

Union
Syndicale

Solidaires 87

Compte rendu de la formation

du mardi 2 mai au jeudi 4 mai 2017,
au château de Ligoure



LE SYNDICAT
notre outil de lutte
pour vivre mieux
et transformer
notre travail

G. B.
no - Les Troubles de Limoges
Les manifestants avec
drapeaux rouge et noir se
rendent à la Préfecture

*changer le travail pour changer la société
changer la société pour changer le travail*

LE TRAVAIL ET NOS CONDITIONS DE TRAVAIL ACTUELLES



Matin

A partir du questionnaire renseigné avant le stage, échange inter-professionnel en petits groupes concernant nos conditions de travail

Synthèse des groupes :

Nos conditions de travail se sont considérablement dégradées, via notamment la fatigue (physique et morale) et le stress engendrés par la surcharge de travail. La déshumanisation progressive des outils de mesure du temps de travail engendre une grande différence entre l'évaluation des managers omniprésents (pour cause de hiérarchisation accrue) et le ressenti des travailleurs et travailleuses.

La multiplication des statuts a engendré une fragmentation de la classe des travailleurs et travailleuses.

Il ya une perte de sens et de valeurs très nette, d'autant plus à cause du manque évident de formation convenable.

La très mauvaise gestion des remplacements et la polyvalence attendue ne font qu'amplifier ces constats.

Après-midi

Analyse de l'évolution actuelle du travail, partagée avec Eric Beynel, co-délégué général de l'union syndicale Solidaires

Il s'agit d'utiliser tous les outils à notre disposition afin de construire les rapports de force nécessaires, face aux évolutions actuelles des organisations du travail.

Le taylorisme et le fordisme se sont aujourd'hui transformés en Lean-management, qui supprime tous les espaces collectifs ou de respiration dans le travail. C'est une accélération du travail, qui atteint directement le psychisme du salarié, qui doit « se forcer à ne pas réfléchir ». La survie professionnelle consiste aujourd'hui à se détacher autant que possible des injonctions qui nous sont faites au sein de notre travail, d'autant plus que ces injonctions émanent désormais d'algorithmes éventuellement numérisés... L'ultime est atteint lorsque nous devenons des humains-robots, qui exécutent. On retrouve ces processus dans les secteurs de l'éducation ou de l'hôpital, même si la chose apparaît comme anachronique.

Echanger permet de nous rendre compte qu'il sera utile de mutualiser nos expériences pour mettre à nu le système et développer ensuite des stratégies syndicales.

En premier lieu, et face à l'individualisation et même à la mise en concurrence des salarié.e.s entre eux, il s'agit d'abord de recréer du collectif. Cette mise en concurrence atteint également les établissements (scolaires, hospitaliers,...) et irriguent donc l'ensemble de la société, puisqu'elle atteint non seulement les salarié.e.s mais aussi les usagers.

Or ni les salarié.e.s ni les usagers (qui sont par définition les mêmes personnes) ne sont actuellement en capacité de s'organiser collectivement pour résister à cette organisation du travail.

Aujourd'hui, on essaie plus d'adapter le travail à l'homme, mais on contraint l'homme à s'adapter au travail. Celles e ceux qui n'y parviendront pas seront mis sur la touche...

Sur le Lean-management, voir la rubrique « **la petite boîte à outils** » sur le site de Solidaires. Nous devons faire attention à ne pas reproduire ces modes d'organisation à l'intérieur de nos appareils syndicaux, où les militant.e.s sont bien souvent pressurisé.e.s.

Chaque administration déploie aujourd'hui à sa façon et sans en afficher les véritables objectifs ces modes d'organisation. Les salarié.e.s se rendront compte par vagues successives de ces évolutions, mais il faut du temps, car leur première réaction n'est pas forcément de partager leur mal-être avec leurs collègues.

