

"Les mots justes, trouvés au bon moment, sont de l'action".

Hannah Arendt

La lettre du Réseau



Spéciale Vie syndicale

Sommaire

Réflexions et production collective

Vie syndicale, que dit notre réel ?

Pourquoi refonder du collectif ?

Comment refonder du collectif ?

Refonder notre propre classe sociale

Histoires de travail

Les intérêts moraux, c'est quoi ?

Sur le front de nos droits

Comment faire respecter notre pratique syndicale ?

Entretien

Interview d'un syndicat CGT qui remet la question du travail au centre de son processus de vie

Nos coups de cœur

Une série, un roman, un film et une recette de cuisine !

Illustrations : Sculpture de Courbet- expo à Chartres- 2023- Photos du Réseau Travaux



Réflexions et production collective

Vie syndicale, que nous dit notre réel ?

« J'étais dans mon syndicat et je n'y ai pas trouvé mon compte, j'ai changé de syndicat. Dans ce syndicat, on avait 2 types de réunions :

- rien n'était préparé et chacun parlait à tour de rôle mais à la fin c'était la cata car on avait tous un sentiment de désespérance, le constat était toujours totalement négatif. On rentrait cassé. C'était la réunion du bureau des pleurs.
- des réunions avec un ODJ très rigide pour, par exemple, préparer le congrès, sur ce qu'il y avait à faire dans les instances, les déclarations. On sortait en ayant à peine répondu à l'injonction fixée et on n'était pas plus nourri, avec de la frustration car on ne pouvait pas parler de son boulot.

Dans le nouveau syndicat, il y a peu de réunions, c'est un syndicat de retraités.ées dits isolés et rattachés à l'UL. On parle beaucoup d'actu, et pas tellement de la condition de retraité. Il y a surtout un rôle de lien, de convivialité. On a une UL qui fait du collectif quand il n'y en a plus ailleurs. On n'est pas coupé des actifs. On a des réunions à thème qui sont définis par la CE de UL (ex : aides à domicile, précarité, travailler dans de petites boites sans syndicat etc.). »

« Nous, on peut donner des opinions différentes, l'ODJ est préparé et soumis avant et on peut demander un amendement ou qu'il soit étoffé. Il n'y a pas de bureau des pleurs. Ensuite, on rattrape pour réfléchir ensemble. On émet des hypothèses d'action, d'intervention. On ne reste jamais sur ce qui prend la tête. C'est plus difficile au niveau régional, ça n'a rien à voir. On a l'impression de ne pas être dans le même syndicat, qu'il y a affrontement entre 2 camps : les élus et les autres, le bas peuple. Il y a une hiérarchisation écrasante des rapports. Et si on aborde le sujet, on passe pour des mythomanes. Les convocations arrivent maintenant 1 semaine avant car il n'était pas rare que ça arrive juste 2 à 3 jours avant. On subit l'ODJ. Il y a des attaques personnelles donc c'est difficile à se défendre. »

« Je conserve des liens avec le syndicat mais il n'y a plus rien, plus de réunion, le syndicat existe sur papier, c'est un fantôme. L'employeur a su manœuvrer, a divisé, opposé les camarades entre eux. A part les réunions de DP, CSE, il n'y a plus de travail collectif. Ce sont les 2 DP qui font. Les réclamations ne sont plus débattues ne serait-ce qu'avec les syndiqués.ées. Il y a des engueulades. L'UL me pousse à y aller mais je n'y suis pas à l'aise et je ne veux pas passer pour le donneur de leçon. En fait, c'est bien si on discute uniquement de la pluie et du beau temps. Ça fait souffrir, surtout que quand je suis arrivé dans la boite, il n'y avait pas de syndicat. Voir où ça en est aujourd'hui, ça fait

mal. La DS n'était même plus syndiquée à la CGT et j'avais eu un accrochage avec la secrétaire générale de l'UL sur le sujet. Il faut être attaché à la CGT pour continuer, sans avoir d'info. »

« Je n'ai plus de lien syndical. C'est ce que je constate ces dernières années, l'isolement des syndiqués.ées. J'ai eu de multiples mandats. J'ai donné ma démission du mandat et j'ai informé la Cgt. Je n'ai eu aucun retour. J'avais fait des pieds et des mains pour avoir du lien. Le fait de venir sur beaucoup de dossiers m'a isolée. Les interlocuteurs que j'avais n'apportaient rien dans les dossiers que je devais gérer. Or, je n'avais pas un mandat pour moi mais pour des valeurs, des sujets, des travailleurs.es et ça a été impossible. Mais je suis toujours dans le listing de l'instance. J'ai renvoyé ma lettre de démission. De nombreux syndiqués.ées sont en dehors de tout travail, réunions, échanges. Ça doit nous interpeller. »

" Je connais une Union Locale où on passe, rien que pour le plaisir, après le travail... Les enfants sont bien accueillis, on leur fait une petite place et il y a même un coin jeux. Du coup, il y a beaucoup de femmes qui viennent et se retrouvent... Des aides à domicile, des aides-soignantes, des femmes qui travaillent dans le commerce.

Ce sont les camarades de l'UL qui ont aménagé et décoré les locaux.... Il y a un canapé, des plantes.... c'est sympa. L'UL est un lieu de vie... tout le monde y est très attaché - il y a même un chat fétiche qui s'y sent très bien !

L'équipe qui anime l'UL a réfléchi depuis longtemps à donner une place à tous ceux grâce auxquels les militants peuvent donner de leur temps pour les autres : à savoir les compagnons et les compagnes mais aussi les enfants....

Les samedis matins, il y a des randonnées ouvertes aux familles : du coup, tout le monde se connaît et ça permet aux conjoints et conjointes, aux gamins, de partager l'engagement du militant ou de la militante...Evidemment, on parle du boulot, du syndicat pendant ces balades.... !

Concours de belote, ce jeu tellement populaire, de pétanques, grillades.... Tout est pensé pour que militer ne soit pas un sacerdoce mais source de plaisir, plaisir à partager des convictions, des valeurs avec d'autres !

Du coup, ça se sait et l'UL est dynamique.... beaucoup de travailleurs.es "isolés.es" y trouvent le collectif qui leur manque tellement ! »

Pourquoi refonder du collectif ?

