer le périmètre auquel ils ont de l'activité puisque, prenons une société comme Eiffel, elle travaille sur plusieurs départements, avec un nombre d'élus restreint qui ne peuvent pas faire la tournée des popotes, c'est impossible. Donc, il y avait une urgence à créer ce collectif de CHSCT où on pouvait, y compris nous, s'accaparer des problématiques de la sous-traitance, des intérimaires et de toutes ces situations-là. Donc, ça, ça a été le volet qui a été abordé. Ça a fait aussi, et j'en ai déjà parlé, le cadre, un peu, de formations continues mais sans prétention à tous ces élus CHSCT qui viennent participer à ces réunions-là.

On est parti, aussi, d'un constat où on avait relativement des lacunes à la CGT. C'est tout ce qui existe au niveau du territoire, alors je parle des CLIC, des CLIE, des PPRT, des CISST, je ne sais pas si ces noms barbares vous parlent car ce sont des choses qui sont faites nationalement où, derrière, il y avait les

secrétaires de CHSCT qui étaient conviés et pas une vraie expression des salariés. On a décidé, au niveau de la coopération, d'être inévitables à partir du moment où on parle des travailleurs, voilà, que ce soit la CGT, qu'il y ait une expression CGT à partir du moment où on parle de travailleur et des boîtes. Donc, on a rempli toutes ces structures dans la mesure de nos moyens en disant ce qu'on avait à dire par rapport à la santé, par rapport à l'évolution, aussi, du travail, par rapport à tout ce qui se passe, la désorganisation, la sous-traitance qui devient difficilement « gérable ». Dans nos CHSCT quand on parle de CHSCT élargi, c'est même le patronat qui dit comment vous voulez que je réunisse un CHSCT élargi avec tous les sous-traitants que j'ai, mais c'est lui qui les a mis en place. Donc, on est dans des aberrations absolument complètes sur la situation. C'est, y compris, des choses qu'on ne fait pas, interpellier les préfets, les sous-préfets. Je rappelle que c'est le premier policier de territoire sur les sujets de santé donc derrière il faut le faire.

On a, aussi, fait un gros boulot sur la problématique des maladies professionnelles. On a eu l'avantage, sur le territoire, d'une association de médecins généralistes qui existe depuis longtemps et qui a pris le sujet des maladies professionnelles, il est connu au niveau puisqu'il a fait une rencontre à la fédération, ici, c'est l'APCME où derrière, ils ont fait, le premier principe que tout médecin doit faire, c'est écarter la cause professionnelle du patient qui vient le consulter avant de lui offrir des médicaments pour le soigner et ils se sont servi d'un outil qui est Google Maps que, je pense, tout le monde connaît, où ils ont pointé, tout simplement, et très facilement tous les lieux de travail où les salariés ont déjà eu des maladies professionnelles reconnues. C'est assez impressionnant. Ça donne une information extrême aux CHST, bien sûr des boîtes, on participe, avec eux, à ça mais, y compris, aux sous-traitants qui viennent bosser donc il y a vraiment un besoin qu'on a jugé urgent, c'est de partager toutes nos expériences qu'elles soient métallurgie, chimie, pétrochimie, sous-traitance, intérim, etc. dans un lieu où on a, après, une position commune pour attaquer une position CGT. Ça a été rapide j'espère.

Christian LACOSTE : Bonjour à toutes et à tous. Je suis le DSC et le secrétaire de l'usine Constellium d'Issoire dans le Puy de Dôme. Nous, on est dans la métallurgie. Constellium c'est un ex Pechiney, ex Alcan, ex Rio Tinto. Donc, on fait partie du privé. Ce qu'il est intéressant de dire, c'est que nous, on a vécu une réelle mutation de nos conditions de travail, du travail en général et de notre savoir-faire parce qu'on était des industriels, et c'est ça qui est très important. Je pense, qu'il faut noter aussi bien au niveau du public que du privé, que le travail, comme la société, vit des gros changements, nous, on l'a vécu. On était, je vous l'ai dit, des industriels avec des repères, aujourd'hui, on est piloté par des pures financiers, des fonds de pensions, qui n'ont qu'un seul but, dégager le maximum de fric et de plus en plus de fric. Au niveau du public, je pense, que les choses sont exactement les mêmes, il y a un gros tournant puisque, aujourd'hui, c'est un gros coup de tournevis sur tout ce qui est services publics et, bien sûr, les dotations. Qui dit coup de tournevis sur les dotations, dit gros impact sur les conditions de travail. La société vit un véritable tournant donc la transformation du travail. C'est très important et ça impacte l'ensemble des salariés en France. Partout autour de vous, partout autour de nous, on entend parler des conditions de travail qui sont détestables et, bien sûr, chacun le vit d'une façon différente mais, au bout du bout, c'est tout le monde qui pâti de ces conditions de travail qui sont très inacceptables pour l'ensemble du salariat français.

Avant dans notre boîte on vivait des conditions de travail qui étaient dures physiquement. Il y avait les maladies professionnelles sur lesquelles on a mené des grandes batailles (l'amiante et autres). Aujourd'hui ce qu'on vit, c'est le stress et, bien sûr, les risques psychosociaux, les suicides et les burn-out. En l'espace de

trois ans, depuis qu'on est piloté par les fonds de pensions américains, on a vécu trois suicides, des choses dramatiques et, également, des burn-out à répétition on voit des gens qui sont dans une détresse totale, choses qu'on n'avait pas l'habitude de voir autour de nous ; il y a également les nouvelles organisations. Le lean, le lean est mis en France partout dans les boîtes du privé. Il fait des dégâts considérables. Lean veut dire faire maigre. Tous ceux qui sont un peu faibles, on les met de côté avec obligatoirement, ça a des gros impacts sur leurs conditions de travail.

Depuis des années, on travaille sur les conditions de travail avant, sur toutes les maladies professionnelles. On a eu des bons résultats puisque sur l'amiante on a réussi à faire condamner pour faute inexcusable notre entreprise mais, aujourd'hui, on continue de travailler sur les nouveaux problèmes qu'on rencontre, c'est-à-dire tous les burn-out, tous les suicides, on mène une bataille et on se fait aider régulièrement, par notre UD, par notre UL, par la fédération. On a demandé de l'aide. Suivant l'entreprise met les syndicats n'ont pas les mêmes moyens. Il y a le gros syndicat qui a des moyens et le petit syndicat qui va, lui, avoir moins de moyens donc obligatoirement c'est important de voir qu'on a la possibilité de se faire aider. Notre syndicat a des moyens mais on se fait aider quand même parce que c'est en échangeant sur des dossiers comme ça qu'on va pouvoir faire avancer les choses et je pense qu'on a énormément de boulot, aujourd'hui mais également dans les années à venir. Chaque fois qu'on a un gros problème, on mène une enquête. Sur un drame, c'est enquête et expertise. On choisit un cabinet d'experts qui travaille régulièrement avec la CGT parce qu'on a vu, malheureusement, que sur des drames, des expertises faites, par certains cabinets, avaient été catastrophiques la famille. Je ne vais pas les citer mais on le sait, il y en a qui sont très pro-patronat. L'expertise, en général, nous donne des orientations, des préconisations qu'il faut travailler jusqu'au bout sinon ça ne sert à rien de faire une expertise.

On communique également beaucoup avec la presse sur les situations qu'on rencontre. Dernièrement, à Issoire, bien aidés par notre fédération, on a fait une conférence de presse sur les suicides et les risques psychosociaux, les entreprises n'aiment pas se faire noircir dans la presse. La presse et la télé ça c'est très important.

On n'hésite également pas à faire des courriers, aux ministères, au patronat, c'est-à-dire, nous, pour dénoncer des situations qui ne sont plus acceptables.

On travaille, sur chaque cas de burn-out, y compris avec le droit de retrait on demande aux salariés sur chaque cas, de se déclarer en accident du travail. Action très positive dans le sens que les patrons sont très réticents. On a l'avantage, d'avoir une inspectrice du travail qui est très performante, active qui n'hésite pas à dresser des procès-verbaux et qui, sur les risques psychosociaux, a mis en demeure notre entreprise. On s'en sert. Nous savons que les inspecteurs du travail ne travaillent pas tous de la même façon car ils ont des pressions. Dernièrement, sur le dossier risques psychosociaux, on a vu que nos patrons essayaient de nous appliquer l'ANI avec ces fameux CHSCT coordinateurs. On ne s'est pas laissé embarquer là-dedans. On demande à tout le monde d'être vigilant. On pense qu'ils vont, systématiquement, aller là-dessus, avec des syndicats qu'on connaît. Notre travail nous donne de bons résultats en syndicalisation. Au niveau des ouvriers, il existe toujours les collectifs de travail, qui nous permettent quand un ouvrier est pointé du doigt ou attaqué sur les conditions de travail d'aller à l'action. Le collectif est un outil qui fait reculer le patronat. Après, ce qu'on voit fleurir, b sur les dernières années, c'est les cas de burn-out sur des catégories ATAM et Cadres choses qui n'existaient pas auparavant. Catégories qu'on ne voyait jamais taper à la porte de la CGT, aujourd'hui, malheureusement, ce sont les premiers qui se sont pendus où jetés dans un four en fusion. Ceux-là à qui on demande de nous appliquer les nouvelles organisations, qu'ils ne partagent pas, explosent les premiers. Notre action dans le deuxième collège nous permet de syndiquer, c'est le résultat d'un travail efficace. On a également mené une bataille de quatorze jours sur les salaires où l'on a vu beaucoup de

gens, percutés par ces nouvelles organisations, qui n'en pouvaient plus, qui voulaient relevé la tête .Il y a moyen de faire autrement et je pense que le rapport de force est un outil qu'il ne faut surtout pas sous-estimer dans ce cas parce que le travail va continuer, comme la société, énormément, se transformer.

Jérôme CASSAING : Je suis du syndicat CGT, société Messier Bugatti Dowty Bidos. Nous faisons aussi partie du groupe Safran. Nous, on est minoritaire alors que dans la société la CGT est majoritaire. C'est un problème au niveau du fonctionnement des instances représentatives. Nous aussi, on connaît le Lean depuis une dizaine d'années avec, on va dire, tous ses méfaits : je n'expliquerai pas toutes les organisations du travail qu'ils ont mis dedans car on a même la culture Lean, c'est le Lean café. Aujourd'hui, on vient carrément nous exposer la culture Lean ; comment il faut s'adapter, comment il faut adhérer et comment il faut faire alors qu'on sait très bien qu'aujourd'hui, cette organisation sacrifie le travail et malheureusement on le constate tous les jours. On nous vend cette culture et on nous explique que si on n'adhère pas, on ne sera plus compétitifs. C'est-à-dire que demain on va délocaliser, sauf qu'aujourd'hui, le résultat du Lean c'est qu'on ne fait plus que 10 % des pièces qu'on vend dans notre boîte, tout le reste est fait dehors. Aujourd'hui, on essaie de faire comprendre ça aux salariés et malheureusement, c'est un peu compliqué.

