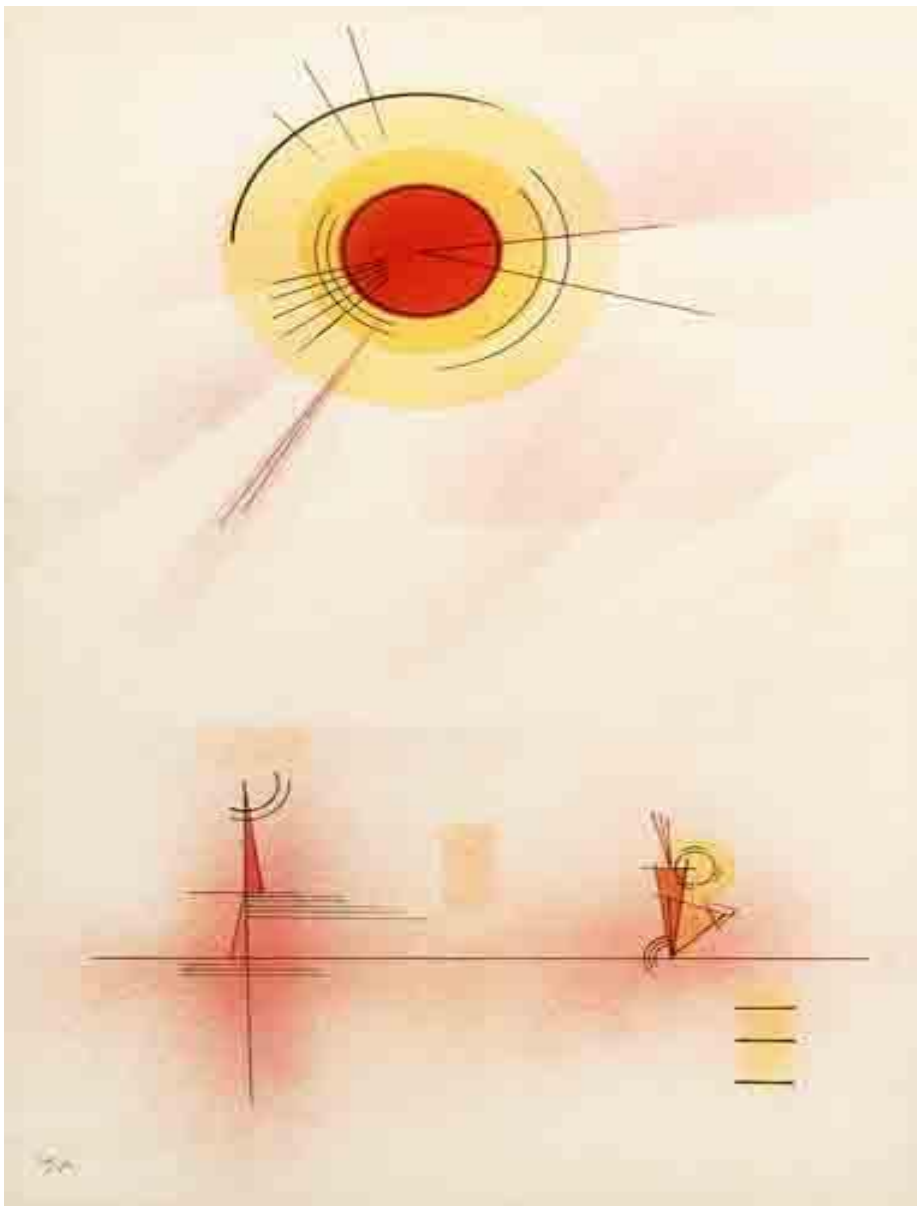


J'ai mal à mon travail...  
J'me bouge !



Janvier - Février 2019



Kandinsky

« C'est par le réel qu'on vit, c'est par l'idéal qu'on existe »

Victor Hugo

# Belle année 2019

## Sommaire

Thème : Kandinsky et Victor Hugo

### La Vie Syndicale

CGT FERCSup Lyon : partageons la galette et tirons les rois, éléments d'enquête conditions de travail

CGT SNCA : conditions de travail, emploi et précarité

CGT Educ Cantal : droit d'alerte non suivi d'effet et interpellation rectorat

CGT FERCSup Rennes : saisie du CHSCT pour les conditions de travail

### Contre la Répression...

La CGT Educ Loiret dénonce

Droits Humains Fondamentaux : déclaration du bureau de la CGT FERC UFR

Un coquelicot placé en garde à vue

### Accidents du Travail

Silence, des ouvriers meurent

### La CGT

Campagne européenne Stop impunité- Des droits pour les peuples, des règles pour les multinationales

Pour la CGT, la solution passe par le travail

### L'Actu

Suppression des TASS et des TCI

L'Insee dans ma salle à manger

### Le livre

### Formations syndicales



« Dans connaissance, il y a naissance »

# La Vie Syndicale...

CGT FERCSup Lyon ...

**Partageons la galette et tirons les rois !**

Ce jeudi 17 janvier, les étudiant es, enseignant es et personnels mobilisé-es remettent solennellement au président de l'ENS une **palme du dialogue social, de la transparence et de l'équité**. Pourquoi ?

## Démocratie et dialogue social à l'ENS

- ▶ Nous demandons une **représentation démocratique dans les instances** de l'École. Aujourd'hui les élu-es n'ont aucun poids sur les décisions prises.
- ▶ Nous demandons le **respect des instances consultatives**, dont l'avis doit être écouté et suivi. Le dialogue social ne peut exister si le travail des instances n'est pas pris en compte.
- ▶ Nous souhaitons **être directement associé-es** à l'élaboration des mesures qui nous concernent. Autrement, comment rétablir une confiance ?

► Nous demandons **que l'École respecte la loi et les réglementations**. Des manquements permanents sont d'ailleurs régulièrement sanctionnés par la Justice.

### Justice et équité dans la répartition des primes

► L'attribution des primes aux personnels doit être **transparente** : nous souhaitons une précision et une redéfinition des critères retenus.

► Nous demandons une **revalorisation du régime indemnitaire pour tou·tes**. L'attribution des primes ne doit pas creuser les inégalités !

► Nous demandons la **suppression de la proratisation des primes**, qui touche tout particulièrement les femmes.

► Nous demandons la **suppression de cette « prime à la manière de servir » qu'est le CIA** et sa réinjection dans l'IFSE.

► Nous demandons la **suppression des primes dérogatoires**.

### Bienvenue en France

► Nous demandons un **engagement officiel et contraignant à ne pas appliquer la hausse des frais d'inscription pour les étudiant·es étranger·es**.



# Deux éléments de l'enquête « conditions de travail »

## Enquête sur les conditions de travail (2017-2018) des enseignants(-chercheurs) des départements de SEE Réponses au questionnaire

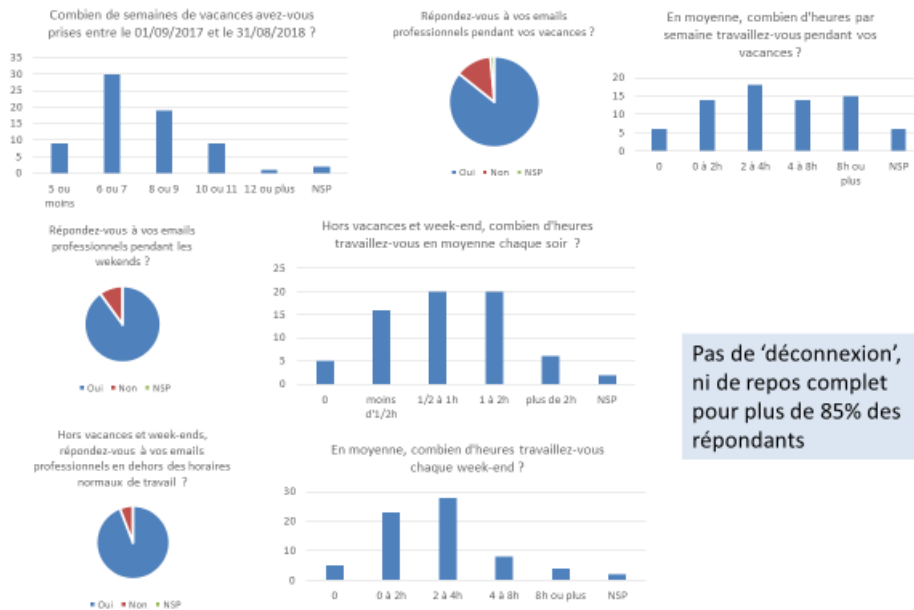
**Modèle de questionnaire :** <https://framaforms.org/enquete-sur-les-conditions-de-travail-1537021748>

**Cible :** PRAG, AGPR, ATER, PU, MCU (+ chercheurs fortement impliqués dans l'enseignement des mathématiques) ; 108 personnes invitées à répondre au questionnaire.

