

Cycle régional de formation Anticipation des mutations socio-économiques

Pour une démarche syndicale Travail-Emploi-Formation Professionnelle

Emilie Cantrin

12 décembre 2017

Les préoccupations actuelles de mon organisation?

- ▶ Quels sont en ce moment les activités principales de votre organisation en direction des salariés :
 - ▶ Thématiques abordés
 - ▶ Modalités de communication
- ▶ Quelles sont les difficultés de votre organisation?
 - ▶ Syndicalisation
 - ▶ Engagement syndical
 - ▶ Résultats électoraux

Que vous évoque la démarche travail-emploi-formation?

Le 50ième et le 51ième congrès confédéral

- ▶ Dès le 50ième congrès, la décision de construire **une démarche revendicative ancrée dans le travail réel** et élaboré avec les salariés est affirmé
- ▶ En 2016, cette démarche est réaffirmée au **51ième congrès** :
- ▶ **Extraits :**
- ▶ ***Rendre le travail émancipateur***, lui redonner sens exige de sortir de cette vision du travail subi. Chaque jour, les salariés mettent beaucoup d'énergie, d'intelligence, de savoirs et savoir-faire pour dépasser cette situation.
- ▶ ***À partir de bien vivre son travail***, le fil se déroule vers bien vivre de son travail. À une démarche de santé au travail, où nous serions malades au travail, les syndicats déploient une démarche revendicative où c'est bien le travail qui est malade et qu'il faut changer!

- ▶ **Agir sur son travail**, c'est aussi se construire soi-même et être facteur de bonne santé.
- ▶ Les expériences engagées sur cette démarche montrent qu'à partir des situations concrètes de travail, nous pouvons engager une démarche revendicative qui va de la transformation du travail à la bataille pour l'emploi, pour la formation professionnelle, pour les salaires, pour la réduction du temps de travail... et donc peser sur la stratégie de l'entreprise. Elle permet également des adhésions nombreuses à la CGT.
- ▶ Même si les effets ne sont pas mesurables immédiatement, cette démarche suscite l'adhésion des salariés, intarissables sur leur travail, et qui n'hésitent pas à remplir les questionnaires à partir desquels les syndicats formulent des propositions. C'est une façon neuve, efficace, ancrée à l'entreprise.

Résolutions n°1 du congrès :

- ▶ **Pour un syndicalisme d'adhérents en proximité des salariés,** la CGT et ses syndicats s'engagent:
 - ▶ **A gagner la consultation régulière et pérenne des salariés.** C'est à la condition que nos revendications soient comprises et partagées par eux que nous gagnerons le rapport de forces nécessaire à la transformation de la société ;
 - ▶ **A construire une démarche revendicative à partir des préoccupations et du vécu des salariés au travail** afin de se réappropriier le travail et de bâtir les revendications.

C'EST QUOI PARTIR DU VECU DES SALARIES?

- ▶ Que pouvez-vous en dire de plus ?
- ▶ Cette démarche, vous évoque t-elle quelque chose?
- ▶ Avez-vous connaissance de démarche du syndicat dans ce sens?
- ▶ Quels changements cela implique-t-il dans notre pratique syndicale?

Quelques éléments sur le travail :

Le salarié n'est pas passif dans son travail :

- ▶ il est confronté au réel
- ▶ il pense son travail
- ▶ il adapte la façon de le faire
- ▶ il contourne les règles
- ▶ il invente de nouvelles modalités
- ▶ **il agit, il a du pouvoir d'agir sur son travail**
- ▶ et c'est vital ...mais il le fait **seul** souvent sans mesurer l'importance et la portée de ces actes.
- ▶ *»Amputé de ce pouvoir d'agir, le travail fait mal » Yves Clot*

- ▶ Ainsi, nous ne souhaitons pas seulement vivre de notre travail (et parfois y survivre douloureusement). Au travail, nous imaginons volontiers qu'il y a autre chose à faire que ce que l'on est contraint à faire, c'est-à-dire ce qui est défini par autrui : faire quelque chose de sa vie grâce et dans le travail lui-même.
- ▶ **Cette fonction psychologique du travail** réside précisément dans la séparation qu'il introduit entre les préoccupations personnelles du sujet et les « occupations » sociales dont il doit s'acquitter. On ne travaille pour soi qu'en travaillant pour les autres.
- ▶ Autrement dit, **le travail est un acte social qui porte la réalisation de soi au-delà de soi**, qui suspend l'accomplissement personnel au développement du rapport avec autrui.

