



Effets miroir de nos pratiques
de travail, de nos expériences

Lettre CHSCTE n°57 - Interfédérale des Collectifs « Travail santé » de l'activité confédérale

mardi 7 mai 2019, par [Bariaud](#)



Effets miroir de nos pratiques
de travail, de nos expériences

Effets miroir de nos pratiques de travail, de nos expériences

Ouverture des travaux - FD Finances - Dominique

L'idée de cette initiative est venue de discussions dans le collectif confédéral « Travail santé ». Les avancées de la démarche revendicative à partir du travail se nourrissent des échanges d'expériences concrètes des un·es et des autres et nous permettent à toutes et tous de progresser ensemble, d'identifier aussi nos difficultés. C'est sur cette base que nous avons construit cette réunion des collectifs, groupe de travail des fédérations qui participent au collectif confédéral : FAPT, Cheminots, Métallurgie, FERC, Finances. Il s'agit d'une première (sûrement à reproduire...).

Mais ce sont aussi plusieurs éléments dans l'actualité qui justifient l'intérêt et l'utilité d'une telle initiative : d'abord la dureté de l'offensive gouvernementale avec un objectif de casse du modèle social français au profit d'un schéma jupitérien, c'est-à-dire ultra libéral.

Plusieurs projets de loi PACTE, ESSOC, de la fonction publique sont en cours d'examen et mis en œuvre dès cette année : c'est bien sûr sans oublier aussi la réforme du système de prévention qui concerne des dizaines de milliers de salarié·es des entreprises et plusieurs millions de travailleur·ses. La démarche travail du « groupe d'appui » a permis un échange entre syndicats CGT des entreprises concernées et un travail d'élaboration des propositions CGT ; ce travail a aussi jusqu'à aujourd'hui facilité un front unitaire syndical face au gouvernement et au MEDEF.

Pour autant, même si nous gagnons du temps (toujours pas de lettre de cadrage) nous devons poursuivre notre travail d'élaboration d'un projet et de mobilisation car l'hypothèse d'un passage en force n'est pas à exclure. Nous le savons, ce mouvement s'accompagne d'une remise en cause des droits et libertés syndicales : hier, notre camarade Gérald Le Corre était au Tribunal administratif de Rouen pour remettre en cause la décision administrative de son exclusion par la DGT du Comité Régional d'Orientation des Conditions De Travail. Parce que d'après la direction du travail, un inspecteur du travail ne peut pas siéger dans les rangs syndicaux pour cause de conflit d'intérêt : il s'agit d'une atteinte grave aux libertés fondamentales. IL est reproché clairement à notre camarade d'avoir pointé les causes et les responsables d'une explosion de l'usine de Saimpol.

Ainsi, chaque jour le gouvernement et le MEDEF tentent de dégager les employeur·ses de leurs responsabilités. Le passage au CSE fait aussi son œuvre en réduisant le nombre d'élu·es et de droits : par exemple à la SNCF la baisse de droits se chiffre à 60 % par rapport à la situation antérieure. Mais je vais arrêter de faire pleurer car ce n'est pas l'objectif d'aujourd'hui ; ces réalités vous les connaissez bien et c'est de votre expérience, des échanges entre nous que nous pourrons ensemble construire la mobilisation et le rapport de forces nécessaire. Dernier élément : le 52e congrès. Le document fait plus qu'évoquer les questions du travail.

C'est pourquoi notre journée s'inscrit dans les débats du Congrès intitulé « Au cœur du travail pour bâtir l'avenir », il interroge notre place dans les mutations technologiques, tout le deuxième thème fait le point des droits nouveaux des travailleur·ses avec le nouveau statut du/de la travailleur·se salarié·e et la sécurité sociale professionnelle, pour un code du travail du 21e siècle. Le développement des luttes, l'intervention syndicale dans l'entreprise nous interroge fortement, notamment autour de l'aspect revendicatif : de bien faire son travail, car bien faire son travail est subversif.

Introduction aux travaux - FERC - Françoise

Au travail, il y a ce qui se voit et ce qui ne se voit pas.... Ce qui, dans les organisations du travail, ne se voit pas mais éclate les collectifs en nous mettant sous le règne de l'urgence. Comment travaille-t-on dans nos fédérations ? Quels sont nos processus travail pour éviter de sombrer dans le règne de l'urgence ? Parce que si on se laisse embarquer, c'est le/la patron·ne qui fait l'ordre du jour de nos réunions. Ce matin, nous partirons de la mise à plat de nos orgas, contenus et objectifs de travail dans nos GT respectifs. Puis nous proposons de travailler en groupe sur des thématiques larges, avec objectif de conserver les effets miroir, la confrontation des expériences, leur croisement comme source de pensées,

de perspectives. Puis un apport formatif avec débat sur ce qui s'amène dans les négos travail santé.

Nos processus, pratiques de travail

Effet miroir 1

FD Métaux

Laurence

Notre collectif est composé d'une quinzaine de camarades, 4 femmes et 11 hommes. La moitié du collectif est présente aux réunions donc ça nous pose un problème d'alimentation du collectif. Plus on est en nombre restreint et moins on a une vision globale. Le collectif produit un travail de fond, régulier mais nous n'avons pas de réunions régulières. Ça repose donc sur un petit noyau. Globalement, sur le travail effectué, on a pris le meilleur des accords QVT (qualité de vie au travail) pour créer un accord « type ». Nous avons aussi organisé une journée d'étude sur les femmes et leur santé au travail. Ça a été un beau succès, 80 camarades étaient présents, le débat a été passionnant et passionné. On a publié nos travaux. Étaient invitées une chercheuse québécoise, l'ANACT.... La journée faisait suite à une conférence à Bruxelles, à laquelle nous avons participé et nous avons eu pour objectif d'en faire partager les éléments.

