

Bilan du stage «Travail, métier et santé, comment repenser le syndicalisme ?».

Ce stage organisé par la FSU Bourgogne s'est déroulé les 12 et 13 mai 2011 à Brassay (58140).

Il a réuni 45 participants, des adhérents, des militants, des responsables de la FSU et de ses syndicats, Gérard Aschieri, président de l'Institut de recherches de la FSU et Yves Baunay animateur du Chantier Travail de ce même Institut. Les participants venaient de l'Éducation Nationale, des Collectivités Territoriales, de Pôle Emploi, des ministères de l'agriculture et de la justice.

Un précédent stage sur la santé au travail

il y a deux ans, déjà au cœur de la Bourgogne, avait fait découvrir que dans le travail il y a des tensions positives (l'envie de faire bien son travail, de travailler avec des collègues, d'aider les personnes avec qui elles travaillent à se sortir de situations difficiles : un chômeur à trouver un emploi, un élève en difficulté à réussir à surmonter ses difficultés) et des tensions négatives souvent liées à une activité empêchée par un contexte professionnel difficile (l'absence d'un collègue à remplacer, une intensification du travail, une surcharge de travail, de nouvelles consignes mal préparées, un changement de planning, un comportement de collègue, d'élève ou de bénéficiaire de service inadapté...). Et la souffrance naît justement d'un déséquilibre entre ce que l'on fait et ce que l'on voudrait faire.

La conclusion de ce stage avait

été de se dire que le syndicalisme doit évoluer pour prendre en compte cette dimension du travail évoquée pendant 2 jours.

Depuis 2 ans, les constats de ce stage se sont confirmés

Les situations de travail se dégradent, les collectifs sont mis à mal, compromettant la santé, pourrissant la vie et les rapports sociaux.

En même temps, les femmes et les hommes construisent au travail,



malgré tout, des espaces de liberté, de créativité, redéfinissent l'activité prescrite, pour se développer, (re)construire du collectif, des organisations informelles...

Face aux formes de dégradation à l'œuvre dans les organisations du travail, des résistances actives s'organisent et se développent, individuellement et collectivement, dans tous les secteurs d'activité.

Pour les organisations syndicales qui se positionnent comme vecteurs de la transformation des situations de travail à l'initiative des salariés, c'est un point d'appui incontournable et prometteur.

Pourquoi ce deuxième stage ?

Le syndicat ne peut pas se contenter de regarder les travailleurs, répondre à des demandes individuelles de

services et porter des revendications collectives. A tous les niveaux, pour que le syndicat soit efficace, il semble nécessaire et urgent de repenser la centralité du travail dans toutes ces dimensions :

- Sur les conditions du travail, de la santé au travail, le constat est alarmant. CHS, médecins du travail, psychologues du travail ont à traiter une inflation de situations d'urgence qui sont autant de symptômes individuels de dysfonctionnements du travail. Les réformes successives poussent les travailleurs à de plus en plus de concessions, à des prescriptions paradoxales et à des

injonctions qui les empêchent de faire vivre leur savoir-faire. On est dans le « Je fais avec », « Je me débrouille », avec une qualité du travail remise en cause.

- Comment analyser ce qui se passe alors dans ces gestes de travail contrarié et comment établir entre nous des repères communs, les limites de l'acceptable comme les points d'appui pour d'autres possibles ? Comment regagner des espaces de liberté et élaborer collectivement les transgressions-inventions qui nous permettront de déterminer les valeurs de métier, de ce qui est possible et ce qui restera impossible ?

- La question posée du rapport au travail est devenue un enjeu syndical important et elle a traversé tout le mouvement social sur les retraites : la question des 60 ans et son corollaire sur ce que le travail fait à la vie, l'empêchement au bien-travailler, la fin réclamée du travail

déshumanisant, la lutte entre le travail vivant et le travail mort (actionnariat, capitalisme...). Les questions du travail syndical sur le travail interrogent nos pratiques : qu'est-ce que l'on traite dans les CHS ? quels sont les outils syndicaux pertinents pour notre santé au travail et pour la santé du travail ? qui d'autre qu'un syndicat de salariés peut prendre en charge la richesse du métier pour réaliser un travail de qualité dans la conflictualité sociale actuelle ?