Pour essayer de se former face à toutes ces organisations du travail, j'ai participé à la formation « santé au travail » à Tarbes, en coopération avec l'UD 64 et 65, j'ai fait aussi la formation RPS de chez Safran. Je dirai que quand on rentre, ne serait-ce que dans le local syndical et qu'on explique aux copains, les gars, il va falloir qu'on fasse ça, ça et ça, ils disent, oh là, calme-toi, ils t'ont gonflé à bloc là-bas. C'est vrai qu'il faudrait, peut-être, que, déjà dans le syndicat, tous les élus soient formés au même niveau pour montrer les perspectives de progression et qu'on peut faire évoluer la pensée des salariés parce qu'aujourd'hui, chez nous, on voit tout qui est en train de flamber. On assiste à des « pétages de plomb », des burn-out, au service infirmerie, on est à la cinquième infirmière qui démissionne, au service SSE, c'est le troisième responsable qui passe. On harcèle les gens à la maison quand ils sont en arrêt de travail et quand ils sont en accident de travail pour revenir parce que ce n'est pas bien et qu'on n'aura pas des bons chiffres à la fin de l'année, etc. Face à tout ça, on voit une Direction qui met en place un service SSE avec des référents SSE, des tableaux des irritants qui se remplissent mais que ne se vident jamais. Au bout de 18 mois, les tableaux sont pleins. On voit que le premier sujet n'a toujours pas été traité. On met en place des questionnaires sur le stress avec l'Université de Liège. On met en place le questionnaire (Wocq). On met en place des chantiers RPS, on met en place beaucoup de choses sauf qu'en fait ce n'est que de l'enfumage. Aujourd'hui, La Direction n'hésite pas à mettre des moyens mais elle fait de l'enfumage à tous ses salariés.

Quand on a été voir les salariés, d'abord, on leur a expliqué, mais les gars, vous ne voyez pas que la direction vous enfume? C'est vrai que c'est difficile de dire à un mec, tu es dans le plus bel atelier de l'usine, sauf que tu n'es pas épargné par les risques d'expositions chimiques et que tu en prends plein les nasaux toute l'année et tous les jours. Le mec dit, ce n'est pas possible mais attends, regardes cet atelier, il est tout beau. Il est tout beau, sauf qu'il n'est pas adapté à ce qu'on fait dedans. C'est vrai que, nous aussi, on prenait les tracts de la fédération, on les adaptait un peu à notre site et puis on les envoyait sans se rendre compte qu'ils n'étaient pas forcément adaptés à notre quotidien. Alors, quand je suis revenu de ces formations, on s'est dit qu'il fallait, quand même, qu'on fasse autre chose. Donc, on s'est dit, on va repartir vraiment sur le terrain et plus de terrain. On ne va pas se cacher les choses, ça n'a pas été simple. On est parti en premier avec les jeunes, parce que c'est peut-être plus facile avec eux, parce qu'ils n'ont pas une vingtaine d'années dans le syndicat et ont peut-être soif d'autres choses. Ils voient aujourd'hui que si on

continue à faire comme on faisait, eh bien, on n'arrivera pas à faire comprendre aux salariés qu'il faut changer les choses. Donc ils se sont dits pourquoi pas, on va essayer.

On est parti dans les secteurs en demandant aux salariés, bon mais toi ça va ? On dira pas qu'on a été faire pas du porte à porte mais pas loin et, en fait, petit à petit les gens ont commencé à se lâcher et ils nous ont montré ce qui n'allait pas dans leur quotidien. Comme on est minoritaire au CHSCT, on a pris la décision au local de faire des questionnaires DP et des réunions de DP mensuelles à rallonge tant pis, avec une rubrique santé, une rubrique « risques », etc. Quand notre RH qui est, quand même, l'ambassadrice des risques psychosociaux, au niveau de Safran, ne répond pas aux questions, on repose la question le mois d'après, jusqu'à ce qu'elle réponde aux questions et si elle nous répond mal, on transmet à l'Inspection du travail, avec les risques graves, etc. On n'avait pas la possibilité de passer par le CHSCT parce que le syndicat « maison » est majoritaire au CHSCT donc c'était compliqué. On a pris cette décision et c'est vrai que ça se passe bien.

Après, derrière, on a fait un mensuel, aux syndiqués pour montrer de quoi on s'occupait vraiment avec le suivi car avant les gens nous posaient des questions mais il n'y avait pas assez de suivi. Aujourd'hui, on a dit, tant que ce n'est pas soldé, on pose les questions. On arrive avec des DP à 80 questions n'en déplaie à notre RH. On fait des comptes rendus DP tous les mois avec analyse CGT sur les réponses de notre Direction qui ne nous satisfont pas. On a trouvé que cette solution et on peut dire que ça marche parce qu'aujourd'hui, on arrive à syndiquer, on arrive à avoir une autre écoute de la CGT. Maintenant, les mecs, ils viennent te voir directement sur ton poste de travail et te disent, tiens, il faudrait que tu viennes là-bas parce que j'ai tel ou tel problème, ils te passent un coup de fil et te demandent si tu peux te déplacer alors qu'avant, ils n'auraient pas fait la démarche même si tu étais allé leur poser la question directement ils ne seraient pas venus à la discussion alors qu'aujourd'hui c'est eux qui font la démarche, ils savent qu'on va s'occuper d'eux.

La résultante c'est qu'on fait des adhésions avec juste un petit souci, c'est qu'il faut qu'on arrive à percer dans le troisième collège avec cette population qui se trouve, comme l'a dit le copain, entre le marteau et l'enclume. Cette population a peur de s'affirmer car à un ou deux, ils se disent qu'ils se feront forcément taper encore plus fort dessus. On essaie de batailler avec cette population et avec l'Union départementale 64, on essaie aussi de batailler avec l'UGICT au niveau national pour essayer, justement, d'investir avec les copains cette population car on a vraiment besoin d'eux aujourd'hui, en plus, pour savoir exactement tout ce qui se passe dans la boîte, dans toutes les catégories et services.

Alain ALPHON LAYRE : Merci. Si je me rappelle bien, je dois retourner, à nouveau à Pau le 14 juin. C'est quand même l'illustration d'un changement de démarche syndicale, c'est ça qu'il faut qu'on essaie d'approfondir parce que ce n'est pas simple et ça bouscule à l'intérieur du syndicat, bien évidemment et je trouve qu'il l'a bien illustré. C'est à toi, va-y.

Guillaume COURT : Je suis secrétaire du syndicat cheminot de Paris Austerlitz. Je vais vous présenter le travail qu'on a commencé d'entreprendre. Ca ne sera pas un bilan, c'est le début. Donc, la SNCF, contexte particulier où les cheminots ont une image forte de leur métier, un rapport même, je dirai, viril par rapport à leur métier ce qui fait qu'on a tendance, historiquement, à la CGT, à voir le travail d'une négative et l'emploi d'une manière positive, les deux notions qui ont tendance à s'opposer, ce qui s'est traduit de manière revendicative par la négociation de compensations « pénibilité du travail » à travers des primes,

des départs en retraite anticipée, enfin tout un tas de dispositifs et sans, pendant de longues années, chercher forcément à réduire la pénibilité. Dans une entreprise où la CGT a été, et est toujours d'ailleurs, première organisation syndicale mais où, depuis une vingtaine d'années, on voit son influence qui diminue, comme ça a pu exister dans d'autres entreprises et où le pouvoir de délégation, donné par les cheminots, on pense, arrive à son terme, c'est-à-dire que, avant, les cheminots disaient, moi, je vote CGT et puis débrouillez-vous, vous allez négocier avec la Direction mais ça, on voit qu'on arrive à son terme, face à une Direction qui multiplie les réorganisations, casse les collectifs de travail, individualise la rémunération, ça a rendu le travail syndical très compliqué et, au syndicat de Paris Austerlitz, ça nous a posé la question de comment faire pour remettre en route la machine et inverser la tendance de la baisse d'influence de la CGT, ce qui nous a mené, au dernier congrès, de notre syndicat, en fin d'année, à prendre comme principal axe, justement, reprendre sur la question du travail, en lien avec la démarche qui est faite par la fédération qui est de reprendre la main par le travail, qui est une mission qui va servir à former une quarantaine de syndiqués au niveau national avec l'ANACT (l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail). Donc, nous, au syndicat de Paris Austerlitz, on a décidé de décliner, un peu, ce qui s'est fait chez Renault avec le système recherche - actions mais, nous, sous une autre forme, sous la forme formation - actions parce qu'il n'y a pas de chercheur avec nous. Donc, il y a un module de formation qui a été constitué par le syndicat et par, en l'occurrence, Tony qui fait partie de la Commission travail confédérale, visant à former quelques camarades sur la question du travail et sur, notamment, réinterroger notre positionnement par rapport au travail. Alors, on a fait un module de deux jours. La prochaine étape, c'est d'aller sur un chantier où on n'est pas implantés, parce que c'est un nouveau chantier qui a été créé récemment par l'entreprise et d'aller discuter avec les salariés, justement, de leur travail, de qu'est-ce qui les empêche de bien faire leur travail, qu'est-ce qu'il leur faudrait ? En gros, c'est d'être à l'écoute et donc de fonctionner dans le sens contraire de ce qu'on a l'habitude, c'est-à-dire, effectivement, d'arriver avec un tract et des revendications toutes faites, en disant, voilà, eh bien, vous n'êtes pas bien dans votre boulot, nous, on sait ce qu'il vous faut, c'est ça et, en général, les salariés, ils nous regardent, ils prennent le tract, ils discutent cinq minutes et puis après ils oublient.

En fait, l'objectif de notre démarche c'est de rendre le salarié acteur de la création du cahier revendicatif, parce que c'est bien ça, pour qu'il reprenne, lui-même, la main sur son travail et ça revient à contester le lien de subordination puisque c'est ça, l'employeur c'est lui qui organise et le salarié c'est lui qui subit. Donc, notre action va consister à redonner la main au salarié pour construire le rapport de force. Alors, c'est quelque chose qui a déjà été pratiqué, quelque part, dans le syndicat. J'ai entendu parler d'expertise, on en a fait de nombreuses ces dernières années. L'inconvénient de l'expertise c'est que, souvent, ça revient à sous-traiter notre action syndicale mais pour une raison, la plupart du temps, c'est qu'on se dit, c'est des experts. L'entreprise ne nous dira pas, eh bien, de toute façon, vous avez une posture mais ils reviennent à dire la même chose que nous puisque les véritable experts du travail, c'est les salariés, c'est ceux qui le pratiquent. Qui peut être plus expert de son travail que celui qui le pratique ? Donc, notre démarche c'est bien celle-ci, c'est de remettre le salarié au cœur de la revendication et d'arriver à construire les mobilisations avec eux en leur faisant prendre part, eux-mêmes, à la construction de la revendication. J'ai terminé.

Fabien GACHE : Je travaille chez Renault. Je suis délégué central CGT. Je ne reviendrai pas sur ce qu'on a fait dans le cadre de la recherche - actions. Juste une précision. En fait, recherche - actions, il faut peut-être

un peu oublier parce qu'elle avait pour finalité de travailler sur une méthodologie syndicale. Aujourd'hui, c'est la méthode syndicale qu'on essaie de mettre en œuvre. C'est déjà la première chose.