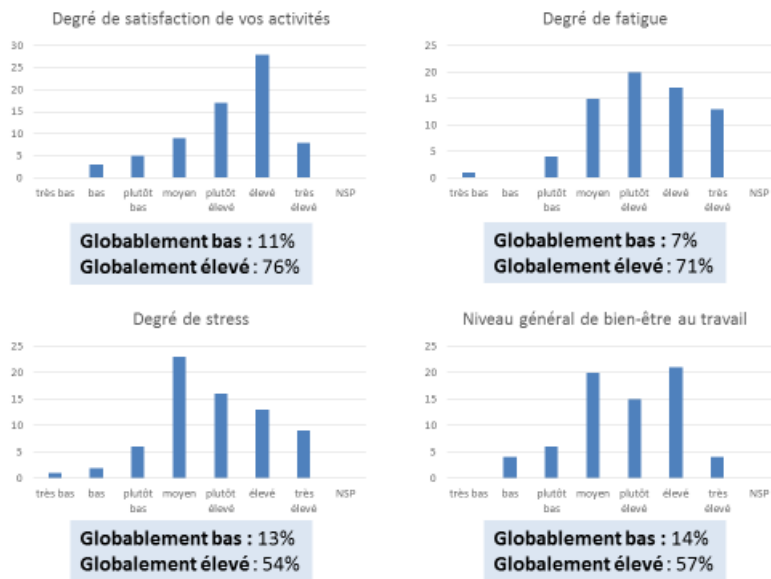
**Nombre de répondants :** 70

**Taux de réponse :** 65%

### I. Temps de travail



### III. Etat général



## CGT SNCA : conditions de travail, emploi et précarité

En décembre dernier, les organisations syndicales SNCA-CGT, CFDT et FO, se sont exprimées devant près de 500 agent·es de l'Université Régionale des Métiers (URMA) de la chambre de métiers et de l'artisanat de région (CMAR) des Pays de la Loire.

Les personnels se sont rassemblés pour échanger, préparer et anticiper les modifications issues de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». La deuxième partie du séminaire a porté sur la présentation du projet de modularisation de l'URMA Provenances-Alpes-Côtes-d'Azur, du projet de gestion de la relation client (GRC) et du déploiement de la plateforme « Sharepoint ».

### Sur l'amélioration des conditions de travail

« Nous devons aussi aborder la **pression psychologique**, le **déficit de reconnaissance** et la **perception d'avenir**. Les **risques psychosociaux** sont présents et ils concernent tout le monde... »

« Il faut faire un choix stratégique qui offre aux collaborateurs la **possibilité de faire leur travail dans les meilleures conditions possibles...** »

« C'est pourquoi, nous demandons la poursuite du travail collaboratif engagé avec les représentants du personnel sur **l'amélioration du bien-être au travail** au sein de la CMAR. »

## Sur l'emploi et la précarité

« La CMAR s'oriente vers un abandon de l'approche de service public pour passer à une démarche d'esprit de service et d'esprit client ... »

« Les personnels de la CMAR Pays de la Loire refusent de devenir la variable d'ajustement de la modernisation de l'action publique exigée par l'État (récessions budgétaires et mutations engendrées par les lois PACTE, apprentissage et formation professionnelle). »

« C'est pourquoi nous demandons, la pérennisation de l'emploi par un taux d'agents titulaires au minimum de 80 % et des garanties sur la « sécurisation des parcours professionnels » par le **maintien des emplois de proximité** au sein de notre établissement, des missions de service public et d'appui à l'entreprise artisanale sans licenciements, sans suppressions de poste et sans mobilisations forcées »

En conclusion de leur intervention, les organisations ont demandé de **replacer « l'humain » au cœur des priorités** :

« La pérennité des services de la CMAR ne peut donc pas s'envisager sans les femmes et les hommes de notre établissement. Il convient donc de replacer comme il se doit l'humain au cœur des débats sociaux et de trouver les leviers permettant de concilier bien être, performance au travail et juste rémunération. »

Le SNCA-CGT a précisé que l'attractivité du réseau était en déclin en grande partie à cause d'une **carence de reconnaissance** et notamment en matière de rémunération. Il a aussi indiqué que le souhait des président·es de **réviser le statut** afin de l'adapter au contexte national et à la loi **ne se fera pas sans les salarié·es et leurs représentant·es à la commission paritaire nationale**.

## CGT Educ Cantal : droit d'alerte non suivi d'effet

### 1<sup>er</sup> droit d'alerte

Mi-janvier, L'IEN a indiqué à Monsieur X la décision de son employeur de l'affecter sur un stage massé, dès la semaine suivante et ce, pour une durée de deux semaines. Cette décision, compte tenu des éléments relatifs au risque professionnel encouru par Monsieur X du fait de son état de grande fatigue, de stress, en lien avec son travail, compte tenu par ailleurs de sa démotivation liée à la perspective indiquée par son employeur d'une non titularisation très probable, constitue une cause de danger grave et imminent. Sa mise en situation professionnelle dans le cadre de ce stage massé est un **facteur de la dégradation nécessaire de sa santé**, aussi bien physique que mentale, **incompatible par ailleurs avec l'obligation non dérogatoire de son employeur de lui fournir un environnement de travail sain et sécurisé, approprié à sa qualité de travailleur handicapé**.

Le représentant CGT en CHSCTD à Monsieur le Recteur,

Je prends votre attache afin de vous adresser la réponse suivante, relativement au courrier que Monsieur le DRH m'a transmis en votre nom. Ce courrier constitue à ce jour la seule réaction du Rectorat relativement au dépôt d'un droit d'alerte que j'ai déposé...



Sans préjuger des arguments de fond que comporte ce courrier, je m'étonne de la forme de la réponse qu'il constitue, à la suite du dépôt d'un danger grave et imminent, par un représentant des personnels siégeant au CHSCTD du Cantal.

En effet, l'article 5-7 du décret 83-453 prescrit les différents temps d'une procédure non dérogatoire qui n'a pas été en la matière appliquée. J'en demande, par la présente, l'application immédiate, ce jour. **La loi prescrivant qu'elle doit prendre la forme d'une enquête immédiate de la part du chef de service, à laquelle le représentant du personnel qui a procédé au constat de la cause de danger grave et imminent doit être associé**, je me tiens à votre disposition dès à présent.

Je rappelle en outre que, compte tenu du fait que la loi prescrit l'immédiateté de cette enquête et que le dépôt de ce droit d'alerte date désormais de quatre jours, il y a urgence à agir.

