

2 SAVOIR-FAIRE MILITANTS

TRAVAIL / SANTÉ

COMMENT FAIRE ?

**GUIDE DE LA DÉMARCHE
RENDICATIVE CGT
À PARTIR DU TRAVAIL**



Édition CGT

2^e édition modifiée
Juillet 2018

SOMMAIRE

Éditorial	3
Pourquoi à partir du travail ?	5
Qu'est-ce que le travail ?	5
Pour changer la vie de tous les jours et transformer la société	5
Contre la fatalité	6
Pour créer du collectif	7
Un plus avec les jeunes	8
Un syndicalisme de tous les travailleurs	8
Dans notre campagne contre le coût du capital	9
Dans notre campagne des 32 heures	9
Comment faire ?	11
Parler de son travail, c'est déjà commencer à agir !	11
Comment tu travailles aujourd'hui, comment tu aimerais travailler ?	11
Plusieurs entrées pour contester l'organisation du travail	12
Ne pas occulter notre réalité militante	12
Quelle démarche CGT ?	13
C'est l'affaire de tous les syndiqués dans le syndicat	13
Le pouvoir d'agir des travailleurs	13
Pas de délégation de pouvoir	13
De la reconquête du travail...	14
Les principales revendications à gagner dans une négociation pour développer notre démarche syndicale	15
Pour aider	17
Bibliographie	18

ÉDITORIAL

Parler du travail semble aller de soi pour tout syndicaliste. Mais trop souvent, poussés par le contexte politique, social et économique, nous nous sommes focalisés sur l'emploi, ce qui comporte des limites. Il peut être contre-productif de centrer toutes nos actions sur la sauvegarde de l'emploi car cela nourrit une forte angoisse, potentiellement source de démobilisation des travailleurs. La CGT ne lâchera rien sur l'emploi mais mettra également l'accent sur le travail. Aborder concrètement le travail, sa réalisation, redonne la fierté du métier, de l'ouvrage accompli. Cette dynamique nourrit l'envie de revendiquer plus fortement des salaires plus élevés, la reconnaissance des qualifications et de l'expérience professionnelle, l'amélioration des conditions de travail...

Lorsque le salarié comprend qu'il possède seul la connaissance de la réalité du travail qu'il effectue et, qu'avec son syndicat, cette prise de conscience devient collective, le rapport entre travail et capital est nécessairement réévalué. En privant le salarié de cette connaissance (division du travail, stratégie de division des travailleurs, menace du chômage, mise en concurrence des travailleurs...), les détenteurs du capital ont durablement affaibli les travailleurs – qui s'autorisent trop peu à revendiquer. Le syndicat doit permettre ces discussions autour du travail et accompagner le passage vers une prise de conscience collective !

En espérant que ce guide vous y aidera,

Catherine Perret

POURQUOI À PARTIR DU TRAVAIL ?

QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL ?

Si nous n'y prenons pas garde, nous pourrions réduire le travail à sa simple enveloppe qu'est l'emploi.

L'emploi n'est en fait qu'une partie du travail que le capital a décidé de marchandiser.

Le travail est bien plus grand que ça et n'a pas attendu le capitalisme pour exister.

Si on se réfère à sa définition anthropologique, il est développé l'idée que contrairement aux animaux sociaux, les hommes ne se contentent pas de vivre en société, ils produisent de la société pour vivre. Et c'est le travail qui construit en partie cette société.

Depuis la nuit des temps, l'être humain a travaillé dans une démarche de survie... et dans une perspective de faire reculer le risque : celui de famine, avec son passage de la chasse et la cueillette à l'agriculture et l'élevage, puis la construction des cités, des fortifications, pour se protéger des agresseurs.

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

Rien ne fonctionnerait, pas de trains, 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 travailleurs 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 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, d'opposition des travailleurs 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. 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, ce « régime autoritaire » dans le travail, est maintenue.

CONTRE LA FATALITÉ

Aucun travailleur 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, son savoir-faire et ses valeurs. **Il y a donc une capacité d'émancipation chez chaque travailleur.**

Pour réaliser un travail de qualité, nous n'acceptons pas de faire exactement ce que l'on nous dit de faire. En effet, travailler c'est faire autrement que de se conformer à la pres-

cription, c'est combattre la norme ! Construire un sens à son travail c'est refuser la fatalité, c'est désobéir.

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

L'émancipation des travailleurs est à gagner en toutes circonstances, progressivement et simultanément à l'émancipation du travail vis-à-vis du capital. L'expérience a démontré que cette émancipation du travail, à elle seule, n'est pas suffisante pour une émancipation des travailleurs.

POUR CRÉER DU COLLECTIF

Nous ne faisons jamais un travail uniquement pour soi, le travail a toujours une dimension collective. Notre travail, quel qu'il soit, est toujours destiné à quelqu'un, aux autres, au monde.

