

« DÉMARCHE TRAVAIL » ET EXERCICE DU MANDAT CHSCT

Sur l'impulsion du SN CGT INRAE, un cycle de formation des mandaté·es CHSCT a été préparé et dispensé sous la houlette de Lorena Klein co-animatrice du collectif fédéral « Travail – Santé ».

Suite à la demande urgente des organisations fédérées, 5 camarades (Christiane, Jean-Claude, Lorena, Jean-Marc et François) des collectifs fédéraux « Formation Syndicale » et « Travail - Santé » ont relevé le défi de remettre sur pied la formation « Comment développer une stratégie CGT au sein des CHSCT ».

En dépit de la période de crise sanitaire ils et elles ont pu se réunir à Montreuil, plus quelques devoirs à la maison, et ont pu proposer 5 sessions animées par un binôme mixte femme-homme.

Ces sessions sont destinées aux camarades qui ont déjà fait un ou plusieurs mandats et suivi les formations « réglementaires » données par l'employeur·se. Bien que les situations soient variées, CGT majoritaire ou non dans le CHSCT, simple membre ou Secrétaire de l'instance, le commun à tou·tes c'est un sentiment d'impuissance face à un·e employeur·ce qui empêche l'action de cette Instance Représentative du Personnel (IRP). Dans les cas les plus graves rencontrés, épuisement au travail, jusqu'aux suicides liés au travail, l'administration est soit dans le déni, soit ouvre le parapluie avec des actions de prévention tertiaire telles que la cellule psychologique ou le N° Vert ! Écœurés de ces pratiques douteuses, les stagiaires désavouent l'exercice du mandat « qui demande beaucoup de boulot pour un résultat nul ». Cette formation vise donc à les conforter dans leur légitimité « sortie des urnes », face à des Président·es, tantôt arrogants, tantôt indifférents, mais rarement coopérants ! Il s'agit également de leur rappeler les outils qu'ils et elles ont à leur disposition, mais n'utilisent pas toujours, pour que cette impression d'impuissance change de camp.



Cette formation-action déroule principalement la démarche CGT en général (double besogne) et sa déclinaison pratique en matière de prévention (primaire) des risques professionnels. Elle redonne du sens à l'exercice du mandat et la fierté de représenter la CGT. De même que rappeler la rupture du lien de subordination dans le cadre de l'action syndicale, le stage a permis d'éviter que du côté employeur·se on perpétue les rapports de domination dans les IRP. Enfin, il est nécessaire de se remémorer qu'en matière de santé physique et mentale des salarié·es, l'employeur·se a une obligation de résultat et est toujours responsable de la santé de ses employé·es : « l'employeur doit rendre le travailleur dans l'état où il l'a pris ».

À l'issue des formations, les camarades sont repartis « réarmés », assurés de la justesse de leur action, en lien avec les CHSCT des autres établissements et aussi avec leur section syndicale. « Moins solitaire mais plus solidaire », « Merci encore pour cette formation, pour votre accueil et bravo pour l'organisation de ces moments de convivialité ».

Je suis reparti armé et remonté pour remplir mon mandat CHSCT. J'espère qu'on se reverra bientôt, peut-être à l'occasion d'une rencontre fraternelle inter-sections » : témoignage qui reflète le ressenti général.

La structure de cette formation permet de l'adapter aux prochaines évolutions réglementaires avec l'arrivée des nouvelles IRP, tels les CSA/CSE et leurs formations spécialisées en Santé, Sécurité et Conditions du Travail.

Parce que construite à partir de situations concrètes et contextualisée, adaptée au vécu des mandaté·es présents et en même temps assez généraliste, cette action s'est révélée pertinente. Un bel exemple d'appui fédéral à destination des organisations de la FERC.

Quant aux conditions de travail, on constate les ravages provoqués par le «management» emprunté au monde de la finance ! Décidément non : le service public ne se gère pas comme une entreprise !