La démarche travail, c'est :

▶ **Anticipation :**

- ▶ Se positionner dans une démarche offensive et non plus défensive sur ces questions

▶ **Transformation :**

- ▶ Améliorer les conditions et le contenu du travail mais aussi ambitionner une transformation en profondeur

▶ **Emancipation :**

- ▶ Renforcer la capacité d'action du salarié, réappropriation par les salariés
 - ▶ Dimension matérielle : process, finalité du travail
 - ▶ Dimension institutionnelle : IRP, instances interpro

Ce n'est pas :

▶ **Acceptation et renoncement**

- ▶ Acceptation des évolutions économiques et sociales
- ▶ Concilie la lutte contre certaines transformation et la défense et l'accompagnement des salariés face à cette transformation
 - ▶ Des exemples : les 12 heures à l'hôpital, le télétravail, le forfait-jour pour les cadres..

▶ **Collaboration sur les propositions de l'entreprise:**

- ▶ Analyse des besoins des travailleurs confronté à celle des besoins de l'entreprise. Travailler son propre cahier revendicatif

▶ **Institutionnalisation :**

- ▶ Repartir du travail concret et du syndicalisme de terrain et faire entrer le travail concret dans les instances

Un renversement dans la démarche syndicale

- ▶ Aujourd'hui le cœur revendicatif est le plus souvent salaire-emploi-conditions de travail (temps de travail, charge de travail,...). Il est souvent construit en dehors des préoccupations des salariés et le contenu est plutôt descendant
- ▶ **Partir du travail** pour développer des revendications en terme de formation et d'emploi, c'est une démarche qui part de la base
- ▶ Celui qui connaît le travail est celui qui le réalise. Le salarié est l'expert de son travail.
- ▶ Le syndicat se reconnaît donc comme n'étant pas ou plus expert.

Un renversement dans la relation au salarié

- ▶ Sortir les salariés (et les syndicalistes) des discours généraux
- ▶ Ecouter et faire parler le salarié, l'aider à formuler ses réponses
- ▶ Dépasser la position de victime, faire émerger des intérêts, des valeurs, qui peuvent être partagés par d'autres
- ▶ Résister à l'envie d'intervenir au plus vite pour régler les problèmes
- ▶ Amorcer un processus de prise de conscience individuelle et/ou collective

Les bénéfiques :

- ▶ Changement de vision de l'organisation syndicale par les salariés :
 - ▶ C'est le syndicat qui s'intéresse au salarié et non le contraire, le salarié qui doit s'intéresser au syndicat. Le salarié est un véritable acteur de la démarche
 - ▶ Permet de toucher des catégories de personnel dans lesquelles le syndicat est mal implanté notamment les cadres
- ▶ Favorise donc la syndicalisation
- ▶ Reconnaissance du salarié et de son travail et aujourd'hui souvent une grande demande de reconnaissance de la part des salariés
- ▶ Faire entrer le travail réel dans les instances. Les directions ne connaissent pas cette réalité

Comment?

▶ **PRENDRE DU TEMPS POUR :**

- ▶ Sortir de l'activité habituelle, des situations d'urgence, du calendrier institutionnel et prendre du recul
- ▶ **Analyser la situation**
 - ▶ en interne : syndicalisation, résultats électoraux mais aussi connaissance
 - ▶ Dans l'entreprise : absentéisme, AT MP, conflits
- ▶ **Définir des priorités** : quels objectifs, quelles catégories de personnels, quels délais, quel suivi, quelles modalités de retour auprès des salariés
- ▶ Affecter des moyens humains, financiers, matériels...
- ▶ Préparer et accompagner les camarades
- ▶ Aller à la rencontre des salariés...

Les outils

- ▶ Les sondages, les questionnaires écrits
- ▶ Les grilles d'entretiens
- ▶ Les analyses de situation de travail avec observation et échanges individuels et/ou collectif
- ▶ Les outils internet : Tchat, groupes sociaux...

Les difficultés

- ▶ Le changement de démarche
- ▶ Le temps, les moyens,
- ▶ Les modalités de suivi et de retour auprès des salariés
- ▶ Les entraves de la part de l'entreprise
- ▶ La confidentialité
- ▶ L'individualisation du travail
- ▶ Passer de l'individuel au collectif

Pour poursuivre sur les questions du travail

- ▶ Une formation confédérale « le travail au cœur de notre démarche revendicative »
- ▶ Un stage IRT Aix : Santé et organisation du travail
- ▶ Des sites web :
 - ▶ <http://www.inrs.fr/>
 - ▶ <http://www.actmediterranee.fr/>
 - ▶ <http://www.sante-et-travail.fr/>
- ▶ Documents confédéraux
 - ▶ Les documents du 52ième congrès
 - ▶ Le Peuple mai 2014 « transformer le travail »

▶ D'autres auteurs :

▶ Michel Gollac

▶ Yves Clot

▶ Christophe Dejours

▶ Danielle Linhart

▶ Vincent De Gaujekac

▶ Marie Peze

▶ Alain Supiot

▶ Bernard Friot

▶