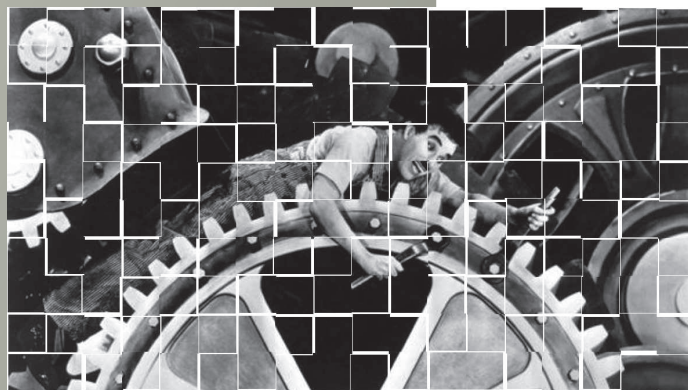




RENCONTRES DES ÉQUIPES MILITANTES

dans les CHSCT



24 - 25 - 26 mars 2015

DES DÉBATS RICHES EN ÉCHANGES

Plus d'une centaine de militant-e-s ont répondu à l'invitation de **SOLIDAIRES FINANCES** qui organisait les **24, 25 et 26 mars 2015** à la Bourse du travail à Paris les 1ères rencontres de ses équipes militantes en CHS CT.

Ces trois journées animées par Michèle RAULT se sont déroulées avec la participation de nos représentants au CHSCT Ministériel : Léna LAINE, Christophe BEDEAUX, Jean CAPDEPUY et Jean-Jacques HUET.



Aux côtés des représentants en CHSCT, d'autres militants sensibilisés à la question des conditions de travail ont participé à ces rencontres.

Tous les syndicats de la fédération étaient présents : **Solidaires Finances Publiques, Solidaires Douanes, Solidaires CCRF et SCL, Sud Centrale Solidaires, Sud Insee et Solidaires IDD** (à l'Industrie et au Développement Durable).

Il s'agissait véritablement d'une première pour **Solidaires Finances** trois ans après la mise en place des CHSCT, instance devenue enfin compétente sur les conditions de travail, et juste après le renouvellement des délégations à la suite des élections professionnelles de décembre 2014.

L'objectif de ces journées était de mobiliser sur les questions liées aux conditions de travail, de coordonner le travail des équipes syndicales dans les CHSCT, et de définir des stratégies syndicales en matière de santé au travail et de conditions de travail, intégrées dans des politiques syndicales plus larges.

ÉCHANGES ET ÉTATS DES LIEUX

Beaucoup d'interventions ont porté sur les difficultés rencontrées par les équipes :

- documents communiqués hors délais (c'est-à-dire en dehors des 15 jours réglementaires),
- informations tardives concernant les réorganisations de services,
- réunions trop centrées sur l'utilisation des crédits,
- mauvaises volontés des directions à admettre ce qu'est un projet important, à communiquer les informations nécessaires aux représentants en CHSCT.

A maintes reprises, les militants ont insisté sur le manque de temps à la fois pour analyser les documents, suivre les réorganisations successives dans leur département ou leur direction, assurer un réel suivi des décisions prises par le CHSCT.

A contrario, des équipes ont réussi à imposer aux directions des méthodes de fonctionnement conformes aux textes et tout particulièrement l'envoi des documents 15 jours avant la réunion (dans le cas contraire leur examen est reporté au CHSCT suivant), à obtenir la transmission au fil de l'eau des fiches de signalement ou d'accidents (et non une fois par an comme l'impose la direction des douanes!), à mener des enquêtes du CHSCT après des accidents, à soumettre au CHSCT les projets importants

Au sujet des crédits, des militants estiment qu'il ne faut pas se laisser enfermer dans des discussions portant uniquement sur les crédits. Les questions relatives aux conditions de travail doivent s'imposer dans les débats du CHSCT.

