

J'ai mal à mon travail...
J'me bouge !



Novembre Décembre 2016



Sommaire

CGT FercSup Jussieu : lettre aux personnels pour le suivi **amiante**

Problème au lycée : **réponses** institutionnelles, **syndicales**

L'inspection du travail répond au **Droit d'alerte** au CHSCT académique de Maine et Loire

INP Toulouse : **télétravail et handicap**, un protocole contestable et contesté

Formations Prévention Educ/MGEN : des militants alertent

La CGT SNCA porte la question du **Travail** sur son blog

Déclaration de la CGT Educ 76 en **CHSCT**

Publication du décret relatif à la **formation des mandatés** des organisations syndicales aux CHSCT

Formation Travail Santé Cgt Educ Créteil

CGT CRB : **un site dédié à la santé au travail**

La CGT Paris 8 zoome sur le **CHSCT**

La CGT FercSup Lille gagne **l'expertise** avant la fusion

Travail et littérature : changer le monde tel qu'il va



CGT Ferc Sup Jussieu : lettre aux personnels sur le suivi amiante

La direction de l'université est mal placée pour donner des leçons. La direction de l'UPMC a envoyé à tous les personnels un courrier sur le suivi amiante.

Dans son empressement à vanter son "respect de la réglementation", la Direction générale des services commet de coupables approximations qui, comme par hasard, font l'impasse sur quelques tristes réalités.

Premier temps, en 2010, la direction de l'université décide **l'abandon de la surveillance médicale** pratiquée sur le campus jusqu'à cette date. Les torts créés par ce grave manquement aux obligations incombant à l'employeur sont irrémédiables : défaut de prise en charge des malades, défaut d'information des personnels exposés, perte de contact lors des départs du campus et accumulation d'un retard gigantesque dans le suivi de la population en activité. La direction de l'université d'alors en porte l'entière responsabilité. Deuxième temps, l'absence de surveillance sur Jussieu s'avère intenable alors qu'au même moment le suivi professionnel post-exposition à l'amiante s'impose partout en France. Les recommandations de la HAS (haute autorité de santé) sont finalisées en avril 2010 (et non en 2011 comme l'indique la DGS). Elles découlent directement d'une "conférence de consensus" réunie en 1999. La méthodologie préconisée donc est bien connue. Elle est même réclamée de longue date pour Jussieu par les représentants du personnel et comporte notamment le remplacement de la radiographie pulmonaire par un usage adapté du scanner thoracique. Précisément ce que à quoi la direction de l'université s'est opposée... en 2010 ! Dans ce contexte, avec une grande inertie et à petite vitesse, démarre fin 2013 à Créteil un dispositif de suivi ciblant en priorité les personnels ayant cessé leur activité. Il faut bien comprendre que les "plus de 1200 agents qui ont été destinataires de leur droit au suivi amiante", s'ils ont reçu une information sur la possibilité d'un suivi, sont très peu à en avoir bénéficié : 15 consultations et 5 scanners pour l'année 2013 selon le Service de médecine de prévention. Viennent ensuite 86 consultations en 2014, puis le nombre retombe à 47 pour 2015. Le nombre de scanners pratiqués n'est plus connu en 2014 et 2015, mais 104 personnes sont classées en "exposition intermédiaire" et 6 en "exposition forte". Au regard des milliers de personnes concernées, il est donc bien présomptueux d'affirmer que 145 consultations (dont une partie concerne les retraités), suffisent au respect de la réglementation. **La faiblesse du rythme actuel reste très loin du suivi qu'exige l'exposition massive subie par les personnels sur Jussieu ou sur les autres sites de l'université.**

Un mot enfin sur la contorsion sémantique permettant de prétendre qu'une attestation est remise de plein droit aux agents ayant été exposés" alors que **seule une petite proportion des personnels quittant l'université en bénéficie automatiquement et que d'autres ont le plus grand mal à l'obtenir.** Du reste, faute de continuité dans le suivi, l'université est très loin de pouvoir s'appuyer sur la moindre liste des personnels exposés, que ceux-ci soient en activité ou sur le départ. En témoigne le nombre d'attestations d'exposition à l'amiante délivrées chaque année

Incidents au lycée, réponses institutionnelles, syndicales...

Dans une même semaine (du 2 au 12 novembre), le LP Jean Rostand de Nevers, qui affiche 94 % de réussite aux examens de la session 2016, a été confronté à des événements de natures diverses il est vrai : tentative d'effraction (bris de glace), absence de chauffage dans le bâtiment recevant les classes, incendie criminel enfin touchant une partie des locaux.

A la veille des vacances de la Toussaint les représentants syndicaux des personnels enseignants avaient alerté le proviseur de l'absence de chauffage dans les salles de classe, pointant que cet état de fait ne permettait pas aux élèves de travailler dans des conditions normales. Le chef d'établissement semble dès lors s'être engagé à fermer le lycée au retour des congés si la situation devait perdurer. Last but not least, le jeudi 3 novembre le thermomètre n'affichait que 12° dans les salles de classe. L'intersyndicale réunissait les collègues de l'établissement dès 8 heures 45. La plupart d'entre eux se réfugiait un peu naïvement derrière l'engagement passé du proviseur.

Or comment imaginer que face à sa hiérarchie un chef d'établissement puisse décider seul et annoncer la fermeture de son établissement ! C'est pourquoi la **section Cgt a proposé aux personnels d'utiliser le droit de retrait, les conditions de travail se révélant inacceptables**. Fort d'un vote quasi unanime des collègues, une délégation était sur le champ reçue par le proviseur alors en relation avec la région. Sans entrer dans les détails retenons que le proviseur n'avait pas les moyens de fermer l'établissement de sa propre initiative, qu'il se satisfaisait de l'exercice par les enseignants du droit de retrait jusqu'au lundi suivant et qu'il soutenait la démarche. Un soutien réel puisque la délégation était témoin des échanges téléphoniques et en face à face du chef d'établissement avec la région, l'inspecteur d'académie. La presse locale était, bien entendu, informée et un article parut le lendemain. Le lundi suivant tout rentrait dans l'ordre, les cours reprenaient normalement.

Du droit de retrait : il a semblé nécessaire à l'intersyndicale de formaliser ce droit de retrait par écrit. Mais très vite des questions sont venues: qu'est-ce que le droit de retrait, quand et comment l'utiliser, comment le formaliser, collectivement ou individuellement ? A toutes ces questions les réponses fournies par les organisations syndicales ne sont pas satisfaisantes – le droit de retrait ne peut s'exercer qu'en cas de danger imminent - elles sont de plus difficiles à trouver même pour un ancien responsable syndicale qui a perdu quelques réflexes pour mener une recherche sur internet.

Mais peu importe, la démarche intersyndicale, l'affirmation que nos conditions de travail étaient inacceptables ont suffi à faire partager cette notion de droit de retrait. Cette dernière a permis de nommer une proposition d'action collective qui a été partagée par les personnels. Dès lors une simple déclaration écrite signée par les représentants des personnels permettait de formaliser cette action.

Coup de théâtre, dans la nuit du vendredi 11 novembre un incendie criminel se déclare dans le bâtiment 1 du lycée. *Les enquêteurs de la brigade de sûreté urbaine du commissariat de police ont découvert un carreau cassé qui aurait permis à ou aux incendiaires de s'introduire dans le bâtiment.* (Journal du Centre). Sans doute le carreau cassé pendant les vacances de la

Toussaint et pas encore réparé à la date de l'incendie !

Les cours du lundi sont bien évidemment supprimés, les familles des élèves prévenues par voie de presse et message informatique. Un emploi du temps provisoire est établi, les cours seront accueillis dans les locaux des établissements voisins (il s'agit d'une cité scolaire). Une commission de sécurité inspecte les lieux, ce même jour, pour déterminer si la partie du bâtiment préservée des flammes et fumées peut accueillir sans risques les élèves.

Discours officiels et ... cachoteries : (j'aurais pu écrire « on nous prend pour des c...»)

