

Positionnement CGT

Tout d'abord, je voulais faire un petit rappel sur la confédération général du TRAVAIL. Ce syndicat s'est ancré dans le paysage politique français avec une palette très large de champ d'intervention, de par son historique, de par son implication permanente à tous les niveaux de la société. Mais à l'origine, « le travail » a bien été au centre de ce mouvement, et c'est bien lui qui a rassemblé, ces femmes et ces hommes. L'objet militant a bien été la transformation du travail. La confédération a pris la suite des fédérations nationales de METIERS, issues elles-mêmes des compagnonnages constitués bien avant la loi du 21 mars 1884 autorisant les syndicats professionnels.

Ces syndicats sont tous principalement menés par des ouvriers, issus du creuset de ce monde dur et misérable. Ils ont vécu la même expérience de l'exploitation, de la souffrance, les mêmes journées d'atelier ou de mine. C'est en pleine connaissance du métier et de ce vécu au quotidien qu'ils vont s'engager et défendre leurs intérêts.

Le constat des conditions de travail est donc fait par ces délégués, par ces ouvriers qui s'expriment dans les bourses du travail. Nous pouvons lire des extraits de témoignages qui énoncent très précisément l'activité dans les archives de l'institut d'histoire sociale CGT. L'acte militant donne la parole aux travailleurs. Ces derniers racontent le travail à travers l'acte militant et le travail construit la parole militante.

Mais vouloir transformer le travail exige une vision, une utopie... Quelle vision pourra fédérer tous ces travailleurs, des différents corps de métier avec des employeurs différents, pour construire un rapport de force.

Les actions des corporatistes renfermés sur leurs secteurs s'avèrent peu constructives. La grève générale, est restée longtemps porteuse d'espoir ; et ces solutions collectives sont portées par une série de mouvements : les anarcho-syndicalistes, les guesdistes avec leur parti ouvrier français, les marxistes, et les communiste, etc.

Tout au long du vingtième siècle, pour une grande partie du syndicalisme français, l'amélioration de la condition ouvrière, doit obligatoirement passer, par le préalable d'une transformation radicale

de la société. Le changement doit venir du haut vers le bas. Le parti politique prendra donc la main sur le mouvement syndical. Le rapport de force s'orientera donc contre un patronat lui aussi organisé nationalement et identifié politiquement.

Le taux de syndicalisation est pourtant élevé, on compte un ouvrier sur deux syndiqués à la CGT au lendemain de la guerre. Les mouvements sociaux n'ont pas cessé, emportant avec eux le progrès social.

Mais alors, où est passé le déterminant travail pendant toute cette période ? Parle-t-on réellement du travail dans les discours des leaders syndicaux ?

Les délégations de terrains ont toujours existé, elles perdurent. Elles sont le socle du syndicat mais elles ont dû pendant toutes ces années composer entre la nécessité de la base et suivre la confédération ou la fédération sur des slogans génériques. L'ascenseur travail-revendication a largement été camouflé par le principe national.

Et puis, le pouvoir politique du syndicat s'est essouffé. Le progrès social s'est transformé en casse sociale. Et pour beaucoup de salariés, le syndicat a disparu dans le brouillard des objets politiques. Alors que reste-t-il de cette liaison entre salariés-syndicats qui s'appuyait sur des revendications extérieures à l'activité propre des travailleurs ?

C'est peut-être une des raisons pour laquelle la courbe de la syndicalisation en France a chuté.

Mais alors, comment construire le passage, des sphères de la confédération mondiale du travail, des sphères de la confédération européenne des syndicats, des sphères nationales avec nos confédérations, au local ? Comment peut s'opérer le retour à l'atelier, le retour au bureau, le retour à l'opérateur ? Comment maintenir la pertinence d'un discours syndical qui doit motiver les intérêts communs à tous, et qui doit permettre d'analyser la situation particulière et l'améliorer ?

Autrement dit : comment relier et lutter pour l'amélioration des conditions de travail d'un ouvrier Indien en même temps que celles d'un ouvrier Français sans oublier leur parole ? Cette parole qui devient indispensable, qui devient même la seule cohérence dans un désordre mondialisé. Voilà quelques questions que l'on peut se poser au regard de cette brève histoire de la CGT.