Pascal

Le rôle du GT est de répondre aux sollicitations des syndicats. Nous avons beaucoup travaillé sur aptitude et inaptitude, les conséquences des nanos, l'usure mentale et sur le champ conventionnel. Nous avons construit des publications, notamment sur la reconnaissance des AT/MP en prenant en compte la question de la sous déclaration. Puis bien vivre son mandat syndical, le lien travail-santé et l'évaluation professionnelle. On travaille aussi sur le numérique.

FAPT

Jérôme

La question de la santé au travail s'est posée dans une situation de crise extrême, pendant la crise sociale à France Telecom. On était sur le fait qu'avec la défense de l'emploi, on défendait tout et on a été percuté par le fait que des emplois « à vie » se jetaient par la fenêtre. La question de la santé au travail s'est alors vraiment posée dans la fédération. Et des camarades nous ont permis d'avancer sur cette question. La démarche s'est installée petit à petit mais de façon particulière car nous sommes organisés en syndicats départementaux (100 syndicats au total). Impulser s'est fait différemment. On a beaucoup avancé sur la question des orientations, avec de la transversale. On fait de beaux documents mais on a du mal à mettre en œuvre. Cela étant, on a des syndicats qui sont en pointe sur la question (Toulouse, Saône et Loire, Normandie...). Des choses se font. En fin de compte, petit à petit, on forme les syndicats à la démarche.

FD Finances

Dominique

Nous avons un collectif depuis 2015. La motivation de base s'est construite à partir des syndicats qui sont débordés par les sollicitations sur le mal-être et la souffrance. Nous avons plus ou moins 30 suicides ou tentatives au ministère par an, c'est une base « normale » et environ, pour ceux qui sont déclarés, 150 « épuisements professionnels », dits « burn-out ». Ces processus sont en augmentation. Un collectif fédéral mutualise toutes les problématiques de terrain et est chargé de répondre aux sections. L'aspect conditions de travail du CHSCT n'est venu que très tard dans la Fonction publique, en 2012 et nous avons donc une expérience récente. Au départ, le collectif a organisé un recensement auprès des syndiqué-es avec un questionnaire pour cibler les attentes. Puis cela nous a permis de mettre à disposition des syndiqué-es un livret repères, sur les notions fondamentales, comme le travail prescrit et le travail réel, la démocratie au travail, ce qu'on peut faire dans des situations concrètes, avec une démarche syndicale par rapport aux

droits. Puis les AT/MP car là-aussi ,c'est un parcours d'obstacles et il y a beaucoup de méconnaissance. Avec notre 2ème axe de travail, nous avons engagé un plan de formation syndicale de 2 jours sur le travail au cœur de la démarche revendicative. Donner des notions fondamentales, organiser du travail de groupes, cette action auprès de plus de 300 militant·es a permis de partager en grand et de produire des interventions sur le terrain. Un collectif se réunit 4 fois par an, juste après notre CE. C'est ouvert à toutes celles et ceux qui sont motivés. Parfois nous décidons de travailler des thématiques ou de restituer des expérimentations, par exemple dernièrement une expertise obtenue après un suicide. Notre autre axe consiste à mieux nous organiser avec des référent·es, de mettre en lien les camarades avec les réseaux interprofessionnels en territoires. En 2015, un collectif de l'UL Centre de Toulouse, à la suite d'une initiative qui a intéressé beaucoup de syndicats, a donné naissance à un collectif régional Occitanie. Pour dépasser les difficultés, mettre en relation secteur privé et public, avoir des échanges, nous donner des clés. Cela ouvre des perspectives d'avenir de croiser nos expériences.

FERC

Claudine

Nous avons beaucoup de métiers, une multiplicité d'atteintes à la santé. Ce qui est prégnant, c'est la difficulté à bien travailler, à bien faire son métier. Les atteintes ont une dimension invisible, la question du travail est minorée, la mission occulte d'où la nécessité de mettre en lumière. Notre GT se retrouve avec tous ces champs professionnels. On décide une fois par an des thématiques qu'on veut travailler, on construit un agenda. Nous travaillons en croisant nos expériences, dans l'esprit éducation populaire, pour que les nouveaux et nouvelles venu·es s'approprient plus facilement les contenus, notions, démarches ; l'appui sur le réel met tout le monde au même niveau. On construit des démarches en utilisant l'outil CHSCT. L'ancrage est dans le syndicat. Dans la démarche, c'est comment on essaie de faire avec toutes les entraves des employeur·ses. Nous travaillons aussi sur la médecine du travail. Le GT est ouvert, on ouvre aussi à des préventeur·ses professionnels. Nous avons un réseau de 400 à 500 camarades en territoire. Ceux et celles du public ne sont pas mieux lotis que ceux et celles du privé. Il y a quelques années, le GT s'est trouvé débordé en nombre. Nous étions trop nombreux pour pouvoir assurer une continuité, d'où le besoin de réfléchir pour fonctionner autrement. On est parti d'une démarche travail santé et naturellement, on en est arrivé à la question du travail et du « bien travailler » qui est une notion très subversive. D'ailleurs, les gilets roses, soutenues par la CGT, se mobilisent et se sont mises en lutte tout naturellement sur le « laissez-nous bien travailler ».