Lundi après-midi, réunion des personnels en présence du chef d'établissement et de ses adjoints, de l'inspecteur d'académie. Objectif, forcément partagé, la continuité des missions de service public, l'accueil des élèves dans des conditions transitoires. Quelle que soit la gravité des événements, une cellule psychologique semble nécessaire aujourd'hui. Si besoin est, on fera appel aux copsys (il fallait y penser!), de fait une collègue dont le bureau a brûlé, est en arrêt pour 15 jours.

Peu d'informations sont données sur les dégâts, une partie de la structure est touchée semble-t-il, mais les discours se veulent rassurant, dans une semaine nous réintégrerons le bâtiment.

Pour l'heure il n'est pas question de s'interroger sur le public reçu, les démarches pédagogiques mises en œuvre face à des élèves pour une grande partie difficiles à gérer.

De toute manière un CA extraordinaire se tiendra le lendemain en présence de la rectrice, de l'inspecteur d'académie, du vice-président de la région. Le propos sera peu différent de celui de la veille, certains insistent sur la sécurité dans l'ensemble de la cité scolaire, d'autres sur l'accompagnement psychologique des élèves, des personnels. L'administration, la région réaffirment que tout ira très vite. On nous affirme que divers scénarii existent mais personne ne voudra les exposer malgré mon insistance. Mais peut-être n'ont-ils pas apprécié ma remarque sur l'état d'urgence à destination des politiques.

En off, la rectrice me dira qu'en matière de pyromanie il est difficile de déterminer les raisons du passage à l'acte : vengeance ou pétage de plomb (sic). Raison de plus pour s'interroger sur la manière de travailler en classe avec ces élèves lui ai-je rétorqué.

Une semaine est passée, les locaux ne seront pas réintégrés mardi prochain, manifestement il n'y a pas d'autres scénarii que de poursuivre avec 11 salles de cours non équipées pour 19 divisions, sachant qu'une partie des élèves de l'établissement sont en stage.

Tiens, j'ai appris un peu par hasard dans le courant de la semaine que **les trappes d'évacuation des fumées n'avaient pas fonctionné pendant l'incendie !**



ANA VON REBEUR

L'inspection du travail répond sur le Droit d'alerte du CHSCT en Maine et Loire

(A l'administration) Monsieur,

.... Je viens d'être saisi par le secrétaire et un membre du CHSCTD 49 qui ont exercé un droit d'alerte en date du 18 octobre 2016 concernant la situation d'un personnel qui est en arrêt maladie suite à l'annonce d'un retrait de ses missions constitutif selon eux, d'un danger grave et imminent susceptible d'altérer la santé physique et mentale d'un salarié.

L'exercice de ce droit de retrait est exercé en application de l'article 5.7 du décret 82-453 qui stipule :

« Le représentant du personnel au Comité d'Hygiène, de sécurité et des Conditions de Travail qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement le chef de service ou son représentant, selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article 5-5 et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-8.

Le chef de service procède immédiatement à une enquête avec le représentant du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il informe le comité des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt de travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister ».

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre.

A défaut d'accord entre l'autorité administrative et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi. »

La procédure du droit d'alerte exige l'organisation d'une enquête immédiate avec le ou les représentants du personnel qui ont signalé le danger et la prise de dispositions pour y remédier.

Face à l'exercice d'un droit d'alerte, **il n'appartient pas à l'employeur de juger du retrait ou pas du droit d'alerte** (*souligné par nous*).

Dès qu'il est alerté, **l'employeur a deux obligations** : procéder à une enquête immédiate avec le représentant du personnel et prendre les mesures qui s'imposent.

L'employeur ne peut se dégager de cette obligation en se fiant à une première impression sur la gravité ou pas de la situation. Il doit procéder à une enquête au sens strict du terme, avec les examens techniques qui s'imposent et l'interrogation du personnel concerné.

Il ne peut pas non plus retarder cette enquête au motif qu'il n'y a pas d'urgence : ce serait préjuger des résultats de l'enquête elle-même.

L'employeur qui ne mène pas d'enquête, ou qui la mène dans des conditions irrégulières, commet **une entrave aux missions des personnels** du comité d'hygiène, de sécurité.

En conséquence, veuillez me faire connaître les suites données à l'exercice du droit d'alerte et me décrire les mesures que vous mettez en place....

INP Toulouse : un protocole individuel de mise en place du télétravail pour des personnels en situation de handicap

Ce protocole est inspiré par des protocoles d'autres universités ; les tâches correspondent à la fiche de poste, accord signé pour un an reconductible par tacite reconduction, pour une période probatoire de 3 mois.

Ce qu'en pense la CGT?

Quels exemples de quelles autres universités? Le protocole est présenté comme « individuel » et pourtant il « concerne des agents en situation de handicap ».

La CGT s'interroge sur cette ambiguïté. En effet, si le protocole ne correspond pas à un cas particulier il ne peut donc pas « fixer » les choses à 2 jours mais doit être élaboré au cas par cas. S'il est général pourquoi alors mentionner uniquement les agents en situation de handicap?

Les syndicats demandent une **réflexion large sur le télétravail** et soulignent que **le document doit passer au CHSCT** avant le CT. Ce qu'admet la direction.



Formations prévention MGEN : des militants alertent

Chère MGEN des Pays de la Loire, et plus particulièrement de la Vendée,

J'ai bien reçu le premier numéro du magazine des adhérents MGEN de la Région des Pays de la Loire- Edition Vendée (<http://tootiaffichage.fr/MGEN-Sept2016-PdL85-N-1.html>), et je tiens à vous confier mon étonnement à la lecture de la page 4 de cette édition : vous y célébrez les réseaux Prévention Aide et Suivi, réseaux PAS, « créés en accord avec l'Education Nationale », qui « développent des actions pour prévenir les risques professionnels et promouvoir la santé au travail ». Vous y dressez le portrait d'une psychologue du travail, qui intervient en Vendée...

Ma mutuelle, avec l'argent des travailleurs que sont les agents-es de l'Education Nationale, salarie donc au profit de mon employeur, un professionnel de la santé au travail, crée un réseau de santé au travail que mon employeur renonce à mettre en place lui-même ?

Le décret 82-453 et le code du travail (dont nous dépendons aussi en tant qu'agents de la fonction publique), font de notre employeur **le responsable unique de notre santé au travail** (voir les articles L. 230-2, 4121-1 du Code du travail, l'article 2.1 du décret précité, ...) : celui-ci se doit de prévenir et promouvoir la santé et travail.

L'employeur est le seul responsable de la santé (prévention, formation,...) au travail, pas l'agent lui-même, pas sa mutuelle...

Dans le cadre du décret, le Rectorat, la Direction académique de la Vendée (par exemple), doivent mettre en place un service de prévention à la hauteur des enjeux, composé de médecins de prévention, d'infirmières, de psychologues du travail, etc.

Or, quelle est la réalité de la situation, ne serait-ce que pour l'élément central de la prévention que peut être le médecin « du travail » ?

Pour la Vendée : 0,40 emploi temps plein pour 10 000 agents. Bref, à peine la moitié d'un poste...

Pas de psychologue du travail, évidemment... Et c'est le même tableau, voire pire, dans le reste de la France (65 emplois temps plein pour plus d'un million d'agent-es).