La deuxième chose, à la pause, je parlais avec mon camarade Petracchi qui disait, on est en plus embêté, parce qu'on n'a pas de CHSCT. J'aurai tendance à dire que ça peut être un avantage dans un premier temps. Parce que justement, la question qui est posée, c'est quelle démarche syndicale permet de donner du poids dans l'institution ? Et, en général, on a tendance à intervenir d'abord dans l'institutionnel avant de se préoccuper du travail syndical qui permet justement, de donner du poids. Alors, il a un avantage dans un premier temps, car comme il n'a pas d'institution, il faut bien qu'il « se démerde » autrement. Donc ça permet de reprendre un peu, on va dire, à la base la méthodologie syndicale.

Troisième chose, j'ai entendu tout à l'heure qu'il y avait des questionnaires pour engager le débat avec les salariés. Il y a tout ce qu'on peut mettre en œuvre mais le plus important c'est la capacité qu'on peut avoir d'échanger avec les salariés. C'est-à-dire discuter individuellement et collectivement parce que c'est ça qui leur permet, à eux-mêmes de mesurer, quand ils ont la possibilité de pouvoir parler, d'échanger, de mesurer l'étendue de ce qu'ils mettent réellement en œuvre pour faire un boulot de qualité. Ça veut dire qu'à travers ça, vont ressortir toutes les questions revendicatives auxquelles l'organisation syndicale est confrontée. Plus le syndicat va être en mesure de mesurer, justement ce que font les salariés, eh bien, les questions de qualification vont venir à la surface comme on a pu le voir dans un certain nombre de chantiers qu'on a pu mener. Je ne développe pas, mais je pense qu'il faut bien comprendre ça. Donc ce n'est pas simplement, je questionne par écrit les salariés et ensuite j'étudie sans eux. C'est comment je fais avec eux, du début à la fin, avant l'intervention syndicale justement pour que l'intervention syndicale ressorte avec la puissance sociale suffisante pour faire bouger les lignes. Et là, les salariés se sentent complètement investis, c'est ça le pouvoir d'agir dont on a parlé à maintes reprises,

La quatrième chose, c'est que ça ne va pas de soi comme démarche, parce que chez Renault, on est très loin d'avoir l'ensemble des syndicats et des militants qui ont une activité syndicale de ce type. Heureusement, elle s'est développée mais de manière inégalitaire d'un syndicat à l'autre, alors pourquoi ? Je pense qu'il y a aussi une vraie question de fond qu'il faut poser, c'est qu'à travers cette activité syndicale-là on pose la question de quel syndicalisme on entend défendre. ou on considère, et c'est le cas d'un certain nombre de syndicats CGT, et bien que le rôle du syndicalisme c'est d'éclairer les masses laborieuses, pour être un peu caricatural. Et donc, en aucun cas, on a besoin de leur demander leur avis et de travailler avec. Ou alors on pense que le rapport suffisant pour faire bouger les lignes ne se fera pas en dehors du travail qu'on sera capable de faire avec elles. Alors, évidemment, le travail n'est pas le même, la réflexion non plus et d'un point de vue temporel, évidemment, les choses sont très différentes parce que ça va demander énormément de temps et d'énergie pour le syndicat. Je pense que ces questions-là, se sont révélées dans les différents syndicats CGT.

Alors, tout le travail qu'on a fait aujourd'hui, enfin je ne vais pas le détailler, parce que le camarade du Mans devait être là et puis, pour des raisons personnelles, n'a pas pu. Je vais simplement m'en tenir au résultat plus central pour ne pas être long. En fait, on a utilisé, évidemment, les résultats du travail syndical dans le cadre de cette méthodologie-là au niveau local mais on a fait la même chose au niveau central. C'est-à-dire que les interventions qu'on essaie de porter au niveau central, elles s'assoient aussi sur des situations locales très concrètes. Et ça, au bout d'un moment, ça a fini par contraindre la Direction générale à ne plus pouvoir balayer d'un revers de main ce qu'on pouvait porter, ce qu'on a l'habitude de porter de manière globale. Mais, là, toutes les situations microscopiques qu'on a pu soulever, elle n'a pas pu les balayer, c'est-à-dire le différentiel entre, d'un côté, les prescriptions de travail et la réalité de ce que les

gens font, d'une part, et le lien entre santé et non qualité. C'est-à-dire que plus le temps passe, plus les organisations du travail détruisent, elles attaquent le contenu même du travail et qui va obliger les salariés pour, malgré tout faire un travail de qualité, de le faire aux dépens de leur santé. C'est donc socialement totalement inefficace, mais y compris économiquement à long terme, complètement fou en termes de gaspillage économique. Et, du coup, en 2011, la Direction a sollicité le CNAM dont l'équipe du professeur Yves Clot pour travailler à l'usine de Flins. Avec le postulat de départ qui a raison ? Est-ce que c'est la CGT qui considère que le lean manufacturing qui s'appelle système de production Renault chez nous, est pathogène et inefficace ? Est-ce que c'est la CGT qui a raison lorsqu'elle évoque ce que je viens d'évoquer, c'est-à-dire rapport santé, qualité, etc. ou est-ce que c'est la Direction qui affirme que ces organisations du travail sont efficaces et qu'elles sont toujours plus fiables tant sur le plan social qu'économique ? Là, je ne vais pas détailler non plus, vous pourrez le voir, on va mettre sur notre site, la semaine prochaine, notre appréciation sur ce qu'a donné l'enquête du CNAM. Mais pour simplement résumer, en gros, le travail du CNAM, qui continue à se poursuivre puisqu'il continue dans l'ingénierie, vient valider ce que j'évoque là et tout le travail que la CGT a pu faire. En gros, il valide qu'il y a une différence, de plus en plus importante, entre prescription, ce qu'on appelle, chez Renault, les fiches d'opérations standard et la réalité de ce que les salariés sont en capacité de mettre en œuvre pour pouvoir, malgré tout, faire le boulot.

2°) C'est le turn-over permanent, la précarité, etc., je ne vais pas développer là mais tout ça, en fait, avec des moyens très différents puisqu'il s'agit du CNAM, plus scientifiques. Ils ont travaillé quasiment deux ans, quasiment à temps plein, 250 jours sur le terrain, le travail de laboratoire, enfin avec des moyens assez considérables qu'on n'avait pas dans la recherche/actions. Ils ont, en fait, démontré ce qu'on a pu, à un moment donné, nous valider sauf qu'on arrive à un tournant maintenant. Parce que le CNAM va rendre, à un moment donné, les conclusions. Et la question c'est de savoir est-ce que ça sera un élément suffisant pour que la Direction change de braquet. Mais bon, on n'arrive pas au monde ! Donc, l'enjeu c'est celui-ci, c'est ou la Direction réussit à instrumentaliser le travail que le CNAM a réussi à faire. J'ai inventé un verbe nouveau qui s'appelle est-ce qu'elle va « kaizéniser » en quelque sorte le travail que le CNAM a pu mettre en évidence ? Ou est-ce que c'est la CGT qui va réussir à valoriser, d'une part, d'où vient ce travail-là et dans quelle mesure, maintenant que le CNAM a validé ce qu'on a nous-mêmes par ailleurs démontré, est-ce que, maintenant, il va falloir mettre sur la table les vraies questions problématiques, c'est-à-dire des questions qui touchent à l'organisation du travail, qui touchent aux moyens syndicaux ? Et donc, voilà, là, on est à un tournant et ça va se faire dans les semaines qui viennent.

Alors, pour notre part, on va essayer justement de rester de manière très offensive. C'est de dire qu'est-ce qu'a démontré le CNAM ? C'est que, comme on l'avait fait précédemment, la suppression des temps de pause, le lean manufacturing, comme chacun le connaît ici, que tout ça, c'est générateur effectivement, de gâchis autant social qu'économique. J'insiste, en même temps, quels sont les éléments qui permettraient de sortir de ça ? Ça veut dire remettre en place des temps de pause suffisants. Au-delà du respect des rythmes biologiques, c'est des temps de pause qui permettent de recréer des collectifs de travail des salariés hors hiérarchie, c'est-à-dire hors cadres ou hors instrumentalisation. Mais ça c'est aussi vrai pour la hiérarchie qui, elle-même est d'ailleurs confrontée à des contraintes de plus en plus fortes. Donc ça c'est un des points de la plateforme revendicative qu'on va, dès la semaine prochaine, remettre au-devant de la scène. Mais ça s'accompagne aussi, et je pense que c'est un élément fort, c'est la mise sur la table du droit d'expression des salariés qu'on négocie dans ce cadre-là. Mais ça veut dire que pour que l'organisation syndicale soit imbriquée dans ce travail-là, il faut des moyens syndicaux nouveaux qui permettent aux élus de faire de l'investigation de terrain. La question des heures de mandatement est posée, ça veut dire la question de la liberté des syndicats de réunir les salariés sur le temps de travail et pendant le temps de travail de manière collective. Enfin, l'ensemble de cette panoplie-là me semble, aujourd'hui, des éléments qu'il faut qu'on porte de plus en plus. Donc, c'est le travail auquel on va s'atteler, mais ça c'est pareil, ça

n'aura de valeur que si l'activité des syndicats sur le terrain s'en saisit, sinon on sera encore dans des revendications qui ne seront pas portées directement sur le terrain et qui n'auront pas d'effet. Voilà, c'était juste un petit éclairage sur la situation de savoir où on en est chez Renault.

Alain ALPHON LAYRE : Merci Fabien. Marie.

Marie SAAVEDRA : Je suis membre de la CE Confédérale. Je vais témoigner. Je viens d'une maison de retraite privée, cotée au CAC 40. Mon syndicat CGT est majoritaire. C'est la seule organisation syndicale qu'il y a dans mon entreprise.

En 2008, notre directeur nous a interpellé parce qu'il fallait refondre les plannings donc de sept heures de temps de travail, on est passé à douze heures d'amplitude de temps de travail, ce qui veut dire dix heures de travail dans l'entreprise. Ce qui s'est passé, c'est qu'on a fait une AG de syndiqués en 2008 et, même dans notre propre syndicat, avec nos syndiqués, on était déjà en difficultés d'expliquer que ce n'était pas bon pour le travail et que ce n'était pas bon pour la vie des salariés. On a fait, derrière, une AG de salariés et là, à la majorité, les salariés nous ont dit, non, mais nous, ce qui nous importe, c'est de ne travailler que huit jours sur quatorze, comme ça, au moins, on y est, au mieux ce sera, au moins on travaillera et au moins on les verra et ça sera mieux. Donc, nous, le syndicat CGT, au départ, il n'avait pas mesuré le mal être au travail qu'il y avait et les conditions de travail qui se passaient dans cette entreprise. Donc le syndicat a été en difficulté, il ne faut pas se leurrer, on n'a pas signé mais, du coup, on était contre ce que voulaient les salariés. Donc, d'un point de vue démocratique, ça nous a aussi posé souci. Il y a eu beaucoup de conséquences parce qu'il y a eu, quand même, six ans qui se sont passés donc les conséquences, je vous le dis, c'est trois maladies professionnelles, deux maladies pour inaptitude, des arrêts maladie en cascade. On était à plus de dix-sept arrêts maladie, des arrêts maladie qui ne sont surtout pas remplacés. Qu'est-ce qui se passe ? C'est que l'infirmière et le médecin, l'aide soignante et l'infirmière et l'agent d'entretien et l'aide soignante, donc des glissements de tâches, chose que, il y a années, on ne savait pas trop ce que c'était et, bien sûr, derrière, trois burn out.