Jean Luc

Le gonflement du GT, avec des présences fluctuantes, a généré une réflexion sur notre propre orga de travail. C'est le collectif OFCT, Observatoire Fédéral des Conditions de Travail, qui anime le GT. L'OFCT, ce sont 10 camarades qui coordonnent l'activité, animent le réseau. Nous prenons en charge les formations qui ont trait au travail, elles sont construites par le collectif. Nous avons un niveau 1, 2, 2 bis, un stage Sentinelles du Travail. Et nous sommes passés de travail-santé à remettre la main sur le travail. L'idée est d'amener les camarades à réfléchir pour s'arracher de la sphère du/de la patron·ne, de la porte d'entrée sur l'emploi, de s'extraire d'instances démultipliées qui sont faites pour nous noyer, de penser la manière de travailler. Et surtout sur l'enjeu de remettre le travail au cœur de l'activité du syndicat. Avec les sentinelles du travail, il s'agit de former les syndicats, d'éduquer l'œil et l'oreille aux dysfonctionnements du travail. Il nous faut développer la capacité à s'intéresser à la question travail. Nous avons un gros morceau avec les CHSCT. Nous défendons l'idée que le mandat est porté par le syndicat et la formation est ouverte aux syndicats, pas aux seuls mandaté·es . On a eu du mal à former au départ, là on a des inscriptions très nombreuses. On a aussi monté une formation secrétaire du CHSCT. Nous accompagnons les syndicats dans leur démarche, toujours à leur initiative et nous co-construisons des démarches. Ça donne des réseaux actifs. Nous produisons des outils : qu'est-ce que mon poste de travail, des fiches d'alerte, des modélisations de droit de retrait, d'alerte. Ce travail nous permet de repérer, de recenser les difficultés et leur nature. Nous essayons de tisser le lien activité syndicale-recherche. Virginie est présente, elle a mené une étude qui fait le lien entre santé et privation d'emploi. L'activité de publication est assez intense avec l'idée de faire connaître, faire savoir, accumuler des

savoirs à diffuser et à sédimer, avec pour soubassement des savoir-faire syndicaux. La brochure « Pause Syndicale » est un approfondissement d'une question (N°1 : la CGT et la question du travail). Une autre, « Travail et luttes », avec l'idée de permettre la sédimentation de l'expérience, l'exposition d'une démarche. La « Lettre CHSCT » est un suivi de l'action des syndicats.

Éléments du débat...

- Où trouve-t-on ces documents ? Comment faire fonctionner un réseau de 400 camarades ?
- Les documents sont sur le site, les outils dans les syndicats. Pour le réseau fédéral, on forme les camarades, on garde toujours le lien, ils et elles reçoivent toutes les infos, l'actu, les productions, peuvent nous saisir à tout moment. L'orga de de travail pose l'interactivité.
- Nous avons une grande difficulté concernant les retours.
- C'est valable aussi à l'interne, le problème des retours est une réalité. Ce serait plus facile de communiquer dans la recherche que chez les métaux ?
- Sur l'animation du réseau dans notre union, nous avons une liste de discussion, un camarade formé y entre, y est inscrit. C'est l'idée de faire en sorte que les groupes construits en formation continuent de l'être. C'est parcellaire mais ça garde du lien.
- Avec les formations CHSCT payées par l'employeur·se, on est resté très centralisé. C'est un autre groupe qui fait les formations. Depuis la recherche action chez Renault, on fait des formations plus concrètes.
- Le nombre de syndicats dans les FD est un élément à prendre en compte.
- Je suis venu là car intéressé par le travail avec autres FD. Nous avons beaucoup de sites, de sections, c'est énorme. On fait des réunions mensuelles sur des droits de retrait, d'alerte...
- En CE de notre USTM, c'est la guerre, des camarades ne se parlent pas. J'ai découvert de petites boîtes qui n'ont pas de référent·es, de camarades formés. Il y a beaucoup de compétences à avoir. Il faut avoir un seul collectif, faire référence. C'est intéressant ce que fait la FERC.
- Chez les cheminot·es d'Austerlitz, du Red bull a été fait enlever par le CHSCT qui avait pris la décision de ne pas avoir de boissons énergisantes. Ça a fait scandale, le syndicat s'est fait pourrir, d'où sa remise en question. Il a sorti une enquête, le café étant gratuit en salle de pause. Ce qui est sorti, c'est le coup de pompe des conducteur·trices qui n'ont pas accès aux salles de pause et prennent du Red bull (pour tenir). Là, on voit que ça commence à toucher les orgas de travail. Des cheminot·es sont désocialisés car ils et elles sont seuls sur des journées entières, avec des troubles du sommeil... L'erreur de départ, c'est d'avoir pensé à la place des salarié·es.

Travaux de groupes

Effet miroir 2

4 thématiques sont proposées, qui articulent existant et repères revendicatifs. Nous avons fait le choix de laisser la main, de ne pas donner plus que ça des indicateurs pour cet exercice travail.