Selon les modalités de calcul présentes dans l'article 12, il devrait y avoir au moins 15 médecins de prévention dans le département de Vendée afin d'assurer :

1. La visite quinquennale obligatoire pour tous les agent-es, ce qui n'est pas le cas, puisqu'il m'a fallu, par exemple, en venir au contentieux, et trois longues années de procédure pour obtenir ce droit au bout de 25 années de service, puisque **passer cette visite médicale de prévention relève du l'exception miraculeuse...** Combien de burn-out pourrions-nous éviter

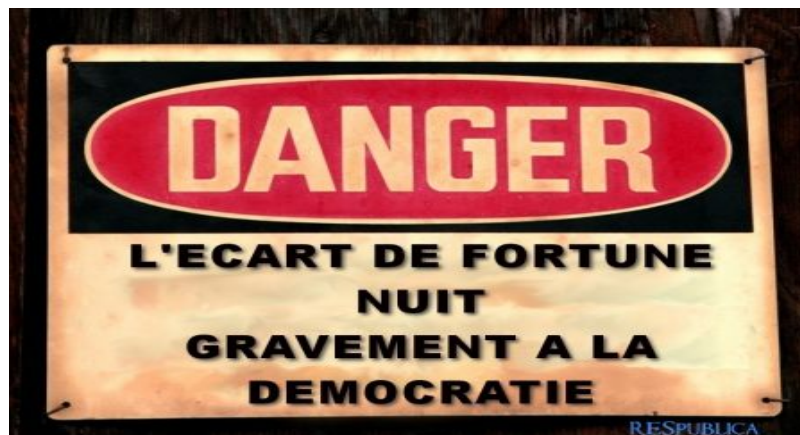
si ce travail de suivi médical était opéré ? Combien de souffrances au travail pourrions-nous repérer, traiter, si notre employeur respectait la législation qu'il a lui-même établie ?

2. Le suivi des agents souffrant de pathologies nécessitant des préconisations (allègements, adaptations de postes) : savez-vous d'ailleurs, chère mutuelle, que notre employeur départemental ne respecte pas, bien souvent, les préconisations du médecin de prévention ?

3. La visite des locaux prévue par le même décret précité par le service de prévention, en compagnie notamment des représentant-es des personnels en CHSCT (action prévue par le même décret).

Je ne me souviens pas d'avoir vu dans la prose de ma mutuelle de tels rappels à la réalité, à celle du terrain... Je n'y vois que la promotion d'un réseau qui se veut le fruit d'une collaboration avec l'employeur, afin de suppléer à sa carence (juridiquement parlant, c'est le cas)...

La MGEN a-t-elle totalement oublié les valeurs qui la fondent ? N'est-elle pas issue, en grande partie, des valeurs syndicales de la sortie de la guerre, du rêve des « jours heureux » et de la sécurité sociale ? A quand un appui de ma mutuelle aux combats portés par les représentant-es des personnels en CHSCT, au lieu de seconder un employeur qui se défausse de toutes ses responsabilités ? Quand relaierez-vous la souffrance des agent-es, née de l'absence de politique de prévention ?



La CGT SNCA porte la question du Travail sur son blog

Alors que les salariés sont les producteurs de richesses, les exigences de rentabilité immédiate conduisent à considérer l'humain comme du matériel, comme une variable d'ajustement des coûts. Alors que les salariés sont par nature source de créativité, d'initiatives, nombre d'entre eux ont la boule au ventre en allant travailler.

Il faut revoir les organisations de travail menées sous les contraintes de planning et de coûts car elles sont des facteurs de risques psychosociaux.

Elles empêchent un travail de qualité et génèrent ainsi de la malfaçon.

Ne plus souffrir au travail, c'est sortir de l'individualisme, c'est s'organiser collectivement pour mieux se défendre c'est donc se syndiquer à la CGT, c'est se battre ensemble dans le travail et dans la société !

RECONSTRUIRE DU COLLECTIF,

C'est avoir les moyens de mettre en pratique et de développer les savoir-faire, c'est avoir des conditions de travail qui respectent les salariés et préservent leur santé morale et physique.

AUGMENTER LES SALAIRES

Les salaires sont trop bas. Les salaires doivent être augmentés afin d'assurer une existence normale et digne à tous et afin de reconnaître les qualifications, l'expérience et l'égalité salariale femmes-hommes.

PORTER LA SEMAINE DE TRAVAIL À 32 H

Les gains de productivité sont essentiellement captés par les détenteurs de capitaux, particulièrement les capitaux financiers. Ils doivent profiter à l'ensemble de la collectivité pour créer des emplois. Il faut travailler toutes et tous, travailler mieux, travailler moins !

AUGMENTER LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET OBTENIR DES DROITS NOUVEAUX

C'est lutter contre la casse du code du travail et la criminalisation de l'action syndicale. C'est exiger un nouveau statut du travail salarié qui libérera les salariés du chantage à l'emploi.

DIVIDENDES VERSÉS AUX ACTIONNAIRES

EN 1985 : 5 %

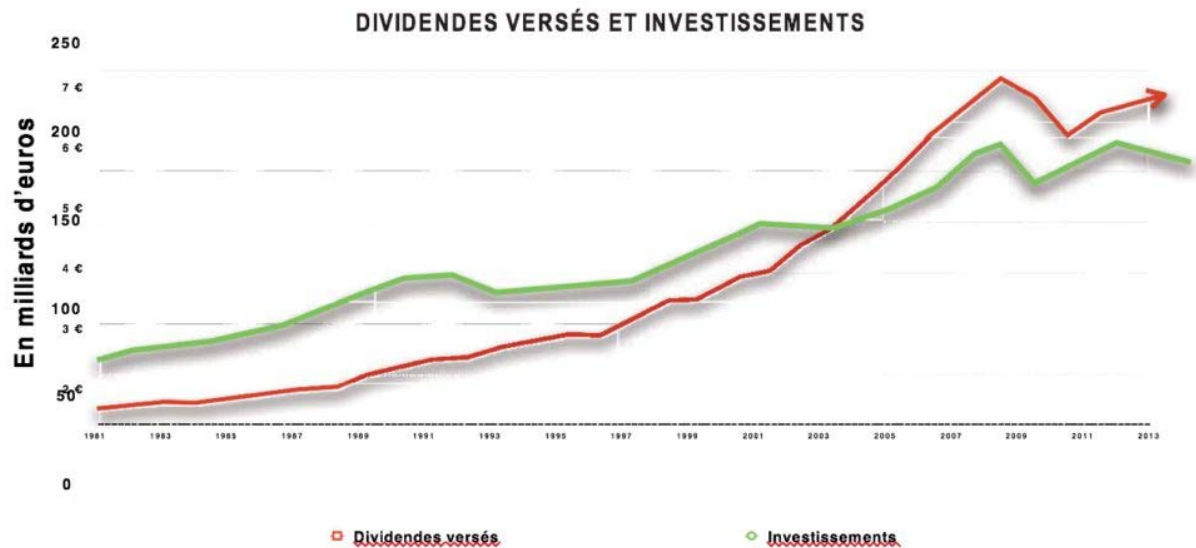
EN 2015 : 25 % de la valeur ajoutée dans l'industrie

PETIT RAPPEL

L'URGENCE D'UNE RECONQUÊTE INDUSTRIELLE

La réalité est que la France importe 60 % des produits industriels en lien avec ses besoins. L'insuffisance des capacités de production et le faible niveau d'emplois qualifiés viennent de cette stratégie patronale, soutenue par la puissance publique, consistant à délocaliser la production et à donner la priorité aux placements financiers.

L'INDUSTRIE EST AU SERVICE DE LA FINANCE ALORS QUE CELA DEVRAIT ÊTRE L'INVERSE.



Après Pechiney, Arcelor, la France brade aux investisseurs étrangers ses fleurons industriels comme Alstom, Lafarge, Renault, PSA, Alcatel, Areva... À chaque fois, ce sont des centres de décisions qui s'éloignent des salariés et des pouvoirs publics, un tissu industriel qui est mis à mal et une perte de maîtrise des technologies et savoir-faire.