Qualité de vie syndicale....

Être infect avec ses camarades n'est pas un gage de détermination !

Les personnes qui organisent le travail, ceux que Marie-Anne Dujarier appellent « les nouveaux cadres du travail » ont deux finalités :

- Faire travailler plus avec moins dans le but d'accroître les projets (secteur privé) ou de faire des économies (secteur public)
- Faire en sorte que les travailleuses et les travailleurs consentent à leur propre exploitation

Trois ressorts permettent d'atteindre ces objectifs managériaux :

- L'intensification du travail : l'augmentation de la charge de travail, des cadences, la suppression des « temps morts », les assauts répétés pour abolir la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle, la multiplication de tâches annexes etc.
- L'individualisation : la multiplication des statuts, la mise en concurrence des services, des travailleurs et des travailleuses
- La culpabilisation : la manipulation destinée à faire croire au travailleur qu'il n'est pas assez comme ci ou comme ça, qu'il n'en fait pas assez, qu'il devrait changer, se former, évoluer, être plus agile etc.

L'évaluation individualisée est un des outils qui permet aux managers d'atteindre ces objectifs.

La conséquence, c'est que 37 % des salariés.ées tous secteurs confondus, jugent aujourd'hui leur travail insoutenable. Ce qui permettait autrefois de tenir dans des conditions pas toujours faciles, c'était le collectif de travail, or ceux-ci ont été méthodiquement torpillés par les directions.

La bonne ambiance, les échanges autour de la machine à café, les blagues entre collègues, les pots de fin d'année, d'anniversaire sont traqués par les managers....

L'accueil des nouveaux, les transmissions informelles des savoirs professionnels, la sollicitude et l'attention portée à l'autre, à l'ancien, à celle qui revient de congé

maternité...la solidarité entre collègues et la résistance collective à l'injustice.... C'est tout cela qui a disparu avec les atteintes répétées à tout ce qui est collectif au travail, tout ce qui n'est pas soumission à l'esprit d'entreprise, l'esprit maison formaté par les journées d'intégration, les pots de la direction, le classement des salariés.ées....

Si l'esprit collectif est autant redouté par les managers, c'est qu'il est le premier niveau de résistance à la relation de pouvoir imposée par les patrons. C'est la base sur laquelle peut se développer une organisation syndicale forte....

Or le syndicalisme est aujourd'hui souvent en difficulté, et entre autres, c'est parce qu'il ne prend pas en compte le fait que les organisations du travail ont changé. Les travailleurs-ses sont seuls et ne peuvent même plus parler ensemble de leur travail, de leurs vies....

Pour contourner cela, il est essentiel que le syndicat soit comme un refuge, une enclave où on se sent bien avec les autres, on est écouté, accueilli, respecté.... Le syndicat se doit de tout mettre en place pour favoriser des relations réellement fraternelles, amicales, chaleureuses... La confiance, la chaleur humaine dans l'organisation syndicale ne sont pas des freins à l'action, au contraire, elles sont ce qui la facilite, ce qui rend le syndicalisme épanouissant....

A contrario, être infect avec ses camarades n'est pas un gage de détermination. Et se sacrifier pour l'organisation syndicale ne nourrit que des frustrations et des rancœurs !

Prendre du temps pour parler du travail, et à travers les différents points de vue critiques, re-crée du collectif est essentiel.... Ce temps-là n'est jamais perdu car il sert à la construction forte du rapport de force.

Celui-ci ne se décrète pas.... Il se construit lentement dans des échanges qui consolident le collectif autour de points de vue qui peuvent être différents mais toujours légitimes !

Le travail aujourd'hui fait souffrir. Militer syndicalement pour le changer doit être source de plaisir et d'émancipation !

Comment refonder du collectif ?

Comment passer de l'individuel au collectif est une question récurrente dans nos organisations. Si l'individuel est toujours clairement identifié (travailleur.re, syndiqué.ee) ce n'est pas le cas pour le collectif. Être un groupe, un ensemble, ne fait pas forcément du collectif.

Groupe de travail ou collectif de travail ?

En milieu professionnel, les organisations de travail n'ont jamais été aussi individualisantes. Elles interdisent de trouver des temps de coopération avec nos collègues, juste ceux de coordonner le nécessaire, entre deux portes, deux mails...

Ces orgas ont dissous les collectifs, parce que subversifs. La coopération du travail génère de la résistance, de l'exigence, de la solidarité, du débat, de la pensée. Donc de l'action possible.

Il reste alors, ponctuellement, le groupe, idéologiquement confortable pour tout employeur puisqu'il est réuni sur sa prescription et ses objectifs.

Ces orgas professionnelles ne sont pas sans incidence sur celles du syndicalisme.

Il nous faut donc pouvoir identifier quand nous faisons groupe, collectif, réfléchir à nos propres organisations du travail, éviter de reproduire ce que nous connaissons sur nos lieux de travail.

Le groupe de travail c'est $1 + 1 + 1 = 1$

Dans une manif, une mobilisation, c'est super bien... Dans la réunion syndicale, c'est autre chose. Il y a d'autres enjeux que d'être uniquement nombreux.

Un groupe de travail est institutionnel et reproduit l'organisation et les codes de l'institution qui le génère. Il est ponctuel, rassemblé sur un thème, une prescription, un ordre du jour, lesquels sont définis, fixés indépendamment des participants.es.

De fait, cette organisation génère une hiérarchisation avec des dirigeants.es organisants - qui vont passer pour « sachants.es », même si ce n'est pas l'objectif recherché- et des receveurs.es/ contributeurs.es de l'autre.

Cette hiérarchisation est intégrée par chacun.e et peut poser, qu'on le veuille ou pas, les enjeux de pouvoir, favoriser le positionnement d'egos. Elle peut aussi permettre la mise en concurrence, générer des stratégies pour contourner la crainte d'avoir à être jugé : stratégies de protection, de "confortation", évitement de questions, arguments d'autorité, posture de virilité etc... L'effet peut-être encore plus dense quand le niveau d'expériences, de pratique, de formation est faible, hétérogène.

