

2 SAVOIR-FAIRE MILITANTS

TRAVAIL / SANTÉ

COMMENT FAIRE ?

**GUIDE DE LA DÉMARCHE
REVENDICATIVE
À PARTIR DU TRAVAIL**



Édition CGT

SOMMAIRE

ÉDITORIAL	3
POURQUOI à PARTIR DU TRAVAIL ?	5
Pour changer la vie de tous les jours et changer la société	5
Contre la fatalité	6
Pour créer du collectif	6
Un plus avec les jeunes	7
Dans notre campagne contre le coût du capital	8
COMMENT FAIRE ?	9
Parler de son travail, c'est déjà commencer à agir !	9
Comment tu travailles aujourd'hui, comment tu aimerais travailler ?	9
Plusieurs entrées pour contester l'organisation du travail	10
QUELLE DÉMARCHE CGT ?	11
C'est l'affaire de tous les syndiqués dans le syndicat . . .	11
Le pouvoir d'agir des salariés	11
Pas de délégation de pouvoir	12
De la reconquête du travail . . .	12
Les principales revendications à gagner dans une négociation Qualité de Vie au Travail	13
POUR AIDER	15
BIBLIOGRAPHIE	17

ÉDITORIAL

La CGT, lors du 50^e congrès, a décidé de construire une démarche revendicative ancrée dans le travail réel et donc plus efficace puisque élaborée avec les salariés.

Deux ans après, cette démarche porte ses fruits dans nombre de syndicats mais il y a encore besoin de les aider et surtout de généraliser cette démarche.

Bref, comme l'a dit Philippe Martinez, il faut changer de braquet.

Ce guide a été élaboré pour vous aider. La commission confédérale « Travail-Santé » est à votre disposition pour organiser des journées d'étude afin de mieux impulser vos actions. N'hésitez pas à nous contacter.

Je vous souhaite bonne lecture, bon courage et surtout bonne lutte.

Fraternellement,

Pour la commission « Travail-Santé »

Alain Alphon-Layre

POURQUOI À PARTIR DU TRAVAIL ?

POUR CHANGER LA VIE DE TOUS LES JOURS ET CHANGER LA SOCIÉTÉ

Rien ne fonctionnerait, pas de train, d'électricité, de bus... si au quotidien les travailleurs ne prenaient pas d'initiatives pour faire du bon boulot, souvent contraires aux décisions, prescriptions, objectifs venus d'en haut sans tenir compte du réel.

C'est lorsqu'ils ne peuvent plus accomplir ces petits riens, ces petites choses qui font que cela marche, que les salariés sont en souffrance ou se désengagent.

Permettre, par une démarche revendicative, de pouvoir exécuter ces petits riens, s'appuyer sur cette volonté de penser et d'avoir son mot à dire sur son travail pour bien le faire, permet déjà au salarié de relever la tête, de toucher du doigt que l'on peut changer des choses.

Le capitalisme s'est construit sur des organisations du travail décidées unilatéralement et jamais débattues politiquement avec les acteurs concernés. L'organisation scientifique du travail, c'est la division du travail. Elle a évolué en passant du taylorisme au Lean management, puis à un management par objectifs, mais les logiques de division du travail et de mise en concurrence des salariés restent les mêmes. On ne changera pas de société, on ne dépassera pas le capitalisme

si on ne modifie pas en profondeur l'organisation du travail, et pour cela, il faut gagner la citoyenneté de toutes et de tous au travail. L'histoire nous a montré que ce dépassement du capitalisme est voué à l'échec si cette organisation du travail est maintenue.

CONTRE LA FATALITÉ

Aucun salarié ne fait exactement ce qu'on lui demande de faire, tout simplement parce que, chaque jour, il rencontre des situations singulières qui lui demandent d'adapter son travail grâce à son savoir, à son savoir-faire et à ses valeurs. Il y a donc une capacité d'émancipation chez chaque salarié.

Au travail, nous n'acceptons pas complètement de faire ce que l'on nous dit de faire. En effet, travailler c'est faire autrement que de se conformer à la prescription. Construire un travail de qualité c'est refuser la fatalité.

S'appuyer sur cette capacité d'émancipation de chaque salarié, indépendamment de ce qu'il pense, est déterminant pour notre démarche revendicative.