Beaucoup d'intervenants se sont exprimés pour relater voire dénoncer les directions qui ne comprennent pas (ou s'y refusent) les nouvelles prérogatives du CHSCT comme celle de le consulter obligatoirement en cas de projet important, les possibilités de recours à l'expertise, tout comme le fait qu'elles ont l'obligation de répondre dans un délai de 2 mois aux délibérations et avis des CHSCT.

Des équipes ont regretté de ne pas suffisamment maîtriser le droit d'alerte et le droit de retrait, de même que le recours à l'expertise.

Quelques intervenants ont par ailleurs mis en avant des difficultés

liées, à un mauvais positionnement du secrétaire du CHSCT. Celui-ci s'auto-érigeant parfois comme le seul interlocuteur syndical du président «effaçant» les autres représentants alors, que le secrétaire, n'est qu'un représentant parmi les autres.



**la nécessité de disposer d'un lieu d'échanges,
de partage des expériences.**

DÉBAT SUR LES ORGANISATIONS DU TRAVAIL

Danièle Linhart(1), sociologue, travaille depuis longtemps sur les organisations du travail. Elle a mené de nombreuses enquêtes de terrain pour comprendre les logiques sous-tendues par les nouvelles formes de management, la manière dont s'articule le chassé-croisé entre le secteur privé et le secteur public en la matière. Elle a observé une grande continuité de ces nouvelles méthodes managériales, 'New Public ou Lean Management'..., avec le taylorisme.

De Taylor à Ford, une vision oppressante du travail

Le système mis en place par Taylor(2) puis conforté par Ford a dépossédé les salariés de leurs savoirs-faire, ce fut une attaque en règle contre les savoirs faire, les métiers, le savoir étant considéré comme un pouvoir qui échappe aux employeurs. Le plus fort est que Taylor a élaboré une idéologie pour justifier l'intérêt de sa méthode : il n'a voulu accorder au travail qu'une dimension scientifique – technique, économique et ergonomique – pour créer les conditions d'un consensus en excluant toute dimension politique.

Pendant très longtemps, on s'est voilé la face sur le fait que la domination patronale se traduisait concrètement dans l'organisation même du travail. Ce système d'une violence inouïe exerçait une emprise sur les salariés afin qu'ils se consacrent entièrement aux objectifs exclusifs du patronat.

Danièle Linhart considère que pendant très longtemps, les organisations syndicales n'ont pas pris en considération l'organisation du travail et de ce fait ne l'ont pas remise en cause. Elles ont préféré « monétiser » les pénibilités, négocié des contreparties, des dédommagements sans s'attaquer aux causes des effets nocifs du Taylorisme et du Fordisme pour les salariés... Les luttes sociales portaient alors essentiellement sur les salaires....

Selon elle, les conditions de travail ne sont parvenues à s'imposer dans le débat public qu'au cours des dernières années permettant quelques avancées ; toutefois, la situation demeure critique. A la fois parce que les risques traditionnels n'ont pas disparu mais aussi parce que l'on assiste désormais à une montée de la souffrance au travail liée à une intensification du travail (charge, rythme, complexité...) et à la mise en place de nouvelles organisations du travail ayant encore plus de conséquences sur la santé des salariés.

Tournant des années 70, le patronat « ré-humanise » le travail à sa sauce.

Autour de 1968, la revendication d'une meilleure vie au travail émerge avec des slogans et mots d'ordre bien connus « **Pour ne pas perdre sa vie à la gagner** » (de nouveau d'actualité), « **Vivre et Travailler au pays** ».



Danièle Linhart

Mais là encore, le patronat et les directions se sont adaptés à cette nouvelle donne. Et, sous prétexte de « ré-humaniser » le monde du travail, ils ont mis en œuvre de nouvelles attaques en règle contre la « professionnalité » des salariés...

En prétendant donner plus de responsabilité et d'autonomie aux salariés, l'enjeu du travail moderne de l'après taylorisme est en fait d'obtenir que chaque salarié se transforme en « petit bureau d'études » ou en « bureau des méthodes ». Le cœur du modèle développé est caractérisé par l'émergence de procédures de travail (qualité) et de « bonnes pratiques » qui, en réalité, réduisent considérablement les marges de manœuvre des salariés.