Chacun.e va discuter, débattre, à partir de ses positions, défendre ses convictions. Mais, faute de temps, ce « *je pense que* » devient indépassable, non interrogeable. En effet, le cadre, l'objectif et les temps dédiés imposent une obligation de résultat, génèrent des réponses globalisantes et figent dans une opposition des « pour » et des « contre ».

C'est cette illusion d'opposition qui est source de frictions. Seuls ressortent les points de vue contradictoires et c'est cela qui va être examiné par le groupe. Dans ce contexte, se montrer singulier.e peut-être redoutable, alors que le "faire pareil" est sécurisant.

Les points de vue particuliers et les a priori peuvent s'empiler, voire jouer en force, dans une individualisation renforcée. La confrontation des points de vue, avec objectif de construction commune, s'avère difficile, voire parfois impossible. D'une part, ils ne peuvent souligner leur ancrage dans l'expérience professionnelle et syndicale ; d'autre part, en absence de cet ancrage, c'est le point de vue idéologique qui peut prendre le relais avec des conflits et des affrontements de ligne, de « camp ».

Les périmètres se construisent. Le groupe va se protéger, passer de l'énergie à gérer ses propres tensions, produire du consensus, se conformer à ce qui est attendu.

Cela étant, l'objectif de la séance est atteint, visible, construit sur du court terme tout en pouvant rester fragile, en particulier dès lors qu'il va s'agir de la mise en œuvre des décisions. Le différentiel entre syndiqués.ées aguerris.ies et syndiqués.ées non-aguerris.es a été maintenu, voire renforcé : les expériences des uns.es ne peuvent profiter aux autres, elles n'ont pu être transmises.

Le collectif de travail c'est 1+1+1 = 4

L'organisation syndicale est une équipe qui peut et doit avoir pour objectif permanent de construire du collectif. Celui-ci ne se décrète pas.

Construire du collectif, c'est partir du concret, de ce qui préoccupe, de ce qui est vécu et ressenti dans l'entreprise, l'établissement. C'est d'abord cela qui va permettre que chacun.e puisse prendre la parole. C'est une 1ère phase de **légitimisation de la place de chacun/e** dans le syndicat, quelles que soient son ancienneté, ses connaissances, sa pratique. C'est un premier socle de démocratie.

Partir de ce qui préoccupe au quotidien, dans l'exercice du travail est différent de partir uniquement de la parole syndicale ou du projet de l'employeur. (Chaque fois que nous nous positionnons dans la sphère employeur, dans ses projets, la question même de la mise en mouvement des travailleurs.es s'en trouve occultée, ce qui contribue à nous isoler, à nous placer en défensive).

Chacun.e trouve naturellement sa place, à égalité, du fait qu'**un statut est donné à sa parole**, ancrée dans le métier (l'art du faire), que chacun.e va pouvoir intégrer qu'il, elle n'est pas dans une sphère de jugement. C'est un temps fort où chacun.e va pouvoir s'affirmer, poser sa subjectivité avec celle des autres, et construire, nourrir sa citoyenneté dans une perspective d'enrichissement réciproque, d'émancipation mutuelle.

Si l'on part de la parole des syndiqués.ées sur leur réel, les expériences professionnelles et de vie vont pouvoir se croiser, s'exprimer, se confronter. C'est un travail que l'on ne peut faire seul. Avoir posé le réel, puis l'avoir croisé avec l'expérience professionnelle, militante, de vie, va permettre que ce ne soit alors plus le point de vue qui est interrogé mais la complexité de la thématique, dans tous ses aspects : c'est le "pourquoi je pense que". C'est une investigation commune sur la façon de la comprendre. Partant de là, les questions de pouvoir, d'égo, de tabou, de hiérarchisation, de conflits sont neutralisées, trouvent leur juste place.

Le point de vue minoritaire n'est plus perçu comme une menace, la « critique » n'est plus vécue comme une remise en cause, voire une attaque personnelle, mais comme un effet miroir, un tremplin pour observer, puis fouiller le thème. Le collectif construit ses racines.

Ce 1er pas donne d'ores et déjà du corps et du sens à un fondement fort de la CGT, depuis sa création : **ce sont les travailleurs.res les meilleurs.es experts.es du travail. A fortiori quand ce sont des syndicalistes, experts.es de leurs entreprises et établissements.**

La 2ème étape est également à construire pour, collectivement, se définir des hypothèses et axes de travail, de méthodologie, d'objectifs, de priorités, agenda, et futur ordre du jour. Y compris les temps de convivialité. C'est bien parce que le collectif se donne du temps qu'il peut construire. C'est à partir de là qu'il va pouvoir intégrer et travailler à ce qui lui semble urgent, prioritaire. Il va aussi être en capacité de construire ses stratégies : la problématique travaillée, c'est le travail des IRP (nos élus.es) qui est facilité, préparé collectivement, défini dans ce qui est à porter dans les diverses instances. La vie syndicale gagne en cohérence, en dynamique, en efficacité.

Toujours en phase avec l'expérience individuelle et commune, le collectif va aussi investiguer la question des moyens de son travail, de son temps, sa répartition, sa finalité. En effet, le syndicalisme est un travail à part entière. Sortir de l'invisible ou de la pseudo évidence, il faut permettre aux nouveaux, aux moins bien formés.ées de s'inscrire dans un processus travail en maîtrisant des facettes d'un **processus syndical de travail**. Le collectif devient ainsi un moteur de formation. **Il équilibre le pourquoi et le comment.**

Le collectif a ancré sa propre capacité à se questionner, à revisiter des notions, des possibles, à en construire d'autres. Il construit son espace de création, créativité. Le discours devient partagé, la pensée peut fuser. La concertation/friction sur le sujet devient une force pour avancer. Des références sont communément construites. La parole est libre et fluide pour chacun.e puisque le collectif a fait la preuve, par son processus de travail, qu'il protège chacun.e de ses membres. Sa solidarité en deviendra indéfectible.



Refonder notre propre classe sociale

« Ce que nous avons devant nous, c'est la perspective d'une société de travailleurs sans travail, c'est-à-dire privés de la seule activité qui leur reste. On ne peut rien imaginer de pire. » Hannah Arendt.