Votre réponse ne saurait, dans la mesure où elle n'a pas été précédée par la procédure réglementaire, constituer une réponse formellement valable. **L'examen unilatéral de la légitimité de ce droit d'alerte par vos services, via le courrier transmis, ne saurait évidemment se substituer à la procédure d'enquête réglementairement prévue**, autrement qu'en l'empêchant, **empêchement qui constitue à son tour une atteinte grave aux attributions du CHSCT** dont je me permets de vous rappeler qu'elles concernent **la sphère des droits fondamentaux, comme la loi le rappelle dans le code de la santé publique, dans son article L1110-1, ou encore la Constitution de l'OMS.**

Par conséquent, au double motif que votre courrier est non seulement une réponse formellement invalide au droit d'alerte déposé par un représentant des personnels au CHSCTD du Cantal et que, par ailleurs, en tant que seule réponse apportée à ce droit d'alerte il est fondé d'y voir, incidemment, une **neutralisation des attributions du CHSCTD en matière de prévention du risque professionnel** et donc en matière de respect du droit humain fondamental à la santé, je vous indique par le présent courriel que je dépose ce jour un second droit d'alerte :

« *Constat de cause de danger grave et imminent constituée par la non-application de la loi à la suite du dépôt d'un droit d'alerte par un représentant du CHSCTD du Cantal concernant la situation de travail de X* ».

## **CGT FERCSup Rennes : saisie du CHSCT sur conditions de travail**

L'ensemble des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses du département Communication de l'université Rennes 2 s'adresse aujourd'hui à vous pour attirer votre attention sur **nos conditions de travail particulièrement difficiles, à un point et sur une durée tels que nous en identifions certains effets néfastes pour nos santés.**



Notre situation est très alarmante depuis plusieurs années. Nous sommes l'un des plus gros départements de Rennes 2 en effectif étudiant (entre 1300 et 1800 inscrit·e·s selon les années) mais l'un des plus petits, et proportionnellement le moins doté en personnels, de toute l'université. Aujourd'hui, avec 17 EC titulaires dont 2 en disponibilité, 1 PAST et 3 BIATSS à 4/5e de temps, le ratio est de :

- 1 EC pour 80 étudiant·e·s (en fait plutôt 1 pour 125 si l'on prend en compte les EC absent·e·s en maladie ou disponibilité et les décharges théoriques hélas converties en heures complémentaires pour les nombreuses charges administratives et pédagogiques nécessairement cumulées et assumées massivement à long terme dans une si petite équipe (12 EC sur 15 présent·e·s cette année) ;
- 1 BIATSS pour 450 étudiant·e·s.

Les EC sont membres d'une unité de recherche, le PREFICS, où nous fournissons un travail reconnu (meilleur taux de soutenances de thèses de Rennes 2, par exemple). **Nous travaillons au moins 50 à 60h par semaine, WE compris, avec peu de congés réels.** La plupart d'entre nous est contrainte à effectuer de nombreuses heures complémentaires pour absorber le manque d'enseignant·e·s et de BIATSS.

Nos problèmes de santé sont nombreux et graves : 4 EC suivi·e·s par le SMUT pour **maladies d'origines professionnelles** en ce moment (tendinites et déformations dorso-lombaires graves), **plusieurs épuisements** ces dernières années dont un ayant conduit aux urgences cardiologiques, plusieurs arrêts maladie, deux décès par **cancer** et un par **crise cardiaque** dont la surcharge de travail a été un facteur aggravant.

Les visites du SMUT dans les bureaux des EC ont conclu, de plus, à un environnement et un équipement pathogènes ne respectant pas les normes règlementaires : accumulations avec **émanations toxiques** de cartons et papiers d'archives d'un collègue décédé dans un bureau, dont le vidage et nettoyage a été demandé en vain pendant un an ; trop de personnes utilisant un même **bureau exigu simultanément** ; mobilier vieilli ; éclairage inadapté ; manque de meubles de rangements, de chaises et de meuble-bureau, **absence de postes de travail ergonomiques** (pas de fauteuil réglable, pas d'écran fixe large et réglable d'ordinateur ; travail intensif et de longue durée sur ordinateurs portables ; travail sur ordinateur portable personnel inadapté faute d'équipement professionnel ; utilisation de souris et de claviers non ergonomiques...), équipements lourds à transporter en salles de cours souvent éloignées et inadaptées.

L'ensemble des éléments de ce contexte génère un **stress**, une **fatigue** et des **troubles posturaux et psychologiques importants**. L'accumulation des problèmes et les visites du SMUT ont permis une prise de conscience de la gravité de la situation, à laquelle *il faut impérativement remédier d'urgence.*

Dans un tel contexte, les **pressions exercées** par notre université pour exiger de nous de lourdes tâches administratives et pédagogiques (y compris par manque de personnels BIATSS et enseignant), dans des **délais très courts** incluant des nuits ou des WE, avec des **injonctions contradictoires**, ou modifiées plusieurs fois, ou sans nous donner de réponses sur des dossiers importants, et **sans jamais accepter de nous octroyer de l'aide** lorsque nous sommes noyé·e·s sous l'ensemble de nos tâches, et en considérant avec une sorte de

**désinvolture** notre situation alors que d'autres départements dans de bien meilleures situations obtiennent des moyens confortables, ces pressions dans un tel contexte sont devenues au fil des années proprement **insupportables**.

**Nous portons malgré tout à bout de bras ce département**, le seul de tout le grand ouest de la France, parce que nous croyons en notre mission. Nous avons eu en 2011 jusqu'à 1800 étudiant·e·s alors que nous n'étions que 12 EC en tout et pour tout.

Aujourd'hui, nous nous sentons **moralement épuisé·e·s** face à cette inégalité de traitement. Nous voyons avec souffrance nos quelques collègues enseignant·e·s vacataires, dont nos doctorant·e·s, **maltraité·e·s par l'institution**, et nos interventions restent vaines ou presque. Un codirecteur de notre département nous écrivait récemment : *« Comme beaucoup, j'avoue être las de tout ceci. Mes nuits ne me reposent plus depuis trop longtemps (...) Quand j'y pense, je vous vois tous régulièrement malades ou souffrants, peut-être est-ce l'âge :- ) peut-être n'est-ce pas seulement cela... »*.



*« Et je dis que l'humanité a un synonyme : égalité »*

# Contre la Répression....

## La CGT Educ Loiret dénonce

Après les événements de cette semaine, répressions policières en réponse à celles de casseurs débouchant sur un accident grave, un lycéen du lycée Monod gravement touché, les professeurs de ce lycée, dans leur très grande majorité, ont décidé de déposer individuellement leur droit de retrait le jeudi 6 décembre 2018 et reconduisent ce droit de retrait le vendredi 7 décembre 2018.

La CGT Educ'action 45 et SUD éducation Loiret soutiennent cette action des professeurs ainsi que les manifestations lycéennes et leurs revendications légitimes (rejet de la réforme du bac et de Parcoursup). Il est temps que le gouvernement prenne en compte les revendications de nos lycéens !

## Droits Humains Fondamentaux

### Déclaration du bureau de l'UFR de la FERC CGT

Le bureau de l'Union fédérale des retraités de la FERC CGT, réuni le 9 janvier 2019, s'élève avec la plus grande vigueur contre l'annonce du gouvernement Macron-Philippe de remettre en cause le droit d'aller et venir et le droit de manifester collectivement pour exprimer des opinions et des revendications.

Après l'inscription dans la loi commune des dispositions de l'état d'urgence, il s'agirait de créer des fichiers de manifestants potentiels, de légitimer des arrestations préventives, etc.

Il s'agit de restreindre encore davantage les libertés fondamentales pour interdire à la jeunesse et aux travailleurs - actifs et retraités - d'exercer leur droit à manifester.

## Un coquelicot placé en garde à vue

Une participante à la manifestation pacifique dite des Coquelicots a peint à la **peinture à l'eau, au sol** devant la Mairie de Reims, **sur le béton nu destiné à recevoir plus tard les marches**, des coquelicots ainsi qu'une inscription pour l'arrêt des pesticides.