Le stage a été organisé autour de 2 problématiques :

- la réalité du travail : dégradations, difficultés, résistances
- l'urgence syndicale d'agir sur le travail.

Les objectifs que l'on s'était fixé pour ce stage

- **renouer les liens** entre les **conditions de travail** (les moyens mis à disposition pour faire ce que l'on a à faire), le **contenu du travail** (le compromis toujours renouvelé entre ce que l'on nous demande de faire et ce que l'on veut faire) et les **ressources du métier** dont dispose le salarié pour faire un travail de qualité (formation, prescriptions...)
- développer et inscrire les **débats de métier** dans des pratiques d'actions syndicales individuelles et collectives (échanges entre professionnels, actions revendicatives, instances internes de décision syndicale, instances institutionnelles comme les CAP, CT, CHSCT, ...)
- (ré-)organiser les ressources et les outils du syndicat pour construire avec les salariés le **pouvoir d'agir dans et sur leur travail** (discussion sur la réalisation ordinaire du travail, construction des revendications, rôles des délégués des personnels, rôle du CHS-CT, utilisation du document unique et du registre de sécurité, aide aux salariés en danger,

conception et exercice de l'activité militante...)

Depuis le premier stage, des syndicats se sont emparés de la question du travail. On voulait, à partir des témoignages et des expériences menées localement, lancer des débats pour nous permettre d'aller plus loin dans la réflexion et tracer des pistes d'actions pour l'ensemble de la FSU. En regardant comment des salariés agissent, face à des consignes contestées individuellement et par des syndicats (suivi mensuel à Pôle-emploi, évaluations en CM2, ...), où tout à la fois ils acceptent et transforment ce qu'on leur demande de faire, pour reprendre la main sur leur travail et reconstruire malgré tout une certaine dignité à pouvoir se reconnaître dans ce qu'ils font.

Le déroulé du stage

Au démarrage du stage, sans qu'il y ai eu aucune introduction, tout le monde s'est mis à écrire suite à la consigne, sans que personne ne proteste. les stagiaires sont entrés dans le jeu dès le démarrage.

La restitution du travail des groupes a été assez formelle, elle n'a pas rendu le vivant et le complexe de ce qui s'est passé dans ces groupes (**voir encadrés : restitution puis débat**). Mais de devoir restituer, ça motive. Il faudrait imaginer une restitution plus dynamique.

La consigne était : écrire sur une feuille "ce que vous avez envie de dire à propos d'une part de votre travail, d'autre part de votre métier et puis de votre rapport au travail et au métier"

Lors des prises de parole, on ne savait pas qui parlait, mais parmi les organisateurs, certains ont trouvé que c'était bien ainsi (permettant d'éviter les a-priori sur les métiers), d'autres auraient préféré que les stagiaires se présentent lorsqu'ils prenaient la parole.

Restitution des échanges en sous-groupes : le constat : quelques paroles fortes :

Quelque soit le métier, que l'on soit à l'Éducation nationale, à la Protection Judiciaire de la Jeunesse, à l'Agriculture, à Pôle Emploi..., on vit tous la même chose au quotidien.

On aime son métier mais on subit son travail. La notion de plaisir se perd.

Il y a une dégradation du métier dans ses missions. On nous demande de trier les usagers et d'éliminer les plus faibles.

On a un sentiment de dévalorisation et de maltraitance institutionnelle. On a l'impression que le temps se rétrécit, les tâches sont morcelées, les tâches annexes sont chronophages. Il faut faire du chiffre.

La hiérarchie transmet des injonctions contradictoires et autoritaires, avec des objectifs souvent perçus comme absurdes et inutiles, et en général impossibles à atteindre. On nous empêche de faire notre métier.

Le travail perd son sens, son idéal, mais on le fait quand même avec un sentiment de culpabilité et à l'arrivée un mal être et une souffrance.

Il y a un manque d'écoute, de soutien et de reconnaissance de la part de la hiérarchie, des employeurs, de la société. On se sent dévalorisé, on est culpabilisé, alors la fonction devient alimentaire, on prend de la distance vis-à-vis du métier.

L'utilisation des chiffres à qui l'on fait dire ce qu'on veut est une grande manipulation.