Cet isolement conduit même parfois certain.e.s salarié.e.s très engagé.e.s à des

tentatives de suicide, sans que personne n'ait rien vu venir.

Quelles actions mettre en place pour pouvoir réagir collectivement ?

D'abord ouvrir des espaces d'échanges, afin de libérer la parole. Mais les salarié.e.s engagé.e.s ont du mal à lâcher leur travail pour se rendre à des formations syndicales, parce qu'il n'est pas concevable de laisser le travail en cours. Il s'agit pourtant d'engager un vrai dialogue sur la façon dont se vit aujourd'hui le travail, afin notamment de prévenir les situations.

Il est important que cette parole puisse sortir également à l'extérieur et alerter les usagers, même si une première difficulté réside dans le fait que les administrations concernées nient le plus souvent les problèmes, ou se contentent de donner l'impression de mettre en place une remédiation qui fera redescendre la pression, mais sans régler réellement le problème. Cette manière d'opérer correspond en plein au programme de Macron, qui ne touchera pas aux problèmes structurels mais se donnera bonne conscience en affirmant avoir tout mis en place pour que chaque individu ait sa chance.

Ce système de gestion est parfaitement intégré depuis l'école, où l'enfant intègre dès son plus âge que son échec n'est dû qu'à son incapacité et à son inadaptation au système scolaire, tout comme le salarié est aujourd'hui congédié pour son inaptitude.

Prochaine étape prévisible : l'auto-entreprenariat pour tout ce qui concerne les services (ménage, massage, repassage, enseignement...).

Au delà, il est nécessaire que l'espace syndical puisse être un espace de formation qui décortique ces problématiques.

Un outil : le CHSCT

Difficulté première : les CHSCT ne sont pas mis en place partout de la même façon, et notamment dans le secteur de l'éducation nationale où l'administration l'a d'emblée éloigné du terrain (une instance par département alors qu'il serait nécessaire d'en avoir une par établissement quasiment, pour 50 salarié.e.s comme le prévoit la loi...).

Les représentant.e.s syndicaux s'y retrouvent isolé.e.s, loin du terrain et des salarié.e.s, loin aussi de leur militance. Leur rôle reste aussi de dresser le portrait officiel des conditions de travail actuelles, et de monter des dossiers pour la défense collective ou individuelle des salarié.e.s. Il peuvent faire intervenir des médecins du travail ou des inspecteurs du travail.

Notre rôle ne sera pas de prouver à la direction ou à l'administration qu'elle a tort, mais de mobiliser les salarié.e.s sur ces questions et de faire émerger les problèmes ou les dangers, afin de les identifier et au-delà de les livrer aux tribunaux. Il s'agit ainsi de rendre accessible et reconstruire la capacité d'agir des salarié.e.s au sein des entreprises.

Ces espaces d'échanges, notamment sur le lieu de travail (salle des maîtres, machine à café, cantine...) sont la première brique nécessaire pour construire un discours autonome et passer du « je » au « nous » et

redonner ainsi un élan à la mobilisation collective. « Construire avec... » sera toujours préférable à « faire à la place de... ».

Les travailleuses et les travailleurs ont la capacité de prendre en main l'organisation de leur travail, et il s'agit de leur redonner confiance en eux. L'union syndicale Solidaires est par définition un outil émancipateur à notre disposition, qui doit être utilisé en tant que tel (et prendre garde à son institutionnalisation au sens où cet outil sera peut-être un jour obsolète). Partir d'une page blanche et coucher par écrit les questionnements des salarié.e.s peut, à ce titre, être aussi utile que distribuer des tracts déjà écrits...