La police municipale l'a « suivie » à l'aide de la vidéosurveillance et l'a fait interpellé au restaurant où elle mangeait avec sa fille. Est-ce que les contribuables adhèrent à l'utilisation

d'un système de surveillance qu'ils financent eux-mêmes pour des affaires comme celle-ci ? Elle a dû laisser sa fille rentrer seule à la maison et y rester seule toute la nuit, tout le temps de sa garde à vue de 15 heures.

Le mouvement coquelicots ainsi que les autres mouvements comme #ilestencoretemps sont tout à fait pacifiques et il n'y est jamais constaté de trouble à l'ordre public.

Ce sont des regroupements citoyens pour exprimer une attente forte de la population. Ce mouvement va en grandissant ; une écoute et en tout cas une attitude bienveillante de tous devrait être privilégiée.

Cette **garde à vue** ne nous semble pas justifiée, peindre un sol en travaux avec de la peinture à l'eau n'est pas passible d'emprisonnement, elle ne permettait pas des investigations supplémentaires, ni de préserver des preuves ou indices, ni d'empêcher les pressions, ni de faire cesser l'infraction, elle ne garantissait pas sa représentation devant le procureur de la République, ...

Cette arrestation, suivie d'une garde à vue, nous semble viser à **criminaliser le mouvement**, au moins à **entraver le droit des personnes à exprimer leurs attentes**. Nous croyons aussi qu'il n'est pas bon de créer des points de tension quand tout se passe bien. On peut considérer qu'il y a **disproportion entre l'acte reproché et la réalité des faits**, voire aussi qu'il y a eu mise en danger de cette famille. Comment des instances responsables de la sécurité des personnes peuvent-elles imposer de laisser seul son enfant ? Quel élément explique une dégradation ? Il est montré ici que le support est bien du béton nu dû aux travaux en cours. Nous vous demandons **l'arrêt des procédures contre cette personne**. Cela permettrait d'effacer tout ressenti d'excès de pouvoir qui se dégage de cette interpellation.

*CGT, FSU, Solidaires, Collectif #Ilestencoretemps, Collectif Nous voulons des coquelicots, Artisans du Monde, Attac Reims*

*Champagne Ardenne, Nature Environnement, Écocitoyens rémois, Égrégore LDH, Ligue des Droits de l'Homme, Marne Nature Environnement, Mouvement National de Lutte pour l'Environnement Reims, Nature et Avenir, Ensemble, Génération.s, Groupe d'Action Insoumis.e.s 51 de LFI- LO, NPA, PCF, PG*





*« Vous voulez les misérables secourir moi je veux la misère supprimée »*

# Accidents du travail

## Silence des ouvriers meurent

*Recensement des accidents du travail répertoriés chaque mois dans toute la France.  
Face à l'indifférence des médias soyons notre propre média.*

Tweeter [#accidents du travail](#)

En moins de 5 jours, 6 morts !

5 □ jours

6 □ morts

8 □ blessés graves

(Chiffres non exhaustifs)

Ils avaient :

18 ans (livreur)

24 ans (ouvrier)

28 ans (ouvrier)

50 ans (agriculteur)

52 ans (ouvrier)

54 ans (agriculteur)

65 ans (plombier)

**Et sont morts dans un accident du travail**





*« Il vient une heure où protester ne suffit plus. Après la philosophie, il faut l'action »*

## **La CGT...**

### **Campagne européenne : stop impunité !**

Plus de 3400 traités de commerce et d'investissement protègent les multinationales et leur permettent d'attaquer en justice des États par l'intermédiaire d'un système de justice parallèle, l'arbitrage investisseur-État. Aucun domaine n'est épargné par ces grandes entreprises qui remettent tour à tour en cause des politiques publiques d'intérêt général relatives à la santé, la fiscalité, l'environnement, le salaire minimum... Ce sont plus de 900 cas d'arbitrage qui sont ainsi recensés !

A l'inverse, **aucun traité international ne les contraint à respecter les droits humains et l'environnement.**

Les entreprises multinationales ne doivent plus disposer de tels privilèges. Au contraire, elles doivent être soumises à de nouvelles règles, pour les contraindre à respecter les droits humains et l'environnement tout au long de leur chaîne de valeur.

Alors que se profilent à l'horizon diverses négociations internationales et européennes, les citoyens ont une opportunité inédite pour mettre fin à l'arbitrage investisseur-État, et pour soutenir l'adoption de réglementations contraignantes au niveau européen et onusien et garantir l'accès à la justice pour les peuples et communautés affectés par les abus des entreprises multinationales.

## Des droits pour les peuples, des règles pour les multinationales

Aux Présidents de la Commission européenne et du Conseil de l'UE, aux représentants des Etats membres et aux parlementaires européens.

### Signez l'initiative européenne

« Les accords de commerce et d'investissement confèrent aujourd'hui aux entreprises multinationales **des droits exorbitants** et leur donnent accès à **un système de justice parallèle** pour les protéger.

Nous demandons à l'Union européenne et à ses États membres de **mettre fin à ces privilèges** en révoquant les clauses d'arbitrage entre investisseurs et États des accords de commerce et d'investissement en vigueur, et en s'abstenant de conclure des accords de ce type à l'avenir.

Nous demandons également à l'Union européenne et à ses États Membres de soutenir les négociations en cours aux Nations Unies en vue de l'adoption d'un traité contraignant relatif aux entreprises multinationales et aux droits humains, **mettant fin à leur impunité**.

L'Union européenne et ses États Membres doivent inscrire dans leurs législations des obligations contraignant les entreprises transnationales à respecter les droits humains et l'environnement dans leurs activités et opérations dans le monde entier.

Les victimes de dommages et de violations dont les droits humains sont bafoués par des entreprises doivent avoir accès à la justice. »



## Pour la CGT, la solution passe par le travail

!

Alors que la santé au travail devait être le sujet de l'année 2018, que le rapport, rédigé sur cet enjeu, sous la responsabilité de Charlotte Lecocq (députée), est bouclé depuis le mois de juin et connu depuis septembre et tandis que d'autres rapports (Frimat, Dahreville) n'ont pas eu la même attention du gouvernement, ce dernier n'est toujours pas en capacité de lancer les négociations que réclame la plupart des organisations syndicales...

Le constat est pourtant édifiant : la santé comme l'engagement au travail ne cesse de se dégrader.

C'est le travail qui est malade : il faut le transformer et ce sont ceux qui le réalisent qui sont le mieux placés pour le faire.

Épanouissement, démocratie, citoyenneté au travail, intégrité physique et mentale, égalité professionnelle sont les éléments déterminants de la santé au travail. Cette citoyenneté - qui reprend des couleurs dans les luttes - doit se développer au travail ; c'est la première des conditions.

Le rapport Lecocq préconise de sortir la médecine du travail des mains du patronat. La CGT propose de la mettre dans les mains d'une sécurité sociale reconquise par les travailleurs et gérée démocratiquement.

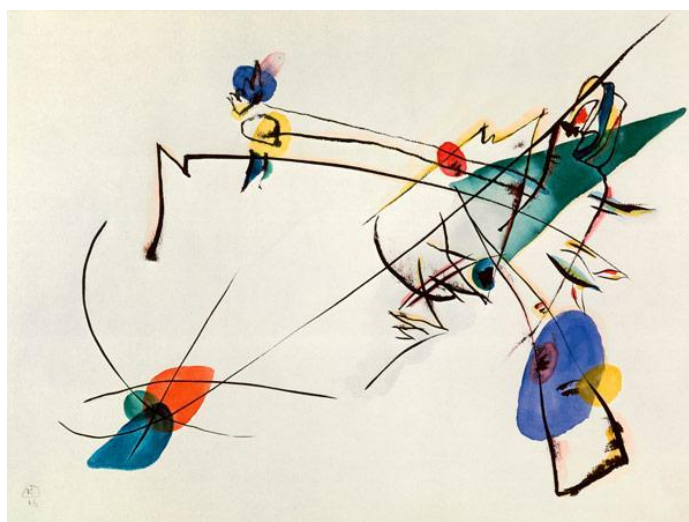
Le rapport Lecocq propose un point d'entrée unique pour solliciter ou bénéficier de services de prévention.