POUR CRÉER DU COLLECTIF

Nous ne faisons jamais un travail uniquement pour nous-mêmes, le travail a toujours une dimension collective.

Pour faire du bon travail, les salariés ont besoin d'en parler entre eux, de confronter leurs points de vue. C'est ce qu'ils font dès qu'ils le peuvent.

Lorsqu'ils débattent d'une situation concrète de travail d'un service ou d'un atelier, ils vont, ensemble, rechercher les solutions pour faire un travail de qualité. Ils vont tisser des solidarités, des manières de faire, quelle que soit leur opinion.

Malheureusement ces lieux d'échanges à l'abri de la hiérarchie sont de plus en plus réduits. Nous devons reconquérir ces lieux, comme les pauses, les temps de repas... Le droit d'expression contenu dans la loi peut permettre aussi de gagner des moments de débat entre salariés.

Appréhender à plusieurs une situation de travail, c'est forcément construire du collectif et y donner un sens. Cela casse la mise en concurrence et favorise la construction du rapport de forces.

UN PLUS AVEC LES JEUNES

Les jeunes qui rentrent au travail veulent réussir leur vie, la mordre à pleines dents. Cette volonté d'être acteurs n'est pas encore émoussée. Ils ne savent pas que la CGT peut être l'instrument qui va le leur permettre. Et ce n'est pas les journaux télévisés qui le leur diront.

Ils ne s'attendent pas à voir le syndicat s'occuper de leur travail.

C'est là que la question de l'adhésion à la CGT prend tout son sens.

Nous avons d'ailleurs pu remarquer dans plusieurs luttes, que lorsque les jeunes sont propriétaires de leur action, ils deviennent tenaces et ne lâchent pas tant qu'ils n'obtiennent pas satisfaction.

DANS NOTRE CAMPAGNE CONTRE LE COÛT DU CAPITAL

Le travail n'est pas un coût mais une richesse. Comment revaloriser le travail sans en parler, sans mettre en débat son contenu, son sens, son organisation.

Mettre en avant les enjeux du travail permet de nourrir notre campagne contre le coût du capital.

Par contre, le mal travail a un coût. La CGT l'a évalué à 4 points du PIB par an (soit 80 milliards à comparer aux 14 milliards de déficit de la Sécurité Sociale).

Dans cette évaluation, il y a le coût des accidents du travail, des maladies professionnelles mais aussi l'ensemble des rebuts, malfaçons et malheureusement parfois des catastrophes (AZF, Prothèses mammaires PIP, etc.).

COMMENT FAIRE ?

PARLER DE SON TRAVAIL, C'EST DÉJÀ COMMENCER À AGIR !

Trop souvent, les salariés ne mesurent pas tout ce qu'ils mettent en œuvre pour essayer de bien faire leur boulot. La plupart du temps, ils reçoivent des injonctions différentes, voire contradictoires, et ils passent leur journée à trier ce qui est essentiel pour eux et ce qui ne l'est pas.

Parler, raconter, écrire son travail, c'est déjà commencer à rendre visible tout ce que nous faisons et ce que nous n'arrivons pas à faire. Les délégués, les syndiqués doivent favoriser des moments d'échanges sur le travail réel effectué dans un service ou un atelier.

COMMENT TU TRAVILLES AUJOURD'HUI, COMMENT TU AIMERAI TRAVAILLER ?

C'est peut-être les questions qui vont permettre le débat : comment tu travailles aujourd'hui, qu'est-ce qui va bien dans ton travail et qu'est-ce qui ne va pas ? Comment tu aimerais travailler ? Et quels moyens es-tu prêt à mettre en œuvre pour y arriver ?

Bien souvent, dans la discussion autour de ces questions, les salariés vont trouver des solutions pour bien travailler. Cette créativité va porter sur l'organisation du travail, la communication dans l'entreprise, mais aussi l'emploi, la formation professionnelle, les qualifications, les salaires, etc.

Bref à partir de situations concrètes de travail, des aspirations vont se dégager, ce que le syndicat pourra traduire en revendications avec les salariés.

PLUSIEURS ENTRÉES POUR CONTESTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Différents indicateurs peuvent alerter le syndicat pour aller à la rencontre des salariés.