Bilan de la journée

Points positifs

Belle maquette très claire du stage
Rendu de l'enquête facilement lisible
Lieu très agréable
Echange interprofessionnel très intéressant
Temps de réflexion riches en groupes mixtes

Points négatifs

Questionnaire difficile à diffuser (besoin de temps)
Dates provoc au retour des vacances
Absence de Sud Santé-sociaux (réquisitions)
Pas assez de non-syndiqué.e.s
Trop de théorie
Manque de réalité concrète
Nécessité de préparer mieux l'échange
Garder du temps pour construire ensemble

LE SYNDICAT, NOTRE OUTIL DE LUTTE

Matin

A partir du questionnaire renseigné avant le stage, échange inter-professionnel en petits groupes concernant le rapport de chacun.e au syndicat

Synthèse des groupes :

Il est nécessaire de sortir du clientélisme et de privilégier le contact humain et d'accompagner pour aider à faire plutôt que de faire à la place...

Nous sommes toutes et tous noyé.e.s sous une masse d'informations : il nous faut trouver dans nos écrits le compromis entre explications détaillées et synthèses efficaces.

Les instances sont difficiles à investir car leur fonctionnement nous est trop méconnu.

La grève pilotée et non spontanée est vaine. Défiler sans bloquer est inefficace, mais certains syndicats contiennent eux-mêmes les débordements.

Les rapports de force se constituent pourtant dans les luttes, et les manifestations permettent d'être visibles. C'est une forme de communication, qui ne doit pas nous dispenser de contacter davantage les médias.

La grève doit être active.

Pour les contactuel.le.s, encourager la grève de 59 minutes permet de les associer aux luttes que nous menons.

Après-midi

Brève histoire du syndicalisme, en présence de **Gaëtan Le Porho**, ex co-secrétaire de la fédération Sud Éducation

1791 : sous couvert de « tous citoyens, tous égaux », les syndicats sont interdits par la loi le Chapelier. Cette interdiction durera un siècle.

1864 : le niveau national est verrouillé ; création de l'AIT (association internationale des travailleurs)

1871 : la Commune de Paris, sévèrement réprimée, affirme qu'un autre monde, socialiste, est possible.

1884 : la loi Waldeck-Rochet autorise de façon très règlementée les syndicats dans le secteur privé ; pas dans le secteur public, il n'est pas autorisé de revendiquer contre l'intérêt public

1892 : les Bourses du Travail se fédéralisent. Elles sont d'abord des lieux où les travailleurs se rassemblent pour quémander du travail, avant de s'organiser face au patronat et d'organiser la non concurrence entre eux ; plus tard, on y réfléchit à la création directe d'entreprise, via une création interne de diplômes, une mise à disposition de bibliothèques pour étudier le socialisme, des bureaux de placement, des caisses de grève, des mutuelles ouvrières... Cette maison du prolétariat est le début d'une contre-société.

1895 (en fait 1902) : la fédération des Bourses du Travail et la fédération des syndicats s'unissent et créent ainsi la CGT.

1906 : le congrès d'Amiens fonde le syndicalisme français, et le 1^{er} mai 1906 est l'occasion de la première grève générale nationale, sur la revendication des 8 heures de travail qui ne sera pas satisfaite, mais le

dimanche (sous pression catholique) devient chômé et la journée de 9h est mise en place dans bon nombre de branches. La charte d'Amiens vise l'émancipation intégrale, anticapitaliste, appuyée sur la syndicalisation des moyens de production. La CGT terrorise alors la bourgeoisie. On y clame aussi l'indépendance par rapport aux partis politiques ou toute forme d'idéologie, et en particulier anarchiste... Jusqu'en 1914, c'est l'apogée en France du syndicalisme révolutionnaire et de l'action directe.

Un lien est créé avec les syndicalistes enseignants qui proposent de modifier en conséquence les enseignements pour mieux préparer l'émancipation collective.

Jaurès, qui prône l'union des prolétariats français et allemands pour s'opposer à la guerre, est assassiné. Les dirigeants de la CGT, Léon Jouhaux en tête, retournent alors leur veste et soutiennent subitement l'idée de la guerre. Ils se laissent promettre des bureaux et autres moyens pour exercer leurs mandats dans de bonnes conditions : c'est le début de la co-gestion. La base militante commence à se fracturer.