Pour la CGT, la construction avec les salariés des organismes concernés (Carsat, médecine du travail, Anact, INRS, OPPBTP) est incontournable, à partir de leur métier, de leur savoir et savoir-faire, dans une complémentarité, au service de tous les travailleurs titulaires comme précaires, salariés comme indépendants.

La situation exige que des négociations s'engagent sur l'ensemble des sujets pointés dans le rapport Lecocq.

La crise sociale, c'est la crise des choix capitalistes. En sortir, c'est permettre de gagner une réelle citoyenneté au travail, comme dans la cité.

Il est urgent d'engager débats et négociations, la CGT y est prête.



# L'Actu...

## Suppression des TASS et TCI

La loi 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice, l'ordonnance 2018-358 du 16 mai 2018, ont **explosé le contentieux de la Sécurité sociale** au 1<sup>er</sup> janvier, soit :

- Les 115 tribunaux des affaires de sécurité sociale (TASS) qui avaient à charge les contentieux généraux
- Les 26 tribunaux du contentieux de l'incapacité, pour les contentieux techniques.

Le décret n° 2018-772 du 4 septembre 2018 place les tribunaux de grande instance (TGI) sur ces compétences. C'est un « pôle social » constitué en leur sein qui fera office de. Sur l'appel, ce sont des chambres sociales de cour d'appel qui seront spécialement désignées compétentes, sauf pour les recours issus de la tarification des accidents du travail.

C'est la cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail (CNITAAT) qui reste compétente sur ces questions, jusqu'au 31 décembre 2020.

Cette réforme porte la même philosophie que les autres : moins de moyens, moins de service public...

## Il y a l'Insee dans ma salle à manger

Source : Libération- Amandine Cailhol

D'ici à mai, quelques 34 500 ménages tirés au sort vont recevoir la visite d'agents de l'institut statistique afin de nourrir la grande enquête triennale sur les « conditions de travail » des Français.

C'est « *la seule enquête de cette ampleur* », selon l'Institut national des statistiques et des études économiques (Insee). Lancée pour la huitième fois par l'organisme étatique chargé de mesurer les principaux indicateurs économiques français, l'enquête « *Conditions de travail* », réalisée avec la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail (Dares), existe depuis 1978. Et prend forme **tous les trois ans depuis 2013**. Son but : « *Donner une vision globale* » de la vie au travail des actifs occupés. De quoi offrir du grain à moudre aux faiseurs de politiques publiques, là où les « *préoccupations actuelles port[a]nt sur la pénibilité du travail, la souffrance au travail et la prévention*

*des risques psychosociaux* » sont fortes, précise l'Insee. Selon les résultats de l'exercice 2016, 34 % des salariés sont exposés à au moins un risque physique et 44 % déclarent devoir « penser à trop de choses à la fois ».

Au total, entre octobre 2018 et mai 2019, quelque 34 500 ménages, tirés au sort à partir du recensement de la population et du fichier paye de la fonction publique, vont voir débarquer chez eux une enquêtrice ou un enquêteur de l'organisme afin de rafraîchir ces données et de « *cerner le travail tel qu'il est perçu par les individus* ». Pendant une demi-heure, parfois bien plus, tout passe à la moulinette lors de ces entretiens : **l'activité, les horaires et l'organisation du temps de travail, les moyens, les risques et la prévention, les contraintes psychosociales, les relations avec le public, le parcours professionnel et familial, la santé.**

### Chartres, 11 octobre, 14 heures

Prof de maths, il est pro-sondage, plutôt épanoui dans son métier et n'a pas grand-chose à redire sur ses conditions de travail, si ce n'est des griefs contre le parc informatique. Autant dire que la séance se passe sans encombre. Seul bémol souligné par l'intéressé, le questionnaire est, selon lui, passé à côté d'un ressenti difficile à exprimer : « *Au sein de l'Éducation nationale, le message commence à ne pas être très clair et je me retrouve moins avec l'institution* » « *Parfois, tout va bien, puis au fil des questions, les gens te font comprendre qu'il y a un problème, raconte l'enquêtrice. On sert de soupape* ».

Comme avec ce chauffeur routier qui, il y a peu, lui a raconté que son patron l'appelait en permanence, y compris lorsqu'il était sur la route, pour le faire travailler toujours plus vite. Ou cette femme de chambre, sans papiers, qui lui a expliqué être payée de manière très irrégulière par son employeur. « *Ce jour-là, ça allait, je n'avais pas de rendez-vous derrière. J'ai pu rester trois heures avec elle. Mais au bout d'un moment, il faut bien partir, pas le choix* », dit l'enquêtrice. Après la vague #MeToo, **la parole s'est en revanche peu libérée**, selon elle, **sur les cas de harcèlement moral ou sexuel** : « *Cette année, je n'en ai pas eu, mais cela ne veut pas dire qu'il n'y en a pas. Ça reste tabou.* »

Face à de telles situations, elle ne part jamais sans laisser une liste de contacts d'associations et de services d'aide. Quant aux entreprises des personnes sondées, elles seront ensuite interrogées par l'Insee qui leur applique, à toutes, le « **volet employeur** ».

« *Cela permet de confronter ce qui relève du travail prescrit et ce qui est de l'ordre du ressenti* ». Mais sans qu'il ne leur soit fait de retour particulier sur les éventuels risques pointés par leurs employés. « *L'Insee ne joue pas ce rôle* », dit le responsable.

### Corbeil-Essonnes, 12 décembre, 13 heures

Deux mois ont passé et l'enquêtrice est toujours sur les routes. Cette fois, en Essonne. A force de multiplier les allers-retours avec sa voiture personnelle, elle est arrivée bien au-delà du « plafond » de kilomètres à partir duquel ses frais sont moins bien remboursés par son employeur. Le sujet est au cœur d'un **conflit social à l'Insee** depuis le début d'année.



En plein mouvement des gilets jaunes, la question de la mobilité et des transports domicile-travail s'est invitée dans les discussions. Ce jour-là, c'est un autre prof qui répond aux questions. Il vient d'acheter une voiture électrique. « Ça se met, ça, dans votre enquête ? » s'amuse-t-il. Avant de faire les comptes : au lieu de dépenser 120 euros tous les mois en essence, il paye 10 euros d'électricité. Mais pas question de se passer de sa voiture. « Je mets une vingtaine de minutes pour me rendre au collège. Si j'y allais en transports en commun, j'en aurais pour plus d'une heure. C'est à côté, à 13 km, mais c'est tellement mal desservi... » Professeur agrégé dans un collège public, il se dit « privilégié, avec un bon salaire », tout en insistant sur le fait que sa situation ne reflète pas la réalité de sa profession. Il travaille dans un établissement en REP, « mais cela me va, sinon je m'ennuierais ». « Des agressions ? ». « Non, en tout cas ça fait longtemps que ça n'est pas arrivé. »

« La personne qu'on vient de voir, elle n'a aucune problématique. Mais à Corbeil, il y a une véritable fracture. En zones sensibles, il y a toute une population au smic, avec des temps partiels sous-payés, des horaires atypiques ». **Parmi ces précaires, beaucoup de femmes**, qui « travaillent à 6 heures à Paris et sont debout à 4 heures pour prendre le train. » Avec ces travailleurs, certains items du questionnaire prennent tout leur sens. « Certains évoquent des douleurs, à cause des charges à porter ». Sans oublier les risques psychosociaux de ces non-diplômés qui évoquent parfois **la honte d'avoir**, disent-ils, « un "boulot de merde". Ou qui acceptent n'importe quel boulot, et parce qu'ils se savent remplaçables, ne se plaignent guère ».