En même temps qu'il y a eu tout ça, il y a eu aussi un affaiblissement du syndicat parce que le syndicat plus faible, car les diplômés, bon, voilà, je suis là, ça me gonfle, je pars ailleurs, donc un turn-over avec un rapport de force beaucoup plus faible parce que plus de CDI, que des intérimaires ou des CDD, c'était très compliqué. On s'est dit, comment on va faire, on ne peut plus revenir sur cet accord, sauf la lutte ? La problématique de la lutte c'est que c'est compliqué, précarisation de l'emploi, la peur, le repli sur soi. Donc la revendication, elle n'était portée collectivement. On s'est fait beaucoup aider de l'Union Locale et de l'Union départementale mais surtout de l'Union locale où, là, on a mis une stratégie en place, c'est-à-dire qu'on a commencé à s'infiltrer dans le Conseil de la Vie Sociale, qui est un Conseil avec des résidents, des familles de résidents et du personnel. Donc, syndicalement, nous, on est allés dans le Conseil de la Vie sociale et on s'est aperçu, au niveau de l'Union locale, qu'on travaillait tous les uns à côtés des autres et pas les uns avec les autres, je m'explique. L'hôpital de ma localité de huit heures, ils ont passés en douze heures. L'EHPAD avec les éducateurs sont passés de sept heures en douze heures, ma maison de retraite privée de sept heures en douze heures. Donc, on a monté un collectif au niveau de l'Union locale où, justement, on a le même champ professionnel mais on n'a pas les mêmes conventions mais on a travaillé

sur des actions coup de poing, des revendications, tel jour, telle heure en faisant des conférences de presse, etc. Il faut savoir qu'aujourd'hui sur ces trois établissements, sur cette localité, il y a six mois, on a gagné, on est revenu en sept heures, voilà. Ça nous a pris six ans pour y arriver mais on y est arrivés à l'usure mais, la problématique qu'on a, je pense, aujourd'hui, c'est que, à l'époque, en 2008, on n'avait pas mesuré que les salariés étaient mal au travail. Ils étaient en souffrance et ils ont voulu signer un accord sur douze heures, nous, on ne l'a pas signé donc on a été très mal syndicalement mais les salariés, derrière, au bout de quelques mois, se sont vus de l'usure et du mal être au travail et donc, c'est là où ça a commencé à émerger. Le souci, aujourd'hui, qu'on a, c'est, si on laisse au patron la main mise sur l'organisation du travail, c'est très, très compliqué syndicalement, derrière, de retourner la situation et de se réapproprier l'accord déjà fait mais aussi de se réapproprier le travail et les conditions de travail.

Dominique BESSON : Je suis infirmière de la fédération santé action sociale et je représente l'UD 35 dans lequel j'anime le collectif santé et travail. Alors juste un petit mot sur le fait de se féliciter vraiment de l'organisation de ce type de journée parce que, effectivement, on est convaincus, en tout cas, par la démarche qu'il faut forcément démultiplier et la question que l'on s'est posée, pour faire court, c'est comment démultiplier cette démarche et comment faire, effectivement, que les camarades puissent appréhender cette démarche, la maîtriser et finalement, la travailler dans les syndicats ? Je rebondis, un peu, sur ce qui a été dit. C'est vrai que, parce qu'elle n'est pas naturelle, cette démarche, effectivement, il faut la décortiquer et la comprendre et puis, il faut se former parce qu'elle n'est pas naturelle, parce que ça fait appel, et j'en ai pour preuve, notamment dans la nouvelle version du niveau II, quand on aborde la transformation du travail, c'est vrai que ça percute les mentalités, les esprits, au sein même de notre organisation, parce que c'est une autre forme de militantisme, c'est une démarche qui est inverse, effectivement et avec, j'allais dire, toutes les bonnes raisons qui nous animent et lorsqu'on milite depuis longtemps, on n'est pas forcément dans cette démarche et c'est vrai que ça percute les esprits et qu'il faut d'abord convaincre les camarades de travailler de cette façon.

Aussi, on est convaincu parce que, certains l'ont dit, et on le constate beaucoup, parce que la société change, on arrive, peut-être, à une période où c'est compliqué de construire un rapport de force, alors, avec des différences d'un établissement à l'autre, mais, en tout cas, le rapport de force est compliqué à mettre en place, c'est compliqué de mobiliser, c'est compliqué parfois de syndiquer et surtout on a fait le constat qu'il y avait un grand écart entre des prises de conscience des salariés des difficultés dans une entreprise et la capacité de s'investir dans des mobilisations, dans des axes revendicatifs nationaux, je m'explique. Si je prends le cas d'un hôpital, les conditions de travail difficiles quand on en parle avec les salariés, etc., jusque là, j'allais dire, on y arrive et on arrive à mobiliser dans un établissement. De là à ce que les salariés s'investissent et descendent dans la rue pour des campagnes, reconquête de la protection sociale ou emploi, salaires, retraites, c'est beaucoup plus compliqué et, effectivement, on s'est rendu compte que, à partir du moment où on part du travail, où on décortique, effectivement, leur travail et ce qui a fait, jusqu'à présent, qu'on a déstructuré, on a totalement, comment dire, déstabilisé, en fait, ce qu'est la notion de travail, effectivement, à partir de là, si on arrive à décortiquer, avec les salariés, ce qu'est leur travail et pourquoi on est dans cette situation, finalement, on arrive sur des axes revendicatifs beaucoup plus transversaux et, effectivement, on arrive à travailler, du coup, et à investir les salariés sur des campagnes comme, je le disais, la reconquête de la protection sociale ou, effectivement, le coût du capital.

Alors, comment est-ce qu'on a réfléchi à l'UD 35, comment, effectivement démultiplier cette démarche ? On a des camarades, dans le collectif, qui sont allés à la formation transformation du travail. Cette

démarche a été validée au dernier congrès d'UD et l'idée a été, à partir de ces camarades formés, de pouvoir faire un petit collectif itinérant qui va se rendre dans les syndicats, alors soit ciblés, soit volontaires et accompagner dans un certain nombre de syndicats, avec ces camarade, cette démarche, expliquer d'abord la démarche et puis, effectivement, les accompagner pour que, effectivement et je ne reviens pas sur la démarche, pour qu'elle soit développée et, petit à petit, on va essayer de faire tache d'huile et pouvoir aller dans la plupart des syndicats du département et, plus globalement, effectivement, dans notre plan santé/travail régional, puisqu'en fait, notre UD s'inscrit dans le plan régional Bretagne santé/travail et donc, on a prévu, cette année, de faire quatre débats qui seront sur la même période, un débat par département sur le même thème : la transformation du travail et qui seront des débats, a priori, contradictoires et publics d'une part, et puis, effectivement, d'organiser un forum CHSCT pour lequel on vise 500 personnes dans lequel, effectivement, il y aura un échange d'expériences mais également, sur une demi-journée où, là, effectivement, l'après-midi, on abordera la transformation du travail, donc, auxquels sera invité, bien sûr, l'ensemble de la Commission Confédérale.

Je voulais juste donner un petit mot d'optimisme et qu'on a constaté quand on travaille sur cette démarche-là et, en particulier, je prends toujours l'exemple, dans mon secteur, de collègues qui, dans les hôpitaux, à qui on ne fait jamais attention parce que c'est des camarades qui charrient les poubelles à longueur de journée, qu'il pleuve, qu'il vente, qu'il neige à l'extérieur de nos hôpitaux et quand on a fait la démarche d'aller les rencontrer et de leur dire est-ce que tu serais d'accord pour qu'on passe deux jours avec toi et que tu nous expliques, toi, c'est quoi ton travail parce que, moi, je suis infirmière et je ne connais absolument pas ton travail mais ça m'intéresse ? Eh bien, dans les cinq premières minutes, pour nous, on avait gagné quelque chose parce qu'il nous a dit, en 25 ans, c'est la première fois que quelqu'un me demande c'est quoi ton travail et s'y intéresse ? Et, là, j'allais dire qu'après tout est à gagner mais si on a, dans les cinq premières minutes, permis à un salarié de relever la tête, c'est déjà quelque chose de gagné et là, on l'embarque avec nous et, j'allais dire, déjà, il y a une reconnaissance, une crédibilité du syndicat, syndicalisation qui va suivre inévitablement. Donc, on a déjà gagné, j'allais dire, au départ, même, de la démarche. Merci.

Alain ALPHON LAYRE : Merci à toi. Le prochain coup on fera la même réunion en Bretagne, même si ce n'est pas aussi joli que les Cévennes, je trouve que les Cévennes sont très jolies... mais c'est très joli aussi la Bretagne. En tout cas, on voit bien que quand on enclenche cette démarche qui bouscule effectivement, il y a des choses qui peuvent se faire. Ça vaut donc le coup aussi que vous interrogiez la Commission. On a aussi besoin de savoir ce que vous attendez de nous ? On a déjà fait des choses, on est venus, on s'est déplacés. Mais ça devient très compliqué pour nous parce qu'effectivement, on est un peu submergé. Moi, je commence à bien connaître la France. Ce n'est pas grave, il y en a d'autres qui vont apprendre à la connaître aussi. N'hésitez pas à nous dire de quoi vous avez besoin parce qu'il faut encore progresser et démultiplier, bien entendu.

Jean-Luc Moulins de la Commission mais il va se présenter.

Jean-Luc MOLINS. Je suis cadre à France Telecom-Orange, membre de la Commission confédérale travail et secrétaire national de l'UGICT-CGT. Je voulais intervenir, sur la démarche syndicale et notamment la dimension consultation. C'est en fait, tout l'intérêt dans notre démarche syndicale, de faire vivre les consultations et donc d'aller voir les salariés pour leur demander leur avis sur comment ils se trouvent au

travail, quelles sont leurs aspirations et qu'est-ce que le syndicat pourrait leur apporter, pour construire les propositions revendicatives ?

Cela renforce notre crédibilité parce que, du coup, oui, le syndicat va être, a priori, porteur de tout ce qui a été demandé. Ça permet, cela a été dit avant moi, de favoriser l'expression des salariés à la fois individuelle et collective parce qu'à partir du moment où vous faites le tour d'un service en portant cette consultation, même de manière individuelle, ça fait causer. Cela permet de favoriser la réflexion collective sur la forme, l'organisation du travail et les processus de travail. A partir de là, il y a des formes de solidarité qui peuvent se créer. Cela permet notamment de recrédibiliser la notion de métier, de savoir-faire, de réhabiliter la notion de qualité du travail parce que, bien souvent, c'est ce qui est mis à mal, puisque le management des directions est plus sur le quantitatif que dans le qualitatif.

C'est aussi porteur de légitimité, parce qu'un syndicat qui a cette démarche, qui va voir les salariés, qui sait les écouter, qui prend en compte et qui réfléchit à partir de tout ce qui a été recueilli, c'est un syndicat qui va être légitime pour porter les propositions et les revendications. Cela aide à la construction du rapport de force, à la construction du « penser autrement », de voir autrement l'organisation du travail, et de crédibiliser encore plus les propositions qu'on pourra faire suite à la consultation. Donc, c'est quelque chose qu'il est important d'inscrire dans la démarche syndicale pour transformer le travail à partir de la réalité et du vécu du travail.