Pour soumettre les salariés à ces nouvelles organisations, leur subjectivité est précariée par une politique de changement perpétuel des services qui les déstabilise (fusions, regroupements, réorganisations, restructurations, déménagements). Ces méthodes conduisent inmanquablement à une perte de repères professionnels, à plonger les salariés dans un profond désarroi, en les maintenant dans un apprentissage mais aussi un épuisement permanent.

L'emprise ainsi exercée sur la subjectivité des salariés a pour objectif de les empêcher de se remettre en question. Un tel processus a été facilité par « l'individualisation de la gestion », la mise en concurrence entre salariés et l'affaiblissement inexorable des « collectifs de travail ».

«Déshumanisation», «sur-humanisation», les deux versants d'une même médaille.

Pour Danièle Linhart La déshumanisation illustrée dans le film « Les temps modernes », comme la sur-humanisation actuelle des relations au travail sont les deux versants contrastés d'une même logique.

Ce qui est au cœur de la stratégie des directions (qu'elles appartiennent au secteur privé ou au secteur public) avec leur approche gestionnaire du travail, c'est la négation de

la professionnalité des salariés et agents publics et donc de leurs métiers. L'absence de prise en considération de la professionnalité des salariés permet aux directions de les évincer en tant qu'acteurs de l'organisation de leur travail.

La ré-humanisation des relations de travail peut apparaître légitime alors qu'en réalité parler d'humain ou d'humanisation des organisations n'est là que pour nier la professionnalité des personnels alors que ceux-ci veulent bien au contraire la voir respecter et préserver.

Un débat nourri.

En réponse aux nombreuses questions, Danièle Linhart, a insisté sur la nécessité de défendre les métiers, la technicité et les qualifications des salariés qui leur donne l'autorité nécessaire pour rendre un avis éclairé sur leur travail.

Elle a explicité ce que recouvrait le terme Ressources humaines, qui a remplacé celui de gestion des personnels... Aujourd'hui, les directions « veulent gérer des humains et non plus des professionnels, c'est-à-dire des personnes détentrices de métiers, de qualifications et d'expérience ». Ceci permet au management :

- de substituer la gestion des émotions aux besoins de reconnaissance, de « traiter » les prétendues faiblesses des salariés au lieu de partir de leurs connaissances, de leur expérience et de leur manière de faire ;

- et en conséquence de développer via les services de ressources humaines une logique réparatrice comme la mise en place de numéros verts, de tickets psy pour les salariés en grande souffrance.

En conclusion, pour Danièle Linhart, les représentants syndicaux ne doivent pas se laisser piéger par cette logique de substitution de l'humain au professionnel.

Le danger, pour eux, est de se focaliser sur les seules questions de mal être, de souffrance, d'en rester à une approche individuelle et d'occulter la responsabilité de l'organisation du travail dans les atteintes à la santé et la dégradation de la qualité du travail.

Pour Danièle Linhart, Il est nécessaire de remettre au centre du débat le travail, analyser les effets délétères des organisations du travail, rendre visible ce que vivent réellement les salariés.

(1) Danièle Linhart est sociologue du travail et directrice de recherche au CNRS. Elle est notamment l'auteur de « Travailler sans les autres ? » (éditions le Seuil) et de « La comédie humaine du travail » (De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale) aux éditions Erès.

(2) Le taylorisme vient du nom de l'ingénieur américain Frédéric Taylor, c'est une méthode de travail qui repose sur une division du travail en tâches simples et répétitives individuellement optimisées.

Les travaux en atelier

La journée du mercredi fut entièrement consacrée aux travaux des ateliers.

LA MATINÉE

a permis aux participants de travailler dans quatre groupes de travail autour des thématiques suivantes :

- **les enquêtes** menées par des CHSCT : événement déclencheur, déroulement et résultats ;
- les actions conduites en présence de **projets importants**, de réorganisations ...
- **le droit d'alerte** du CHSCT et l'utilisation qui en a été faite,
- **les recours juridiques** engagés et leur analyse.