Certains cèdent au découragement, sont en arrêt maladie, d'autres se réfugient dans l'individualisme, mettent en place des stratégies d'évitement, d'autres survivent grâce au militantisme. Avant on avait une soupape, les stages institutionnels.

Il faudrait travailler en groupe.

Le débat

C'est à dire que ce sont plutôt des questions ou des points de désaccord.

Sur l'échec scolaire

Difficultés à pousser les enfants à étudier, même pour les familles qui ne sont pas en souffrance sociale. Cela crée un surcoût de travail qui n'a rien à voir avec la pédagogie. Quand on vise la réussite de tous, on fixe la barre très haut donc impossible à atteindre.

Mais l'échec d'une partie des élèves vient-elle de la difficulté de la relation pédagogique ou bien de la réduction du nombre d'heures de cours qui sont donnés aux élèves ?

Sur l'image des fonctionnaires

Les fonctionnaires ont l'impression que leur image est mauvaise et qu'avant ils avaient une reconnaissance sociale. Mais un sondage FSU montre que cette image n'est pas si mauvaise que ça. D'autre part, il n'est pas certain que l'image était meilleure avant. Si l'État leur reconnaissait un meilleur statut et de meilleures rémunérations, les grosses confédérations syndicales avaient pour leurs syndicats de fonctionnaires une attention très relative, situation qui est en train d'évoluer.

Sur les causes de la souffrance au travail

S'il y a consensus sur le constat, ce consensus n'est pas suffisant : il est facile de dire que tout vient des injonctions qui ne sont pas bonnes. Mais peut-on dire en quoi ces injonctions nous empêchent de faire ce qu'on veut faire ? Est-on capable de discuter pied à pied sur ce qu'on nous demande de faire ?

Pour être fier de son travail, il faut être reconnu par ses pairs, par les élèves, par les Demandeurs d'Emploi pour Pôle-emploi. Par exemple, ce que recherche un enseignant, c'est de savoir ce que ses élèves ont retenu à la fin de l'année. Mais la recherche des gains de productivité a débouché sur l'évaluation : on substitue des résultats à long terme par des résultats immédiats. On évalue sur un nombre limité de critères. La difficulté de dire ce que devrait être le travail vient peut-être de la dégradation du travail. L'idéal n'apparaît plus comme possible.

Si on regarde sur le long terme, on n'est pas dans une situation de diminution des moyens. Notre discours syndical s'éloigne de la réalité quand il est catastrophiste. Mais alors d'où vient la dégradation du travail ? de la gestion au quotidien ? Du pouvoir local qui s'est accentué ? On donne des primes aux chefs pour qu'ils atteignent des objectifs, ce qui rend la riposte collective au niveau national plus difficile. Si on regarde le fonctionnement des agences de pôle emploi, il y a de grandes différences de fonctionnement, avec plus ou moins de souffrance, suivant les agences. Ça veut dire qu'il y a des marges de manœuvre.

Mais que font les syndicats ?

Le champ syndical doit se déplacer car le champ des pouvoirs s'est déplacé.

On a discuté du prescrit, mais qu'a-t-on fait du réel ? L'essentiel du travail est invisible et les indicateurs n'ont rien à voir avec le réel. Le chef d'Établissement, l'inspecteur, font aussi un travail.

La plupart des stratégies que l'on met en œuvre dans le travail, c'est pour rester en bonne santé. Comment les syndicats peuvent-ils les prendre en compte ? L'objectif syndical doit-il être de rendre le travail émancipateur ?

AGROSUP

(École d'ingénieurs et centre de ressources en agronomie et agroalimentaire, 500 personnes de statuts divers suite à fusion de plusieurs établissements, 2 sites (Dijon et Clermont-Ferrand).

Suite à des plaintes de personnels, une action "bien être au travail" est décidée par la direction en accord avec les syndicats (qui ont loupé le choix du consultant).

Mise en place d'un questionnaire : impossibilité de modifier les questions de l'enquête, la définition du stress met en cause la responsabilité du salarié. 280 réponses. Le résultat considère le niveau de stress normal. Mais 4 personnes en grande souffrance ont répondu au questionnaire, sans que l'on puisse savoir qui.