Toutes ces dernières années, le travail a constitué un pivot central dans les débats, à tous niveaux de la société. Mais ceux-ci s'effectuent sans les intéressés.ées, celles et ceux qui produisent les richesses, les services, font tourner le monde. Les travailleurs.res sont effacés.ées, gommés.ées.

Les travailleurs.es ont pris d'assaut cet effacement, lors des luttes contre la casse de la retraite, contre le fait de bosser 2 ans de plus.

Il faut peut-être s'arrêter sur ce silence, sur notre quasi invisibilité. Invisibilité relative puisque, quand il s'agit de nous, c'est pour mieux en assurer la stigmatisation.

Les discours idéologiques plus qu'agressifs, les réformes cassantes des néolibéraux et libertariens portent sur 3 axes récurrents : la compétitivité, le coût du travail, le poids du droit. Il est d'autant plus asphyxiant qu'il s'inscrit dans un contexte où l'**Etat**, qui a toujours été de classe, non neutre, **est passé du social au sociétal** ; ce passage s'inscrivant dans une perte de rapport de forces du monde du travail.

En absence de ce rapport de forces, l'Etat n'est plus dans l'obligation d'assurer du compromis entre les intérêts des travailleurs.res et ceux du capital. En lieu et place, il se livre aux compromissions, se replie sur le tout sécuritaire pour justifier toutes les dérives contre les libertés, contre les droits humains fondamentaux, contre le droit commun. Les fonctions assumées historiquement par l'Etat, et qui ont marqué notre histoire sociale, sont dénaturées pour pouvoir être assumées par les entreprises. En lieu et place du droit, c'est la règle du marché, de la libre concurrence qui fait de plus en plus loi et foi dans tous les actes de la vie en société. Les lois et réformes sont chargées de préparer le terrain, d'enlever la colonne vertébrale : la centralité « droit ».

Compromissions contre les travailleurs.res, au nom de l'emploi, au nom de la santé, de la sécurité, du modernisme... contre toute réglementation, et d'abord celle du travail : contre ses conditions d'exercice qui se fracassent. C'est ce qui génère explosion des repères, des collectifs, donc des modes de socialisation, d'intégration.

Derrière ces offensives s'opèrent des modifications langagières, vraies batailles des idées, vraie idéologie et non pas sémantique.

Le Medef a ainsi balayé de son discours le terme même « d'emploi » qu'il a toujours assimilé à travail. Parce que c'est sa sphère, ses marges de manœuvre. Il l'a remplacé par *mission*, et de plus en plus par *fonction*, *activité*.

Le travail induit des rapports sociaux, de la coopération, le sens de ce que l'on veut faire et bien faire, de la solidarité, des exigences sociales qui mènent aux revendications et aux luttes. C'est un **acte solidaire**.

L'emploi, lui, s'inscrit dans le marché et subit les pressions, les discriminations liées aux salaires, aux divers statuts et conduit à l'impensé du travail. Il n'y a pas de marché du travail mais un marché de l'emploi. Il y a mainmise des employeurs sur l'économie, sa nature et son contrôle. Ce sont eux qui créent les rapports de dépendance. Ils effacent le travail. Ils génèrent des **pratiques solitaires**.

Le patronat a commencé à utiliser le vocabulaire des services publics car il a compris qu'au nom de la mission, l'Etat récoltait le don de soi, la posture sacrificielle, le port de l'institution, la norme contre le droit, l'infantilisation, la victimisation, le surtravail. La mission, c'est le court terme, l'ajustement des effectifs aux besoins du marché, un cadre de travail pseudo assoupli qui a fondé les dérogations au droit, aux statuts dans l'emploi. Elle efface le travail.

Avec la fonction, l'activité, chaque travailleur.re va pouvoir devenir interchangeable, déqualifié.e, multitâches, **un.e travailleur.e module**. C'est un énième volet de prolétarianisation qui nous touche toutes et tous. C'est l'éclatement des métiers, **l'éradication des cultures professionnelles source d'exigences sociales**. C'est le discrédit programmé quant à l'expérience professionnelle, la connaissance, l'habileté, la pratique.... Donc **la fin des identités professionnelles**. Chacun ne pourra se penser que mobile, isolé.ee, sans lien en rapport avec le monde, donc sans conception politique de ce dernier. Dans le public, la mission est

désormais sur les épaules de chacun.e, et non plus de la seule responsabilité de l'Etat.

Affirmer sa stature de travailleur.eure aujourd'hui, et non celle d'employé.ée, de missionnaire, de fonctionnaire/fonctionnel est un acte fort. **Une résistance.**

Une sédition. Simplement en reconstruisant le récit de vie sur le travail. Sur nos travaux.

Parler de son travail, c'est refonder sa classe sociale. C'est retrouver la voie des exigences sociales.



Histoires de travail

Les intérêts moraux, c'est quoi ?

Le syndicalisme a pour vocation de défendre les droits et les intérêts matériels et moraux, individuels et collectifs des travailleuses et des travailleurs.

Il est facile de définir les intérêts matériels : salaires, conditions de travail mais peut-être les intérêts moraux sont-ils moins évidents à nommer et peut-être ne sommes-nous pas tous d'accord sur ce qu'ils signifient...

Je trouve que cela mériterait d'être mis en débat : c'est quoi nos intérêts moraux ?

Moi, je dirais : pouvoir travailler dans des conditions qui respectent ma dignité : tant matériellement que dans les relations humaines que mon travail impliquent ; c'est que mon travail soit reconnu ; c'est être considérée pour ce que mon activité apporte à la société ; c'est avoir des relations sociales gratifiantes dans mon travail et pouvoir m'engager sans discrimination dans l'activité syndicale ; c'est que mes droits soient respectés sans que j'ai à remuer ciel et terre pour cela.

Ces dimensions « symboliques » et subjectives du travail sont-elles assez prises en compte aujourd'hui par le syndicalisme ?