En partant du travail de terrain de quelques équipes syndicales, l'objet de chaque atelier était d'échanger sur les pratiques, les expériences, les résultats, voire les échecs, d'en tirer des enseignements et d'arrêter des stratégies syndicales communes à mettre en place dans les CHSCT.



Henri CÉLIÉ

L'APRÈS-MIDI

a été consacré au débat et aux échanges. Chaque atelier a fait l'objet d'un compte rendu dressant les grandes lignes des propositions et des stratégies syndicales à mettre en place, suivi d'un débat avec la salle. La participation de deux camarades de **SOLIDAIRES**, **Magali Marion de Sud Travail Affaires Sociales** et d'**Henri Célié de Sud Rail** a été très appréciée. Leurs expériences et pratiques tant professionnelles que syndicales issues du secteur privé et de la fonction publique ont permis d'enrichir les échanges, de tracer des pistes d'action, d'envisager des questions sous un autre angle.



Magali MARION

LES RAPPORTEURS DES ATELIERS



Jérôme KAZINSKI



Martine OPPORTUN



Stephan GARRIC



Maurice ROUX



QUELS ENSEIGNEMENTS TIRER DE CES RENCONTRES ?

La richesse des échanges dans les ateliers comme en séance plénière est la démonstration qu'il y avait un vrai besoin des militants de partager des expériences, des difficultés, de confronter des méthodes de travail, de s'interroger sur les stratégies syndicales à mettre en place.

Quelle stratégie à adopter en CHSCT ?

Ne pas hésiter à en faire **UNE INSTANCE D'AFFRONTMENT SI NÉCESSAIRE** et tout particulièrement si

l'administration continue à vouloir en faire une instance consensuelle où représentants du personnel et de l'administration agiraient ensemble dans l'intérêt des agents, où il ne serait question que de répartition des crédits ... Dès lors que les conditions de travail sont au cœur des sujets traités, la donne change car les directions ne veulent rien lâcher sur leurs prérogatives

Mais pour **ÊTRE EFFICACE ET OFFENSIF** dans cette instance, la connaissance et la maîtrise des textes par les militants est un préalable incontournable. Si les textes ne sont pas maîtrisés, les outils seront mal maîtrisés. Les militants ne seront pas en capacité de s'opposer à une direction qui refuse d'inscrire un point à l'ordre du jour, qui refuse au CHSCT de voter une enquête ...ou encore qui refuse de soumettre au CHSCT une réorganisation ayant un impact sur les conditions de travail, qui refuse de mener jusqu'au bout un droit d'alerte.

NE PAS TRAVAILLER SEUL AU SEIN DU CHSCT et décroquer les instances (CT, CAP, Commissions de réforme): les échanges au sein de l'équipe syndicale (penser à intégrer les représentants en CHSCT au sein des bureaux de section), avec les syndicats de la fédération pour préparer un dossier, un projet important par exemple, sont indispensables pour mener à bien les échanges en amont sur la manière de construire notre approche, et la façon d'y associer les agents.

Pour ne plus subir le calendrier des directions qui mettent sous pression les militants, **IL FAUT REPRENDRE LA MAIN** et exiger en début d'année la communication au CHSCT des projets de réorganisations, déménagements, fusions de services ... Il est impératif de remettre à l'ordre du jour des CHSCT (c'est ce que prévoyait la note d'orientation de 2008 !) la mise en place du document faisant le point sur les projets (contenu, échéance) des directions qui ont un lien avec les conditions de travail. Cela permettra aux équipes d'anticiper et de ne pas (ou moins) travailler dans l'urgence.

Des échanges réguliers avec les camarades qui siègent en C T mais aussi en C A P sont indispensables pour échanger les informations : que ce soit sur des réformes en cours par exemple (des informations peuvent être communiquées aux membres du CT, tout comme des appels de notation ou des demandes de mutations en nombre inhabituel au sein d'un service doivent amener les militants à s'interroger sur leurs raisons et à faire le lien avec les conditions de travail.