Dernière chose pour conclure, il y a eu beaucoup de questions légitimes liées à la représentativité et aux interrogations sur le troisième collège. Sur comment accroître l'influence de la CGT par rapport à toutes les élections qui vont avoir lieu dans l'année et d'ici la fin de l'année ? Alors, je porte à votre connaissance un document que l'UGICT nationale a mis à disposition, c'est le « kit UGICT de représentativité ». Il y a une vingtaine de documents dans ce kit. Ils sont en ligne sur le site de l'UGICT et ils sont modifiables. C'est-à-dire que vous pouvez les adapter en fonction de vos besoins, de la réalité locale, etc. Et dans ce kit vous avez tous les outils nécessaires durant le processus pour les élections : pour chercher les candidatures pour le troisième collège, pour élaborer les professions de foi, les propositions revendicatives ciblées, etc. Il y a aussi une consultation, « votre travail vous le voulez comment ? » que vous pouvez modifier, adapter en enlevant ou ajoutant ou modifiant des questions. Donc ce kit est très opérationnel, vraiment que je vous invite à aller voir sur le site de l'UGICT et à utiliser ces outils parce qu'ils sont faits pour aider toute la CGT à progresser dans le deuxième et notamment le troisième collège.

Alain ALPHON LAYRE : Merci Jean-Luc. Je n'ai plus que trois inscrits donc s'il y a d'autres personnes qui veulent intervenir, les chercheurs, les membres de la CE Confédérale, enfin, c'est ouvert à tout le monde maintenant. On développe plus sur la démarche. Yves Bongiorno.

Yves BONGIORNO : Il y a beaucoup de choses chouettes qui ont été dites. Moi, ce que je trouve formidable, depuis ce matin, c'est que la grande majorité des présents se mette en situation d'aller voir pour comprendre avant d'aller expliquer. Ça, c'est une révolution culturelle énorme, y compris le contenu même de la réunion. On est en situation d'essayer de comprendre. C'est, quand même, autre chose que des grandes messes où quelques-uns ont le savoir et l'expliquent aux autres.

Le copain cheminot a dit pourquoi faire comme ça ? Le salarié est le plus grand expert de son travail puisque c'est lui qui l'a en main. En faisant cela, on met en lumière l'invisible. Le salarié lui-même ne voit pas cet invisible parce qu'il fait des tas de choses. Dans la démarche, il va prendre conscience de la valeur

de son travail. Et là, il y a quelque chose de formidable qui se noue à ce moment-là, nous le voyons dans les témoignages, progressivement, individuellement, collectivement et syndicalement on reprend la main sur le travail. Beaucoup disent et c'est vrai que les rapports de force sont différents et même quand on a un gros rapport de force, on se dit, mais moi, tout seul, je ne vais pas aller voir tous les travailleurs. Sauf que la démarche est contagieuse, c'est-à-dire que lorsque l'on a commencé à le faire bien, y aller « à poil ». Ça, c'est contagieux, c'est révélateur de beaucoup. Tout le monde le fait ensuite. C'est-à-dire que les premiers responsables doivent, eux-mêmes, le faire. Là, où on a des défauts, c'est lorsque nous laissons le membre du CHSCT se débrouiller, ou à un spécialiste. On se déshabille pour dire, on va essayer de comprendre. Quand on a commencé à faire ça, toutes les revendications pointent, on l'a bien vu, y compris celles qui concernent les salaires et sans jamais perdre de vue de à mettre en lumière les choix stratégiques des Directions derrière de nombreuses situations. Nous, notre boulot, ça c'est ce plus syndical que personne ne fera, c'est comment allons-nous pouvoir mettre en lumière cette confrontation entre ce que le salarié fait pour faire du travail bien fait et les choix stratégiques qui en sont l'obstacle. Comme vient de le dire Fabien, actuellement c'est la phase qu'il y a chez Renault, inverser ces choix stratégiques. Nous avons des arguments économiques.

Alors juste quelque chose qui a beaucoup été pointé ce matin, c'est l'expertise, ça vaut le coup qu'on en discute. Déjà, on voit que le rôle de l'expertise, dans ce qui a été dit, doit bouger, C'est nullement pour déléguer ce qu'on doit faire, y compris ça ne nous enlève pas ce que j'ai dit avant. C'est-à-dire qu'expertise ou pas, on a à aller se déshabiller et d'aller voir pour comprendre. Parfois nous avons besoin d'experts, ce n'est pas un problème, mais l'expert c'est un passage. Quand l'expert est parti, il faut qu'on ait les outils pour pouvoir continuer, sinon ça ne nous sert absolument à rien. Comment l'expert va nous aider à encore mieux être du terrain. Alors c'est vrai qu'il y a quelques outils. Avec la recherche - actions, on a eu quelques ficelles pour bien être à l'écoute l'expert doit nous aider pour cela Nous ne devons plus avoir plus besoin de lui. C'est un problème, lorsque certains experts essaient que nous ayons besoin d'eux tout le temps. Il faut vraiment qu'on discute avec nos experts pour qu'ils soient au service de cette démarche parce que nous voulons avoir la main sur le travail.

Isabelle TARIS : En fait, il y a plusieurs réflexions qui me donnent envie d'intervenir, comme ça, spontanément. Je trouve très intéressant ce que tu viens de dire quand tu dis qu'il faut « *qu'on apprenne à se déshabiller tous pour comprendre,* » moi, ça me parle, parce que toutes les revendications qu'on essaie de porter devant notre patronat et nos directions mettent du temps à aboutir et, pendant ce temps, il y a des gens qui y laissent leur santé. Moi, quand je constate en trois ans, nos petites avancées, comparativement aux avancées de la Direction, qui, elle, va très vite pour appliquer ou faire appliquer je vois bien que nous sommes en difficulté par rapport à cette vitesse avec laquelle de nouvelles mesures s'appliquent. On n'a pas plutôt réglé un problème qu'un autre problème surgit. C'est une agression pour les salariés de voir sans arrêt, ces changements d'organisation qui pleuvent, comme ça, alors que pour certains salariés les anciennes souffrances ne sont pas réglées ; il y a un effet d'accumulation, très pesant qui s'exprime sous différentes formes.

Parfois quand on interroge les gens sur ce qui les fait souffrir, je pense notamment aux ASH, qui ont envie de faire grève assez régulièrement et quand je leur demande : « *quel est le problème* » ?

Dans les faits, certaines n'arrivent même plus à définir le problème ou les problèmes concrètement. On sent qu'il y a un effet d'accumulation où le problème est difficile à identifier alors on y arrive mais, pour ça, il faut se poser, effectivement, il faut faire des AG, il faut faire des réunions et là on arrive à identifier et

décrypter les situations problématiques mais on sent bien que, derrière tout cela, il y a un autre problème c'est une perte de confiance à un changement.

Ce que je ressens parfois en travaillant et en côtoyant mes collègues, c'est la perception qu'il est possible, dans la journée, de créer des espaces, comme ça, de liberté, des marges de manœuvre très étroites où on est sans surveillance, où on est dans son travail. Il y a des moments pendant lesquels on est face à un patient, là, tout seul et là dans cet infime espace, on peut agir librement. Ce temps-là, cette qualité du moment n'est pas comptabilisée, elle n'est pas surveillée et, là, on peut réaliser le travail tel qu'on le conçoit avec toute sa compétence et son savoir-faire.

Je pense cela souvent et j'invite certains à expérimenter ça au moins une fois chaque jour.

Ce que je suis venue chercher ici, ce sont des pistes qui nous permettent à tous au quotidien, bien au-delà du terrain revendicatif, de finir sa journée autrement qu'en se disant « *aujourd'hui j'ai fait de la merde* » mais plutôt en se disant : « *aujourd'hui, j'ai bien travaillé même si ça n'a été que dix minutes dans la journée* »

C'est aussi, je pense, ce qu'il faut essayer de porter en allant rencontrer nos collègues : **La valeur de leur travail.**

Alain ALPHON LAYRE : Très bien. Simon.

Simon GEVAUDAN : Je suis membre du Bureau d'Union Départementale CGT du Gard et je suis également membre de la Commission exécutive Confédérale. Simplement, c'est plus pour faire une remarque générale et puis, quelques constats sur notre pratique syndicale qui évolue et les illustrations étaient multiples aujourd'hui. Et, également, sur les finalités ou, en tout cas, ce que la poursuite de cette journée, qu'est-ce que la Commission, Alain a refait un appel du pied tout à l'heure, qu'est-ce que les syndicats et les organisations de territoire attendent de cette commission et comment, on continue à travailler parallèlement.

Donc, simplement, d'abord sur les pratiques et le quotidien du syndicat, des syndiqués et des responsables dans les syndicats. Il est vrai que, on l'a dit plusieurs fois, cela bouscule la pratique syndicale, à l'époque on se rejoignait en CE ou en bureau de syndicat à 7 ou 8, on planchait sur un sujet, bien souvent les salaires, les contrats, très peu sur les conditions de travail et, très souvent, loin, en tout cas beaucoup moins près qu'aujourd'hui, dans notre démarche, du travail réel des syndicats. Le copain, dont je ne me rappelle plus le nom, disait que cela les a surpris à l'époque, déjà, nous, cela nous bousculait d'aller les voir, tous, à leurs postes de travail et prendre 5 minutes avec chacun à tour de rôle, c'était compliqué, etc. mais là, où ils ont pris l'ampleur de ce qu'ils avaient fait, c'est surtout quand les syndiqués ont commencé, eux, à venir les voir sur leur propre poste de travail, en leur disant : « tu n'es pas venu me voir deux-trois jours, moi j'ai ça depuis, etc. » Ca, c'est une chose, dans nos pratiques, évidemment, ça bouscule mais cela renforce les IRP. Trop souvent, on avait des spécialistes, quelquefois de vieux spécialistes du CHS qui étaient les grands papes de la cause, qu'on allait voir, etc., qui bataillaient souvent dans les instances, bien souvent, mais souvent cela ne suffisait pas, le rapport de force n'était pas là.

Aujourd'hui, on le prend à l'inverse et le fait de faire comme on l'expose aujourd'hui, d'un nombre d'expériences, de partir du travail réel avec les salariés et, bien souvent, nous, syndiqués ou nos syndiqués à la CGT, ça bouscule, ça permet des adhésions plus facilement, et je l'ai entendu, même presque naturelles, certains comme ils l'ont dit. Des salariés qui sont venus plus facilement vers la CGT sans mettre le rapport de force et, bien évidemment, là, les IRP par contre et les copains élus au CHS ont certainement beaucoup plus de poids et c'est là-dessus, je pense, qu'aujourd'hui, il nous faudrait de cette Commission, un canevas de la démarche, j'allais dire, idéale, ce n'est pas le mot. Chaque situation sont propres à chaque entreprise, très certainement, mais on a quand même beaucoup de choses, notamment, dans la santé, l'histoire des 7-8 heures à 12 heures, découper, les fractionner les cadences ou les objectifs dans d'autres boîtes. Souvent, on retrouve les mêmes problématiques et on se rend compte, dans des journées, comme aujourd'hui que l'on a souvent les mêmes solutions.