Des collègues sont en souffrance de par leur activité syndicale, et les problèmes ne sont pas résolus.

Conseil Général de Saône-et-Loire

En 2009, le CG a lancé une enquête sur le stress au travail. Le constat a fait ressortir « une très grande détresse psychologique des agents de la collectivité notamment chez les agents récemment décentralisés (TOS et DDE).

Le CG71 a alors mis en place des groupes de travail et recruté 2 médecins de prévention et un animateur sécurité.

Il a également lancé un travail sur les conduites addictives (alcool et drogues). La FSU, a demandé à ce que d'autres conduites addictives soient reconnues comme telles (la dépendance affective, le workabolisme, la techno dépendance).

La rencontre entre professions était intéressante, mais on s'avance dans quelque chose de vaste et de compliqué, la progression est nécessairement lente.

les outils à disposition pour agir sur le travail

Les syndicats évoluent : le rôle du CHS prend de l'importance à leurs yeux.

Trois présentations : Agrosup, Conseil Général 71, Pôle-emploi (voir encadrés).

Pôle-emploi

2 exemples où le snu-fsu a fait intervenir le CHS-CT à Chalon-sur-Saône :

1) Suite à la désinfection de locaux et plusieurs agents sujets à des malaises, il aura fallu une semaine pour fermer l'agence et répartir les agents sur les autres sites.

2) Suite à intervention des élus, un audit sur l'organisation est commandé. Celui-ci constatera des difficultés relationnelles entre agents et hiérarchie. Suite à cet audit, il n'y aura pas d'intervention officielle de la direction mais la situation est devenue moins tendue.

Main-courante des incidents et accidents

Exemplaire à transmettre au service des ressources humaines immédiatement

Doivent être enregistrés (id, tout incident, accident, dégradation volontaire, vol et incivilité) survenus au personnel ou aux clients.
Toute déclaration doit être signée par le déclarant et contre signée par le Directeur de site.

Date	Nature, circonstances, observations	Nom du déclarant	Individuelle	Collective	Visa du déclarant	Visa du responsable de site	Mesures prises

1 - a

Registre HSDT - Juillet 2009



Présentation également du document unique et d'un outil spécifique: la main courante qui permet de signaler les situations à risque et les incidents (voir ci-dessus un exemple de main courante à Pôle-emploi et ci-dessous la démarche à l'Éducation Nationale)

A l'Éducation Nationale, Le RHSD (Registre Hygiène Sécurité Départemental) est à la disposition des personnels qui voudraient noter un problème relatif à l'hygiène et la sécurité. Le signalement peut se faire directement à l'inspection académique ou par téléphone auprès de l'ACMO départemental en demandant à ce que ce signalement figure dans le RHSD. Le problème sera alors débattu en CHS.

Le Document unique

Depuis novembre 2001, l'employeur doit transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de son évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs (article R230-1).

La tendance des employeurs est de déléguer la rédaction à des professionnels qui l'assumeront comme s'il s'agissait d'une tâche purement technique

les textes dérivés de la directive

européenne de 1989 imposent à l'employeur une stratégie de prévention intelligente.

Cela suppose de porter une attention particulière au « travail réel », ce dont les employeurs sont plutôt moins

Les registres d'hygiène et de sécurité

L'article 47 alinéa 3 du décret prévoit, que le comité d'hygiène et de sécurité "prend...connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre d'hygiène et de sécurité qui doit être mis dans chaque service à la disposition des agents, et, le cas échéant, des usagers".

En application de cette disposition, un registre d'hygiène et de sécurité, facilement accessible au personnel, doit être ouvert dans chaque service entrant dans le champ d'application du décret, quels que soient ses effectifs. Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

Dans les services qui accueillent du public, le registre d'hygiène et de sécurité, doit également être mis à la disposition des usagers. Ces derniers doivent être clairement informés de l'existence d'un tel registre.

Le responsable du service doit apposer son visa en regard de chaque inscription. S'il le souhaite, il peut accompagner ce visa d'observations.

S'il estime que les remarques figurant sur le registre d'hygiène et de sécurité sont justifiées, le responsable du service prend les mesures nécessaires, quand le problème relève de sa compétence, ou saisit son supérieur hiérarchique, dans le cas contraire.

