

## Sommaire

Edito

Le travail au cœur de  
notre ambition  
revendicative...

Paroles de  
travailleuses et  
travailleurs, paroles  
de syndicalistes...  
employés  
municipaux,  
douaniers, aides-  
soignantes,  
électriciens  
Quelques infos et  
rappels



# Le travail au cœur de notre ambition revendicative... paroles de travailleurs(es), paroles de syndicalistes...

*Voici un écho des échanges très riches qui ont eu lieu lors de la journée d'études « pourquoi travaillons-nous ? » organisée par l'UD dans le cadre du plan régional travail-santé 2014)..... Nous vous les livrons tels quels convaincus que les expériences syndicales qui sont relatées ici donneront envie à d'autres camarades de raconter leurs propres luttes à partir du travail réel.....*

**Revenir au travail pour le transformer est une des orientations majeures adoptées lors du 50<sup>ème</sup> congrès de la CGT en mars 2013.** La CGT a donc mis le travail au cœur de sa démarche revendicative. Cela ne veut pas dire laisser tomber toutes les revendications pour n'en retenir qu'une, le travail. Au contraire, l'idée est d'engager avec tous les salariés notre démarche revendicative en partant des situations réelles de travail.

Pourquoi partir du travail ? Tout simplement parce que c'est sur leur travail que les salariés ont du pouvoir. Dans toute situation de travail, y compris à la chaîne, aucun salarié ne fait

demande de faire... Chaque situation de le salarié investit toujours une part de savoir et de son savoir-faire pour qualité. Bien travailler implique souvent au prescrit - c'est-à-dire ne pas faire demandé par l'employeur. Un enjeu très puisse être débattu car aujourd'hui, c'est patron pourquoi on ne peut pas ou on faire telle ou telle chose. Dans le monde du travail actuellement, les salariés n'ont pas la parole : Ils doivent se taire et point c'est tout.

**«C'est sur leur travail que les salariés ont du pouvoir....»**

exactement ce qu'on lui travail étant particulière, son intelligence, de son accomplir un travail de de faire des infractions exactement ce qui est important c'est que cela impossible de dire au pense qu'il ne faut pas

Le Travailleur du Morbihan  
n° 34 – 3<sup>ème</sup> trimestre 2015  
Directeur de la publication,  
Bruno Bothua  
imp. U.D.-C.G.T. 82; Bd  
Cosmao Dumanoir 56100  
LORIENT – 02.97.37.67.87  
<http://www.cgt56.com> -  
ud56cgt@orange.fr



Par ailleurs, comme les décisions des entreprises sont aujourd'hui prises à partir des actionnaires dans le secteur privé ou dans l'idée de réduire la dépense publique dans les fonctions publiques mais jamais à partir du travail, les conséquences sur le travail sont gérées après et cela coûte 4 points du produit intérieur brut, comme nous l'avons montré dans notre campagne sur le coût du capital. En parlant de cette question je parle clairement de la santé... de la santé au travail bien sûr, mais aussi de la santé publique... tout ce qui n'est pas pris en compte dans

exemple ce qui n'est pas déclaré ou pas reconnu...

**La démarche portée par la CGT consiste d'abord à aller voir les salariés pour les écouter sur leur travail. Les militants sont donc un peu moins porte-parole et un peu plus passeurs de paroles.**

En même temps cela ne veut pas dire qu'ils ne portent pas les orientations de la CGT. Ils les mettent en œuvre en les

confrontant avec le travail réel et ils s'appuient forcément sur un rapport de force à partir du moment où les salariés se sentent concernés.

Cette démarche partant du réel oblige aussi à partir de l'individu pour aller vers le collectif, plutôt que de partir du collectif pour y adapter l'individu.

Comme il m'arrive de le dire nous passons d'un syndicalisme du "nous" vers

le "je" à un syndicalisme du "je" vers le "nous". Bien sûr pendant ce temps-là la lutte des classes continue et les Directions ne restent pas les

deux pieds dans le même sabot. S'occuper du travail, en contester son organisation et sa qualité c'est un moyen de redonner de la crédibilité aux syndicats. Cela se traduit bien souvent aux élections et en adhésions. Comme le dit Yves Clot : « un syndicalisme qui permet au salarié de refaire autorité sur son travail est un syndicalisme qui peut refaire autorité ».