- Travail, travailleur·ses, syndicat
- Prévention, démocratie sociale
- Réparation forfaitaire, réparation intégrale
- Stratégies employeur·ses, stratégies syndicales

Travail, travailleur·ses, syndicat

Ça alerte sur des questions précises : le syndicat et la démarche travail. Comment organiser le travail syndical pour mobiliser sur notre travail ? Il ne nous faut pas être dans la réactivité immédiate sur une situation, donc quel temps et quelle méthode pour que ça devienne un objet de réflexion et de mobilisation ? Il faut qu'on mette quelque chose en place.

Comment ne pas créer trop d'écart entre les camarades formés et les pas formés en travail santé dans le syndicat ? Quand on a le nez dedans, on ne se rend pas compte, on croit que c'est évident. Les camarades

sont sous informés.

Nous avons trouvé un biais, celui de rendre compte d'une réunion avec des inspecteur·trices de travail. Ils et elles nous ont demandé ce que le collectif fédéral nous demande : la traçabilité. J'ai pu dire aux camarades, c'est la même chose que la démarche. L'idée de faire 5 jours de formation CHSCT avec le syndicat, ça peut être une bonne solution. Autre point, revenir sur les entraves à la déclaration en AT/MP. Pourquoi c'est important ? Le rapport subjectif au travail biaise les droits.

Dans notre vocabulaire, c'est encore trop souvent le/la « salarié·e » qui revient. Ça exclut d'emblée des catégories d'entre nous. C'est réducteur, on ne va pas travailler que pour le salaire et ça ne rend pas l'entrée par le travail évidente.

Il n'y a pas de travail sans travailleur·ses ni syndicat. Il y a un S à travailleur·se mais pas à syndicat ? Le syndicat n'est pas idyllique, il y a beaucoup de guerres. Ça pose la question du travail. Militer c'est du travail, nous avons beaucoup de divergences sur ce point. Militer, ce ne serait plus du travail. Il y a à travailler là-dessus.

J'ai mis « syndicat » au pluriel. Dans cet ordre-là, il n'y a rien de hiérarchique, ça évoque que le travail du syndicat doit être fondé sur le travail, donc les travailleur·ses. On part de l'expérience du vécu, du réel avec l'idée que nous évitions de verser dans le piège de la prescription syndicale. Ça nous permet de réfléchir aux situations.

Une des 1ères choses dites quand je suis arrivé à Montreuil, c'est que nous sommes des travailleur·ses tels que les autres. On n'est pas plus forts ou plus éclairés. On est travailleur·se parmi les travailleur·ses. On ne se syndique pas pour devenir phare éclairé mais pour être avec les autres.

Il faut laisser le temps de l'expression de l'expérience. On intervient trop souvent pour orienter la discussion, on prend le pas et on marque la cadence. On devrait parler le moins possible, juste lancer les choses. Il y a un boulot à faire pour favoriser l'expression des collègues.

Le mot syndicat est égal à des syndiqué·es, et ils/elles font quoi, qui fait quoi ? C'est l'orga. Qui compose, les problématiques. On perd souvent notre temps dans la CGT. Qui dit syndicat dit collectif.

En formation, les camarades coinçaient et j'ai inventé l'exercice des briques : construire une démarche représentée avec des mots. Les mots travail et travailleur·ses arrivaient toujours à la fin. Ça dit les représentations du syndicat, comment il bosse. Un collectif, ça ne se décrète pas. On ne pense plus sur comment on travaille. Nous avons des orgas du travail identiques à celles du travail professionnel et qui ne peuvent pas faire collectif dans le syndicat. Nous n'avons pas de pensée ni de temps pour être sur le « comment » on travaille.

Jusqu'où on est rigoureux ? On est dans le déni ou on traite les questions ? On a des valeurs mais des règles de travail ? Le syndicat est un lieu de sécurité ou d'insécurité ? Comment on borne tout ça ?

Le film de Robert Guédiguian (les neiges du Kilimandjaro) commence par du tragique. C'est le syndicat, son secrétaire général qui tire au sort les 20 qui seront licenciés. Le secrétaire général se tire au sort. Il ne veut pas de privilège. Ça pose la question du quotidien : on n'est pas là pour faire à la place du/de la patron·ne. On vit un enfermement dans des pratiques et des instances où on le fait. Ça fait lien avec une autre question, les syndicats syndiquent à peine 10 % des travailleur·ses. Quelle est notre place réelle avec ça sinon nous percevoir comme des travailleur·ses parmi les autres ? Très vite, quand un mouvement se met en place, il y a expressions de défiance, mise en place de collectifs non syndicaux. D'où vient cette défiance sinon du fait qu'on n'a pas toujours fait le boulot qu'on aurait dû ?

On a posé une question aux collègues : c'est quoi le syndicat pour toi, est-ce que c'est une bulle fermée ? Est-ce qu'on est libre de penser par soi-même ? Les réponses disent qu'il y a un ancrage politique, une image de virulence, d'agressivité. Mais en même temps, ils viennent trouver la CGT. Donc elle est reconnue mais il y a quelque chose qui dit que ce n'est pas 100 % serein.

L'orga du travail syndical peut valoriser le syndicat. C'est montrer un îlot de démocratie, que la parole est respectée, que ça reste ouvert en toutes circonstances. On montre qu'on est en prise avec le réel de société. On a à reprendre la main sur le travail, donc sur l'orga de travail.