Déclaration de la CGT Educ du 76 en CHSCT

Aujourd'hui s'ouvre la septième séance du CHSCTD depuis que la CGT Educ'action de Seine-Maritime y siège et une fois de plus, nous sommes au regret d'insister sur les **importants dysfonctionnements** de cette Instance Représentative des Personnels, **dont l'administration porte la responsabilité**. Le fonctionnement de cette instance donne en effet le sentiment désagréable et justifié que **l'administration méprise le rôle des représentants des personnels** au CHSCT. A l'heure où les fonctionnaires sont sommés d'être exemplaires, où les principes de citoyenneté, de civisme, de respect de la loi sont mis en avant, où l'importance de l'éducation civique de nos élèves a conduit le ministère à mettre en place un nouvel enseignement qualifié de moral et civique, force est de constater que notre hiérarchie ne s'applique guère à elle-même ces principes en matière de santé des personnels. Voici un recensement non exhaustif des manquements à la réglementation sur les CHSCT.

Contrairement à ce que stipule l'article 5-7 du décret n°82-453, **aucune enquête réglementaire paritaire n'a jamais eu lieu en cas d'alerte** pour Danger Grave et Imminent, malgré les neuf droits d'alerte déposés par la CGT depuis avril 2015.

Contrairement à ce que stipule l'article 53 du décret n°82-453, **aucune enquête réglementaire paritaire n'a jamais été diligentée en cas d'accident de service** ou de maladie professionnelle. Qui plus est, l'administration contourne le CHSCTD et ses prérogatives en procédant à des enquêtes- maison sur lesquelles elle garde la main, excluant la participation pourtant réglementaire des membres du CHSCT et empêchant la publication des conclusions des enquêtes.

Contrairement à ce que stipule l'article 68 du décret n°82-453, **le CHSCT fonctionne sans règlement intérieur valide**. Un règlement intérieur type a certes été présenté avec retard en novembre 2015 mais sans avoir été ni discuté, ni amendé, ni soumis à l'approbation du CHSCT.

Contrairement à ce que stipule l'article 74 du décret n°82-453, les **documents étudiés en séance du CHSCT ne sont jamais transmis 15 jours à l'avance**. Plusieurs fois, les membres du CHSCT ont même découvert les documents le jour même, en début de séance.

Contrairement à ce que stipule l'article 70 du décret n°82-453, l'ordre du jour du CHSCT comporte systématiquement des refus de la part de la hiérarchie. Il en est ainsi aujourd'hui pour l'examen des situations de travail dégradées. Des situations embarrassantes pour l'administration sont ainsi évacuées des discussions : on n'en parle pas, donc il n'y a pas de problème.

Contrairement à ce que stipulent les articles 69 et 70 du décret n°82-453, les accidents de service ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves sont rarement, voire pas du tout, abordés en séance.

Contrairement à ce que stipule l'article 70 du décret n°82-453, **l'administration refuse la venue d'experts ou de personnels qualifiés à la demande de titulaires du CHSCT**. A deux reprises, la CGT a été censurée pour avoir voulu apporter un éclairage sur les enquêtes réglementaires du CHSCT en cas d'alerte DGI et d'accident du travail en lien avec des risques psycho- sociaux.

Contrairement à ce que stipulent les articles 72 et 77 du décret n°82-453, **les avis votés en CHSCT ne sont quasiment jamais suivis d'effet**. Certains ne reçoivent même pas de réponse comme l'avis du 18 juin 2015 demandant un diagnostic de l'ARACT (Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail) sur le transfert des formations

qualifiantes en Lycée Professionnel.

Contrairement à ce que stipule l'article 63 du décret n°82-453, le **CHSCTD n'a jamais examiné depuis 2015 le rapport annuel établi par le médecin de prévention** en application de l'article 28.

Contrairement à ce que stipule l'article 61 du décret n°82-453, **aucun rapport ni programme annuels de prévention n'ont été présentés au CHSCT.**

Contrairement à ce que stipule l'article 60 du décret n°82-453, **l'administration ne communique jamais au CHSCTD le contenu de ce qui est consigné dans les registres de santé et de sécurité** au travail prévus à l'article 3-2. Bien souvent, ces registres n'existent même pas dans les établissements scolaires comme l'a montré la séance du 9 juin 2016.

Contrairement à ce que stipule l'article 69 du décret n°82-453, la demande écrite d'un CHSCT extraordinaire envoyée le 22 juillet 2016 par les membres CGT et FSU n'a obtenu aucune réponse de l'administration et ne s'est, par conséquent, pas tenu.

Comme nous pouvons le constater, la liste est donc fort longue des manquements à la réglementation des CHSCT. Il ne peut en être indéfiniment ainsi. Le CHSCTD de Seine-Maritime serait-il une zone de non-droit ?

Madame la présidente du CHSCT Départemental, au nom du respect des droits des travailleurs de l'éducation de Seine-Maritime, **la CGT vous demande d'appliquer enfin la réglementation.** Il est de votre devoir de permettre à cette instance de protéger les conditions de travail des personnels de l'éducation nationale et il est dans l'intérêt de tous de la voir fonctionner dans les règles afin qu'enfin, en Seine-Maritime, les droits des personnels soient respectés. **L'exemplarité doit s'appliquer à tous.**



Publication du décret relatif à la formation des mandatés des organisations syndicales aux CHSCT

Le décret n° 2016-1403 du 18 octobre 2016 relatif à la **formation des membres représentants du personnel des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail**, publié au Journal officiel n° 245 du 20 octobre 2016, modifie les dispositions de l'article 8 du **décret n°82-453 du 28 mai 1982** relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

Article 8 - Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, dans les instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail régis par le titre IV du présent décret **bénéficient d'une formation d'une durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat. Elle est renouvelée à chaque mandat.**

Cette formation est inscrite, de plein droit, au plan de formation de l'administration dans les conditions prévues au chapitre II du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat.

Le contenu de cette formation répond à l'objet défini aux articles R. 4614-21 et R. 4614-23 du code du travail.

Cette formation est dispensée soit par un organisme figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région en application de l'article R. 2325-8 du code du travail, soit par un des organismes figurant sur la liste arrêtée en application de l'article 1er du décret n° 84-474 du 15 juin 1984 relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale, soit par l'administration ou l'établissement concerné, ou un organisme public de formation.

L'employeur prend en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formation dans les conditions prévues par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

Pour deux des cinq jours de formation, le représentant du personnel bénéficie du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail prévu au 7° bis de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat dans les conditions prévues à l'article 8-1 du présent décret.

Article 8-1 -Le congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail prévu au 7° bis de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 précitée ne peut être accordé que pour suivre une formation prévue à l'article précédent et dans les conditions qu'il prévoit, sous réserve des dispositions du présent article.

L'agent choisit la formation et, parmi les organismes mentionnés au quatrième alinéa de l'article 8, **l'organisme de formation qui l'assure.**

Il adresse sa demande de congé par écrit à son autorité hiérarchique ou, le cas échéant, à son autorité de gestion au moins un mois avant le début de la formation. La demande précise la date à laquelle l'agent souhaite prendre son congé ainsi que le descriptif et le coût de la formation, le nom et l'adresse de l'organisme de formation choisis par l'agent.

Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé que si les nécessités du service s'y opposent. Les décisions qui rejettent des demandes de congé de fonctionnaires doivent être communiquées avec leurs motifs à la commission administrative paritaire, dans les conditions prévues aux articles 25 et 34 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires, au cours de la réunion qui suit l'intervention de ces décisions.

L'autorité saisie est tenue de répondre à la demande de l'agent au plus tard le quinzième jour qui précède le début de la formation sollicitée.

Les dépenses afférentes à la formation suivie pendant le congé sont prises en charge par l'administration ou l'établissement concerné dans les conditions prévues à l'article R. 4614-34 du code du travail.

A son retour de congé, l'agent remet à l'autorité dont il relève une attestation délivrée par l'organisme de formation constatant son assiduité. En cas d'absence sans motif valable, l'agent est tenu de rembourser à l'administration ou à l'établissement concerné les dépenses prises en charge en application de l'alinéa précédent.

Tous les mandatés CGT doivent réclamer leur formation

Les directions d'établissements ne peuvent plus se réfugier derrière l'absence de texte pour refuser ces formations comme elles l'ont fait dans quasiment tous les établissements depuis le début de ce mandat des CHSCT.