**Cette démarche, pour qu'elle soit efficace, c'est l'affaire de tout le syndicat et pas seulement de quelques élus CHSCT ou autres militants spécialisés. Elle doit être débattue et validée dans le syndicat. Je ne veux pas minimiser le rôle du CHSCT en disant cela. C'est à mon sens l'instance qui a le plus de poids dans le paysage des entreprises, mais la question de la santé au travail ne doit pas être que le domaine de quelques spécialistes. Au contraire, c'est un sujet qui doit s'inscrire dans une dynamique collective.**

Mais plutôt que de théoriser sur les pratiques du syndicalisme de la feuille blanche avec l'exemple de la recherche action chez Renault, il est bien plus intéressant de passer la parole à des syndicats qui ont mis en œuvre des initiatives sur la transformation du travail ■



le monde du travail se répercute sur la sécurité sociale, donc sur l'ensemble de la société... comme par

Lisez CGT



## CGT VILLE DE LORIENT



Les agents ne peuvent pas bien faire leur travail, en particulier les

**ATSEM** (ce sont les agentes qui travaillent dans les écoles maternelles avec les enseignantes) mais aussi beaucoup d'autres dont les personnels qui travaillent à l'état civil.

«La lutte des ATSEM était aussi une lutte pour la dignité, pour avoir la maîtrise de l'organisation du travail.»

Beaucoup d'agents sont confrontés à une surcharge de travail et ils ne peuvent pas faire face – Ils sont exposés à la violence dès lors qu'il y a contact avec le public. La situation est bloquée. Ils ne savent plus comment faire. On observe des conduites de désengagement dans certains services –par exemple dans les jardins publics-. Globalement, on a des services en surtravail et d'autres avec plus de travail du tout. Certains chefs de services estiment qu'il y a trop de métiers.

La lutte des ATSEM pour bien faire leur travail : suite à un certain nombre de réorganisations, elles n'arrivaient plus à faire correctement leur travail, en particulier le ménage des classes. La direction avait dit que ce n'était pas grave si le ménage n'était pas fait. C'est évidemment dans un souci d'économie et dans le cadre de la mise en place de la réforme des

rythmes scolaires. Mais pour les ATSEM, c'était inacceptable. Il y a eu une grève suivie à 100 %. Sur la question de la propreté, on a appelé la presse et écrit un courrier aux parents d'élèves. On leur a expliqué que cette grève était pour que les enfants ne courent pas de risques.

**Etat civil à Lorient** : avec la modification de la carte des maternités, l'état civil et la déclaration des naissances arrivent à Lorient – les services sont saturés. On voit que tout se tient, d'où la nécessité de travailler en interpro, avec les camarades de la santé.

Ces mouvements sont basés sur le travail réel. La lutte des ATSEM était aussi une lutte pour la dignité, pour avoir la maîtrise de l'organisation du travail. En effet, auparavant, elles avaient des marges de manœuvres pour coopérer et s'organiser mais la direction voulait mettre un terme à cette possibilité. Leur lutte a eu un impact sur l'ensemble des écoles du Morbihan. On a vraiment la conviction de la nécessité de pratiquer un syndicalisme de la feuille blanche – On souhaite y revenir et aller dans les services avec des cahiers.

**La question de la souffrance au travail n'est pas à balayer d'un revers de main..... C'est à partir d'un questionnaire sur la souffrance au travail que nous avons pu enclencher une démarche avec les agents ■**

Lisez CGT



## CGT CONSEIL GENERAL

On est en période de baisse des dotations et cela entraîne une dégradation des conditions de travail. Les conséquences sont des conflits interpersonnels, des «pétages de plombs».

Le syndicat est interpellé depuis 5 ans par ces problématiques. Il y a deux logiques opposées ; celle de l'administration (gestion) et celle des agents (qualité du travail). On a été confronté à beaucoup d'interrogations dans le syndicat pour voir comment on allait traiter cela.