Nos pratiques de classe disparaissent avec notre absence sur le travail et donc il y a rupture entre nos pratiques et nos discours de classe. D'où l'impression de réponses idéologiques sur fond d'impuissance syndicale.

On a des réunions syndicales sans ordre du jour, c'est quoi notre orga de travail ? Comment participer aux instances sans faire à la place du/de la patron-ne ? Comment resituer les responsabilités ? La place du CHSCT, du/de la syndiqué-e et du/de la travailleur-se est à définir.

Stratégies employeur·ses, stratégies syndicales

On a essayé de définir en quoi ça consistait. Nous avons passé 90 % du temps sur les stratégies patronales, sur la défense de nos droits et garanties. On est arrivé à constater le poids de l'un sur l'autre. On est souvent à répondre dans l'urgence plutôt qu'à élaborer les nôtres. C'est toujours la mise en cause des salarié·es, avec des cadres voulus sur du sale boulot. La Qualité de Vie au Travail est aussi mise dans la boucle. Il n'y a pas d'orga du travail transparente, c'est une volonté de flou et ça cloisonne chacun·e. On est venu aussi sur la stratégie du harcèlement. Ce qui a été posé c'est comment dépasser les aspects individuels. On a parlé des absences au travail (maladies, syndicat) et des pistes à partir des outils de la FERC, les registres, l'information sur les droits. Il y a besoin d'échanger avec les collègues sur le travail. La composition du salariat pose question, quand la majorité dans l'entreprise est Ingénieur·es, Cadres, Technicien·nes et ça pose l'enjeu de l'implantation de la CGT. Dans la stratégie, il faut sécuriser les salarié·es, le syndicat, pour contrer celles de l'employeur·se. On est parti de l'individuel et on a peu abordé celles des stratégies collectives.

Prévention, démocratie sociale

Sur la prévention, on a posé l'enjeu de formation en amont, de connaissance des enjeux de travail aussi. Comment la prévention peut-elle être démocratique ? C'est la culpabilisation permanente, les oppositions, par exemple, entre Équipement de Protection Individuelle et Équipement de Protection Collective. Le rôle du syndicat et du/de la mandaté·e est posé. Les camarades se font embarquer. Le CHSCT est coupé des travailleur·ses. Leur formation est donc posée en enjeu. La prévention primaire renvoie à l'orga du travail qui devrait avoir un rôle de construction de la santé. Il y a un enjeu commun à sortir du spécialiste. Les stratégies managériales sont à la perte du sens du travail. Comment reconquérir les missions de façon collective, décrypter les orgas et le management ? La démocratie sociale serait de définir les missions et le sens du travail qui répondent au besoin de la société pour être acteur et actrice de sa propre prévention.

Réparation forfaitaire, réparation intégrale

La caisse AT/MP qui pèse 14 milliards d'euros sert à payer tout ce qui est accident du travail, accidents de trajet. Ces accidents, ces maladies sont remboursés sous forme de forfait : un cancer, ça coûte tant, un bras en moins ça coûte tant... A la CGT, on est pour la réparation intégrale - le pretium doloris, c'est quand tu as des soins et que tu touches de l'argent... Nous, on n'a pas ça, il y a un manque à gagner. D'où ça vient, c'est le compromis de 1898, avant pour avoir une réparation, il fallait faire un procès. En 1898, ce principe est mis en place et il plait beaucoup aux employeur·ses - au niveau de la caisse.

Au niveau de la demande de réparation intégrale, le cas de l'amiante est emblématique. Mais il faut aller au tribunal pour avoir la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur·se... Tant qu'on était dans l'émotionnel de l'amiante, les salarié·es gagnaient mais depuis, on est sur la courbe descendante. Cela pose plusieurs questions : comment avancer ? Sur plus de réparation des préjudices subis sans aller sur une explosion du système de protection sociale ? A l'époque, le compromis de 1898 était un progrès, c'est pour cela que les syndicats l'ont accepté.

La réparation intégrale, c'est tout : soins, pertes de salaires, mais aussi la prise en compte des préjudices.

La question de l'inaptitude se traduit souvent dans le secteur privé, par un licenciement. Notion d'invalidité (de première ou de deuxième catégorie).

Sur l'inaptitude, on se bat pour que ce soit seulement sur le poste de travail - aujourd'hui il n'y a plus de poste « doux ». La bagarre avant, c'était qu'il n'y ait plus de pertes de salaires.

Réparation et prévention : tout le monde en parle, la prévention, la commission des accidents du travail (budget prévention 0,3 % des 14 milliards) - je veux bien qu'on parle de prévention mais avec quels moyens ?

Dans les entreprises, on est confronté à deux trucs, les travailleur·ses ont peur de se mettre en accident du travail, tout est fait aussi pour organiser la sous-déclaration... Quelque fois aussi, le syndicat a du mal.

Les démarches de reconnaissance sont très lourdes car des employeur·ses contestent... On n'en est pas encore à la réparation...

La question de la reconnaissance est énorme - on tombe souvent dans des procédures uniquement juridiques et individuelles pour nous - il faut que cela s'inscrive dans le cadre de la construction du rapport de force - avec le syndicat, les IRP.

On est sur une ambiguïté car finalement on rentre dans le cadre du compromis de 1898 avec des enjeux juridiques - comment construire des démarches syndicales avec l'outil CHSCT (CSE) ?

Dans le public, c'est notre employeur qui reconnaît ou pas les AT/MP : difficulté avec les commissions de réforme qui sont de véritables instruments de déni de droit.