Pour faire du bon travail, les travailleurs 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 les pauses, les temps de repas, les temps de la machine à café... Le droit d'expression contenu dans la loi doit être revisité afin de permettre aussi de gagner des moments de débat entre travailleurs.

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

UN PLUS AVEC LES JEUNES

Les jeunes qui rentrent au travail veulent réussir leur vie, la mordre à pleine dent. 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.

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.

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

UN SYNDICALISME DE TOUS LES TRAVAILLEURS

Aborder les travailleurs par ce qu'ils font permet de construire une CGT où tout le monde à sa place : jeunes, personnes âgées, femmes, hommes, travailleurs migrants ou non, travailleurs avec ou sans emploi, salariés ou autre forme de dépendance financière, travailleurs « stables » ou précaires, cadres ou ouvriers...

Au premier abord, la différence de statut ou de place apparente dans la société peut diviser ces travailleurs. La convergence d'intérêts de ces derniers ne peut se développer qu'à partir de leur travail, du sens qu'ils y mettent, et du monde qu'ils souhaitent construire.

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.

En revanche, le mal-travail a un coût. La CGT l'a évalué à 4 points du PIB par an (soit 80 milliards, à comparer aux 15 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.).

DANS NOTRE CAMPAGNE DES 32 HEURES

Nous ne revendiquons pas la réduction du temps de travail pour essayer de s'épanouir en vacances et continuer de souffrir au travail. Nous voulons que les travailleurs s'émancipent, s'épanouissent, soient citoyens au travail.

C'est pour cela qu'il faut réduire le temps de travail. Pour travailler mieux, pour prendre le temps de penser, de débattre de son travail.

Travailler mieux et travailler tous: les réductions du temps de travail doivent créer de l'emploi de qualité pour une plus grande efficacité de l'entreprise.

Réduire le temps de travail, c'est mettre en débat avec tous les travailleurs une autre organisation du travail permettant de lui donner du sens, de s'y épanouir et gagner en efficacité.

Plus que jamais, la réduction du temps de travail pour travailler moins, travailler mieux et travailler toutes et tous est indispensable.

COMMENT FAIRE ?

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

Trop souvent, les travailleurs 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 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, 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 travailleurs 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.

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

PLUSIEURS ENTRÉES POUR CONTESTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Différents indicateurs peuvent aider le syndicat dans sa rencontre avec les travailleurs.

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 doit se servir de ces indicateurs pour poser les enjeux de l'organisation du travail.

Il doit le construire avec les travailleurs qui sont les experts du travail.

NE PAS OCCULTER NOTRE RÉALITÉ MILITANTE

Nous sommes – dans la grande majorité des cas – perçus comme des récepteurs de plaintes. Nous avons beau le déplorer, c'est un fait.

Il nous faut absolument sortir de ce rôle. Le syndicalisme que nous défendons est un syndicalisme où le travailleur est acteur de la lutte. Il ne suffit donc pas de le convaincre. Il faut lui donner les moyens d'agir et de s'impliquer.

C'est ce qui nous différencie des autres grandes organisations, c'est dans nos gènes.

QUELLE DÉMARCHÉ 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 de nos élus et mandatés, leurs 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.

Il faut donc construire cette démarche revendicative par un débat régulier avec nos syndiqués, les impliquer.

LE POUVOIR D'AGIR DES TRAVAILLEURS

Si, comme nous l'avons évoqué, les travailleurs 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 appuyions dessus. Cela veut dire que, pas à pas, nous allons construire avec eux les revendications pour changer le travail et construire le rapport de force jusqu'à la négociation, et nous en évaluerons le résultat avec eux.

PAS DE DÉLÉGATION DE POUVOIR

En permettant que s'opère individuellement et collectivement la prise de conscience du pouvoir d'agir des travailleurs, en aidant les travailleurs à faire le lien entre les problèmes dans le travail et les choix sociaux et économiques de l'entreprise, nous changeons profondément le rapport de force.

Le travailleur qui a pris conscience du fait qu'il détient avec ses collègues le savoir sur les processus de fabrication réellement appliqués (qui diffèrent toujours de ceux qui sont édictés) permet de totalement

modifier le rapport entre le capital et le travail. Il y a une dimension collective dans ce processus, car c'est uniquement en reconstituant « la chaîne de production » qu'il est possible de vérifier que les travailleurs détiennent ce pouvoir grâce à leurs savoirs et savoir-faire.