### L'institut en plein conflit social

Les conditions de travail de ceux qui enquêtent pour l'Insee sont-elles bonnes ? Depuis le début de l'année, ces **contractuels - surtout des femmes - réclament des hausses salariales et un meilleur remboursement des frais kilométriques**, notamment au-delà de 10 000 km par an. Sans être en grève, certains font de la « rétention » de questionnaires en les envoyant en décalé. « Ces agents se déplacent avec leurs véhicules personnels, engagent des frais de réparation, d'assurance, d'essence. L'augmentation du prix du carburant a d'autant plus plombé leur budget que les salaires sont bas, à partir de 1 350 euros nets, et évoluent peu » note la CGT. A l'Insee, on explique qu'une réévaluation des salaires est prévue et que des travaux sont en cours avec l'exécutif sur les frais de déplacement.



*« La raison, c'est l'intelligence en exercice, l'imagination, c'est l'intelligence en érection »*



# Le livre...

**La guerre des pauvres** - Éric Vuillard, (prix Goncourt 2017) Ed. Acte Sud

Dans la Prague incandescente du XVI<sup>e</sup> siècle, Thomas Müntzer, proche de Luther, conduit une révolte qui s'en prend aux puissants et demande plus d'égalité. Comme toujours dans le travail de Vuillard, l'ordre social se trouve interrogé par la littérature.

**« Le travail gratuit est l'un des visages du néolibéralisme »** Maud Simonet (sociologue au CNRS)

Entretien d'Alternatives Économiques du 18/12/2018

Du service civique à l'engagement citoyen, du bénévolat au *workfare*, le travail gratuit ou semi-gratuit est partout. Dans *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?* (Éd. Textuel, 2018), la sociologue Maud Simonet revient sur ses multiples formes et les enjeux soulevés en prenant appui sur les analyses féministes des années 1970 sur le travail domestique.

**Travail domestique, digital labor, blogueurs du Huffington Post, allocataires d'aide sociale dans les parcs publics new yorkais..., vous vous intéressez dans ce livre à toutes ces formes de travail gratuit. Pourquoi les rassembler ?**

Ce sont à chaque fois des terrains sur lesquels j'ai mené des enquêtes et entre lesquels j'ai trouvé des points communs. Le premier est que toutes ces formes de travail non rémunéré font vivre des associations, des services publics et des entreprises, elles font partie intégrante du fonctionnement du marché du travail actuel.

Alors que l'on parle aujourd'hui beaucoup d'« assistanat », tous ces exemples montrent l'inverse : une partie de nos organisations productives reposent sur du travail qui non seulement n'est pas rémunéré, mais qui n'est même pas reconnu comme travail.

**Qu'entend-on justement par travail gratuit ?**

Je m'appuie sur les analyses féministes des années 1970 sur le travail domestique, qui sont extrêmement riches, et je retiens cette définition : le travail gratuit n'est pas seulement une soustraction, ce n'est pas seulement un travail qui n'est pas rémunéré. C'est avant tout un déni de travail au nom d'autre chose. C'est un travail que l'on ne reconnaît pas comme travail, mais comme valeur : il est fait au nom de l'amour, de la maternité, de la famille, pour le travail domestique.

C'est la même chose dans les autres formes de travail gratuit. Dans les services publics, c'est au nom de la citoyenneté, de l'engagement citoyen qu'on travaille gratuitement et qu'on ne reconnaît pas ce travail comme du travail. Sur internet, pour ce qu'on appelle le *digital labor*, c'est le même principe, cette fois autour de la rhétorique de la passion : ce n'est pas un vrai travail car on est passionné. On a tendance à opposer les valeurs d'un côté, le travail de

l'autre. Les analyses féministes des années 1970 nous permettent de penser les deux ensemble : ce n'est pas parce qu'on y croit, qu'on aime ou qu'on est passionné·e qu'il n'y a pas d'enjeux d'exploitation.

**L'une des originalités du livre est de mettre l'accent sur le travail gratuit dans les services publics. Comment fonctionne cette mise au travail des usagers des services publics ?**

Elle mobilise la rhétorique de l'engagement citoyen. On le fait pour rendre à la communauté, pour l'intérêt général. Pourtant, les conséquences sur les conditions matérielles du travail sont concrètes et cela aboutit à une démultiplication des statuts des travailleurs des services publics.

Je prends l'exemple des parcs publics new-yorkais, dans lesquels j'ai mené une enquête avec mon collègue John Krinsky. A New York, si vous prenez une photo dans un parc d'une personne tenant une pince servant à ramasser les déchets, cette personne peut être un employé de la ville, mais aussi un travailleur associatif, un bénévole, un allocataire des minima sociaux... Différents statuts coexistent, et bien sûr, différents droits attachés à ces statuts.

En France aussi. On le voit avec la réforme des rythmes scolaires à l'école que j'ai étudiée avec Francis Lebon. Si vous poussez la porte d'une école le mardi après 15 heures, pendant les activités périscolaires, vous pouvez rencontrer un animateur municipal, qui peut être titulaire, vacataire ou contractuel, un animateur associatif, un enseignant qui sera payé en plus par la municipalité, un jeune en service civique<sup>1</sup>, un parent ou un grand-parent bénévole ou un autre bénévole. Une série de statuts entrent dans le service public, aux horaires du service public.

**Qu'est-ce que ça veut dire ?**

Cette gratuitisation du travail est le contraire de la privatisation des services publics. C'est une forme de néolibéralisation plus douce, moins visible, plus acceptable que la privatisation car on traite de valeurs, l'engagement citoyen, au service de sa communauté. C'est la face civique de la néolibéralisation du travail. Ce visage du néolibéralisme peut nous sembler plus supportable, mais il soulève des enjeux importants, qui sont plus difficiles à repérer et à combattre.

La gratuitisation du travail dans les services publics est d'abord une attaque contre la fonction publique municipale. D'autant que les fonctionnaires municipaux eux-mêmes, dans l'exemple des parcs new-yorkais, doivent encadrer ces travailleurs gratuits sans être payés pour le faire. C'est aussi une attaque contre la syndicalisation, contre la possibilité de créer du collectif.

De plus, il est très compliqué pour les syndicats de combattre le bénévolat. Cela revient à lutter contre des citoyens engagés qui se préoccupent de l'état de propreté de leur parc, des

---

<sup>1</sup> Le service civique est encadré par une limite d'âge (entre 16 et 25 ans), indemnisé autour de 580 euros par mois et bénéficie d'une protection sociale complète, mais ne peut cotiser au chômage ni ne relève du droit du travail. On peut parler à son propos de travail semi-gratuit.

parents d'élèves qui s'impliquent dans les activités périscolaires. C'est compliqué aussi parce que les syndicats eux-mêmes fonctionnent en partie grâce au travail gratuit.

Quant aux associations, elles sont à la fois contraintes par et actrices de ce développement. Lorsque l'État coupe les financements mais subventionne des services civiques, on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il y ait moins de CDI dans les associations et davantage de services civiques. Mais les associations cherchent aussi à développer ces formes d'engagement citoyen. Certaines d'entre elles ont beaucoup porté le service civique.

### **Quel est le rôle de l'État ?**

La responsabilité de l'État est très forte. Le travail gratuit ou semi-gratuit est soutenu par une politique publique. Ce sont des choses pensées politiquement, construites, avec des financements, et des projets de loi qui sont votés.

A leur création [en 2010, ndlr], les services civiques étaient très concentrés dans les associations. Depuis leur montée en charge, ils peuvent être déployés directement par les ministères, à l'hôpital, dans l'éducation nationale, par le ministère des Sports. Les administrations signent des conventions avec l'Agence du service civique. Dans une école, vous pouvez avoir un service civique par l'intermédiaire de la Ligue de l'enseignement, et un autre envoyé directement par le rectorat.