Personnellement, je trouve que non. L'exercice de mon métier d'enseignante m'a exposée à des atteintes quotidiennes à la dignité, à des situations de mises en causes injustes, à la non reconnaissance de l'utilité et de la qualité de mon travail, à des conditions de travail à la limite du soutenable (bruit, promiscuité, charge mentale....), m'a surtout donné un sentiment de honte de ne pas pouvoir travailler correctement et de faire subir à mes élèves des conditions d'apprentissage à l'opposé de l'idéal d'émancipation que je porte....je sais qu'il en est de même pour mes collègues et pour la plupart des travailleurs.es - peut-être encore davantage dans le secteur des services... mais pas forcément....

J'ai le sentiment que le syndicalisme, y compris CGT, regarde ailleurs comme si tout cela était sans importance....

Cette « **minabilisation** » **sociale** des travailleurs.es n'est pas prise en compte par un syndicalisme qui, à bien y réfléchir, est aussi désincarné que le management que nous subissons. Voyons comment maintenant, des syndicalistes parlent des « gens » plutôt que des « salariés », plutôt que des « travailleurs ». GENS est le degré zéro de l'existence, de la différenciation, de la dignité....

Comment s'étonner que l'on n'ait pas plus de syndiqués en France dans ces conditions ? Pourquoi s'intéresser à ce qui ne s'intéresse pas à nous mais qui prétend nous représenter, nous défendre ?

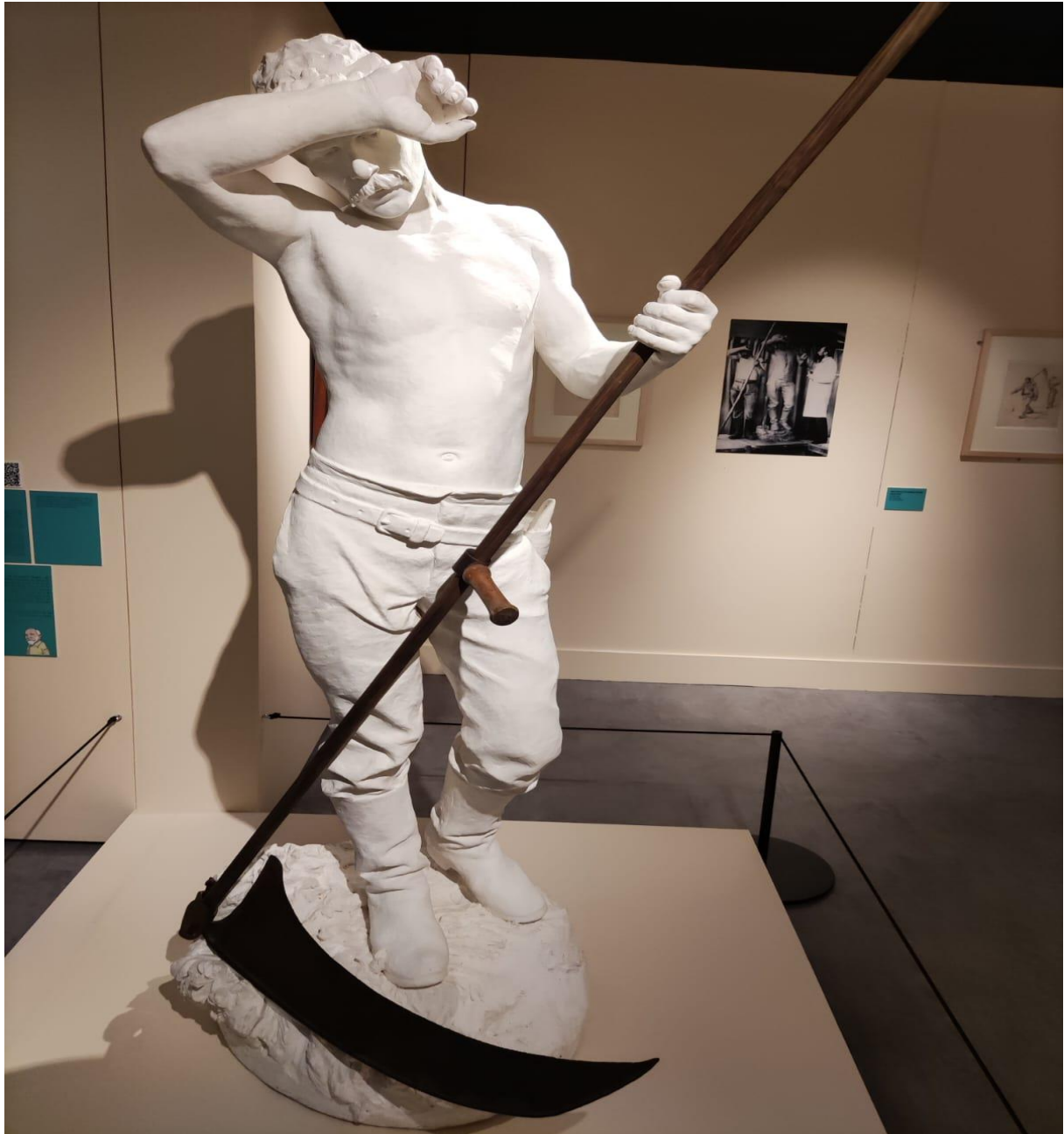
Moi, je pense que le premier devoir de l'organisation syndicale c'est de **permettre déjà de sortir de l'isolement** et de créer des espaces où, collectivement, on pourrait prendre la parole et mettre en débat ce que nous acceptons, ce que nous refusons dans le travail, ce que nous exigeons au nom du respect de notre dignité de travailleuses et travailleurs... parce qu'il n'y aura jamais de lutte, jamais d'identification à un collectif, sans expression de cette aspiration à être respecté dans son activité, dans son métier. Face à la norme « employeur » qui vise à asservir toujours plus, il est important de pouvoir **construire une norme syndicale qui dit : NON, STOP....** Là, on ne passe pas...même sur ce qui paraît à première vue sans importance....

Un exemple est l'usage généralisé du prénom dans beaucoup de lieux de travail très féminisés, dans le secteur des services ou de l'aide... qui, « déprofessionnalise » la relation et la fait basculer dans le registre affectif ou familial... Laisser passer cela, sans prendre le temps de dire OUI, ou NON, c'est laisser l'employeur entrer un coin de plus dans l'édifice des droits pour les fragiliser et y introduire ensuite, de nouvelles normes régressives....