«On a passé beaucoup de temps à faire parler les agents de leur travail : du coup, ils ou elles nous ont raconté leurs journées de A à Z et nous les avons fait s'exprimer dans les instances paritaires, avec une description heure par heure, minute par minute du travail réel.»

La journée organisée par l'UD en 2012 «la reconquête du travail» nous avait apporté plein de choses : sur le travail malade, sur la nécessité d'aller vers les agents... sur la force de la parole sur le travail réel... parce que le réel ne ment pas.

Du coup, nous avons pris trois ans pour monter notre propre colloque –Nous avons développé des démarches pour faire remonter la parole des agents ce qui a supposé de changer les pratiques. Nous avons pris l'habitude d'interroger les agents sur ce



qu'ils estiment être une bonne ou une mauvaise journée. Nous avons pris le temps pour notre autoformation.

On ne se donne pas assez le temps de travailler ces questions dans les syndicats.

Ce colloque a porté sur la thématique « *Sens du travail à nous d'en décider* ». C'était ouvert à tous les agents, syndiqués ou pas et aux membres d'autres syndicats. Après cette journée beaucoup nous ont dit « Ah on ne savait pas que la CGT c'était cela ! » Il y a eu des témoignages très forts.

Tout cela entraîne une remise en cause de la manière de faire du syndicalisme – Evidemment, cela n'est pas magique - c'est même souvent long mais cela interpelle le travail syndical.

Du coup, on arrive à refaire du lien, simplement à travers la question « **Qu'est-ce que c'est que votre travail ?** » On ne s'est pas ancré dans la souffrance au travail car on a voulu être dans le positif, le constructif, partir du sens des métiers, du travail.

**On en est sorti «reboosté» – Le colloque était inscrit dans un processus – avec un collectif de préparation qui n'a cessé de s'élargir. On avait un peu le sentiment de rabâcher – mais en fait, ce sont des repères collectifs qui ont été posés■**

## CGT DOUANES



Notre lutte dure depuis 27 mois. Nous la menons avec persévérance et patience.

La Douane a des missions économiques et fiscales – Il y a les luttes contre la fraude, les contrefaçons – la surveillance de l'application des règles de circulation des marchandises. Ce qui échappe à la vigilance de la douane : contrefaçons de médicaments, pièces automobiles... peut être très dangereux pour l'environnement ou la santé publique. Ce sont des missions qui ont du sens, qui relèvent du service public. Dans les Douanes, la CGT est majoritaire.

Cette administration relève du ministère de l'Economie et des Finances. Il y a encore des douaniers en Bretagne. **Le gouvernement souhaite la suppression de la Douane parce que celle-ci s'oppose au libéralisme. Les patrons ne veulent pas qu'on les embête.** On est donc confronté à une offensive qui vise à casser le code des Douanes et à supprimer l'intervention de la force publique.

Les enjeux sont majeurs. Avec la restructuration des services, on est passé de 20 000 agents en 2003 à 16 000 dix ans plus tard. Le travail des Douanes est empêché – Pourtant il est nécessaire de lutter contre la fraude fiscale sinon, l'argent part. Les services des finances publiques ne sont pas là que pour la répression.

Aujourd'hui, avec la crise, on voit des fraudes qui reviennent - des vieux trafics, le retour du crime organisé.

L'objectif des plans de restructuration, c'est de faire sortir du cocon douanier 10 % des effectifs. Mais notre mouvement ne faiblit pas – Nous sommes organisés en intersyndicale depuis longtemps.

On a tenu les états généraux de la Douane sur le sens du travail, les objectifs inatteignables, l'augmentation du niveau d'exigences avec baisse des effectifs et des moyens... nous avons travaillé sur un projet pour une Douane Sociale, Environnementale et d'intérêt économique.

A ces Etats Généraux, nous avons invité des professionnels comme des chefs d'entreprises – du transport en particulier, des responsables politiques, des professionnels de l'environnement.... Ce sont les plus convaincus pour défendre la Douane maintenant. Tout cela renforce la volonté de se battre des douaniers – Cela a permis de redynamiser les luttes.