Il s'agit bien d'une refonte de nos revendications, devant un patronat mondialisé, dilué, camouflé, par des jeux de bonneteau avec des sociétés fantômes ou réelles, avec des multiples étages de sous-traitances. Et devant une administration qui se défile sous la couverture des mutations structurelles, des multiples contingences politico-économiques pour expliquer le mal travailler. Chaque situation est unique, de par la réalité des sites, des paramètres qui la constitue. Et chaque négociation devient unique. La violence économique change les mouvements locaux, en crise plus dure, et plus tragique. Il appartient au mouvement syndical de trouver un sens collectif à l'explosion de ces crises esseulées.

Réseau santé-travail CGT

La CGT développe un réseau travail-santé, qui met en œuvre une réappropriation de la question du travail. Il s'agit de par cette démarche de s'attaquer directement aux organisations, des conditions de leurs réalisations, et de ses impacts sur la santé. Pour la CGT, la sortie de crise, la recherche du progrès social, nécessite de repenser le contenu, la forme, les finalités et la valorisation du travail. Il s'agit ni plus ni moins de replacer le travailleur au centre du processus.

Cette démarche intègre les données qui partent toujours de la réalité du travail ou de ce que vous appelez le « travail réel ». Le lieu du travail est le premier lieu de l'observation des stratégies mises en place et de leurs résultats. De plus, c'est celui de la contestation, de la construction du rapport de force et en toute logique, le lieu de la construction de l'alternative.

Le mouvement ascendant de la revendication se réimpose. Il s'agit donc bien de repartir de la réalité de chacune de ces situations atomisées, pour remonter vers une revendication collective, de construire la structure du bien travailler. Il ne s'agit donc pas d'une théorie « du sommet »...

Et quelque part, transformer le travail, le rendre visible, le valoriser, c'est donc s'attaquer à la financiarisation de l'économie ; c'est s'attaquer aux restructurations contraintes et aux principes des objectifs morbides.

Effectivement, de toute évidence, cette démarche revendicative s'inspire et s'appuie sur quelques principes de l'ergonomie.

Alors un représentant du personnel peut-il encore se dispenser de la connaissance de ces années d'études, de ces outils développés par les ergonomes, des psycho-dynamiciens travail, des médecins ou psychologues ou psychiatre du travail. À vrai dire leurs spécialités nous échappent, mais leurs interventions sont devenues des fondamentaux indispensables. Il semblerait que le syndicat n'a plus le choix, il doit les intégrer, comme tous les éléments qui concernent le travail.

Et je me demandais si l'ergonomie ne pouvait donc pas devenir « un sport de combat », comme l'a été la sociologie pour un certain sociologue ? Auquel cas, il nous importera, nous militant, de rencontrer les ergonomes qui pourront nous accompagner comme Bourdieu accompagnait les grévistes de 1995 à la gare de Lyon ! Voilà ce que l'intuition militante attend du scientifique, qu'il l'aide à trouver les mots contre un employeur obtus, ou à trouver les maux, M A U X du travail.

Ainsi, le délégué n'est plus le seul à parler de la situation de travail, de la souffrance ou des difficultés éprouvées par les ouvriers, les employés de son secteur. Sa proximité, ou sa participation au collectif travaillant, ne lui laisse plus le monopole de la connaissance du terrain. Il est intégré dans un corpus de spécialistes, médecins du travail, ergonomes, inspection du travail, RH, encadrant et bien sûr d'autre syndicat

De plus, le délégué est-il encore un opérateur qui sort du creuset ? Vit-il encore le travail qu'il doit défendre ? La professionnalisation syndicale ne lui pose-t-il pas un problème pour comprendre celui qui FAIT ? Dans ce cas-là, cette distance lui indiquera d'appréhender d'une manière théorique ces situations. Il passera donc souvent d'une revendication intuitive de terrain à une empathie accompagnée de solutions théoriques.

Il n'est donc plus rare de voir un collectif de travail demander une analyse ergonomique, une intervention externe. Cet appel se fait soit par le biais d'un CHSCT, soit d'une manière unilatérale par la direction.

Nous n'avons pas tous connu ces expériences heureuses, où l'intervention de l'ergonome a réellement réparer et remis l'activité en marche, où l'employeur et l'employé ont recréé cette synergie indispensable au maintien du dynamisme de l'activité et au maintien de la santé des salariés. Effectivement certaines histoires sont remarquables, certains ouvrages nous le montrent. Mais j'aimerais

aborder quelques problèmes que nous avons rencontrés ou que certains collègues ont rencontrés.