Associer les agents sur les questions du travail

Plusieurs exemples ont montré que dès lors que les agents avaient pu réellement discuter d'un projet de réorganisation qui les concernait, celui-ci avait pu être soit revu, soit modifié voire abandonné. Il est certain que les directions ne bougeront que si les représentants en CHSCT sont en capacité de créer avec les agents un rapport de forces suffisant.

Les agents ont beaucoup de choses à exprimer sur leur travail, son organisation, son contenu. Connaître leur point de vue est toujours utile, intéressant et nécessaire. Il permet de vérifier avec eux

les propositions et les revendications qui sont portées par les militants en CHSCT sur l'évolution envisagée de leur service par exemple.

Associer réellement et concrètement les agents est indispensable si nous voulons qu'ils soient partie prenante de l'action syndicale menée.

Les droits nouveaux des membres des CHSCT pourront être fort utiles pour discuter avec les agents sur le terrain de leurs conditions de travail.



Rédiger des avis écrits

A plusieurs reprises la nécessité de laisser **des traces écrites** que ce soit sous la forme d'un courrier, d'un avis, d'une délibération du CHSCT a été rappelée.

Il est essentiel dans ce cas, d'être très précis et d'argumenter le plus possible dans le rapport établi après une visite de site où est signalé un malaise grandissant dans les relations de travail. Il est important d'acter dans une déclaration écrite tous les dysfonctionnements du CHSCT (en rappelant les articles du décret), déclaration qui sera annexée au PV, de voter une délibération pour acter le refus

d'une direction de supprimer un risque alors qu'elle a la possibilité de le faire.

Plus un rapport, un avis ou une délibération seront développés et étayés en s'appuyant sur des exemples concrets venant du terrain, plus ils seront utiles en cas d'accident ou de recours juridique.

Ainsi, si un accident survient dans le service où le CHSCT a alerté la direction par écrit, la responsabilité du directeur pourra être engagée, cette alerte sera également très utile si une action juridique était engagée ultérieurement.

Un nouvel enjeu pour la fédération

Coordonner l'action des militant-e-s en CHSCT, leur apporter un soutien technique et mettre en place un réseau est une très forte demande qui ressort de ces journées.

La décision prise par le bureau fédéral de janvier de mettre en place une commission fédérale «conditions de travail» est une première réponse et une première étape. Son objectif en lien avec le bureau fédéral est d'impulser et d'organiser une réflexion sur la santé et les conditions de travail dans chacune de nos organi-

sations syndicales, de fournir régulièrement aux équipes syndicales des points de repères, des analyses, des fiches pratiques, de proposer des formations, des stratégies à mettre en œuvre.

Solidaires Finances oeuvrera dans les prochains mois à la mise en place d'un réseau militant dédié, à la mise à disposition des équipes des actions conduites par des CHSCT (enquêtes, droit d'alerte, ...) sur lesquelles d'autres pourraient s'appuyer.

La formation des équipes militantes

La formation des militants est d'autant plus une nécessité que les évolutions intervenues depuis 2011 (fonctionnement et prérogatives) ont rapproché les CHSCT de la fonction publique de ceux du secteur privé. Les formations interprofessionnelles organisées par l'Union syndicale Solidaires sont multiples :

LA FORMATION DE BASE DE 3 JOURS

Les **SOLIDAIRES** locaux proposent une formation de base des représentants dans les CHSCT (départementaux et spéciaux) sur une durée de 3 jours (à prendre sur le contingent de formation syndicale). Cette formation s'effectue dans un cadre interprofessionnel associant des militants du secteur privé et du secteur public ce qui permet un brassage des expériences.

LA FORMATION DE BASE DE 2 JOURS

Elle porte sur la « prise en charge syndicale des risques organisationnels, des pressions et violences au travail », ce qui est un bon complément à la formation de base.