Il est des professions, souvent très féminisées, qui font, en périphérie de l'activité syndicale ou à l'insu de celle-ci, un **travail remarquable de « dignification »** C'est-à-dire de construction de collectif à partir de la fierté, de l'affirmation de la complexité, la beauté du travail et des métiers, de leur utilité, des savoir-faire, de l'expérience, des qualifications réelles : il s'agit notamment des aides-soignantes, aides à domicile, agentes des collectivités (écoles maternelles)....

Tout cela rappelle ce qui était porté par les coordinations des infirmières dans les années 80 « **Ni bonnes, ni nonnes, ni connes** »

J'aimerais tellement qu'il en soit de même pour mon métier d'institut- de professeurs des écoles, sortir de la « nunucherie sociale » dans laquelle nous nous sommes laissées enfermées et pouvoir affirmer fièrement avec mes collègues : **Ni bonnes, ni nonnes, ni connes** » !



Sur le front de nos droits

Comment faire respecter notre pratique syndicale ?

Nos employeurs ont la très mauvaise habitude de mettre lourdement en cause l'activité syndicale pour nous stopper dans le revendicatif, l'action. C'est une stratégie qui vise à nous disperser, nous fatiguer, nous user, nous virer, nous trainer en justice quand ils le peuvent. On passe un temps fou à se défendre et on ne fait quasiment plus que ça.

Plus fondamentalement, Etat et MEDEF visent à abattre le droit international, après avoir porté gravement atteinte au droit national. Il en va de même pour toutes les libertés individuelles et collectives. De fait, ils testent des pratiques, les massifient puis se prévalent des faits actés pour modifier le droit.

On a ici un lien étroit entre droit international et droit national. L'un nourrit l'autre et vice versa. L'un comme l'autre sont nés des vagues successives des luttes des travailleurs.es. **C'est une construction, un acquis et non un acquis.**

Le principe de « liberté syndicale » relève de ce droit international. Il est transcrit dans des supports qui ont tous valeur juridique :

- Déclaration de Philadelphie (1944)
- Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (1988) et Constitution de l'Organisation (1919)
- Déclaration universelle des Droits de l'Homme.

Au sein de l'OIT, le Comité de la Liberté Syndicale est une instance de contrôle qui veille au respect de ce principe. Il examine les plaintes portées par les organisations pour violation de ce droit. C'est, par exemple, ce que fait de plus en plus fréquemment la CGT (réf. loi travail).

L'OIT produit des Conventions qui sont signées, ou pas, par les Etats membres. La France est loin de les signer, en particulier pour toutes celles qui portent sur la santé au travail !

Pour l'action, il est essentiel de connaître celles qui sont, pour nous, fondamentales :

- **convention 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical** : droit, sans autorisation, de constituer des organisations de notre choix, de s'affilier à des fédérations, confédérations. Elles ne peuvent pas être dissoutes par décision administrative.
- **Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective** : nous devons bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination portant atteinte à la liberté syndicale.
- **Convention 135 concernant les représentants des travailleurs.es** : « les représentants des travailleurs.es dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales... Des facilités doivent être accordées, dans l'entreprise, aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions ».
- **Convention 151 sur les relations de travail dans la fonction publique** : « elle assure aux agents publics une protection adéquate en ce qui concerne leur emploi contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale. Les organisations d'agents publics doivent bénéficier d'une complète indépendance à l'égard des autorités publiques et d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des autorités publiques dans leur création, leur fonctionnement et leur administration ».

Alors, chaque fois que l'employeur, quel qu'il soit, met en cause notre activité, il faut frapper fort. Il s'agit d'être dissuasif pour leur en faire passer le goût !

Exemple de réponse à porter, non seulement auprès de l'employeur, mais aussi et surtout à l'ensemble des équipes de travail, nos collègues, avec copie immédiate à l'Inspection du travail pour le privé.

A : Madame, Monsieur

L'exercice syndical, dans ses fondements et caractéristiques, relève des droits fondamentaux au travail et est, à ce titre, transcrit dans des supports qui ont tous une valeur juridique, qu'il s'agisse du Pacte international relatif aux droits économiques,

sociaux et culturels avec contrôle de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), du Conseil économique et social des Nations Unies, de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du droit européen, de la Constitution française etc.

"Cette liberté est censée assurer un équilibre des relations professionnelles, fournir un contrepoids effectif au pouvoir de l'Etat et des employeurs, participer à l'amélioration des conditions de travail et de vie de la société en général.

Cela signifie que la loi reconnaît un pouvoir d'autodétermination à chacun, que ces libertés fondamentales priment sur tout autre droit édicté dans le monde du travail, que toute violation de leur principe peut générer une action en justice, laquelle statue sur leur non négociabilité avec sanctions radicales."

Il n'appartient donc à aucun employeur, qu'il relève du secteur privé ou public, de mettre en cause (en préciser la nature) relevant d'une organisation syndicale confédérée, représentative.

Cette pratique attentatoire aux droits Humains Fondamentaux percute également la directive européenne 2000/43 du 29 juin 2000 et 2000/78 du 27 novembre 2000, relative à la non-discrimination.

D'autre part, en droit national, une mise en cause systématique, régulière de ces droits peut être juridiquement qualifiée de harcèlement institutionnel, avec une jurisprudence plus que nourrie à cet égard.

Au regard de ces rapides éléments, il ne vous appartient donc pas de mettre en cause (repréciser ce qui est mis en cause).