Notre action syndicale, c'est d'inciter les collègues à demander la reconnaissance.

Dans le privé sur les atteintes psychologiques, la solution qu'on a trouvée pour faire d'un accident psychologique un AT, c'est de reprendre la définition « A ce moment-là, j'étais bien il y a eu un événement, après je n'étais plus bien ».

Chez nous, les textes disent que les employeur·ses sont obligés de déclarer les accidents du travail. Il ne peut pas y avoir réparation si les travailleur·ses ne sont pas au courant de leurs droits - c'est le travail du syndicat, de dire les droits aux travailleur·ses. La question de la réparation suppose qu'on mette le paquet sur la reconnaissance. La reconnaissance est une mise en visibilité - elle permet la reconnaissance, la prise en compte.

Quand on regarde le nombre de personnes qu'on perd en route... Déjà, il faut être au courant de tous les accidents du travail, ce qui n'est pas le cas.

La question du soutien aux travailleur·ses est vraiment une question syndicale.... Difficulté : le salariat est mouvant tout le temps (intérim, sous-traitance).

Et on s'est dit qu'on avait passé un bon moment. On a tout à apprendre des un·es des autres.

Éléments du débat

- J'ai été interpellé sur la sous déclaration, notamment par l'histoire des primes. C'est très puissant de dire le décodage pour créer la faute employeur·se. Si on peut prouver que les conditions de calcul et d'attribution génèrent des risques, on gagne des points dans l'argumentaire et la construction de la Faute Inexcusable de l'Employeur (FIE). Ça répond à des situations qu'on connaît. Les employeur·ses sont sur plein de petites magouilles : rester chez soi, donner un poste « doux » le temps de cicatriser, idem pour des congés.
- Sur les primes, un ancien collègue de la fabrication d'armes disait qu'ils avaient des billets de voyages, de spectacles sur le nombre d'accidents, et ventilés par équipe. Ce sont les collègues qui se poussent à ne pas déclarer pour que l'équipe ait la prime.
- Dans les métaux, avec la mise en place du Lean, c'est la fin des postes « doux » et la culpabilisation, avec des moyens considérables mis sur la comm.
- Un fonctionnement n'est pas tout le temps réfléchi. Par exemple, s'il y a trop d'AT, c'est décliné

avec des objectifs très individualisés, des trucs parfois très pervers. S'il n'y a pas d'AT/MP pendant 1 mois, toute l'équipe a droit à une pizza. Celui ou celle qui s'arrête s'en prend plein la gueule par l'équipe. Certain·es chef·fes d'équipe se débrouillent pour ajouter 1 bouteille de rosé. Les préventeur·ses voient bien qu'ils et elles n'ont pas la main là-dessus, donc ils et elles vont mettre des affiches partout sur les chutes de plain-pied.

- Dans l'entretien individuel, il y a la note de comportement mais les critères sont inconnus. L'évaluation se fait sur le nombre d'incidents de conduite qu'on peut avoir, c'est-à-dire les pannes.
- Le but des restructurations permanentes, c'est de nous rendre amnésique.
- La seule prévention possible, c'est de remettre du temps libre dans le temps travaillé pour pouvoir penser son travail. On est donc bien immédiatement sur les questions de son orga.
- Et dans la CGT ? Le travail syndical, c'est du travail. Comment on s'applique la démarche ? Y mettre les pieds est une vraie question...
- On a été enfermé dans l'emploi, sans remise en cause des orgas de travail et de l'aspiration des travailleur·ses au pouvoir d'agir. C'est le pouvoir d'achat contre le pouvoir d'agir. Les indicateurs de performance, c'est rentré dans le syndicalisme.

Apport formatif : les négos travail santé

Effet miroir 3, avec apport formatif

Jérôme, Tony

Il y a un projet de réforme du système de santé au travail, lancé par le gouvernement et en même temps, c'est mis au placard. Le lancement s'est fait en décembre 2017 avec une mission confiée à Charlotte Lecoq, pour commettre un rapport. Le rendu a été donné en début d'été 2018 et il y a eu une consultation au sein du COCT. Le choix, c'était la sortie du rapport avant les vacances d'été ou après. On a dit après. Mais fin août, il y a eu fuite dans la presse.

Le COCT, c'est le Comité d'Orientation des Conditions de Travail, ex-Conseil Supérieur de la Prévention des Risques Professionnels (CSPRP). Il y a 6 commissions spécialisées. Dedans, on a le groupe permanent, le GPO qui est une instance particulière, tripartite. Il n'y a pas de vote, c'est la recherche de consensus. La méthode de travail n'est pas inintéressante. Il y a une déclinaison en régions avec les CROCT qui ont des GPRO. L'instance nationale met en œuvre le PST. Le ministère du travail pilote avec celui de la santé, et ils ont décidé de mettre le COCT en 1ère ligne.

La feuille de route était prévue fin août mais il y a eu la fuite et depuis, c'est le silence. Le rapport Frimat, sur les expositions et qui était enterré, a fuité en même temps. Il y a eu aussi une demande de mission sur les indemnités journalières (IJ) à l'IGAS. Le rendu est tombé il y a 15 jours quand c'était prévu fin décembre.