Le registre d'hygiène et de sécurité doit pouvoir être consulté à tout moment par le fonctionnaire ou l'agent chargé d'une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité en application des articles 5 ou 5.1 du décret.

D'autre part, le comité d'hygiène et de sécurité dans le ressort duquel se trouve le service, doit, à chacune de ses réunions, examiner les inscriptions consignées sur le registre d'hygiène et de sécurité, en discuter et être informé par l'administration des suites qui ont été réservées à chacun des problèmes soulevés par ces inscriptions.

Dans son document, **le rectorat de Dijon** fait une bonne présentation des risques psychosociaux : Les RPS puisent leur origine parmi les changements au travail, la (non) prise en compte des valeurs et attentes des salariés, les exigences du travail et son organisation, le management et les relations de travail.

Mais les solutions proposées ne sont pas satisfaisantes. En effet, pour signaler un RPS au rectorat, il faut avoir un motif raisonnable de penser que vos conditions de travail portent atteintes à votre santé mentale.

Qui osera dire que sa santé mentale est en jeu ? Et avant d'en arriver là, la souffrance au travail risque de durer longtemps.

Prise en charge d'un cas individuel de souffrance au travail

Les syndicats sont de plus en plus sollicités par des collègues, et ils ne savent pas très bien comment répondre à ces situations.

canevas d'intervention, soumis au débat :

- o Éviter la réponse immédiate
- o Sortir du conflit entre deux individus pour passer au point de vue sur le travail et à son organisation.
- o Sortir des discours généraux (Le chef ne fait que me ...).
- o Essayer de comprendre et pour cela se faire expliquer (Qu'est ce qui s'est passé ? Quand est ce que cela a commencé ? Quels enjeux ? Pourquoi est-ce que ça fait mal ?).
- o Revenir aux faits (comment ça s'est passé la dernière fois, ou la première fois, ou la fois qui vous a marquée, ou..) :
- o Étudier la situation au niveau du collectif de militants pour imaginer les suites à donner

Le débat

On en arrive souvent à la mise en cause du N+1 et on fait intervenir le N+2.

La prise en charge collective est indispensable même si c'est un peu difficile à mettre en œuvre.

Dans les publications syndicales, on ne décrit pas ce genre d'action.

Que fait-on si on arrive à aucun résultat, en cas de situation bloquée ?

Il faut sortir de la problématique exclusive de la hiérarchie, il existe aussi des conflits entre les personnels.

Il faut faire attention à ne pas tomber dans l'accompagnement psychologique.

Il faut que la personne passe d'un statut de victime à un statut d'individu qui réagit à une situation.

Il est démontré (cf Davezies) qu'il est inefficace de faire « pour le salarié », et qu'il faut faire « avec le salarié ».

Il faut prendre aussi en compte la souffrance des militants.

Il faut faire évoluer la fonction du syndicat en répondant aux sollicitations des gens en difficulté.

Il ne faut pas laisser une collègue s'enfoncer, il faut créer de l'empathie.

La façon dont on essaye de régler une situation, par exemple en proposant au collègue d'aller discuter avec son responsable hiérarchique, ne satisfait pas toujours pleinement le collègue.

capables aujourd'hui qu'hier.

C'est l'occasion pour le personnel et ses représentants de contribuer à la réflexion sur le travail.

Cela pose la question de la capacité des représentants du personnel à construire, avec les différentes catégories de salariés, les espaces autonomes d'expression nécessaires à l'élaboration de points de vue suffisamment travaillés pour pouvoir être défendus collectivement et publiquement.

Il y a risque psychosocial majeur lorsque les salariés ont le sentiment de ne pouvoir agir en rien sur ce qui leur arrive. Mener l'enquête avec eux participe au développement de leur capacité à penser la situation, à en débattre avec autrui et à peser sur les modifications à y apporter.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Concernant la **gestion des cas individuels**, il est difficile de faire un travail syndical collectif et d'en tirer une problématique collective et

partagée, mais la première difficulté est le manque de temps. Pour la prise en compte des problèmes de travail individuels, il a été proposé un canevas de réponse sur une démarche, pour soumettre cette démarche à la réflexion des collègues et des syndicats (**voir encadrés**).