Tous les mandatés, titulaires et suppléants, peuvent et doivent bénéficier de ces deux jours de formation par l'organisme de formation de leur choix, c'est-à-dire par la CGT.

CGT Educ Créteil : Session de formation Santé au travail et conditions de travail

L'Education Nationale n'est pas un employeur modèle. Les troubles psychosociaux sont très présents et la souffrance au travail peut se traduire par différents troubles. Mais la souffrance au travail n'est pas une fatalité ; il faut la combattre et aider les collègues dans cette démarche. Les points abordés seront

- le travail et son impact sur la santé
- l'environnement et la souffrance au travail
- Que faire individuellement, mais également collectivement ?
- Le CHSCT, pour qui, pour quoi ?

CGT CRB : un site dédié à la santé au travail

Le comité régional Bretagne a créé un site interactif unique en Bretagne. Il est construit comme une plateforme de conseils sur différents sujets concernant la santé et le travail. Chaque syndiqué pourra y trouver les informations, repères, et poser toutes questions relatives à ces thèmes: www.cgt-bretagne-sante-travail.fr



La CGT Paris 8 zoome sur le CHSCT

La CGT insiste sur le problème des travaux dans un bâtiment. **Le manque patent de concertation avec les principaux intéressés**, la non prise en compte des demandes relatives aux locaux déposées par l'UFR Arts en mai 2016, l'absence totale d'information... La CGT s'étonne que le VP du Patrimoine, en partie responsable de cette panade soit reconduit sur cette charge.

La présidente explique qu'il lui a paru judicieux de garder le VP Patrimoine encore un an au regard de la situation actuelle (travaux commencés). Selon la Direction, son projet pour la réhabilitation du bât. A est beau et intéressant et elle le félicite d'avoir lui-même trouvé les 30 millions d'euros nécessaires à sa réalisation.

La CGT pense que ça n'est pas à une seule personne que doit revenir la charge de concevoir des projets immobiliers et/ou architecturaux pour l'université et qu'il faut avant tout se concerter avec les premiers intéressés (les usagers du bât. A par exemple !) **Un projet immobilier répond toujours à un projet de management ; c'est la transformation de l'organisation du travail** qui conduit à des déménagements, emménagements, modulations des espaces de travail. Les lieux qui résultent de ce processus devraient être au service des collectifs de travail et de leur renforcement, il est donc IMPERATIF de passer d'abord par un échange constructif avec les personnels usagers des lieux.

La CGT rappelle que l'organisation du travail, le poste de travail et l'environnement du travail sont tous trois relatifs au droit à la santé, qui est un droit fondamental, inaliénable et non négociable.

Occupation des locaux à disposition de l'UFR Arts

Suite à une remarque d'une représentante syndicale, le DGS a pris la parole pour faire cesser les rumeurs : oui l'UFR Arts occupe 100% des surfaces qui lui sont affectées, et ce sur tous les créneaux horaires, du lundi au samedi. Le DGS en a fait la vérification ainsi que les huissiers qui ont fait la tournée des locaux. Et même, l'UFR Arts utilise des locaux insalubres dans des conditions inacceptables.

La CGT enfonce le clou en expliquant que **certains des collègues donnent cours à 40 étudiants dans des salles de réunions prévues pour 15 personnes, aveugles et avec une seule porte**, et qu'il y a danger à ce que cela continue. De même, des cours théoriques sont dispensés dans des locaux inadaptés pour cela (studio, sans tables ni chaises).

Actualité des enseignants et enseignants-chercheurs

Dans le compte-rendu du CHSCT précédent le DGS expliquait : l'administration est un métier. On attend d'un service administratif un minimum de technicité, quelles que soient les orientations politiques. La problématique actuelle est de faire exercer ce métier et dans les meilleures conditions.

La CGT remercie le DGS de ces paroles. « Exercer son métier dans les meilleures conditions » ? **Il est temps de soulever en CHSCT les problèmes touchant au réel du travail** des enseignants et enseignants-chercheurs (E et EC). Les EC ont aussi un métier, celui

d'enseignant-chercheur et le tiret n'est pas un slash mais un **ET**, dont l'exercice commence vraiment à poser problème dans cette université (et ailleurs).

La CGT a commencé à relever les problèmes des collègues E et EC, problèmes dus aux conditions de travail (problèmes de salles, vétusté de certains matériels) ; mais une plainte récurrente est celle de **la multiplication des tâches administratives** via des systèmes informatiques qui sont en passe de les rendre fous... La moitié « recherche » de leur métier se trouve amputée et ils ne peuvent plus assurer correctement l'autre moitié, celle de l'enseignement. Quant aux charges qui pèsent sur leurs épaules, en voici parmi d'autres :

- problèmes récurrents dus au logiciel Apogée
- mise en place des LMD qui se succèdent sans répit
- lourdeur de la gestion des masters MEEF
- problème de la gestion du suivi des candidatures Campus France et Campus Art,
- problèmes dus à la migration de Zimbra pour lesquels les **EC ont été renvoyés dans leurs cordes sous prétexte qu'ils travaillaient avec leur ordinateur personnel (!!!)**,
- dans le même temps, injonctions à se former au paradis des MOOC et autres fausses solutions destinées à gérer la pénurie,
- informatisation ratée des plans de services,
- accélération de l'organisation de 2016-2017 (dossiers chargés de cours, inscription des étudiants, etc.) alors que l'année 2015-2016 n'était pas close puisqu'il y avait encore des soutenances de M2 !!!

Les collègues disent : STOP ! Cela suffit !

Il est plus que temps de mettre **la concertation** et la **transparence** au cœur du fonctionnement de notre établissement. Et de remettre **la question pédagogique au fondement de notre université !**

La CGT demande que l'on entende ces problèmes des EC, au même titre que ceux des personnels BIATOSS, avant qu'on ne retrouve leurs déclarations sur le registre des dangers graves et imminents !

La présidente remercie pour ces précisions et est d'accord avec ce qui vient d'être dit. Elle aussi tient à mettre la pédagogie au cœur de l'université. Elle remarque que les collègues refusent dorénavant les responsabilités de diplômés mais souligne que toutes les UFR ne sont pas logées à la même enseigne. La présidente dit que Apogée sera un dossier prioritaire.

Le DGS, se réapproprie ses propos sur l'exercice du métier. Par ailleurs il constate qu'Apogée n'a pas été déployé correctement et que dans d'autres établissements cela fonctionne. Apogée est un produit de l'AMUE, qui met apogée à la poubelle et développe dorénavant un autre produit. Avant Noël, Paris 8 doit décider si la fac choisit la suite Cocktail ou si elle continue avec Apogée nouvelle version, avec l'accompagnement nécessaire quelle que soit la solution envisagée. Le DGS précise qu'il faut évaluer les politiques qui ont été mises en place et assure qu'on peut traiter les problèmes. Il est optimiste et promet que d'ici deux ans, pour son bilan de mi-mandat, les choses auront réellement bien avancé.

Concernant Apogée et/ou autres logiciels, la CGT fait valoir que **ça n'est pas aux enseignants et enseignants-chercheurs de servir de cobayes** lorsqu'un Xième logiciel est mis en place. La Direction devrait constituer un groupe de « testeurs volontaires » pour faire en sorte que le

fonctionnement des systèmes soit vérifié en amont et faire en sorte que les E et EC puissent se consacrer à leur travail (la pédagogie et la recherche) et pas à autre chose.

Représentation des IUT dans le CHSCT

Le secrétaire du CHSCT ainsi que la Direction déplorent l'absence de représentants des IUT dans le CHSCT. Le secrétaire du CHSCT propose une sorte d'antenne CHSCT sur les sites ou bien d'inviter des personnels des IUT au CHSCT. Le DGS pense que la première solution est difficile à gérer (coordination des différents CHSCT) mais propose de réfléchir à un mode de désignation interne à chaque IUT pour le CHSCT prochain.