Comment on prend les choses ? On a essayé de rester cohérent avec notre démarche et on a pris la décision de ne pas décréter, confédéralement, une analyse maison mais de solliciter les syndicats des instances, institutions en travail santé pour une contribution à partir des métiers. On a été assez vite. C'est le champ de la sécu, de l'inspection du travail, des médecins du travail, de l'Anact, INRS, OPPBTP... On a eu un bon retour assez rapide. On a édité une analyse confédérée du rapport et pas confédérale, avec les contributions jointes. Ça a créé une dynamique. On a eu l'opportunité de constituer un groupe d'appui. Il est validé par la direction confédérale. Il est composé de camarades de FD, UD, dont la FERC, les Finances.... Sont invités aux travaux, les camarades de l'INRS, Carsat, médecine du travail... Quand les négos seront terminées, le travail commun restera.

Dans le rapport Lecoq, ce qui se joue, c'est comment les travailleurs·se sont acteurs et actrices de leur prévention. Le projet CGT, c'est un système de santé au travail intégré dans une sécu renouvelée aux mains des travailleur·ses.

Une fois l'analyse confédérée faite, la question, c'est qu'est-ce qu'on porte ?

Au départ, c'était explosif à l'interne, avec 7 champs fédéraux concernés.

Ce qui se pose globalement, c'est le besoin de travailler les passerelles donc d'avoir une orga de travail facilitante. Les syndicats sont ravis de bosser ensemble. Ils sont depuis longtemps sur les questions de santé au travail, quand il y avait des coopérations ponctuelles mais rien de construit et de durable.

Il y a beaucoup d'autres rapports et la volonté de délasser le patronat de ses responsabilités, ils veulent liquider le risque juridique. Il y a volonté de vouloir sortir le patronat des services de santé au travail quand c'est une manne financière.

Nous avons réussi aussi à réunir les autres confédérés qui siègent au COCT et avons sorti un communiqué commun qui a mis un peu le brun au gouvernement. Il y a eu réunion de crise pour eux. Le COCT a agi dans l'urgence. Une lettre de pré-cadrage devrait arriver. Et le patronat est divisé. Il a fait une contre-proposition pour qu'ils gardent les SST mais ils ne sont pas organisés. La déclaration commune des orgas syndicales a perturbé. Les syndicats ont la main. On arrive à réunir les confédérés entre chaque GPO. Ça tiraille sur la QVS. On est sur la QTV avec FO. La CFDT a rajouté le sens du travail. La CFTC regarde qui est le plus fort et va avec. Une note aux orgas va paraître.

Nous avons eu une rencontre avec le collectif UGICT médecin·es du travail.

La prévention dite primaire ne fonctionne pas aujourd'hui. Le rapport en lui-même propose un système qui s'appelle France Santé au Travail - structure publique au niveau national - et adossé à des structures privées au niveau local, régional.... Le point le plus problématique est ce qui est sous-jacent, c'est-à-dire la question de la séparation du contrôle et du conseil. C'est l'analyse à partir des métiers qui nous a permis de mettre en évidence que séparer le contrôle et le conseil est grave. C'est l'exemple de la menuiserie et de la poussière de bois : contrôle et conseil ont permis d'améliorer les dispositifs d'aspiration des poussières dans l'entreprise, mais aussi de généraliser le dispositif préventeur dans toutes les boîtes de menuiserie.

Notre démarche fait bouger les autres orgas syndicales et le patronat. La CFDT, qui le trouvait bien au départ, voulait sa mise en œuvre à 100 %, n'est plus là-dessus. Le MEDEF a enquêté auprès de ses adhérent·es, se calque sur notre démarche pour se justifier.

Éléments du débat

- Si on fait une connerie, elle sera collective. Il y a un effort à faire pour le syndicat, comment ça devrait être pour que ça marche ? Ça part de leur bien travailler.
- C'est comme si une boîte faisait de la réingénierie.
- On ne s'inscrit pas dans le rapport Lecoq. Nous aussi, on pense en global.
- Quelle que soit l'orga qui en sortira, quelle sera notre place et comment on va l'assumer ? Il faut mettre en place des pare-feux pour qu'on soit à l'aise immédiatement.
- Ça ne va pas être simple. Nous faisons une intervention prochaine dans le collectif territoire pour une prise en compte concrète sinon on sera à la ramasse s'il n'y pas de relais. Un boulot a été commencé en Occitanie.
- Je trouve très intéressant cette démarche. Ça valide l'ancrage du réel qui donne de la force ; que les métiers sont des pôles d'expériences accumulées et forces de proposition. J'ai bien aimé la différence entre confédérale et confédérée. Donc bravo, c'est du beau boulot, ça fait plaisir.
- Aujourd'hui, chacun·e a des prérogatives qui ne sont pas les mêmes. Ça donnera quoi si on met tout le monde dans le même panier ?
- Nous avons établi un tableau des missions de chacun·e, de l'existant et il est encore en cours.
- Le rapport Lecoq dit l'empilement des missions, c'est faux. C'est là qu'on a convaincu la CFDT.
- La parcellisation des négos sera un exercice risqué pour nous.
- Notre capacité à mobiliser sur les conditions de travail n'est pas simple.
- Sur la notion de travailleur·ses, ça ne fait pas consensus non plus. Pour FO, c'est un·e assuré·e de la CNAMTS.
- Merci de cette présentation, car on n'avait que du parcellaire. C'est rassurant de savoir comment ça s'est construit.