Donc, pour les copains qui sont dans les balbutiements de cette nouvelle démarche syndicale, il faudrait peut-être que cette Commission planche, j'allais dire, un canevas accessible au plus grand nombre pour pouvoir appliquer cette nouvelle démarche CGT dans plus de syndicats et de lieux de travail.

Là aussi, on s'éloigne, on le disait, on augmente le rapport de force et je crois que, là aussi, si longtemps on a laissé les IRP, les copains des CHS seuls, en tout cas les spécialistes de ces sujets-là, cela nous bouscule et nous éloigne de plus en plus d'une démarche réformiste. Il faut le dire. D'autres syndicats ont choisi une autre pratique, d'ailleurs on le voit dans ces instances-là, souvent, quand ils parlent aux directions ou carrément aux PDG des boîtes, dans d'autres instances, souvent ils se considèrent comme partenaires, déjà, dans leur jargon. Ils ont passé un cap.

Nous, on est un syndicat de transformation sociale et de luttes, justement, parce que, nous, la signature ne nous suffit pas pour exister face à des patrons ou à nos collègues salariés. Ce qui, nous, justifie notre présence dans la boîte, c'est le rapport de force qu'on s'est mené pour faire entendre la voix des salariés et leurs aspirations et leurs revendications. Je crois que c'est la bonne démarche, d'une pour être efficace sur tous ces thèmes, mais aussi pour réaffirmer notre démarche syndicale de transformation sociale qui passe, inéluctablement, par la constitution d'un rapport de force, le plus important. Je pense que c'est ce qui nous différencie de plein d'autres organisations aujourd'hui et, je pense que, aujourd'hui, on en est, par nos différentes discussions, le reflet. Merci

Alain ALPHON LAYRE : Claude c'est à toi.

Claude DIDRY: Merci, c'est toujours très dur de parler après toutes ces interventions et, notamment, après la forte intervention d'Yves qui a mis à nu le travail en quelque sorte, avec toute la richesse de qu'il a à dire sur un sujet qui lui tient à cœur. Je voulais juste avoir une réaction en tant que sociologue par rapport à tout ce qui s'est dit, quelque chose d'assez modeste. Je trouve que ce qui est intéressant dans toute cette démarche de retour au travail et dans les témoignages que les uns et les autres peuvent apporter, c'est cette capacité, à laquelle je suis sensible comme sociologue, à produire de la connaissance sociale. Les syndicalistes et les travailleurs ont une activité de sociologue pour mieux connaître le travail, *leur travail*. Mais, je dirais aussi par rapport à ça, que je ne me sens pas menacé par le chômage, parce que cela m'apporte des éléments pour engager la dispute scientifique avec les autres sociologues, et dissiper nos châteaux en Espagne, nos « tigres de papier », à nous, sociologues.

Prenons l'exemple de la soi-disant « société post-industrielle », un modèle général à partir duquel certains de mes collègues disent : « vous comprenez, il y a la mondialisation... Alors les gens travaillent beaucoup moins cher ailleurs, il n'y aura donc plus d'industrie en France, on ne fera plus que du service et il n'y en aura pas assez pour tout le monde. » Ce que je trouve formidable aujourd'hui, c'est que les syndicalistes et les travailleurs reviennent sur leur travail sans s'embarrasser de ce modèle, ceux qui travaillent dans les services – comme le secteur très important aujourd'hui des services à la personne – parlent des services, ceux qui travaillent dans l'industrie parlent d'industrie. Cela conduit à se dire que le modèle n'a pas aboli la réalité, que dans un pays comme la France, il y a encore des travailleurs dans l'industrie, que nous sommes moins « post-industriels » que certains d'entre nous le croient, sans pour cela négliger les services.

Un autre exemple sur la « société de la connaissance » et « l'économie de l'innovation » qui mettent l'accent sur « l'Entrepreneur », comme par exemple celui qui crée sa Start-Up pour faire des super-jeux permettant de s'amuser avec son portable quand on attend le métro. Cette dimension d'innovation et de connaissances, on voit à travers tous ces témoignages, qu'elle se déroule moins hors de l'entreprise (avec quelques entrepreneurs de l'Internet qui font les délices des marchés financiers), que dans l'entreprise, avec les idées que les salariés développent par leur travail, en montrant que le travail est créateur de richesse par la diversité des métiers, comme par exemple dans la réalisation de prototypes et dans tous ces travaux de précision qui associe des ouvriers et des ingénieurs (ce qui renvoie à ce fameux « 3^{ème} collègue » qui reste à conquérir pour l'influence de la CGT).

J'espère que je n'ai pas enfoncé trop de portes ouvertes mais, c'était un point de vue modeste par rapport à la richesse de ce qui se dit ici.

Catherine VARLET : Je voulais revenir sur un sujet : je n'aimerais pas que la CGT bascule de « on a redécouvert la puissance du dialogue avec les travailleurs » à « la bataille des idées ne sert plus à rien ». Il y a à la fois la nécessité de travailler sur le terrain, d'aller voir les gens, de discuter avec eux et, effectivement pour pouvoir parler sérieusement des conditions de travail, de savoir de quoi il retourne. Mais, dans le même temps, je me rends compte que, lorsque nous avons entrepris cette démarche-là il y a déjà 6 ou 7 ans, voire même plus, si nous avons eu des résultats, c'est bien parce que nous n'avons, en même temps, jamais lâché la bataille des idées. Il y a ceux qui vont aller à la rencontre, qui vont parler, qui vont échanger et, à partir de ces échanges-là nous devons savoir non seulement écouter mais aussi, retranscrire. C'est-à-dire, construire les cahiers revendicatifs.

Je me souviens d'une expérience. Les chauffeurs convoyeurs, chez nous, sont souvent d'anciens gendarmes. Nous n'avions que 2 ou 3 adhérents dans cette catégorie, mais lorsque la Banque a voulu modifier en profondeur leurs conditions de travail nous avons été le seul syndicat à travailler avec eux. Il a déjà fallu que l'on parle ensemble pour comprendre leurs organisations de travail qui nous étaient étrangères avant de commencer à construire leur cahier revendicatif pour ensuite mener les négociations où nous avons obtenu des avancées. A la CGT Banque de France nous sommes le seul syndicat à imposer la présence d'une personne du métier quand on négocie sur ces questions-là. Aujourd'hui nous sommes majoritaires dans cette catégorie

Ce qui fait notre force c'est tout à la fois notre capacité à être sur le terrain et à mener la bataille des idées. A expliquer pourquoi les choses se passent comme ça, pourquoi ces conditions de travail, pourquoi ces organisations de travail, quelle est la finalité. Si on nous impose une restructuration de la Banque de France à l'horizon 2020 c'est bien, effectivement, que nous sommes dans le choix capitaliste d'une certaine organisation du travail et d'une certaine utilisation d'un outil républicain qui est la Banque de France.

Aujourd'hui la bataille est : est-ce que la Banque de France est au service de la République et des droits des citoyens ou est-ce que le capital la récupère à sa botte ? C'est ça le fond du problème. Et, effectivement, quand on fait le travail sur le terrain avec les gens, on peut discuter avec eux de cette manière-là.

Lorsque dans les questions de DP, dans nos interventions au CHSCT, ou au niveau de la négociation nationale dans nos revendications, nous montrons aux agents que nous les écoutons vraiment, ensuite, dans nos analyses, au niveau de la bataille des idées, quand on écrit quelque chose, on est entendu.

Je veux pour preuve de cela que, aujourd'hui, à la Banque de France, la CGT obtient pratiquement 30 % des voix.

Patrick HUBERSCHWILLER : J'ai souhaité m'inscrire dans le débat. Je travaille également à la Banque de France, j'anime le collectif travail-santé au niveau de la région Bretagne et je participe aux travaux de la Commission Confédérale Travail-Santé.

Je ne vais pas revenir sur ce que Catherine disait parce que je pense que l'objectif n'est pas d'opposer le débat d'idées et le syndicalisme de terrain qui s'appuie sur les salariés, puisque ce sont des choses qui sont complémentaires. Et je crois que les débats que l'on a eu depuis ce matin, montrent bien cette complémentarité.

Je veux revenir d'abord sur un point abordé par Alain en début d'après-midi dans le cadre des sujets soulevés lors des différentes interventions et repris par Yves tout à l'heure, la question de l'expertise. L'expertise peut être fondamentale mais, en même temps, il faut rappeler que l'expertise n'est pas une fin en soi. L'expertise est un outil, donc il faut bien qu'on la replace dans ce cadre. Je dirai qu'au niveau de l'expertise, il y a tout un cheminement. Il y a déjà le choix de l'expert et ce choix il faut savoir le faire, notamment par rapport à des gens qui interviennent sur ce terrain-là et qui, parfois, sont des marchands de soupe. Moi, un expert qui ne va pas chercher la parole des salariés, c'est quelqu'un qui ne fait pas son boulot correctement à la base.

Ensuite, je dirais que l'expertise, à partir du moment où on a décidé d'avoir recours à l'expertise, il faut se l'approprier. Ce n'est pas simplement de décider de mettre en place une expertise, qu'elle ait lieu et qu'on ait un rapport qui fait 100-150 pages, qui va régler le problème. Je veux dire qu'il faut se saisir de l'expertise par un travail militant, y compris en terme de suivi, ce qui passe obligatoirement par un lien avec les salariés.

Je dirai que le débat sur l'expertise peut aussi se solutionner en revenant sur un des fondamentaux, qui a largement été évoqué aussi depuis ce matin, c'est la question de la formation. Et quand je parle formation, je parle formation syndicale. Dans ce cadre-là, ce sont aussi des choses que l'on peut développer ou que l'on peut acquérir et je pense que la formation est véritablement un élément essentiel. Aujourd'hui, il nous faut impulser cette question parce que les militants, lorsqu'ils sont formés, lorsqu'ils savent de quoi il en retourne quand on parle du travail ou de santé, je peux vous assurer qu'ils sont plus à l'aise. Cette démarche il faut la mettre en œuvre parce que le constat est malheureusement que, grosso modo, seul un quart des élus CGT dans les instances représentatives du personnel est formé, ce qui pose problème. Donc, il faut que l'on développe forcément cette approche.

Mais, il ne faut surtout pas oublier non plus les directions syndicales. Cela a été dit à plusieurs reprises ce matin, ce ne sont pas des spécialistes qu'il faut former dans les instances. Il faut que tous les dirigeants de

l'organisation, dans les syndicats, dans les territoires, dans les secteurs professionnels ou dans les structures confédérales, soient aussi formés.

Je terminerai juste mon intervention sur l'importance que j'accorde à ce que cette démarche soit portée et démultipliée dans les territoires, les Unions Locales, les Unions Départementales, les Comités régionaux. Il faut se saisir partout de ces questions-là parce que c'est comme ça qu'on les portera dans les différentes entreprises et surtout les entreprises où, aujourd'hui, nous ne sommes pas encore implantés. Je veux dire que ce travail ne va pas se faire tout seul s'il n'y a pas une volonté dynamique de l'impulser dans les territoires et dans les secteurs professionnels. C'est un axe important dont nous devons nous saisir.