Présentation des pratiques et des expériences en cours dans les syndicats :

le SNUIPP dans l'Yonne, le stage du SNES Bourgogne, le SNU Pôle-emploi et le contenu du travail (non détaillées dans Chorus par manque de place, mais consultable à bilan du stage sur <http://sd71.fsu.fr> et <http://bourgogne.fsu.fr/>).

Le travail en sous-groupes à partir des situations de travail

la difficulté était de parler du travail en interprofession. La situation de

travail à la Poste a été vue de façon trop caricaturale, avec un jugement du bon et du mauvais, sans entrer dans la contradiction intérieure de la guichetière devenue vendeuse. A la fois on va trop vite et il est urgent de se confronter à ce problème. Quels matériaux pourrait-on utiliser en inter-métiers ?

A-t-on atteint nos objectifs ?

Si les organisateurs ont trouvé le stage globalement positif, ils constatent néanmoins qu'un certain nombre d'objectifs n'ont pas été atteints.

Nous (les organisateurs) n'avons pas tous les mêmes objectifs pour ce stage, on n'en avait pas assez débattu avant. Pour certains, l'objectif était de parler du travail, pour d'autres l'objectif du stage n'était pas de parler du cœur du travail mais de voir comment rendre possible que tous les collègues puissent en parler.

La difficulté venait aussi du fait que c'était un stage FSU, le mélange des métiers a empêché de parler du cœur du travail alors même que les stagiaires ont estimé que les problématiques des différents métiers étaient semblables..

Sur les CHS, les 3 situations exposées étaient intéressantes. Mais avec l'exposé sur le Conseil Général et le traitement des addictions, on a vu comment les patrons tentent de récupérer les militants syndicaux et la critique syndicale pour gérer la souffrance générée par le travail.. Mais ça n'a pas été explicitement dit pendant le stage et le débat n'a pas été mené. **Il faut essayer de faire en sorte que les CHS ne gèrent pas que les conséquences de l'organisation du travail mais influent sur cette organisation.**

Lors du bilan fait par les organisateurs, l'intervention de Michel (Pôle emploi) a été évoquée car elle aurait nécessité un débat qui n'a pas eu lieu : si le syndicat a fait un travail sur le travail, en réunissant les syndiqués pour qu'ils parlent de leur travail, le résultat qui est de diffuser un document de conseils, qui sont en fait des injonctions syndicales pour résister aux RPS, c'est encore des injonctions paradoxales. Concernant les injonctions syndicales, on doit se demander comment elles sont perçues par celui qui les reçoit. On peut entendre ces injonctions comme quelque chose de généreux, mais cette générosité peut se retourner contre le syndicat. Le débat sur les injonctions syndicales non suivies par les salariés était dans les objectifs du stage, il n'a pas eu lieu, peut-être aurait-il été trop précoce, présentant un risque d'échappatoire.

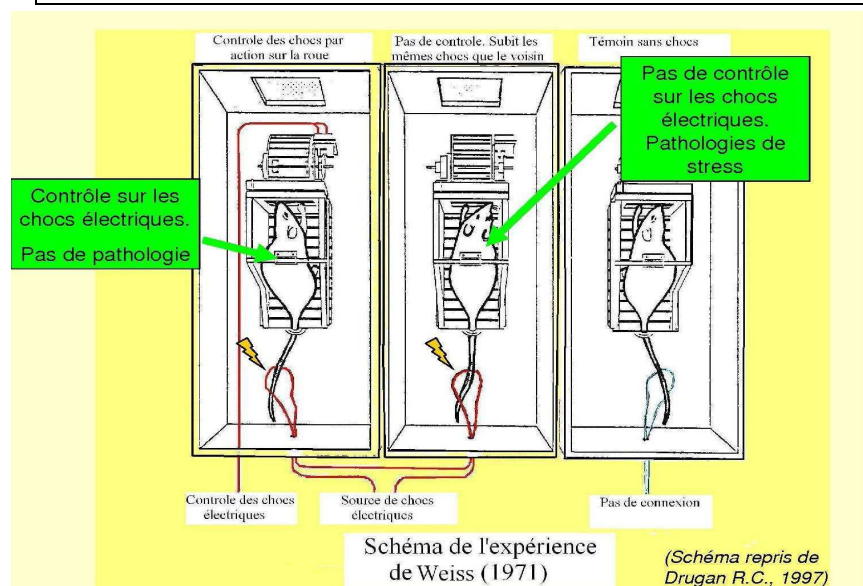
Pendant les 2 jours, on a peu parlé des difficultés du travail syndical. On sait faire les tâches syndicales administratives, il est plus difficile d'aller à la rencontre des collègues, mais ce stage va sûrement faire évoluer le travail syndical des militants présents.