Cette prise de conscience va restituer la fierté du travail accompli, mais aussi permettra de réévaluer le rapport du travail au capital. En privant le salarié de cette connaissance (division du travail, stratégie de division des travailleurs, menace du chômage, mise en concurrence des travailleurs...), les détenteurs du capital ont durablement affaibli les travailleurs qui s'autorisent peu à revendiquer. Il s'agit de construire un syndicalisme plus passeur de parole que porte-parole car les experts du travail, ce sont les travailleurs. Porter dans des réunions, des instances représentatives du personnel ou des négociations le réel du travail déstabilise les employeurs qui, bien souvent, ne le connaissent pas.

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 (NST)

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 de rester sur la réparation et développer la prévention, l'éducation et 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.

Ce statut propose un socle de droits (emploi, retraite, maladie, formation, qualification, etc.) attaché à la personne et transférable d'une entreprise à l'autre. Avec le NST, nous proposons de « détendre » le lien de subordination.

LES PRINCIPALES REVENDICATIONS À GAGNER DANS UNE NÉGOCIATION POUR DÉVELOPPER NOTRE DÉMARCHE SYNDICALE :

- obtenir 3 à 5 heures par trimestre pour que les travailleurs d'un service, d'un atelier puissent se réunir pour parler de leur travail (sans la hiérarchie) puis avec les représentants des travailleurs s'ils le souhaitent ;
- 3 à 5 heures supplémentaires par trimestre pour une réunion de ces mêmes travailleurs avec la hiérarchie N+1 et obligatoirement un élu ou mandaté. 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 ;
- demander le droit à la déconnexion ;
- obtenir le maximum de moyens en proximité du travail, pour pouvoir le discuter avec ceux et celles qui le font ;
- 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'aux plus hauts niveaux ;

- obtenir des droits et des moyens pour échanger sur l'objet de travail, au-delà des statuts des travailleurs (CDI, CDD, intérimaire, fonctionnaire, indépendant, etc.). **C'est dans cet échange que se développe un débat sur la qualité du travail. Cela met en lumière le pouvoir d'agir. La vertu ici est de passer d'un pouvoir d'agir individuel à un pouvoir d'agir collectif. Ce sont les premières bases de la construction de solidarités ;**
- obtenir un droit de pouvoir contester individuellement et collectivement l'organisation du travail – des situations où par exemple la prescription est en incohérence avec la finalité (exemple des Ehpad) ;
- obtenir le droit d'être consulté sur les choix stratégiques de l'entreprise, du groupe et de la branche.

POUR AIDER

- Il existe une formation confédérale :

« LE TRAVAIL AU CŒUR DE NOTRE DÉMARCHE REVENDICATIVE »

ANIMÉE PAR : Tony FRAQUELLI
travail-sante@cgt.fr

Cette formation se déroule sur cinq jours au centre de formation Benoît-Frachon à Courcelle (91- Essonne) avec deux jours de retour sur expérience.

Elle est déployée dans plusieurs territoires et fédérations.

- Le collectif confédéral Travail-Santé est disponible pour faire des journées d'étude pour les syndicats, des formations-actions, des accompagnements, pour la mise en place de dispositifs.
- Contact : espace.revendicatif@cgt.fr
- Des sites Web peuvent vous aider :
www.cgt.fr
www.librairie-nvo.com
www.emergences.fr
www.inrs.fr
www.risquesprofessionnels.ameli.fr

BIBLIOGRAPHIE

- À lire et à relire, **Le Peuple** n° 1718 – mai 2014.
- **Libérer le Travail. pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer.**
Thomas Coutrot, éditions Syllepses, 2018.
- **Pourquoi travaillons-nous ?**
Yves Bongiorno, Jean-Christophe Le Duigou, Nasser Mansouri-Guilani, Jean-François Naton, Catherine Nédélec, éd. de l'Atelier/VO éditions, 2013.
- **La Cité du travail. La gauche et la crise du fordisme**
Bruno Trentin, Fayard, 2012.
- **Redécouvrir l'expérience ouvrière. Vers une autre psychologie du travail ?**
Ivar Oddone. Paris, Éditions Sociales, 1981.
- **Le Travail démocratique**
Alexis Cukier. PUF, Collection Actuel Marx
Confrontations. Paris, 2018.
- « **Brefs propos sur l'organisation du travail** », in
Corinne Sachs-Durand et a. (dir.), Les Mélanges Nikitas
Aliprantis, PUS, 2014.
- **Vulnérabilités au travail. Naissance et actualité de la psychopathologie du travail**, de Claude Veil,
éd. Érès 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 Laille, de Jacques Duraffourg, François Daniellou et Alain Kerguelen, Anact 2007.
- ***Les risques du travail, pour ne pas perdre sa vie à la gagner***, d'Annie Thébaud-Mony, Philippe Davezies, Laurent Vogel et Serge Volkoff, éd. La Découverte.
- ***Syndicalisme et Santé au Travail***, sous la direction de Lucie Goussard et Guillaume Tiffon, Éditions du croquant, 2017.