Annie MICHEL : Je fais partie de la Commission Travail Santé qu'anime Jean François Naton et, par ailleurs, je suis ergonomiste dans les hôpitaux de Paris. Je suis analyste du travail depuis bientôt 30 ans et je peux vous dire que dans ce métier, nous avons beaucoup souffert car, les forces d'appels et de rappels qu'appellent Yves Schwartz, c'est-à-dire le syndicalisme n'a pas forcément fonctionné.

Aujourd'hui, je suis heureuse de cette démarche syndicale qui va apporter beaucoup d'oxygène aux analystes du travail qu'ils soient praticiens, qu'ils soient chercheurs ou qu'ils soient enseignants. Et, probablement, ça va donner des perspectives de vie à certains laboratoires de recherches, je pense particulièrement à un laboratoire, qui ne sait pas si dans 4 ans, il aura, à nouveau, son agrément pour faire les Masters. Si, nous, nous sommes là, peut-être qu'il va y avoir des perspectives qui vont se dégager, parce que nous avons besoin de ces laboratoires pour produire de nouvelles connaissances et de nouvelles capacités d'agir.

Je veux aussi dire que ce travail du renversement, qui est en train de s'exprimer dans cette salle, nous l'avons identifié depuis un certain nombre d'années, comme une nécessité et, en vous entendant, je me suis dit que, peut-être, nous étions face à un changement du paradigme syndical articulant le micro, c'est-à-dire l'individu dans sa situation de travail au macro, c'est-à-dire, avec tous les enjeux interprofessionnels que constituent, ici, la CGT et je trouve ça formidable.

Delphine AKASSAR : Union Locale CGT de Nantes. Avec François, on est venu aujourd'hui, surtout pour écouter puisqu'on ne peut pas dire qu'à l'Union locale de Nantes, on est lancé un travail concret sur cette question. On a comme projet, à notre congrès d'Unions Locales au moins de Juin, de n'avoir comme thème principal, que cette question de la transformation du travail en se disant que, au travers de nos commissions exécutives mais aussi, des échanges avec les syndicats de la localité, on remarquait que c'était bien un sujet transversal et interprofessionnel, ces problématiques de santé au travail, de transformations du travail qui arrivaient à l'UL plus par la question des réorganisations, de la souffrance au travail et du harcèlement mais qui, en fait, était plus large que ça.

On a juste, pour l'instant, participé à une formation organisée par la Commission Travail Santé. J'ai entendu, ce qui m'intéresse, un camarade a dit : « Oui, on a tendance à vouloir élever un peu la mentalité des..., élever le niveau des classes laborieuses. » Et j'entends ça, moi encore, aujourd'hui, à l'Union Locale, on entend parfois : « Oui mais les salariés aujourd'hui sont moins cultivés qu'avant, ils étaient plus politisés avant, c'est difficile maintenant, ils n'ont plus conscience de la lutte des classes et c'est compliqué de leur faire comprendre de l'intérêt de lutter, etc. » et c'est intéressant du coup, de repartir sur de nouvelles notions avec la prise de conscience du pouvoir d'agir, donc on arrive sur de nouvelles données et peut-être,

justement, pour ensuite arriver, partant de leur vécu sur des questions plus larges, de lutte des classes par exemple.

Moi, je serai intéressée si on peut faire des demandes, au niveau de l'Union Locale, on est en lien avec les salariés isolés dans les boîtes de moins de 11, donc les très petites entreprises, les 4 millions de salariés que l'on a identifié avec la nouvelle loi, qui nous a bien contrainte. On doit aller vers eux, de plus en plus, comment on peut décliner, en termes de revendications, en termes de moyens sollicités, ces moyens d'aller au contact avec eux pour parler du travail avec ces salariés-là, d'avoir le droit de parler leur travail au travail, avec eux, sur sites. On peut évidemment, j'ai bien entendu et c'est ça qui n'est, peut-être, aussi pas facile dans les syndicats. Il va falloir aller, un peu, au-delà des heures de délégations que l'on a, de nos journées habituelles de réunions syndicales et, oui, essayer de dénicher les petits temps de pauses, les plus adaptés, ou les samedis matins, peut-être des dimanches, etc. Et c'est sûr que ça peut bousculer des camarades mais, je pense qu'il y a aussi, cela a été dit, des revendications à voir, aussi, sur le temps de travail, le lieu de travail, cela a été dit, les droits d'expression des salariés, comment..., cela a été utilisé par d'autres syndicats ça, par les syndicats, est-ce qu'il y a des exemples, à ma connaissance, ce n'est pas beaucoup utilisé cette partie-là du code du travail. On la soupçonne d'être beaucoup plus dans l'intérêt patronal parce qu'on n'a pas d'exemple où on est aux commandes, lorsque c'est mis en place. Est-ce qu'il y a des exemples, là, qu'ils seraient utiles de faire partager ?

Qu'est-ce que les syndicats ont, peut-être, déjà obtenu en moyens supplémentaires, des exemples de luttes pour obtenir..., parce que je pense que c'est avec l'appui des salariés que l'on obtient ça, du temps de réunions syndicales avec les salariés, des moyens d'informations différents, supplémentaires, nouveaux... Des choses nouvelles pour aller au contact.

J'ai une question, je trouve que c'est super difficile d'y répondre, mais, ce sont les chômeurs, enfin quand on est privé d'emploi. La question du travail, du vécu du travail, il y a quand même un bon paquet de salariés, aujourd'hui, qui sont dans une situation où ils n'ont plus ce travail et du coup, comment on va... Cette question-là, comment on la traite pour pouvoir aussi parler avec ces salariés sans emploi. Merci.

Jean-Paul DOMENC : La transition est assez facile pour moi, car justement, mon intervention était un peu sur ça, puisque ce matin, quand j'ai décrit le tableau qu'on a vécu avec les camarades des associations, il est important de préciser quand on décide d'aller interroger le travail, c'est qu'on embarque souvent dans un « long-courrier ». L'initiative est assez chronophage, il est apparu au fil des discussions, qu'au regard des moyens syndicaux qui sont mis à disposition dans les entreprises, les moyens nécessaires ne correspondent pas. Si on fait une photo du salariat aujourd'hui, il y a beaucoup de salariés qui ne bénéficient pas de représentant CHSCT et il va donc, s'imposer très rapidement la nécessité d'obtenir des moyens supplémentaires de droits syndicaux dans les entreprises, dans les petites entreprises voire dans les TPE. C'est vraiment quelque chose de fondamentale parce que aujourd'hui, quand il y a des IRP, ils sont toujours pris par des réunions récurrentes (CE, contrats générations, GPEC, séniors...). Bien souvent, les élus passent plus de temps en négociation avec la direction qu'auprès de leurs collègues salariés, c'est un véritable souci. Aujourd'hui, en Gironde et comme partout, on est en train de travailler sur les conférences territoriales avec les ULs. On ne peut que remarquer les difficultés que les syndicats ont à proposer des camarades qui puissent s'investir dans la vie des ULs. Donc, je pense que va, très rapidement, se poser la question des moyens syndicaux. Dans les fonctions publiques une remise à plat des droits est en train de s'opérer, et il faudra, très certainement discuter de cette question, c'est exactement ce que la camarade disait juste avant moi.

Pour terminer, et se faire une idée, les TISF dont je parlais ce matin, disposent de deux heures par mois, par membre de CHSCT, c'est-à-dire 6 heures et c'est 10 heures de délégation syndicale pour 65 salariés. C'est trop peu. Parallèlement à ça, quand on regarde en Aquitaine, les derniers chiffres du CESER c'est plus de 90 % des entreprises qui ont moins de 50 salariés.

Alain ALPHON LAYRE : Serge, Jean-François et Michèle Chay et après, on arrêtera-là, je dirai trois mots pour terminer, mais on essaye de finir ensemble, parce que je vois que certains ont commencé à se lever. On va essayer d'aller au plus vite, on avait dit 16 h 30, on est bon quand même.

Serge LE GLAUNEC : Animateur de l'activité politique culturelle à la confédération. Je suis vraiment très content d'avoir participé à cette journée et d'entendre toutes ces interventions témoignent globalement de ce qui progresse dans la CGT sur ces questions, de ce qui se réalise réellement.

Je voudrais souligner par cette intervention l'intérêt qu'il ya à rendre visible pour le plus grand nombre tous ces récits de vie qui ont émaillé vos interventions. Cette préoccupation je la livre avec la conviction que cela est porteur de transformation sociale à la manière de ce qui s'est produit aux Etats-Unis en 1929. A cette époque, au plus fort de la crise économique, en complément des réponses économiques et sociales, ont été mis en place un grand travail de collectage, à la fois d'images et de témoignages de ce qu'était le monde du travail à cette époque. Ce travail a participé d'un renouvellement du regard sur le travail et les salariés. Ce qui a permis après la guerre la rédaction ; par exemple, de la déclaration de Philadelphie.

Il me semble que nous avons pour aujourd'hui une responsabilité de cette nature, visant à rendre visible les réalités du travail. On pourrait imaginer par exemple que le site d'une UD ou une fédération comporte une page dédiée aux récits du travail, leur permettant de retrouver leur lettre de noblesse afin d'entrer en partage avec l'ensemble de la société.

Jean François NATON : Conseiller confédéral en charge de l'activités Travail /Santé.

Un mot sur le questionnement, comment fait-on avec tous ? L'institutionnel, les différents acteurs du système, les organisations, les syndicats, les militantes et militants ? Comment agir avec l'ensemble du monde du travail ?

C'est, en partant de la connaissance et reconnaissance du travail, de sa possible transformation, porter l'ambition d'une transformation sociale. C'est poser en revendicatif, l'obligation de changer l'organisation des institutions en charge du travail. Une politique globale du travail pour une politique de santé.

C'est ouvrir le débat sur la nature, le rôle et la place du Ministère du Travail, mais aussi, de la Sécurité sociale. A cet instant, je vous invite à lire CGT, parce qu'on a eu toute une série de documents qui sont parus ces derniers mois, sur ce sujet fondamental de l'action et du rassemblement pour changer vraiment. Je vous invite, bien sûr, à lire le livre « Pour Quoi nous travaillons ». Un ouvrage collectif qui problématise et amène dans le débat des éléments de mises en perspectives très concrètes d'une autre organisation du système.

Une dynamique avec au cœur, la démocratie au travail ! Que la parole puisse être donnée, à l'ensemble des travailleurs avec l'avènement de ces nouveaux temps, nouveaux lieux qui permettent la rencontre de

tous. Des droits d'expressions des travailleurs et des nouveaux droits syndicaux afin de porter la confrontation sur le travail, pour se défendre et construire d'autres alternatives que la seule adaptation. Reste que le défi est aussi d'être là où nous ne sommes pas !! On se l'ai souvent dit dans cette salle. La CGT ne peut pas concevoir un syndicalisme qui se concentre que là où nous sommes historiquement. Bien sûr, nous devons être là où nous sommes et toujours plus forts, mais avoir un syndicalisme qui puisse être ou apparaître comme se construisant au dépend des autres reste le pire des dangers. Le bonheur, de quelques-uns ne peut pas se construire sur le malheur des autres. Nous sommes donc dans une urgence, absolument, celle de donner à toutes et tous le droit de tous. Un nouvel âge de la démocratie est appelé ! La NVO dans un des derniers suppléments a publiée, un article « Pour une maison du travail et de la santé ». Nous devons oser, des propositions qui renversent, le système dans le chaos actuel.