1917 : la révolution russe, le mouvement spartakiste en Allemagne, les mouvements sociaux en Italie témoignent d'une ébullition en cours. Les sociaux-démocrates feront appel aux fascistes ou aux nazis pour les réprimer. Le mouvement insurrectionnel français est lui aussi dynamique, et de nombreux acquis sociaux sont actés. Les réformistes sont inquiets.

1919 : création de la CFTC, l'église voulant se rapprocher des pauvres.

1922 : scission entre la CGT (réformistes) et la CGT-U (courants révolutionnaires héritiers de la charte d'Amiens, parfois sous influence politique notamment par les stalinistes).

1934 : deuxième grande générale de l'histoire de France, sous l'impulsion de la base pour une union syndicale face au fascisme. Cette politique d'unification aboutit à la ré-unification des deux CGT en 1935, puis impose au Front Populaire notamment les congés payés en 1936. Occupations d'usines et plus grand mouvement de grève générale de l'histoire du pays.

1940-1945 : la CGT et la CFTC organisent de grandes grèves générales insurrectionnelles, notamment pour permettre de s'investir dans le conseil national de la résistance. Sont alors notamment mis en place les fondements de la sécurité sociale, des caisses de retraite ou de chômage, quasiment imposés au général De Gaulle, et intégralement gérés par les ouvriers. La cotisation sociale devient un levier important du développement de la contre-société à laquelle la classe ouvrière aspire.

1947 - Nouvelle scission entre les CGT et la CGT-FO (anti-staliniens et à dominante socialiste franc-maçonne, financée par la CIA : co-gestion et collaboration de classe). Naissance aussi de la CNT française (issue de la CGT-R et aussi des exilés espagnols) mais aussi de la FEN dans le secteur de l'éducation où les travailleurs ne souhaitent pas choisir entre CGT et CGT-FO. La FEN se structure en tendances appuyées sur les courants historiques. Cette configuration perdurera jusqu'à la fin des années 1990.

1964 - A force de réfléchir à l'intérêt de la déconfessionnalisation, la CFTC donne naissance à la CFDT, marquée chrétienne de gauche.

Après l'utilisation du bâton, la bourgeoisie conserve aujourd'hui la stratégie de la carotte qui fonctionne bien (décharges, locaux, dialogue social, instances



1968 - Tandis que la CNT est occupée par les affaires espagnoles et peine à se développer en France, le mouvement étudiant ne se retrouve que dans la CFDT, alors très impliquée dans toutes les luttes (LIP,...).

paritaires...). Le syndicat est par conséquent une notion aujourd'hui dévoyée de ses fondements originels, qui vise à faire émerger une autre société. Certains comités de grèves improvisés en sont aujourd'hui bien plus proches.

1988 : la base de la CFDT déborde ses dirigeants dans un mouvement lié aux PTT et certains militants en sont exclus. C'est la création de SUD.

Il s'agit aujourd'hui de sortir de la dichotomie les dominants pensent et la classe ouvrière fait, pour décider et construire la société à laquelle nous aspirons.

1992 : Les communistes sont exclus de la FEN et fondent la FSU, tandis que les socialistes gardent la FEN qui deviendra l'UNSA.

Bilan de la journée et du stage

Points positifs

Temps de réflexion riches en groupes mixtes
Nécessité de nous réapproprier du vocabulaire autour de notre histoire et de nos luttes

Points négatifs

Retour des groupes redondants : préférable de traiter une question par groupe
Présentation des participant.e.s à améliorer
Nécessité d'ouvrir nos questionnements à d'autres

1995 : la CFDT et Nicole Notat trahissent leurs principes. Création de SUD-Santé, SUD-Rail, SUD-Education, puis de Solidaires quelques années plus tard. La CNT reprend aussi du poil de la bête.