C'est pourquoi, avec mon collègue Matthieu Hély notamment, nous sommes très critiques par rapport à l'idée d'un retrait ou d'un désengagement de l'État : celui-ci reste bien présent. L'école est toujours un service public, comme l'entretien des parcs new-yorkais est toujours un service public. On constate en revanche un retrait du fonctionnaire, de la figure du fonctionnaire comme agent de l'Etat. Cette représentation est attaquée et questionnée par ces transformations du travail et ces politiques publiques.

**Le bénévolat était pourtant vu dans les années 1980 comme un obstacle à l'emploi.**

### **Qu'est-ce qui a changé ?**

En 2011, Laurent Wauquiez parle du « cancer de l'assistantat » et formule la première proposition très explicite de *workfare*, qui consiste à demander aux allocataires du RSA de faire des travaux d'utilité sociale. En 2016, le département du Haut-Rhin veut imposer des heures de bénévolat (le terme est cette fois employé) aux allocataires du RSA. Dans les deux cas, les associations se mobilisent : « non, le cancer, c'est le chômage », « le bénévolat ne peut pas être obligatoire ».

Mais vingt ans plus tôt, ces mêmes associations se mobilisaient pour permettre aux chômeurs de faire du bénévolat. Deux cas de chômeurs bénévoles menacés de radiation avaient fait du bruit. A l'époque, l'Unedic disait « quand on est chômeur, on doit être disponible et à la recherche d'un emploi, on ne peut donc pas faire du bénévolat ». Les associations répondaient : « comme tout le monde, les chômeurs ont le droit de faire du bénévolat ». La loi de 1988 sur l'exclusion intègre cette possibilité de bénévolat pour les chômeurs sous certaines conditions.

En vingt ans, nous sommes passés d'une mobilisation pour permettre aux chômeurs de faire du bénévolat à une mobilisation pour ne pas obliger les allocataires du RSA à faire du bénévolat. Que s'est-il passé ? Le paradigme de l'emploi s'est transformé en peu de temps : au départ, le bénévolat était perçu comme un obstacle à la recherche d'emploi. Aujourd'hui, il peut être vu comme un substitut à l'emploi, ou a minima, comme une contrepartie à l'emploi qu'on n'a pas. Nous sommes passés de l'obstacle à la contrepartie.

### **Comment ce passage a-t-il eu lieu ?**

Par la rhétorique du bénévolat comme tremplin vers l'emploi. Dans le monde anglophone, on parle de « *sacrificial labor* », « *aspirational labor* », « *hope labor* », le travail peu ou pas payé que l'on fait aujourd'hui dans l'espoir d'en avoir un ou un meilleur demain. Les chômeurs peuvent légitimement faire du bénévolat puisque cette expérience pourrait les amener à décrocher un emploi.

Ce phénomène s'inscrit dans une transformation plus large des politiques de l'emploi. C'est un moyen de faire la démonstration de son employabilité mais aussi de sa bonne citoyenneté, à une époque, depuis les années 1990, où les chômeurs sont culpabilisés. Ce qu'a exprimé encore récemment la réponse d'Emmanuel Macron disant qu'il suffisait de « traverser la rue » : cela veut dire que le chômeur n'a pas cherché bien loin, et renforce l'idée d'une responsabilité individuelle. Le travail gratuit devient une preuve : la preuve qu'on est un bon chômeur, un bon allocataire, que l'on fait des choses pour sa communauté, qu'on ne reste pas chez soi.

### **Le workfare n'existe pas en France, légalement du moins.**

Le *workfare* désigne l'obligation qui est faite aux allocataires de l'aide sociale de donner des heures de travail pour toucher leur allocation. Il n'existe pas en effet légalement en France. Mais des brèches ont été ouvertes. Dans plusieurs départements, des municipalités proposent des programmes de bénévolat pour les allocataires du RSA. Dans le Haut-Rhin, le tribunal administratif de Strasbourg a d'abord dit qu'on ne pouvait pas imposer de bénévolat aux allocataires du RSA. Mais quelque temps plus tard, le Conseil d'État est revenu partiellement sur cette décision en disant « *dans certains cas, un département peut l'intégrer dans ses demandes aux allocataires* ».

Par ailleurs, des contraintes sociales existent en dehors de l'obligation légale. Lorsqu'un conseiller Pôle Emploi propose le service civique aux jeunes qui viennent à son guichet, cela construit une incitation. Quand un maire dit « *si vous m'aidez à nettoyer la ville, je vous aide à trouver du travail* », les gens l'intègrent comme une contrainte. « *Papa doit le faire s'il veut trouver du travail* ». C'est ainsi qu'une grand-mère l'a expliqué à sa petite-fille qui assistait à la réunion de présentation.

Cela n'empêche pas de reconnaître l'importance que ce travail a pour les personnes. Comme pour le travail domestique. Dénoncer son exploitation ne signifie pas qu'il n'y a pas d'amour dans les foyers. Il faut pouvoir penser ensemble le registre des valeurs et le déni de travail qui est fait à ces acteurs et actrices-là. Oui, les personnes qui le font y trouvent une utilité sociale. Ne pourraient-elles pas pour autant être payées pour le faire ? Est-ce légitime que la



société leur demande de le réaliser gratuitement ? Même si localement, ça peut marcher : huit mois de service civique ou six mois de stage permettent de décrocher un emploi. En attendant, ces formes de travail gratuit ou semi-gratuit font fonctionner le marché du travail tel qu'il existe aujourd'hui.

### **Vous ouvrez votre livre sur les analyses féministes du travail domestique des années 1970. Pourquoi ?**

Ces analyses sont très puissantes théoriquement. Les féministes ont déjà posé toutes les questions que nous nous posons aujourd'hui sur le travail gratuit : comment le définir ? Quelles sont ses frontières ? Comment le rendre visible ? Comment est-il traversé par des rapports sociaux de genre et de classe ? Pourquoi le rendre visible ne suffit-il pas à changer les choses ? Comme la chercheuse Kylie Jarrett, qui l'exprime avec colère, je trouve qu'on ne rend pas suffisamment justice à cette pensée, à ces discussions très vives, très riches et très puissantes intellectuellement qui ont eu lieu dans les années 1970. Nous pourrions bien davantage nous emparer de ces outils.

### **Plus précisément, quels enseignements peut-on en tirer ?**

Les féministes se sont demandé comment rendre visible le travail domestique. L'une des façons de procéder a été de lui attribuer une valeur monétaire, ce qui a été fait en 1981. Cela a fait l'effet d'une révélation. « *Pour que le travail domestique devienne une « question sociale », il a fallu que son estimation emprunte les termes de l'économie dominante : la monnaie* », écrit l'économiste Annie Fouquet dans un article de 2001 où elle revient sur cet épisode. Mais cette valorisation monétaire a aussi soulevé de nombreuses questions : comment la réaliser ? Ne laisse-t-on pas une dimension essentielle de ce travail de côté ? La mesure monétaire a aussi immédiatement posé la question des frontières du travail domestique : lorsque je promène le chien, est-ce du travail domestique ? Lorsque je fais l'amour ? Lorsque je lis une histoire à mon enfant le soir ?

On voit aujourd'hui très bien comment ce débat se pose pour le *digital labor* : est-ce que je travaille lorsque je poste mes photos de vacances sur Facebook ? Quand j'écris un commentaire sur un site recensant les restaurants ? La seule différence, c'est que ces questions concernent aussi des hommes diplômés des classes moyennes. Mais l'idée que le capitalisme entre « *dans nos cuisines et nos chambres à coucher* », Silvia Federici et Nicole Cox l'écrivaient déjà en 1975.