« On a besoin de nous » Ce sont d'autres qui interviennent pour défendre les Douanes –

**«Des services ont pu être sauvegardés avec l'aide des Chambres de Commerce et d'Industrie. On voit que les enjeux sont aussi des enjeux de territoires et de proximité. Bercy a essayé d'étouffer le mouvement – sans succès. Celui-ci appartient non seulement aux agents mais aussi au pays.»**

On a refusé le calendrier de l'administration – Nous pratiquons le boycott des instances et un travail de déstabilisation. Nous menons la bataille du temps depuis 28 mois. Ainsi on a gagné deux ans au moins sur les suppressions d'emplois et ce temps a été valorisé. Notre démarche est inscrite dans un processus de longue durée ■

**CGT  
EDF/GDF  
Morbihan**



Il y a des sites à 30 agents et des sites avec moins d'agents. On a bataillé pour maintenir des sites de proximité. Le management prône l'excellence opérationnelle (le Lean management) et on assiste à une chasse aux « temps morts »..... Précisons que pour nous ce sont des « temps de vie » au contraire.... Un des moyens mis en œuvre pour y arriver, c'est qu'il n'y a plus de machines à café gratuites. Maintenant, elles sont payantes..... C'est clivant et cela engendre du mal-être.

**Il y a beaucoup d'épuisement professionnel chez nous, de plus en plus d'accidents du travail, des maladies.**

Le syndicat a commencé à élaborer une cartographie pour savoir où sont nos implantations et qui vote pour nous.

Ce travail est chronophage mais très enrichissant. Pour le faire, il faut aller discuter avec tous les syndiqués et tous les salariés. C'est intéressant car on se rend compte au quotidien de la souffrance des agents site par site.

En Bretagne, on a 1 600 entreprises de sous-traitance. Cela implique nécessairement un

travail dans l'interpro, par exemple auprès des femmes de ménage et pour tous les travaux externalisés.

Dans les services ça a commencé à grogner. Les collègues ont perdu leurs repères professionnels –on fait tout et n'importe quoi sans souci du cadre d'emploi –C'est du grand n'importe quoi dans l'organisation des tâches. Alors on a commencé à élaborer des cahiers revendicatifs.

Il faut aussi dire que la grille salariale ERDF est en dessous du Smic – il faut qu'on se batte pour les salaires et pour la reconnaissance du travail. On a mené quatre jours de lutte sur Caudan – les médias sont venus suivre la lutte.

On a réussi en 2013 à gagner de nombreux emplois (70). Mais c'est sur du long terme et on doit batailler tous les jours pour faire remplacer chaque départ en retraite ou mutation de collègues....

Quand on est sur le travail, c'est sur la durée qu'il faut que nos syndicats s'engagent au quotidien. Les actions peuvent être ponctuelles mais suivies et inscrites dans une stratégie. Lors des élections nous maintenons la majorité absolue, nous avons eu 80 élus sur la Bretagne sans compter les CHSCT..... 70% des élus ont moins de 35 ans... c'est positif pour l'avenir !

**ACTION  
DU 3  
MARS  
2015**



**«Le patron a reconnu un décalage entre les responsabilités importantes assumées par les collègues et le niveau de reconnaissance de leur travail. Nous, on a réussi à créer des référentiels-métiers avec les agents et ça, c'est une victoire.»**

même si on n'a jamais su bien communiquer autour de ce travail collectif. Il faut maintenant le faire accepter, voire l'imposer à l'employeur sur la Bretagne....

Par ailleurs, on a réussi à faire reclasser nos 70 agents qui étaient en dessous du SMIC – Face à la mobilisation et la grogne engendrée, le patron s'est déplacé sur Vannes et a été obligé de s'engager !

**La question de la reconnaissance, c'est quoi ?  
Les travailleurs veulent pouvoir se reconnaître dans leur travail et les CHSCT sont mobilisés autour de cette priorité ■**