Etudes ergonomiques

Tout d'abord, il nous semble, à nous organisation syndicale, qu'à chaque fois, que cette demande a été faite, lors d'un conflit ou d'une crise, elle se joue comme un pari, chacune des parties joue au poker. De quel côté va basculer l'étude ? Quels sont les contenus de l'étude qui vont pouvoir être récupérés pour démontrer les anciennes affirmations ?

De toute évidence, il s'agit bien là, d'un comportement de mauvaise foi. Mais comment utiliser l'œil scientifique en plein conflit social ? La légitimité du discours des syndicats et des employeurs est remise en cause, Ce nouvel élément intervient quand les échanges entre salariés et direction sont saturés, Ce travail risquera d'être utilisé à d'autre fin qu'une vision durable, constructive, et d'être noyée dans le conflit.

Certaines études ergonomique ou en partie finissent régulièrement au placard, Alors, quels étaient donc leurs enjeux ? Calmer, pacifier, gagner du temps, en tout cas cet écueil montre la stérilité du dialogue social mise en place.

Ce que nous avons pu rencontrer, lorsqu'une étude est décrétée, c'est que les salariés, restent perplexes et interrogatifs sur le fondement d'une intervention extérieur. L'étude inquiète, parce qu'elle limite de fait le discours du salarié et met ses revendications en suspens. Le salarié connaît son métier, il sait ce qu'il se passe autour de son activité. Il ressent donc une frustration, le mépris de l'exécutif pour son savoir et sa compréhension du métier. Celui qui fait, ne serait donc plus celui qui sait. En tout cas, il ne peut plus concevoir son travail. Comment donc renouer le dialogue et insérer le salarié dans la conception du travail ?

L'étude ergonomique apparaît dans un paysage confus d'étude ou d'audit : économique, managériale. De plus, comme beaucoup de salariés, nous ignorons ce qu'est réellement l'ergonomie et il est donc encore plus difficile de faire la différence entre toutes ces interventions.

Le manque d'identification claire de la qualité des cabinets rajoute un élément de scepticisme. Nous avons bien le repère des cabinets agréés CHSCT, mais ils ne sont pas nombreux.

Effectivement, le marché de l'ergonomie nous semble assez vaste. Il semblerait qu'il se soit élargi et que beaucoup de personnes soient devenu ergonomes. Il est donc bien nécessaire de clarifier l'identité de la profession.

De plus, l'étude ergonomique est issue d'un rapport contractuel avec l'employeur, ce dernier est un CLIENT, il est donc difficile de le décevoir. L'intégrité de l'étude est donc relativisée. Certains CLIENTS n'hésitent d'ailleurs pas à tenter de faire ou à faire changer le contenu de l'étude ou même de la rejeter. Sa pertinence au sein du dialogue social s'affaiblit donc. L'appréciation de la sincérité des observations ou des recommandations n'est donc pas évidente.

Le choix du cabinet détermine souvent la confiance en vers l'étude. La méthode employée pour la sélection est fondamentale. Et nous savons que cette étape fait partie intégrante du combat syndical.

Il appartient donc au CHSCT de faire le choix collectif du cabinet. Cette instance paritaire peut améliorer l'état de crise ou de conflit, c'est déjà un début d'accord. Il est regrettable que les CHSCT de la Fonction publique territoriale doivent reléguer leurs décisions en la matière au code des marchés publics.

Le CHSCT réévalue sans cesse le travail, c'est l'organe qui permet donc sa transformation. Les compétences de l'organe doit donc inscrire avec clarté, les critères des objectifs des interventions. Et il est important pour construire que le collectif de travail constate conjointement les problèmes et reparte sur un socle de confiance. Car après tout, il s'agit bien de retrouver la confiance dans cette pratique et de l'installer durablement dans l'entreprise ou dans les administrations.

L'ergonomie ne doit donc plus s'insérer par la petite porte des conflits, elle ne doit pas intervenir pour récupérer le travail aux urgences ou en salle de réanimation. L'ergonomie doit s'installer en permanence et accompagner d'une manière constante le travail avec des personnes qualifiées et indépendantes.