Ces indicateurs peuvent être : l'augmentation de l'absentéisme, l'accentuation de troubles musculo-squelettiques (TMS) ou de risques psychosociaux (RPS), des conflits dans un service, des accidents du travail, un produit ou un service mal effectué, etc. Le syndicat peut se servir de ces indicateurs pour poser les enjeux de l'organisation du travail.

Dans tous les cas, il doit construire les revendications avec les salariés qui sont les experts du travail.

QUELLE DÉMARCHE CGT ?

C'EST L'AFFAIRE DE TOUS LES SYNDIQUÉS DANS LE SYNDICAT

Le syndicat doit élaborer une véritable stratégie revendicative avec pour thème ou slogan : «on veut bien travailler». L'action des élus DP ou CHSCT, les expertises ne doivent être que des outils au service de cette stratégie. Trop souvent, il est demandé une expertise, par exemple sur les risques psychosociaux, et lorsqu'elle est réalisée nous ne savons pas quoi en faire car elle ne fait que répéter ce que nous savions déjà et qui aurait pu être confirmé par une enquête du CHSCT ou un droit d'alerte des DP par exemple.

Il faut donc construire cette démarche revendicative par un débat régulier avec nos syndiqués et pas seulement les élus.

LE POUVOIR D'AGIR DES SALARIÉS

Si comme nous l'avons évoqué, les salariés ne font pas exactement ce qu'on leur demande de faire, s'ils ont en eux cette capacité de transgression, il faut que dans notre démarche syndicale nous nous appuyons dessus. Cela veut dire que, pas à pas, nous allons construire avec eux les revendications pour changer le travail et construire le rapport de forces jusqu'à la négociation et en évaluer le résultat avec eux.

PAS DE DÉLÉGATION DE POUVOIR

Dans certains syndicats qui ont engagé cette démarche, nous sommes même parvenus à élaborer les tracts avec les syndiqués, voire les salariés. Il s'agit de construire un syndicalisme plus passeur de parole que porte-parole car les experts du travail, ce sont les syndiqués, les salariés. Porter dans des réunions CHSCT ou des négociations le réel du travail déstabilise les employeurs qui, bien souvent, ne le connaissent pas. Des syndicats ont pu gagner des embauches en permettant à des salariés de décrire une journée de travail.

Faisons rentrer l'humain, la réalité du travail plutôt que les chiffres dans les réunions avec les directions.

DE LA RECONQUÊTE DU TRAVAIL . . .

... à la reconquête de la Sécurité sociale et au nouveau statut du travail salarié (NSTS)

Lorsque nous ne sommes plus en capacité d'agir, que les choses nous échappent, la santé se dégrade, on souffre parfois même jusqu'au suicide. Le travail est donc un élément essentiel de construction ou pas de la santé.

Toutes les études réalisées témoignent de l'impact du travail et surtout du mal travail sur la santé.

C'est pour cela que nous proposons un renversement : arrêter d'être essentiellement sur la réparation et développer la prévention, l'éducation, la promotion du travail et de la santé.

C'est en ce sens que nous posons l'enjeu de la reconquête de la Sécurité sociale et la conquête d'une Sécurité Sociale Professionnelle (SSP) comme nous le portons dans notre revendication d'un nouveau statut du travail salarié.

Ce statut propose un socle de droits (emploi, retraite, maladie, formation, qualification, etc.) attaché à la personne salariée et transférable d'une entreprise à l'autre. Avec le NSTS, nous nous appuyons sur la capacité d'émancipation de chaque salarié pour proposer de le sortir de la subordination liée à son contrat de travail.

LES PRINCIPALES REVENDICATIONS À GAGNER DANS UNE NÉGOCIATION QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- Obtenir 3 à 5 heures par trimestre pour que les salariés d'un service, d'un atelier puissent se réunir pour parler de leur travail (sans la hiérarchie) avec les représentants des salariés s'ils le souhaitent.
- Puis 3 à 5 heures par trimestre pour une réunion de ces mêmes salariés avec la hiérarchie N+1 et obligatoirement un délégué du personnel ou de CHSCT. Cette réunion doit déboucher sur des décisions.
- Cette négociation doit vous permettre de négocier une autre organisation du travail et notamment, la réduction du temps de travail pour travailler mieux.
- Faire respecter le droit à la déconnexion.