Concernant les expériences des syndicats, il faut arriver à passer par

Les 8 postulats du secrétaire régional

ça n'engage que lui

- 1) pour rester en bonne santé, il faut avoir le sentiment de faire du bon travail, un travail dont on puisse être fiers.
- 2) pour avoir l'impression de faire du bon travail, il faut avoir la possibilité d'organiser son travail avec des objectifs atteignables dans de bonnes conditions, en discuter avec les collègues au sens du collectif.
- 3) lorsque les conditions du deuxième postulat ne sont pas réunies, le rôle du syndicat est de permettre au collectif de travail d'obtenir que ces conditions soient réunies, en prenant appui sur les différentes formes de résistance et les initiatives de celles et ceux qui réalisent le travail.
- 4) pour atteindre l'objectif du 3^{ème} postulat, le syndicat ne peut pas et ne doit pas agir à la place de chaque salarié, mais avec eux. Il est démontré que, à conditions de travail égales, les salariés qui agissent pour améliorer leurs conditions de travail sont en meilleure santé que ceux qui n'agissent pas (postulat conforté par l'expérience de Jay Weiss : une amélioration partielle de la situation n'a aucun effet bénéfique si le sujet n'est pour rien dans cette amélioration.).
- 5) l'amélioration des conditions de travail doit nécessairement partir du lieu de travail et des intéressés. Il faut donc que le syndicat forme des militants qui soient en mesure d'animer un collectif de travail pour l'aider à agir. Une partie du travail des syndicats départementaux régionaux et nationaux doit être consacré au soutien des activités locales, à leur mise en débat et leur mutualisation, en vue de construire des revendications et des mobilisations plus larges.
- 6) le 5^{ème} postulat a ses limites : les revendications individuelles ne sont pas toujours fongibles dans une revendication collective. La notion de travail bien fait diffère d'un salarié à l'autre, des échanges sont donc nécessaires pour établir une base commune acceptée par le plus grand nombre. Le rôle du syndicat est aussi d'organiser ces échanges de bas en haut, latéralement et de haut en bas.
- 7) l'individualisation du travail semble avoir atteint son point limite. Bien sûr, la prise en compte des risques psycho-sociaux (téléphone vert ou entretiens psychologiques par exemple) ne sont pas une bonne réponse car ils renvoient la responsabilité sur le salarié sans remettre en cause les conditions de travail. Mais les entreprises commencent à se rendre compte que l'individualisation des modes de gestion conduit à un désengagement des salariés (note d'analyse de janvier 2011).
- 8) il existe des outils pour améliorer les conditions de travail : Document unique, registre de sécurité, Comités hygiène Sécurité et Conditions de Travail, loi imposant à l'employeur une obligation de résultat lorsque la santé des salariés est en danger, ... Il faut apprendre aux salariés à utiliser ces outils et aux membres des CRHS-CT à les exploiter.



Présentation de l'expérience des 3 rats

Le fait de pouvoir garder une position active face à la situation protège des pathologies du stress.

Une amélioration partielle de la situation ne protège pas si elle est vécue passivement

un travail sur le contenu et la réalisation quotidienne du travail. C'est une grosse difficulté. Avant, les stages de formation continue étaient des lieux où l'on pouvait parler du travail. Ils ont quasiment disparu, ça donne une nouvelle responsabilité aux syndicats.

Conclusion et suivi du stage

Sur la conclusion du stage, les organisateurs ne se donnent pas un satisfecit. Comme la situation matérielle était défavorable (panne de four aux cuisines, le repas devenait interminable et le stage a repris pendant le repas), le débat sur la suite du stage avait du mal à démarrer et Philippe a exposé l'expérience des trois rats et les 8 postulats du secrétaire régional (**voir encadrés page précédente**).