En tant qu'organisation syndicale, la CGT n'est pas favorable à l'organisation d'un scrutin interne à chaque IUT pour élire un représentant du personnel au CHSCT car elle défend la désignation des membres du CHSCT par les organisations syndicales. La CGT fera une proposition en ce sens.



La CGT FercSup Lille gagne l'expertise avant la fusion

Nous sommes à Lille en pleine restructuration : fusion des trois universités Lilloises au 1er janvier 2018 (d'ici un an), et création d'une "kolossale" faculté des sciences d'ici le 1er septembre 2017, fruit de la fusion des UFR de Math, Physique, Chimie, Biologie, IEEA, et de la station marine de Wimereux (ouf !). Cette faculté à elle seule est de la taille d'une université moyenne (~ 1500 travailleurs, ~ 12000 étudiants).

1- s'agissant de la fusion, nous venons d'obtenir, lors de la réunion des trois CHSCT des trois universités, **une expertise avant fusion**, nous travaillons actuellement au cahier des charges (que nous soumettrons au groupe pour propositions quand il aura muri, d'ici quelques jours). L'expérience Grenobloise nous est fort utile, un grand merci aux camarades de Grenoble ! Nous n'échapperons pas à l'appel d'offre, nous essayons d'avoir une procédure rapide. Nous visons un AO début décembre 2016, pour un choix de l'expert début 2017 et une expertise en février/mars 2017, 10 mois avant la fusion effective. Sur cet appel d'offre, les autres syndicats se sont laissé impressionner par l'argument du DGS sur un avis rendu en avril 2016 par Bercy sur la question (<http://www.fhf.fr/Ressources-humaines/Gouvernance-dialogue-social/Les-marches-d-expertises-CHSCT-relevant-desormais-du-droit-commun-des-marches-publics>), c'est dommage, mais nous n'en avons pas fait un *casus belli*.

2- s'agissant de la faculté des sciences, les statuts et Règlements Intérieurs sont en préparation (PJ). S'agissant du RI, l'article 16 est une véritable provocation puisqu'il crée un CHSCT parallèle avec toutes les prérogatives d'un CHSCT sans aucune des garanties (obligations de formation, attribution de temps spécifique pour mener à bien le mandat, mandatement syndical, etc...) ; il est encore temps de dézinguer ce RI et nous amorçons notre lutte, mais je sollicite le groupe, d'abord pour avoir vos retours sur cet article 16, ensuite pour vous interroger sur la situation dans vos composantes fusionnées / regroupées et les éléments qui ont permis de construire une réponse syndicale victorieuse. D'avance merci à vous de consacrer un peu de votre temps à ce dossier. L'administration à Lille avance bien entendu toutes ses pièces en même temps (fusion U de Lille, temps de travail, primes, RIFSEEP, faculté des sciences, action sociale, précarité, ...) afin de submerger les organisations syndicales, nous nous efforçons de tenir collectivement à flot notre "radeau syndical", sans perdre de vue les priorités (permanences syndicales, des HIS, et surtout ne pas tomber à court de bibines...), mais la tension est forte...

Travail et littérature : changer le monde tel qu'il va

Source : Mediapart – article de Mathilde Goanec

Une flopée de livres-témoignages, plus ou moins confidentiels, ainsi que des bandes dessinées, cherchent à raconter le travail, dans le but avoué de le transformer.

À quoi bon raconter le travail ? Que dire que nous ne savons pas déjà ? L'infirmière soigne, le comptable calcule, le cuisinier cuisine, et après ? C'est pourtant l'ambition de plusieurs petits ouvrages, qui fleurissent depuis deux ans et choisissent de « raconter la vie », à l'instar de la collection dirigée par Pierre Rosanvallon (*voir à ce sujet l'article de Joseph Confavreux en 2014*). Un homme à la crèche, un ouvrier d'abattoir, un chercheur, des esthéticiennes, un gardien d'immeuble, une juge...

Cette ronde de profils et d'histoires se déploie également dans les publications bien plus confidentielles de la jeune coopérative « Dire le travail », éditeur de deux ouvrages au titre évocateur, *Mines de faire*. Ici, un informaticien, une enseignante, un ambulancier... Dans un autre registre, les bandes dessinées *Sociorama* (une collection de Casterman lancée cette année en partenariat avec le magazine *Society*), racontent par le crayon **le résultat d'enquêtes de sociologues du travail**, explorant les ressorts de l'industrie pornographique ou encore la réalité des travailleurs de l'aérien.

Extrait d'« Un homme à la crèche », Thomas Grillot

« Notre objectif était de raconter de manière sensible et la plus simple possible la transformation de la société française. De parler de ceux dont on ignore le travail ou dont le travail change. » Pauline Peretz, historienne et directrice éditoriale de la collection « Raconter la vie », résume ainsi le principe des petits ouvrages colorés que Le Seuil édite depuis 2014. Le travail n'est pas le seul sujet, mais il s'impose dans la masse de récits publiés. Ainsi de ce livre sur la nébuleuse des chauffeurs-livreurs, ou de celui sur le parcours d'Anthony, « ouvrier d'aujourd'hui », qui explore par l'itinéraire d'un jeune homme de 27 ans le monde de la logistique et l'univers des entrepôts, énorme développement économique de la dernière décennie.

« Il y avait assez peu d'écrits sur les ouvriers de la logistique, même si avec le succès grandissant d'Amazon, tout le monde a pris conscience que quelque chose était en train de changer, » note Pauline Peretz. **Or dans ce monde de la logistique, l'individualisation du travail est maximale, la sous-traitance très forte, rendant le syndicalisme très problématique. La précarisation y est aussi évidente. »** D'où l'importance de documenter ces questions, sans éclipser la « *persistance de formes très classiques du travail ouvrier, notamment dans l'industrie agroalimentaire* », rappelle l'historienne, et de les incarner par exemple dans l'histoire de Stéphane Geffroy, travaillant à la chaîne dans un abattoir.

La démarche, inédite par son ampleur, s'inspire de lointains précédents, mêlant de la même manière la fonction et l'être : en 1840, l'éditeur Léon Curmer avait entrepris de raconter les « Français peints par eux-mêmes », une somme à laquelle collaboreront les plumes de l'époque, de Balzac à Janin. Outre-Atlantique, le roman choc *La Jungle*, publié au début du XX^e et consacré à un immigré lituanien travaillant dans un abattoir de Chicago, fait également partie des inspirations. Sa publication conduira notamment à l'adoption de plusieurs lois sur la sécurité et l'hygiène dans l'industrie de la viande aux États-Unis.

Pour Patrice Bride, responsable de la coopérative Dire le travail, la filiation est à rechercher dans le considérable travail de collecte d'expériences des *Cahiers pédagogiques*, revue créée après-guerre en France, dont l'originalité était de permettre aux enseignants de raconter leurs pratiques pédagogiques. « *Énormément d'enseignants ont envie d'écrire sur ce qu'ils font en classe, sans toujours s'en sentir capables*, explique Patrice Bride, ancien secrétaire général du Crap (Cercle de recherche et d'actions pédagogiques), éditeur des "*Cahiers*". *Nous avons réfléchi pour savoir comment accompagner ce mouvement, comment aider celui qui écrit à rendre ça intéressant pour celui qui va lire ? Nous avons réalisé aussi qu'il y avait la même appétence en dehors du monde enseignant.* » Le projet *Mines de faire* naît de cette idée.

Le résultat s'avère terriblement évocateur, malgré le côté brut et simple des récits. « *On travaille en duo, Nicole et moi, "sans presse". On trie, on lave, on essore, on coupe les légumes, on range au frigo, "HACCP" oblige, c'est-à-dire les règles d'hygiène à respecter de "mise en avant", de la sortie du frigo jusqu'au moment où l'élève mange. Je sais ce qu'il faut faire, même si je ne serais pas capable d'expliquer ce sigle.* » Cet entretien avec Chantal, rédigé par Roxanne Caty-Leslé, **explore le champ des tâches prescrites et non prescrites** dans une cantine scolaire, **l'initiative personnelle dans un univers « normé »** d'emploi peu qualifié, le risque de passer pour un « *lèche-bottes* » si on en fait trop.