Fin des travaux - FD Métaux - Serge

Merci pour cette 1ère journée inter fédés qui nous a permis de découvrir nos différents environnements de travail, y compris de travail syndical, de croiser les expériences. Cette journée avait pour but de faire un état des lieux sur notre façon de travailler syndicalement. Elle nous a permis de voir comment les problématiques auxquelles nous sommes confrontés se font écho. Que l'on travaille dans le secteur privé ou dans le secteur public.

C'est rassurant, on est tous et toutes sur la centralité travail. C'est particulièrement ressorti dans les groupes de travail sur les enjeux et les manques :

- avec les salarié·es, d'identification et de mise en visibilité des problèmes liés notamment aux organisations du travail et au sens de celui-ci.
- De reconnaissance des AT/MP, avec de vraies stratégies syndicales mises en place.
- D'information et de formation des salarié·es sur leurs droits, mais aussi sur les stratégies patronales.
- Du soutien syndical pour les salarié·es en les rendant acteurs et actrices.
- De démocratie dans l'entreprise...et dans le syndicat.
- Les enjeux de la prévention primaire.

Des perspectives sont ouvertes par cette rencontre pour un travail à continuer à :

- prolonger les débats.
- Partager l'expérience.
- Partager et s'appropriier la démarche travail.
- Continuer de définir ce qu'il nous faut conquérir, en termes d'outils ou de droits.

Il nous faudra envisager un rythme de rencontres, des modalités d'échanges pour continuer ce travail commun. Ce travail est à élargir à d'autres fédérations dont on sait qu'elles sont actives sur les sujets du travail et de la santé.

Nous proposons de faire un compte rendu partagé et commun de cette rencontre.

Et proposition aussi que chacun·e puisse s'exprimer sur son appréciation de la journée, dans un rapide tour de table.

Effet miroir 4, ressenti, tour de table sur l'initiative...

- J'ai bien apprécié de travailler ces coopérations, j'espère que ça va continuer.
- Venir sur l'orga du travail syndical à partir des travailleur·ses de la santé au travail, c'est intéressant, ça renverse la logique. La mise en commun de cette réflexion permet de construire un autre modèle possible. Le rapport Lecoq est donc une opportunité pour cette démarche.
- C'est très riche, on apprend, c'est intéressant de confronter les stratégies de nos employeur·ses. On voit ça de façon cloisonnée, isolée mais ils et elles viennent tous sur les mêmes choses. On a donc tout intérêt à décrypter ensemble.
- C'est rassurant de voir où on en est dans d'autres secteurs et en même temps flippant de voir qu'on n'utilise pas tous nos droits. C'est bien d'avoir du recul. La force, ça va être aussi notre capacité à communiquer ensemble. Pour moi, c'était très intéressant.
- Des choses sont compliquées à transmettre : le projet CGT n'est pas finalisé. C'est une inscription dans la double besogne : l'immédiat des salarié·es et la transformation sociale.
- C'est bien d'arriver à cette double besogne. Faire le lien entre le quotidien et les enjeux de transformation, ça lance le débat, c'est le sens du travail et de l'action syndicale.
- Ça interpelle sur le fond avec la tentation des libéraux de faire de la santé au travail un objet public, donc être responsable civilement en tant que salarié·e.
- Nous avons à travailler sur le fond la question de l'exposome, la somme des expositions, c'est la notion de cocktail. C'est l'argument du patronat pour rapprocher la santé au travail de la santé

publique. Le travail est structurant de la santé publique et a un impact sur l'environnement et pas l'inverse. C'est l'exemple du chlordécone en Guadeloupe Martinique où les travailleur·ses et les populations ont été exposés. Le projet de loi sur le fonds d'indemnisation porte sur les MP uniquement. Il faut être à l'offensive là-dessus.

- Le principe de cette journée était très intéressant. Ce partage et cette confrontation, c'est facteur d'émergence d'idées intéressantes. Cette manière d'échanger montre qu'on ne parle pas tous et toutes de la même chose. C'est en confrontant qu'on peut faire converger. Je suis favorable au renouvellement et à son élargissement. Passer le cap du 1er échange, on peut essayer d'organiser dans le temps, que les FD viennent avec un travail préparé, soit avec une situation, soit l'animation d'un atelier, de manière qu'on soit confronté à nos manières de travailler.
- J'ai beaucoup apprécié le travail en sous-groupes, on a pu s'exprimer, parler de nos expériences et avoir un rendu sur le rapport Lecoq, avoir la démarche. Je suis très contente.
- Il y a un réel enjeu à mettre à jour nos processus de travail, à repenser nos orgas de travail syndical car dans nos orgas, sur fond d'urgence, elles sont gangrenées par les orgas libérales, celles que l'on connaît, celles de nos boîtes.
- Le travail est non fini et c'est important de montrer son état d'avancement.
- Il y a quelques mois, nous avons été sollicités pour travailler sur le NSTS. On s'est enfermé à Courcelle, 4 fois 2 jours, où on a produit. C'est intéressant, mais c'est construit entre expert·es, donc du non partagé. On aura ce même problème au congrès et après le congrès.

Ont participé aux travaux

Métaux : Serge, Pascal, Laurence, Pascal, José

FERC : Claudine, Pierre-Jean, Fred, Philippe, Christophe, Christine M, Christine R, Sophie, Jean Luc, Mitra, Franck, Virginie, Françoise

Finances : Dominique

Invités : Tony et Jérôme