### **Le travail gratuit est aussi traversé par des rapports de classe.**

Les débats entre féministes sur l'émancipation par le travail rémunéré nous montrent aussi que le travail gratuit des un·e·s n'est pas celui des autres. C'est ce que rappelle bell hook<sup>2</sup> : les féministes blanches *mainstream* des années 1970 voulaient aller sur le marché du travail et voyaient dans l'accès à l'emploi une source d'émancipation. A quoi le *black feminism* a répondu :

---

<sup>2</sup> Voir De la marge au centre – Théorie féministe, éditions Cambourakis, 2017 (cet ouvrage regroupe des textes écrits dans les années 1980 et 2000). Voir De la marge au centre – Théorie féministe, éditions Cambourakis, 2017 (cet ouvrage regroupe des textes écrits dans les années 1980 et 2000).

« *C'est bien gentil, mais nous, les femmes noires et les femmes des classes populaires, ça fait bien longtemps qu'on va sur le marché du travail, et on n'y a jamais trouvé la moindre émancipation.* » Pour beaucoup de femmes noires des classes populaires contraintes de quitter leur foyer pour aller au boulot, le travail domestique pouvait au contraire avoir une valeur politique et émancipatrice, à travers le fait de prendre soin des siens, d'un espace protégé et de transmettre une histoire, des savoirs et des savoir-faire.

Le travail gratuit est pris dans des rapports sociaux de sexe et de classe. C'est toujours le cas aujourd'hui. Dans les parcs new-yorkais s'exercent plusieurs formes de travail gratuit, qui s'adresse de fait surtout aux femmes : l'un, au nom de la citoyenneté, s'impose aux femmes des classes moyennes et supérieures. L'autre, à travers le *workfare*, s'impose aux femmes des classes populaires. Dans le premier cas, ce travail est valorisé, sa dimension citoyenne est mise en avant, la bénévole est encensée comme une bonne citoyenne. Des cérémonies de remerciement sont organisées. De l'autre côté, les allocataires de l'aide sociale sont priées de faire ce travail au nom de la citoyenneté, mais avec l'idée que c'est la dernière chance de se racheter une citoyenneté quand on est dépendant-e. Le discours est moins valorisant.

### **Quelles conséquences cela a-t-il ?**

Tout sépare la bénévole qui vit au-dessus de Central Park, et l'allocataire des minima sociaux qui vit dans le Bronx et vient nettoyer le parc de Brooklyn. Tout sépare la philanthrope qui a contribué à mettre en place l'association des bénévoles du parc et qui fait des réceptions pour lever des fonds et recruter, et l'allocataire de minima sociaux, prise dans des rapports paternalistes, parfois confrontée à du harcèlement sexuel, dépendante d'un encadrant, souvent un homme, qui peut lui donner une petite prime ou des heures supplémentaires. Ce sont des univers sociaux qui sont à mille lieux l'un de l'autre. Comment dès lors peut-on construire une alliance entre ces actrices ?

Il en va de même pour le bénévolat en France : comment construire du commun entre le bénévolat d'un fonctionnaire retraité et celui d'un jeune des classes populaires qui essaie d'entrer sur le marché du travail et à qui l'on dit « *tu n'as qu'à faire ça en attendant de trouver quelque chose, peut-être que tu pourras te faire remarquer* »... Dans les deux cas, c'est du bénévolat, mais les enjeux en termes de rapports sociaux ne sont pas les mêmes : pour les uns, c'est une continuité, un plus, une manière de continuer à se sentir utile, pour les autres, c'est un moyen de prouver son employabilité afin de pouvoir avoir un jour accès à un emploi. Il est donc très difficile de construire un intérêt collectif.

Que le travail gratuit soit traversé par des rapports sociaux de classe rend compte aussi des limites de la visibilisation. Il est essentiel de rendre ce travail visible, et pourtant, cela ne suffit pas à faire changer les choses. C'est aussi le cas avec le travail domestique : le seul fait de le mettre en lumière ne permet pas d'en venir à bout, même si c'est indispensable.

Les débats des années 1970 n'ont pas été soldés à l'époque, et ne le sont toujours pas. Tous les enjeux du travail domestique, d'assignation d'une forme de travail aux un-e-s et pas aux autres, une telle approche féministe du travail a beaucoup à nous dire sur le travail aujourd'hui. Tout le monde pourrait s'en emparer, et pas uniquement pour regarder le travail

des femmes. Nous sortirions ainsi du regard très masculin, très androcentré, sur le travail qui reste prédominant.



**« L'insurrection est l'accès de fureur de la vérité »**



## Formations syndicales

### **Niveau 1 : « Mon travail, il est comment ? » du 16 au 20 septembre 2019**

☞ Ce stage s'adresse aux militant·es syndicaux, élu·es et mandaté·es en CHSCT et autres IRP.

Comment transformer les situations de travail pour conquérir un travail émancipateur ? Comment poser le réel du travail, comprendre ce qui est en jeu, vis-à-vis notamment de la santé, de l'emploi, de l'environnement...

Maîtriser outils et démarches pour répondre aux attentes individuelles et collectives des travailleur·ses. Penser et construire une démarche syndicale.

### **Niveau 2 : « Être militant CGT du travail » du 2 au 6 décembre 2019**

☞ Session réservée aux militant·es qui ont effectué le stage 1.

Replacer le réel du travail au cœur de l'activité syndicale pour transformer le travail : analyser le réel du travail dans ses conditions et organisations ; mettre en lumière et socialiser les conduites de résistance des travailleur·ses face au travail empêché ; construire de l'efficacité syndicale, penser, construire au quotidien de l'émancipation sociale.

### **« Agir Sentinelles du Travail OFCT » du 23 au 26 avril 2019**

☞ Ce stage s'adresse à tous les syndiqué·es qui souhaitent devenir ou sont déjà sentinelles du travail.

Je constate des situations de travail qui me semblent anormales, dangereuses : qu'est-ce que je peux faire ? Il s'agit de donner des outils de compréhension et d'analyse des risques générés par l'organisation et les conditions de travail, pouvoir alerter, être source et ressource pour le syndicat ; de connaître les points d'appui, d'être un acteur de la transformation du travail impliqué dans l'action collective et organisée.

### **Niveau 2 spécifique « travail et IRP, CSE »**

☞ Ce stage s'adresse aux camarades qui ont fait le niveau 1.

Qu'est-ce qu'un CHSCT qui fonctionne ? Le CHSCT est-il un lieu de négociation ?

Comment faire du CHSCT un réel outil pour les travailleur·ses, un véritable levier pour le syndicat ? Le CHSCT au cœur de l'activité syndicale pour anticiper sur les stratégies mises en œuvre contre les travailleurs·es et leur travail. Syndicat, IRP et CHSCT : quel travail en réseau, quelle stratégie, démarches à partir du réel pour engager des dynamiques de transformation du travail ?

### **Journées d'étude, formations décentralisées/formations dans le mandat CHSCT**

☞ Sur demande

**FERC CGT OFCT**

**Nous contacter, témoigner, questionner...**

[changeonsletravail@FERC.CGT.fr](mailto:changeonsletravail@FERC.CGT.fr)

263 rue de Paris, Case 544 - 93515 Montreuil cedex- FERC@CGT.fr -01 55 82 76 12

**Conditions de travail détestables ? Violences au travail ? Non-respect de vos droits ?**

**Saisissez l'Observatoire Fédéral des Conditions de Travail**

**BULLETIN D'ALERTE FERC CGT-OFCT**

**Date de l'alerte :**

**Objet :** Climat de violence  Agression verbale  Epuisement professionnel  Dépression

Autre :

Inscrite dans le registre hygiène sécurité : le registre des dangers graves et imminents :  
(obligatoires dans tout établissement). A été posé :

**Explication** (un problème par fiche) :

Nom de l'établissement et adresse :

Etablissement de droit public

Nombre de personnels concernés par le problème :

Catégories :

Domaine professionnel, métier, emploi exercé :

Syndicat/section : Courriel :

Considère qu'il y a mise en danger de la vie d'autrui :

Existe-t-il une CHS dans l'établissement ?

Quelles autres instances :

Présence d'une **sentinelle du Travail** (nom, prénom) :

Actions mises en place et/ou envisagée :