« *Au début, je me demandais très régulièrement si j'avais bien fait ce qu'il fallait*, raconte de son côté Yann, ambulancier, dans un texte rédigé par Audrey Minart. *Par exemple, lors de ma première hospitalisation à la demande d'un tiers. C'est la première fois que je "contentionnais" quelqu'un. Il s'agissait d'une femme. J'ai longtemps pensé que nous aurions pu trouver un moyen de l'emmener sans l'attacher... Aujourd'hui je me dis que non.* »

« Une parole qui n'est pas de la discussion quotidienne »

Les micro-détails se nichent dans certains textes, dont ce témoignage d'un ou d'une caissière, complémentaire en quelques centaines de caractères du patient travail sociologique en immersion de Marlène Benquet, *Encaisser* (par ailleurs adapté récemment en bande dessinée par Sociorama) : « *Le ticket de caisse n'est jamais moins long qu'un ticket de carte bleue. Au début de ma journée, j'essaye de faire des généralités : trente articles, trois plis ; quarante articles, quatre plis, etc. Puis l'automatisme du pliage de tickets s'active, et je ne calcule plus le nombre de plis que je dois faire. Je plie au feeling, au toucher. (...) Peut-être que ce métier n'est pas fait pour les maniaques des plis, ou peut-être qu'au contraire il leur est destiné ?* »

Pour tous ces textes, la coopérative Dire le travail impose un interlocuteur aux témoins. « *Produire un récit de travail comme celui-là est une activité en soi*, précise Patrice Bride. *Il faut une interaction entre la personne et un interlocuteur collecteur. Très vite, on tombe sur une parole qui n'est pas de la discussion quotidienne.* » La coopérative va « à la pêche » dans l'entourage, la famille, chez les voisins. Des membres sont même partis à Lorient, s'installant sur un marché, pour élargir le spectre. Résultat ? « *Nous avons fait 25 entretiens hyper forts, avec des textes de 5 à 8 000 signes, du cadre sup' à la maraîchère. C'est dû selon moi à la centralité du travail dans nos vies. C'est le travail qui donne une place socialement, à tort ou à raison.* »

Pour le projet imaginé par Pierre Rosanvallon, la question de la forme s'est posée, sans être tranchée. « *La limite des biographies est qu'elles donnent une logique, une direction à un itinéraire qui n'en a pas forcément*, concède Pauline Peretz. **Mais c'est aussi un moyen de donner un sens à une existence, de l'inscrire dans une histoire collective.** » Dans le cas paroxystique de Stéphane, ouvrier d'abattoir, deux événements précèdent l'écriture : **le syndicalisme, qui permet à Stéphane de prendre la mesure de son travail**, et son expérience de juré dans un procès d'assises.

« Il a redonné sens à son itinéraire, qu'il était tenté de voir comme un itinéraire de soumission. Ce livre, écrit avec Pierre Rosanvallon, c'est pleinement son livre. » Le texte est de fait très personnel, mais sonne aussi comme une alarme sur le monde des abattoirs : « *Et surtout, surtout, à la tuerie, le travail est comme une espèce de corps à corps avec la bête dépecée. Presque tout se fait au couteau, au plus près de la partie à couper, même si on utilise aussi des scies électriques ou des pinces pneumatiques. Presque un travail de combattant.* »

Dans d'autres ouvrages, des chercheurs, des écrivains ou des journalistes mettent en forme le témoignage, l'additionnent à d'autres, le digèrent. Dans *Un chemin de table*, la semi-fiction de Maylis de Kerangal (auteur notamment de *Réparer les vivants*) accompagne Mauro, cuisinier autodidacte, de « table en table », levant le voile sur les cuisines à la française, ses passions, mais aussi sa violence et sa rudesse : « *La plus grande violence de ce métier, tu sais, la plus grande violence, je trouve, c'est que la cuisine exige qu'on lui sacrifie tout, qu'on lui donne sa vie* », répond Mauro à Maylis, lorsque celle-ci lui rappelle ce coup de cuillère en métal qu'il a pris en pleine face un jour de service.

Ivan Jablonka (historien récemment primé pour son livre *Laëtitia*), de son côté, se plonge avec beaucoup d'empathie dans l'univers déconsidéré des esthéticiennes, décrivant des conditions de travail où le simple fait d'aller aux toilettes peut poser problème... Sébastien Balibar, physicien, parle au « je » de l'élaboration d'une recherche scientifique, dans un passionnant mélange entre trivialité quotidienne et fulgurance intellectuelle. Souvent par petites touches, le travail prend forme dans un autre récit, rédigé par la députée de la Drôme Nathalie Nieson sur son travail de parlementaire : « *Mon bureau est blanc, rien n'est accroché aux murs. Il n'y a ni photos ni décoration particulière, à part des coussins mauves et que j'ai achetés exprès pour rendre le bureau un peu plus confortable. Je n'ai rien amené de chez moi. Ce bureau, pour moi, c'est un bureau de la République.* »

La démarche de Sociorama, qui tente de transformer un travail sociologique en récit dessiné, s'apparente à un exercice plus classique de vulgarisation, et s'appuie sur l'appétence de la BD (et de ses lecteurs) pour le reportage, le réel, le portrait ou le témoignage. Mais l'expérience a l'avantage de pénétrer dans des univers peu connus. « *C'est un vivier de sujets passionnants et particulièrement riches*, expliquait la dessinatrice – et codirectrice de la collection – Lisa Mandel à *Télérama* en février dernier. *Les chercheurs ont passé beaucoup de temps sur le terrain, interrogé de nombreux témoins, voire se sont fait embaucher incognito pour être au plus près de la réalité. Malheureusement, lorsqu'elles sont publiées, ces enquêtes ne touchent qu'un public restreint.* »

Le livre de Nicolas Jounin et Claire Braud, *Chantier interdit au public*, s'appuie par exemple sur le parcours du tout nouveau ferrailleur Hassane pour explorer la hiérarchie et les usages dans le BTP. Ce faisant, il touche également du doigt, en quelques dessins, le

fonctionnement des agences d'intérim, qui tiennent littéralement entre leurs mains le sort des ouvriers (et ceux des sans-papiers en particulier).

Il est impossible de dresser un tableau exhaustif du travail par ces ouvrages. Mais quelques traits communs émergent, un **mélange ambivalent de dégoût et de passion** pour son travail, l'accroissement de la bureaucratie, la perte de sens de la tâche à accomplir, **l'effacement du collectif**. « *Le collectif se délite. Pour Anthony, qui travaille dans la logistique, c'est évident, confirme Pauline Peretz. Les chauffeurs-livreurs, c'est la même chose, l'infirmière aussi. C'est de cette transformation du travail que nous voulons parler. Ce qui ressort également des témoignages ou des portraits que nous avons publiés est un sentiment d'épuisement, de lassitude, même pour les gens en CDI, qui est parfois vécu comme un piège. Partout, on sent une volonté de trouver des marges de manœuvre.* »

Comprendre « une société devenue opaque »

Ainsi de l'histoire d'une contrôleuse des impôts, *La Femme aux chats* (racontée par le professeur de philosophie Guillaume Le Blanc), qui aménage sa vie pour se construire un « deuxième métier », à côté du premier. « *Même dans des métiers a priori techniques, la relation aux autres apparaît vraiment capitale, observe Patrice Bride. On s'aperçoit aussi que les gens ont souvent un rapport très négatif à leur travail mêlé à un fort engagement physique et humain. J'ai rencontré un manager dans l'industrie automobile, à la limite du burn-out, qui répétait qu'il arrivait encore à "tenir les critères moraux" malgré la pression, à "trouver une brèche" pour sauver la face... Il était très remué par ces contradictions.* »

Le succès d'une telle entreprise est limité : la collection de livres « Raconter la vie » connaît un beau succès d'estime, mais a du mal à toucher au-delà du cercle des initiés habituels, fidèles des librairies, militants, bénévoles associatifs. Surtout, le vivier de textes publiés librement par la « communauté des internautes » via le site Raconter la vie (environ 800 récits à ce jour), deuxième jambe du projet imaginé par Rosanvallon, n'a pas véritablement permis de faire émerger des textes publiables sur papier. *Mines de faire* est édité et distribué de manière tout à fait artisanale, sans enjeu commercial à proprement parler. La collection Sociorama s'impose doucement, mais n'est pas encore un produit de grande consommation. Sans que cela n'entame la détermination politique des différents fondateurs.