Les autres organisateurs ont estimé que ce n'était pas ce qui avait été décidé et qu'en plus ce n'était pas au bon moment dans le déroulé du stage (une stagiaire a même jugé l'expérience des trois rats sans intérêt et antiscientifique). Mais ils ont admis que l'on n'avait peut-être pas assez travaillé la conclusion syndicale. Cette conclusion aurait pu faire préalablement l'objet d'un débat d'orientation en Conseil Fédéral Régional, ou au moins être débattue entre les organisateurs avant de reprendre la dernière demi-journée.

La conclusion aurait dû être les perspectives après le stage, mais elles étaient difficiles à faire émerger pendant le stage, et même lors du bilan 10 jours plus tard, ce n'était pas évident.

Les suites du stage

A la fin du stage a quasiment été faite la promesse d'un stage dans moins d'un an. Le CFR étudiera la question.

En attendant, on a besoin de savoir ce qui reste de ce stage.

On bute sur une difficulté : il faut travailler sur le travail, on ne sait pas transmettre : pendant le stage, Alain

Bonjour,

Vous avez participé au stage "travail, métier, santé, comment repenser le syndicalisme ?" organisé par le FSU Bourgogne le 12 et 13 mai 2011.

Sur ce sujet là, tout particulièrement, l'action ne peut s'envisager seulement pour les travailleurs, mais par et avec eux. Et ceci pour une raison simple : il n'y a pas plus expert du travail, de la vie en santé au travail, des ressources du métier pour y être efficace et utile, que ceux, individuellement et collectivement, qui l'expérimentent et le font quotidiennement. C'est en tout cas l'esprit dans lequel le petit collectif d'animation du stage a tenté de penser et d'organiser le stage : la réalisation du stage sera le fait des stagiaires en essayant de mettre en commun, c'est à dire en discussion, différentes expériences.

Plutôt que de faire un bilan de satisfaction ou un compte rendu formel du stage, nous souhaiterions, pour continuer à cheminer ensemble sur les sentiers escarpés de ce rude chantier, vous proposer de partager les pistes que vous aimeriez ou que vous voulez défricher à partir de ce qu'il vous a semblé important dans les échanges lors du stage. L'idée est de mettre en débat ce à quoi le stage peut être utile pour agir au quotidien en tant que professionnels, en tant que syndiqués, en tant que militants.

Nous vous invitons donc à prendre quelques minutes, ou plus pour ceux qui le souhaitent, pour tenter de proposer vos mots à vous autour des réflexions suivantes :

- D'une manière globale, dans quel type d'action aimerais-je poursuivre les discussions du stage ?
- Comment et avec qui pourrais-je l'envisager ?
- quelles sont mes craintes ou mes interrogations à propos de cette action ? A quoi cela va-t-il me devoir faire renoncer ?
- Par quoi pourrais-je commencer ? ou renouveler des actions dans lesquelles je suis investi(e) ?
- et enfin, qu'est-ce que je vais dire aux collègues pour leur proposer ?

Vous pouvez travailler vos réponses seul(e), ou en petit groupe, ou dans le cadre d'une réunion syndicale (bureau, comité, section, etc...).

Ces réponses peuvent être faites même au brouillon, avec quelques mots, des schémas, ... Dans ce cas envoyer la réponse à Philippe DORMAGEN, FSU de Bourgogne, 45 rue Parmentier 21000 DIJON

Sinon, par mail à bourgogne@fsu.fr . Merci

(du snes) disait : pour travailler sur le métier, il faut avoir déjà résolu la question pour soi pour pouvoir aider quelqu'un d'autre, un peu comme la psychanalyse. C'est un travail très long.

On sait qu'il faut passer par un travail sur le contenu et la réalisation quotidienne du travail, mais avec quelles modalités ?

Pour tenter de répondre à cette question, il a été décidé d'envoyer par mail un questionnaire aux stagiaires avec des questions bilan du type : « dans quoi aimeriez-vous vous engager à la lumière du stage ? » ; « qu'est-ce que le stage a changé pour vous, voyez vous maintenant les choses autrement ? » (**voir encadré ci-dessus**).