- Obtenir une valorisation du CHSCT avec plus de moyens, d'heures de formation (sans faire de ses membres des spécialistes coupés du quotidien de leurs collègues) et que le CHSCT soit le lieu de débat du travail réel.
- Obtenir des moyens pour les DP allant dans ce sens.
- Obtenir la formation de tous les élus CHSCT.
- Obtenir ces moyens dans la fonction publique.
- Obtenir que le travail réel soit pris en compte dans les décisions prises dans l'entreprise et jusqu'au plus haut niveau.
- Proposer une phase d'expérimentation puis d'évaluation, quitte à engager une nouvelle négociation 2 ou 3 ans après.

POUR AIDER

- Il existe une formation confédérale : « Le travail au cœur de notre démarche revendicative » animée par :
 - Jocelyne CHABERT : j.chabert@cgt. fr
06 84 22 58 04
 - Tony FRAQUELLI : tony.fraquelli@yahoo. fr
06 65 47 04 15

Cette formation se déroule au centre de formation « Benoît Frachon » à Courcelle (91- Essonne) avec un niveau I et II (sur cinq jours) et deux jours de retour sur expérience. Cette formation va être déployée en territoires et dans les fédérations.

- La Commission confédérale Travail-Santé est disponible pour faire des journées d'étude pour les syndicats. Contact :

Malika DULIO,
secrétariat de la Commission Travail-Santé :
m.dulio@cgt.fr - 01 55 82 82 49

- Des sites Web peuvent vous aider :

www.cgt.fr

www.librairie-nvo.com

www.travailler-mieux.gouv.fr

www.dialogue-social.fr

www.Emergences.fr

www.secafi.com

www.Anact.fr

www.Inrs.fr

www.Risquesprofessionnels.ameli.fr

BIBLIOGRAPHIE

- À lire et à relire (Cf. **Le Peuple** n° 1718 – mai 2014)
- ***Pour quoi nous travaillons?*** d'Yves Bongiorno, Jean-Christophe Le Duigou, Nasser Mansouri-Guilani, Jean-François Naton, Catherine Nédélec, éd. de l'Atelier/VO éditions, 2013.
- ***Laissez-nous bien travailler! Manager sans Wall Street***, de Marie-Jo Kotlicki, Jean-François Bolzinger, éd. De l'Atelier 2012.
- ***Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux***, d'Yves Clot, La Découverte, 2010.
- ***Le travail invisible. Enquête sur une disparition***, de Pierre-Yves Gomes, François Bourin Éditeur, 2013.
- ***La Cité du travail. La gauche et la crise du fordisme***, de Bruno Trentin, Fayard 2012.
- ***La panne. Repenser le travail et changer la vie***, de Christophe Dejours, Bayard 2012.
- ***Le travail peut-il devenir supportable?*** d'Yves Clot et Michel Gollac, éd. Armand Colin, 2014.
- ***La performance collective. Repenser l'organisation des travailleurs du savoir***, de Xavier Baron, éd. Liaisons, 2012.

- ***Vulnérabilités au travail. Naissance et actualité de la psychopathologie du travail***, de Claude Veil, éd. Erès 2012.
- ***Le droit du travail en pratique***, de Michel Miné et Daniel Marchand, éd. Eyrolles 2012.
- ***Expérience et connaissance du travail***, d'Yves Schwartz, Nouvelle édition, éd. Sociales 2012.
- ***Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie***, de François Guérin, Antoine Laville, de Jacques Duraffourg, François Daniellou et Alain Kerguelen, Anact 2007 .
- ***Les risques du travail, pour ne pas perdre sa vie à la gagner***, de Annie Thébaud-Mony, Philippe Davezies, Laurent Vogel et Serge Volkoff, éd. La Découverte du travail.
- ***Une vidéo pour le débat*** : la commission confédérale Travail-Santé a réalisé une vidéo qui servira d'outil de base aux formations qu'elle organise sur la transformation du travail.
- ***J'ai (très) mal au travail***, documentaire de Jean-Michel Carré, Les Acacias/Canal+, 90 min, 200621.