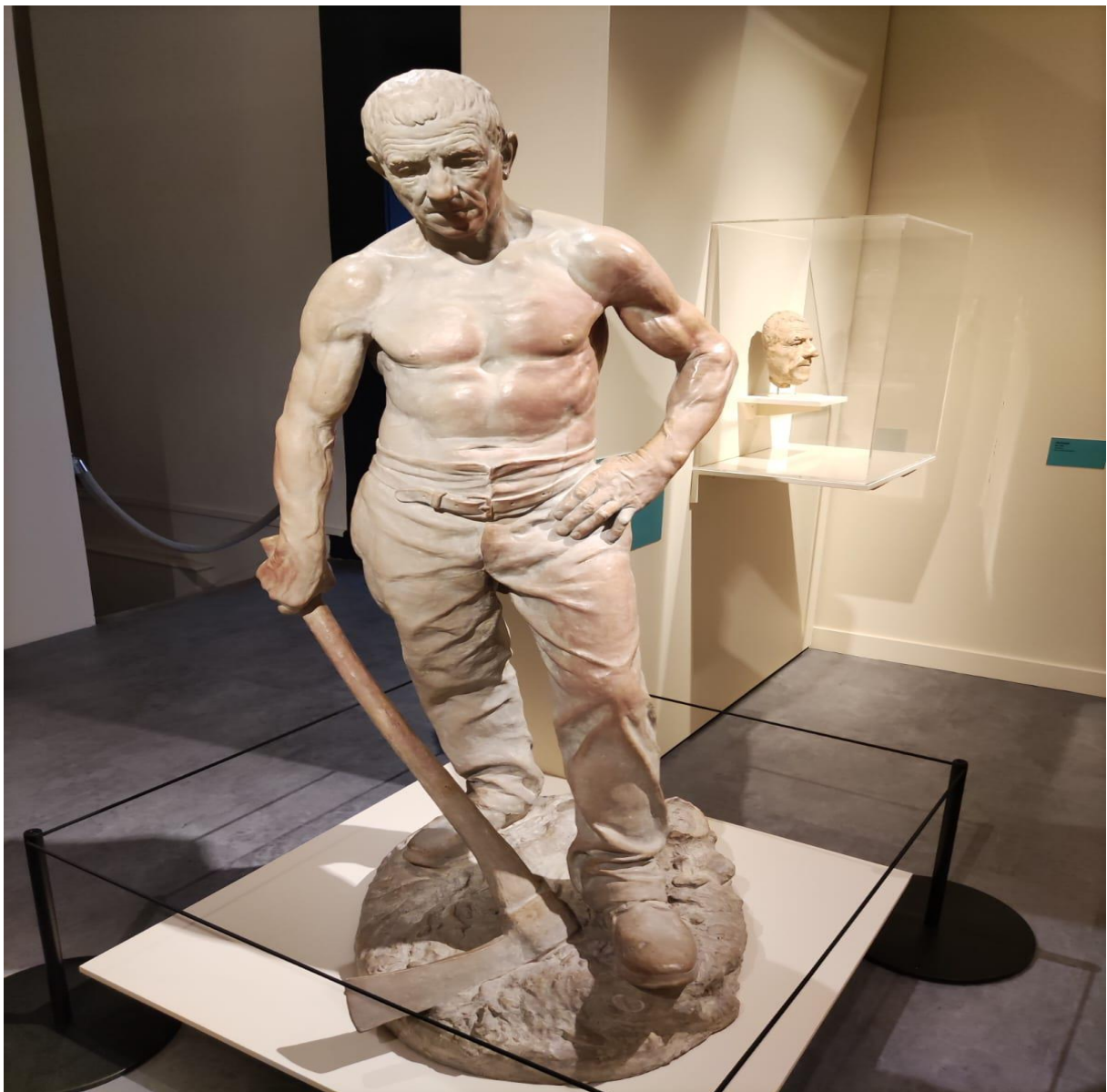
Ne doutant pas de votre attention concernant cette présente et de votre diligence à respecter le droit, veuillez croire, Madame, Monsieur, en notre entier attachement aux libertés fondamentales.

C'est un outil parmi d'autres.

*Dans la foulée : déposer une main courante au titre de l'organisation : c'est le signalement d'un fait sans le dépôt de plainte. Ça permet de faire connaître ces pratiques en dehors de l'établissement/entreprise. Bref, ça met de la pression. Et l'enjeu reste d'en informer massivement nos collègues. En effet, une des 1ères forces de l'employeur, c'est l'invisibilisation de ses pratiques. Si la **CGT est seule à connaître, alors elle est seule à se défendre !***

On peut, si besoin, monter en gamme :

- déposer un droit d'alerte pour atteintes répétées aux libertés syndicales générant des atteintes à la santé, notamment des risques psycho-sociaux
- faire reconnaître en accident du travail les camarades qui ont eu à subir les pressions et intimidations (conséquences sur la santé)
- saisir le Défenseur national des Droits (DDD) pour pratiques discriminatoires, dépôt de plainte, saisie du tribunal prudhommal, tribunal administratif..... On entre là dans des procédures plus lourdes mais les outils utilisés précédemment ont aidé à la construction du dossier.



Entretien

Pourquoi avoir mis la question du travail en débat dans votre syndicat ?

Entre autre chose, on avait l'impression que finalement on tournait en rond, on faisait des constats mais ça s'arrêtait là. Il y a besoin d'un temps de parole pour vider son sac, se sentir moins seul mais à un moment donné, il fallait se poser la question de sortir du constat et de la lamentation, du négatif. C'est aussi pour ne pas être cantonné à l'individuel, on n'arrivait pas à prendre de la distance.

On a eu un bug : on est passé de 46 à 106 syndiquées.ées et on est toujours autant en CE. On s'est demandé si on était dans le délégationnel ou dans le syndicalisme de service. On a identifié nos faiblesses.

Vous avez bougé votre orga de travail ?

Oui, avant on avait 5 réunions par an et seulement le matin, l'après-midi, ça se barrait. Depuis 1 an et demi, on est passé à 1 journée tous les mois. On est bien plus en réunion syndicale . On part des attentes, le triptyque travail professionnel/travail syndical/travail des mandatés.ées marche bien. On a aussi bougé les lieux de réunion, ça tourne sur les bassins d'emploi. Sur les attentes, partir du réel, c'est pas facile. On va sur les atteintes à la santé au travail. On a créé un dossier de savoir-faire sur la reconnaissance en accident de travail. Ça devient régulier, presque réflexif dans le syndicat. On est une force de propositions. C'est l'exemple d'une camarade qui a subi des propos sexistes et racistes. Elle a suivi notre démarche, elle a fait reconnaître en AT.

Sur quelles problématiques travaillez-vous et comment ?