Quand on parle de reconquête de la Sécurité Sociale, ce n'est pas pour saupoudrer un peu de Sécu... Non, c'est pour penser la Sécurité sociale de 2014. Et la sécu de 2014, c'est penser différemment son organisation, son rôle au service du monde du travail et du travailler ensemble. . Et paradoxe de ces temps de crise il y a beaucoup de choses de nous CGT qui sont dans le débat notamment, sur la gouvernance de la politique de santé et la politique de santé au travail en particulier. Restons mobiliser de l'entreprise jusqu'aux ministères afin d'ouvrir d'autres possibles que la défense d'un ordre ancien ou l'acceptation du désordre présent.

Michèle CHAY : Secrétaire générale de la Fédération Commerce et Services et membre de la Direction de la CE Confédérale.

Le commerce et les services, vous en avez tous entendu parler notamment, sur les dernières actualités avec les ouvertures des commerces le dimanche et le travail de nuit, je pense par exemple à Sephora sur les Champs Elysées. Cela a été compliqué et difficile de discuter avec les salariés non syndiqué favorable pour travailler la nuit. En effet, il y a de salariés qui sont d'accords pour travailler le dimanche voir la nuit. Sous le prétexte d'évolution de la société, on voudrait ouvrir les magasins toute la semaine et demain, ce sera peut-être 24 h / 24 si on laisse faire. C'est difficile avec les salariés, c'est difficile y compris, avec les syndiqués parfois. Vous avez sans doute vu l'actualité, et comment les patrons déploient les moyens pour contrer les organisations syndicales car, soit disant ils sont tous volontaires sauf que les volontaires ce qu'ils veulent c'est surtout gagner un peu plus d'argent pour pouvoir vivre dignement.

En même temps si on laisse faire les choses et si on n'argumentait pas avec certains syndiqués, je prends l'exemple de Sephora, il aurait fallu signer l'accord sur le travail de nuit. Le travail de nuit avec toutes les conséquences que l'on connaît sur la santé et la vie sur des salariés.

Ce sont des batailles difficiles mais, en même temps, il faut partir de la démarche et du débat de ce que vivent les salariés. Parce que là le travail de nuit chez Sephora sur les Champs Elysées c'était : aujourd'hui on ouvre ici, demain c'est une autre grande ville parce qu'il y a des touristes et, après demain, on en ouvre une autre et au final il n'y aura plus de contrepartie pour les salariés avec toutes les conséquences que cela a sur la vie sociale, familiale.

La CGT a tenu bon, et n'a pas signé, le syndicat a gagné la nécessité de faire une expertise pour évaluer les conséquences du travail de nuit sur les salariés qui sont, majoritairement, des femmes. Le résultat a souligné bien des problématiques comme la de garde d'enfants, de transport, tout ça est ressorti et des négociations ont fait avancés la prises en compte des besoins, cela a était difficile compte tenu de la précarité qui règne dans ce secteur professionnel.

Dans le débat de la journée il y avait des camarades qui parlaient des salariés des très petites entreprises, Je voulais, donner le témoignage. La fédération commerce c'est aussi les services, c'est-à-dire, les services à la personne, les assistantes maternelles. Vous imaginez qu'il n'y a pas de droit de représentation des salariés, nous avons fait de la syndicalisation, à partir de réunions publiques des assistantes maternelles sur des départements, nous avons travaillé en croisé avec la profession et avec les Unions Départementales, des réunions publiques où les nounous, viennent s'informer sur leur contrat de travail, leur droits pour avoir les agréments, il y a des contraintes très spécifiques dans leurs situations au travail et leur solitude pèse fasse à l'employeur, souvent un salarié aussi d'ailleurs, c'est à partir de cette expérience que nous avons créé un certain nombre de syndicats départementaux des assistantes maternelles et du service à la personne, ce sont elles qui font des permanences, le soir, dans les Unions Locales, Il y a des permanences le soir et le samedi matin, prises en charge par les nouvelles syndiquées, c'est assez nouveau, elle discute de leur situation, de leur travail et de leurs conditions de travail.

On a pu mesurer avec les résultats des élections dans les TPE, la CGT, est la première organisation avec 35 % dans la branche du service à la personne, ce n'est pas rien chez ces salariés tellement isolés, tellement individualisés devant leurs employeurs, on est, assez satisfaits du résultat. il y a aussi les salariés de l'artisanat avec l'accord du dialogue social, des commissions paritaires régionales se sont mise en place, l'objectif est d'aller vers des commission paritaires de l'artisanat dans départements Avec une réelle représentation des salariés, de gagner des droits pour que les salariés de l'artisanat puissent être défendu, conseiller, ça évolue doucement.

Il y a des expériences à croiser, je pense que l'on devrait organiser un travail entre les deux commissions confédérales sur la question du travail en lien avec des ouvertures des commerces le dimanche, parce que l'actualité va revenir, très rapidement, un projet de loi est prévue d'ici la fin de l'année. Il faut que l'on ait un travail croisé et, en même temps, qu'on regarde, comment on peut s'adresser avec du matériel aux salariés de l'artisanat et des TPE notamment sur leurs questions de conditions de travail, je me souviens du sondage qu'avait fait, la CGT, dans le cadre de la campagne sur les élections des TPE, la première réponse était le besoin de reconnaissance de leur travail des salariés des TPE, C'était leur revendication, reconnaître leur travail, il y à réfléchir pour que le prochain matériel que l'on sortira, à la fin de l'année prenne en compte ces questions pour s'adresser aux salariés.

Alain ALPHON LAYRE : Quelques mots pour conclure. Je veux faire remarquer qu'aujourd'hui cette rencontre a porté essentiellement sur la transformation du travail, il y a dix ans, nous aurions été sur la souffrance et nous aurions tous pleuré ensemble. C'est essentiel parce que transformer le travail c'est s'appuyer sur le pouvoir d'agir des salariés. A une époque il y a eu un vrai débat mais nous devons mesurer ce qui a bougé

Je ne veux pas le développer car cela a été dit mais, effectivement, la démarche que l'on veut mettre en œuvre, elle percute, elle bouscule dans les syndicats, il y a eu des témoignages, elle est faite d'humilité, d'écoute, c'est aussi venu. Mais je partage ce que disait Catherine, on va à l'écoute des salariés, on commence par ça, mais on n'y va pas sans bagage, on n'y va pas sans idée, ni sans savoir et savoir-faire. Cela mérite formations, cela mérite lectures, cela mérite débats entre nous, c'est ce que nous avons fait aujourd'hui. C'est vraiment ainsi qu'il faut avancer. Mais ce qui est nouveau c'est moins la démarche d'écoute des salariés (encore que ça ne se fait pas partout) mais c'est sur quel contenu : le travail.

Je veux attirer l'attention, sur un point qui est venu en aparté ce midi. Dans cette démarche, la première des choses, est avant tout de la discuter dans le syndicat. Si on la met en œuvre, il faut que ce soit l'affaire

de tout le syndicat, pas seulement du secrétaire du CHSCT, par exemple. En agissant ainsi on perd d'avance. Le syndicat, dans cette démarche, va utiliser tous les outils possibles, bien sûr les IRP, les CHSCT, etc., bien sûr les experts, mais dans une stratégie et une démarche syndicale et une démarche revendicative. La première des choses, est donc de la discuter et de la valider dans le syndicat. Si ce n'est que quelques-uns qui le font, ça ne marchera pas.

On a aussi beaucoup parlé de formation, l'exemple de la Bretagne montre que l'on peut démultiplier les formations que l'on fait ici. Nous sommes donc à disposition, nous allons essayer de former des responsables Travail-Santé dans les régions pour que l'on puisse démultiplier ensuite dans les départements, etc., et puis nous le ferons également avec les fédérations. J'attire votre attention sur un autre point, je crois que c'est la copine de Bretagne qui l'a dit, et je l'ai vécu personnellement cette semaine car j'ai fait les deux premiers jours de la nouvelle texture du niveau 2. Sur la première journée nous partons de la question du travail, de la transformation du travail et on y accole le Nouveau Statut du Travail Salarié. Personnellement, pour l'avoir mis en œuvre en début de semaine, je peux dire que cela modifie complètement les choses. Ça permet de mettre de la chair et de comprendre les choses sur la question du nouveau statut du travail salarié, car malheureusement, on a souvent l'impression que les syndiqués et nos syndicats ont du mal à l'assimiler. Alors que là, ce nouveau travail sur le niveau 2, peut nous aider.

Autre chose, si on engage cette démarche-là, la question de la démocratie à l'entreprise se pose, et le scrutin de dimanche montre malheureusement qu'on a aussi une crise de la démocratie en France. Nous ne pouvons pas avoir de la démocratie à la cité, sans que l'on ait de la démocratie, aussi, à l'entreprise. On ne peut pas être citoyen à l'extérieur et se taire à l'intérieur. Ces enjeux de démocratie sont importants et sont à mener jusqu'au bout. Le problème auquel on est confronté aujourd'hui, c'est que les décisions, au plus haut niveau dans les entreprises ne sont jamais prises à partir du travail. Elles sont prises à partir des clients, des actionnaires, à partir de la dette publique dans la fonction publique mais elles ne sont jamais prises à partir du travail et, comme le disait Thierry Lepaon dernièrement, quand on négocie dans l'entreprise, les actionnaires ne sont pas là, ils sont absents. Or, ce sont eux les décideurs et les DRH qui mettent en œuvre.

Il faut pousser ce débat jusqu'au bout pour que cette décision soit prise au plus haut niveau, et c'est cette bataille que l'on doit mener. Quand on dit transformer le travail pour transformer la société, c'est de cela dont il s'agit, avec cette volonté-là. On vous a distribué un petit fascicule d'une soirée que l'on a faite ici, l'année dernière en préparant le congrès, sur un livre de Bruno Trentin, avec cette idée que l'organisation scientifique du travail, telle qu'elle est mise en place actuellement, depuis plus d'un siècle, n'est jamais remise en cause pas même débattue. Il faut absolument mener le débat politique sur l'organisation du travail. Aujourd'hui, on ne peut pas en rester à cette organisation qui est sanctifiée, qui est déifiée et qui n'est malheureusement jamais débattue ni dans les syndicats ni dans l'entreprise, ni même par les partis politiques. C'est jusque-là que nous devons aller.

Je termine simplement pour dire que, la Commission et la CE Confédérale, vont tirer des enseignements de cette rencontre. J'ai entendu les demandes : un canevas, la problématique des TPE, le commerce avec le travail du dimanche, les chômeurs, une page dédiée au travail sur les sites,... plein d'idées sont venues, on va donc continuer. Je vous remercie vraiment car c'était une journée très, très riche et qui nous a beaucoup, beaucoup apporté.

Alors, merci beaucoup à vous et on continue ensemble.