« *Certaines personnes sont comme muettes dans notre société, alertait Pierre Rosanvallon au lancement de sa collection, dans une vidéo Qui parle de ces nouvelles formes d'ouvriers qui se développent de plus en plus ? Qui parle des caristes, des dépanneurs ? De ces nouvelles formes d'usines, de ces endroits d'entre-deux, entre la ville et la campagne ?* » L'historien et sociologue ambitionnait de constituer l'équivalent d'un « **parlement des invisibles** », pour lutter contre « *le découragement et une forme de désenchantement* », d'autant plus que nombre de partis politiques ou même de syndicats ont peu à peu lâché le sujet, au profit de la défense de l'emploi.

Pour Pauline Peretz, la **représentation littéraire est bien le début de la représentation politique**. « *Elle offre une légitimité à des individus à qui on ne la reconnaît pas. Dans la collection, nous voulons parler des conditions sociales, mais aussi des situations individuelles – ainsi la double vie, la logique de la débrouille pour résister à la pauvreté, des logiques d'ascension particulières... Nous voulons par ce projet essayer de produire de l'intelligibilité*

sur une société devenue opaque. Et le pari est que rendre plus lisible et plus visible doit faciliter le changement politique. »

Patrice Bride, qui partage avec le renommé psychologue du travail Yves Clot le souci de dire et de nommer pour changer (voir notre Espace de travail sur le sujet ici), veut contribuer à l'émergence des « **citoyens du travail** » par la circulation de textes : « On partage un certain nombre de craintes, des inquiétudes, qui confinent même au cloisonnement, au repli communautaire, à la religion, à tout ce qu'on veut... C'est vrai que les frontières entre les gens se multiplient. Notre souhait est de **faire émerger une autre communauté, celle des gens qui travaillent.** » Des citoyens « **éveillés** » sur leurs propres conditions d'exercice, pour ne pas simplement « **rester à sa place mais reprendre la main** ».

Et de citer cet exemple glané lors d'un atelier d'écriture : « Je me souviens d'une prof qui décrivait sa voiture, devenue au fil du temps une véritable annexe de son bureau, avec des dossiers plein le coffre. À la fin de l'atelier, elle a dit : "Je demande ma mutation"... C'est en écrivant qu'elle s'est rendu compte de là où elle en était. **Elle avait retrouvé le pouvoir d'agir.** »



Formations syndicales

Niveau 1 : « Bien être - santé au travail et CHS/CT » du 10 au 14 octobre 2016

☞ Ce stage s'adresse aux militants syndicaux, élus et mandatés en Chsct et autres IRP. Comment transformer les situations de travail pour conquérir un travail émancipateur ? Comment poser le réel du travail, comprendre ce qui est en jeu, vis-à-vis notamment de la santé, de l'emploi, de l'environnement...
Maîtriser outils et démarches pour répondre aux attentes individuelles et collectives des travailleurs. Penser et construire une démarche syndicale.

Niveau 2 : « Être militant CGT du travail » du 6 au 10 mars 2017

☞ Session réservée aux militants qui ont effectué le stage 1
Replacer le réel du travail au cœur de l'activité syndicale pour transformer le travail : analyser le réel du travail dans ses conditions et organisations ; mettre en lumière et socialiser les conduites de résistance des travailleurs face au travail empêché ; construire de l'efficacité syndicale, penser, construire au quotidien de l'émancipation sociale.

« Agir Sentinelles du Travail OFCT » du 22 au 24 mai 2017

☞ Ce stage s'adresse à tous les syndiqués/es qui souhaitent devenir ou sont déjà sentinelles du travail.

Je constate des situations de travail qui me semblent anormales, dangereuses : qu'est-ce que je peux faire ? Il s'agit de donner des outils de compréhension et d'analyse des risques générés par l'organisation et les conditions de travail, pouvoir alerter, être source et ressource pour le syndicat ; de connaître les points d'appui, d'être un acteur de la transformation du travail impliqué dans l'action collective et organisée.

Niveau 2 spécifique « travail et IRP » du 4 au 8 décembre 2017

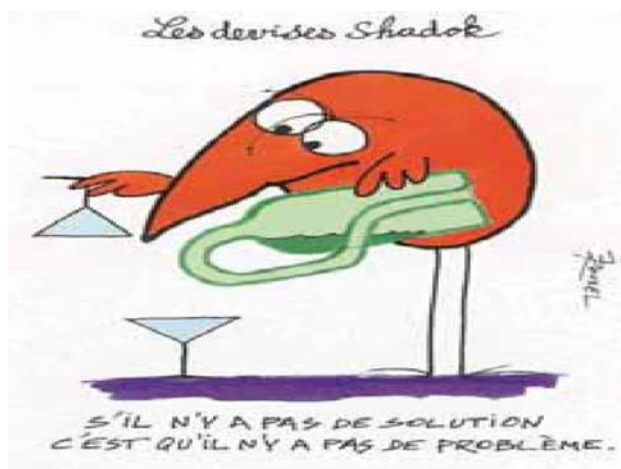
☞ Ce stage s'adresse aux camarades qui ont fait le niveau 1.
Qu'est-ce qu'un CHSCT qui fonctionne ? Le Chsct est-il un lieu de négociation ? Comment faire du CHSCT un réel outil pour les travailleurs, un véritable levier pour le syndicat ? Le Chsct au cœur de l'activité syndicale pour anticiper sur les stratégies mises en œuvre contre les travailleurs et leur travail. Syndicat, IRP et Chsct : quel travail en réseau, quelle stratégie, démarches à partir du réel pour engager des dynamiques de transformation du travail ?

Secrétaire de CHSCT- du 4 au 6 janvier 2017

☞ Ce stage s'adresse aux militants qui ont fait au moins le niveau 1 travail santé : secrétaire de Chsct, militants élus et mandatés ou futurs élus et mandatés.
Comment construire de la démocratie sociale, des stratégies de transformation du travail avec les travailleurs, le syndicat pour un rôle efficace de secrétaire du Chsct ?

Journées d'étude, formations décentralisées/formations dans le mandat Chsct

☞ Sur demande



FERC CGT OFCT

Nous contacter, témoigner, questionner...

changeonsletravail@ferc.cgt.fr

263 rue de Paris, Case 544 – 93515 Montreuil cedex- ferc@cgt.fr -01 55 82 76 12

Conditions de travail détestables ? Violences au travail ? Non-respect de vos droits ?

Saisissez l'Observatoire Fédéral des Conditions de Travail

BULLETIN D'ALERTE FERC CGT-OFCT

Date de l'alerte :

Objet : Climat de violence Agression verbale Epuisement professionnel Dépression

Autre :

Inscrite dans le registre hygiène sécurité : le registre des dangers graves et imminents :
(obligatoires dans tout établissement). A été posé :

Explication (un problème par fiche) :

Nom de l'établissement et adresse :

Etablissement de droit public

Nombre de personnels concernés par le problème :

Catégories :

Domaine professionnel, métier, emploi exercé :

Syndicat/section :

Courriel :

Considère qu'il y a mise en danger de la vie d'autrui :

Existe-t-il une CHS dans l'établissement ?

Quelles autres instances :

Présence d'une **sentinelle du Travail** (nom, prénom) :

Actions mises en place et/ou envisagée :