Ce sont les collègues qui nous contactent et c'est comme ça qu'on syndique. On part du réel. Et on construit le comment faire avec eux.

Quels changements avez-vous constatés depuis ?

C'est mieux avec celles et ceux qui ne venaient pas, elles et ils sont plus impliqués aujourd'hui. Mais ce n'est pas suffisant. Pour les plus anciens.es, ça les dérange

un peu dans leurs habitudes. L'ambiance est sympa, on a appris à désamorcer plein de situation, on ne s'engueule pas. On fait varier les points de vue pour permettre la compréhension. Ça permet de travailler sur ce qui rassemble, on sort du point de vue purement politique. Le travail collectif donne une putain de force.

On a encore du chemin à faire. Un camarade, jeune militant, a fait un tableau Excel sur les besoins de ses collègues, les problèmes de travail. Il a mis en réseau, c'est anonyme et ils ont pris la décision de l'envoyer à la direction.

Ce qu'on a posé, c'est travailler sur le collectif. Mais comment travailler syndicalement est encore une question compliquée à aborder.

On a un groupe de travail sur le harcèlement institutionnel, syndiqués .es ou non, il y a beaucoup d'implication. Ce sont des collègues qui nous ont contactés suite au harcèlement d'une direction. En diffusant une situation, ça a fédéré. On a montré que la CGT pouvait avoir une position offensive. Elles et ils nous ont demandé une réunion.

C'était très tendu dans leur boîte. Le fait qu'ils aient su qu'il y avait un groupe de travail a fait lâcher prise la direction. Certains.es veulent continuer ce groupe.

Chaque fois qu'on part du réel de travail, ça fonctionne, on avance, y compris on arrive à bloquer des réformes.

Le problème, c'est celui de l'investissement dans la durée.

Vous parlez renforcement ?

Au niveau de l'UD oui. Pour des copains, c'est demander d'adhérer mais si on n'est pas en capacité de répondre aux besoins, on est mal. On n'est pas VRP du syndicalisme. Par contre, quand les collègues viennent nous demander de suivre leur situation, là on demande la syndicalisation car ça tombe pas du ciel. Si on a ce savoir-faire, c'est du boulot, du temps et de la formation. Et c'est bien compris. Les copains le disent, on gagne sur le local car c'est là qu'on part du réel, on n'appuie pas sur un bouton.

Nos coups de cœur

La cathédrale de la mer

Une série, tirée du livre d'Ildefonso Falcones, traite avec humanisme et sans complaisance des conditions de vie à Barcelone au XIV^{ème} siècle.

Nous découvrons, au fil de l'histoire d'une famille, les conditions de vie des femmes, des paysans, des bourgeois de Barcelone, des nobles et des juifs régulièrement persécutés. La violence sociale, institutionnelle, religieuse et politique dans laquelle les habitants.es se meuvent au grès des situations, mais aussi les solidarités tissées dans ces groupes sociaux malmenés. Une belle leçon de vie et aussi d'espoir.

Le roi Zozimo - Andrea Camilleri

Michele Zozimo est un « pagan », un paysan miséreux dans la Sicile du XVII^{ème} siècle. Il naît et grandit dans une société où les bourgeois ne servent que leurs intérêts et les nobles que leurs privilèges, sous une domination espagnole, savoyarde, piémontaise..... Il a du courage, de l'intelligence et surtout il est instruit, facétieux. Il se bat, il devient roi et sera pendu. Entre contexte historique et fiction, on passe de la misère noire à l'engagement pour les siens, à l'anticléricalisme, aux gaillardises, aux rêves d'émancipation. Le tout servi dans une langue pleine de parfums.

« vous n'comprendrez jamais c'que je leur donne.

- je vais tâcher moyen.
- Vous pouvez pas, vous avez pas connu la faim, la misère noire. Moi je vais vous y dire quand même : j'leur offre un rêve.... On a une chose. L'imagination. Qu'est l'arme la plus dangereuse. »

Voir ou revoir le film "Sorry we missed you" de Ken Loach

("Désolés nous vous avons manqués")

Dans ce film sorti en octobre 2019, Ken Loach décrit de manière très émouvante toutes les dérives de l'ubérisation.

Après avoir fait des tas de boulots dans le bâtiment, Ricky, un père de famille, décide de devenir chauffeur-livreur pour une plate-forme. Alors qu'on lui vante la liberté offerte par ce statut d'auto-entrepreneur, il s'enfonce dans une spirale qui le broie et qui va atteindre toute sa famille. La liberté vantée est en réalité une nouvelle forme d'esclavage.

J'ai beaucoup aimé ce film parce qu'il montre bien en quoi ces nouvelles formes d'exploitation aliènent encore davantage que le salariat. Elles visent à créer des travailleurs.ses sans droit.... Le film met bien en évidence aussi la centralité du travail en décrivant l'impact sur la vie familiale et sur les enfants en particulier, de l'activité du père qui, peu à peu devient fou.

On voit aussi très bien dans toutes ses réalités, y compris les plus difficiles, le travail de la maman qui est aide à domicile.

Comme tous les films de Ken Loach, c'est un film plein d'humanité..... Comme l'a dit Sophie Binet récemment lors d'une rencontre avec Ken Loach, il vaut 100 000 tracts !

Et des recettes !

Même s'ils ne se suffisent pas à eux-mêmes, les repas, l'apéro sont des moments importants pour consolider des liens avec les camarades du syndicat : voici deux recettes très simples glanées à la Maison pour Tous de ma Commune :

Verrine de betteraves : éplucher des betteraves cuites, prendre le même poids de fromage frais type Saint-Moret, mixez, mettre dans des petits verres.... c'est délicieux, frais et très (lutte de) classe !

Verrine de carottes au curry : faire cuire des carottes, les mixer avec une quantité équivalente de lait de coco, ajouter du curry, un peu de sel et de poivre, mélanger, servir dans des petits verres !

On peut faire la même recette avec de la patate douce !

"Quand l'expérience rend obsolète les théories, la curiosité se transforme en énergie vitale".

Pinar Selek



Fresque murale

Vous êtes le chemin, vous êtes les marcheurs.... (Khalil Gibran)