LA FORMATION DE BASE DE 3 JOURS

Elle concerne « les pratiques d'enquêtes syndicales ».

Un complément de formation spécifique aux équipes de Solidaires Finances est en projet. Son contenu sera fonction de leurs attentes et besoins.

L'organisation de journées régionales sur des thématiques précises, réunissant l'ensemble des représentants en CHSCT peut également être l'occasion de confronter les pratiques des uns et des autres, d'échanger, de se coordonner.

Fiche d'impact : Solidaires Finances n'en veut pas

Les recours juridiques

Si l'action juridique n'est pas la panacée ou la «solution syndicale» face aux administrations, il faudra vraisemblablement y recourir au regard de l'attitude des directions. Cela ne peut se faire que par une réflexion et une stratégie fédérale pour le faire sur des dossiers pertinents.

Pour présenter les dossiers concernant les projets importants en CHSCT les directions ont cru bon de reprendre la fiche d'impact mise en place au sein du CHSCT de l'Administration Centrale. La fiche d'impact est censée permettre d'apprécier si une réorganisation de service est ou non un projet important au regard de son impact sur la santé et les conditions de travail. Pour Solidaires Finances, et ce depuis le départ, ce n'est pas un bon outil. Il est beaucoup trop succinct, son contenu fait l'impasse sur les évolutions de la charge de travail, du contenu du travail, de l'élargissement ou non des tâches, des horaires de travail. ... De plus, il est difficile de déterminer ce qui conduira à estimer, au vu des réponses apportées par les directions, qu'un projet est important ou pas. Un argumentaire à destination des représentants en CHSCT est en cours d'élaboration

Ces journées se sont conclues par l'intervention de chaque secrétaire général-e des syndicats de la fédération et celle d'Eric Beynel, animateur de la commission santé et conditions de travail de l'Union syndicale Solidaires.

L'organisation de ces journées est la traduction d'une véritable volonté politique de prendre en compte les conditions de travail au sein de la fédération. Depuis des années, Solidaires mène un travail de pédagogie, d'explications pour faire partager son approche des conditions de travail, une approche globale, associant tous les acteurs (des agents aux ergonomes en passant par les assistants de prévention, les médecins de prévention, les inspecteurs santé et sécurité au travail, les représentants en CHSCT).

Aujourd'hui, avec ces rencontres, nous franchissons une nouvelle étape avec des enjeux d'autant plus importants que la dégradation des conditions de travail s'accélère dans un contexte budgétaire particulièrement contraint.

L'obsession du gouvernement à vouloir se fixer pour «seule» priorité la réduction de la dette publique a comme corol-



laire la réduction des dépenses publiques, donc des moyens alloués aux administrations.

Une des conséquences directes en est la dégradation des conditions de travail, les répercussions directes sur la santé des personnels et le fait de générer des formes d'insécurité physique et mentale.

La mise en place d'une vraie stratégie militante nécessite de prendre du recul, de rendre visible, à l'intérieur comme à l'extérieur des CHSCT, les questions de santé au

travail, les dégâts provoqués par des organisations du travail pathogènes.

C'est à ces conditions que Solidaires Finances mettra en mouvement ses équipes syndicales (et pas uniquement les représentants en CHSCT) et les agents autour des questions de santé et de sécurité au travail.

Faire vivre les CHSCT, instances dont l'existence est menacée, les articuler avec les autres instances, tout en continuant à apprendre du terrain, à se faire le relais des inquiétudes et préoccupations des agents, est une nécessité pour que ceux-ci se mobilisent sur les questions du travail.

Des outils à la disposition des militants

Le site SOLIDAIRES Finances

- fonctionnement des CHSCT des règles incontournables
- le guide du militant de Solidaires Finances en CHSCT (en cours d'actualisation)
- l'impact des réorganisations sur les conditions de travail, le rôle du CHSCT, quelle intervention pour les militants ?

Sans oublier les documents de SOLIDAIRES

- le cahier CHSCT public-privé
- le bulletin « Et voilà », et les fiches outils pour l'action syndicale

