



# Votre travail, vous le voulez comment ?

## Les conditions de travail, c'est quoi ?

Tout employeur utilise les **capacités de l'humain à travailler** et son objectif est d'obtenir **toujours plus**.

Pour cela, il définit le rythme, la durée, le contenu, le cadre, l'environnement de travail. L'employeur a le pouvoir exorbitant d'organiser le travail tout en tenant le salarié par un lien de subordination. Face à cette double difficulté, le pouvoir et la capacité d'agir des salariés sont un enjeu central.

Cela signifie :

☞ Qu'il y a un **lien très fort entre conditions de travail et santé** puisque cette utilisation de nos capacités a des répercussions, immédiates et différées : fatigue, stress, maladies, accidents, absentéisme ... Ou satisfaction, présentéisme, bien être...

☞ Que les conditions de travail sont déterminantes de la qualité de vie, de la qualité de vie à la retraite, de l'espérance de vie, que c'est à partir d'elles que se fondent les inégalités sociales.

☞ Qu'objectivement, cela oblige l'activité syndicale à prendre en compte toutes les réalités de la vie des travailleurs, à commencer par celle de l'organisation de leur travail.

Or, l'activité syndicale se porte souvent et essentiellement sur salaires, emplois, missions, qualifications, formation.... Et à juste titre. Mais ne pas intervenir aussi et surtout sur les conditions de travail, n'est-ce pas laisser à l'employeur le **permis de tuer** ? Et, dès lors, quel espoir de voir salaires, emplois.... s'améliorer si les conditions de travail sont les plus basses, les plus dégradées possibles ?

## Que vaut alors le travail ?

# Logique libérale ...

Les médias se font amplement l'écho des suicides au travail, stade ultime et sans retour de la souffrance. Beaucoup d'autres sont passés sous silence, faute de lien visible avec le travail.

Parallèlement, les réponses institutionnelles et entrepreneuriales font que pullulent mise en place de cellules d'écoute, de médiateurs, de groupes de travail, d'indicateurs pour mesurer le stress...

Il s'agit aussi d'inviter les syndicats à la cogestion, de les associer à la détection des salariés les plus faibles, les plus fragilisés.

Insidieusement, chacun est embarqué dans une vision du travail qui ne renverrait qu'à violences, souffrances, mort.

Si le travail n'est que cela :

- On ne fait pas d'omelettes sans casser des œufs et maladies, accidents... seraient inévitables, voire normaux ?
- Les employeurs auraient raison de réduire les emplois, de licencier, de délocaliser, de trier la main d'œuvre ? !!!

- Avec tous ces dispositifs d'écoute, de mesure... finalement, l'employeur n'aurait-il pas tout fait, dégageant ainsi sa responsabilité quant aux conséquences de conditions de travail pathogènes ?
- N'est-ce renvoyer chaque salarié à sa fragilité physique et psychologique, à son **inaptitude** ? Et qui peut prétendre résister dans un tel contexte ?

On peut ainsi comprendre l'intérêt du patronat à l'externalisation des problèmes... Tout sauf la mise en cause de l'organisation du travail ; comme les buts recherchés au travers des négociations, ouvertes ou à venir : inspection du travail, médecine du travail (sélection de la main d'œuvre), CHSCT (les élus devenant des experts) etc.

Pour tout salarié, ne serait-ce pas la totale **dépossession**, la **déqualification** ultime du travail, la condamnation à l'inaction, pire, à l'**impuissance** ?

En toute finalité, ne serait-ce pas la fin des syndicats, puisqu'ils n'auraient plus aucune crédibilité, que patronat et pouvoirs publics sauraient se satisfaire d'**associations** prenant le relais chaque fois que le champ est déserté par le syndicat ?

# Une organisation du travail hautement délétère

Pénibilité, risques du travail ont toujours été présents, tout comme la peur de l'employeur, celle de perdre son travail... Alors, qu'est-ce qui a changé ?

Ce sont les collectifs de travail qui assumaient le relais, les interprétaient et les tenaient à la distance nécessaire. Le travail maintenait son cordon ombilical avec la société, avait une portée universelle. La culture du travail, de la solidarité, et celle de la contestation prévalaient.

Aujourd'hui, chacun est isolé, doit faire face individuellement aux difficultés. La distance est effacée, laisse place aux sentiments d'injustice, d'impuissance.

Les salariés ont donc l'impression d'être pris en tenaille :

- d'un côté, travailler avec une organisation du travail nocive pour la santé
- de l'autre, ne pas avoir de travail est tout aussi pathogène.

D'autre part, cela renvoie chacun au déni, et les militants syndicaux n'y échappent pas.

- Dans les métiers physiques de l'exécution, si parfois on parle du corps, on ne parle jamais de souffrances mentales.

- Dans les métiers de conception, on ne parle pas du corps mais on commence à parler des pénibilités mentales, des risques psychosociaux.

Chacun intègre ainsi une vision taylorienne de la pénibilité du travail : celle d'un salarié coupé en deux.

Mais ce déni est aussi une forme de résistance car si demain chacun réfléchit à ses maux, physiques et mentaux, **qui pourra encore retourner au travail ?**

Cette réaction est d'autant plus forte que nous nous heurtons tous à une organisation du travail dont le grand principe est « débrouillez-vous ! »

Ce qui était le problème de l'établissement est devenu celui de l'individu. C'est au salarié de supporter le poids d'une responsabilité qui ne lui appartient pas.

Chacun doit faire son travail coûte que coûte et se trouve en porte-à-faux avec son éthique professionnelle et personnelle. Les directives, prescriptions reçues le conduisent à bâcler le travail, à bafouer les règles du métier. Chacun est de plus en plus autonome, mais sans pouvoir. Cette absence de pouvoir oblige chacun à se situer, en dehors de tout collectif, au profit de la compétition. La fragilité est donc maximale, les repères gommés, **l'intérêt de la réaction collective, invisible.**

# Comprendre, Penser, Agir

Quel est alors le rôle et le sens de l'activité syndicale qui doit faire face à :

- La confrontation perpétuelle au travail réel, à ses conséquences,
- l'absence de dialogues professionnels au sein de collectifs de travail,
- la perte de pouvoir sur le travail...

Parce que le droit au travail est, plus que jamais, une lutte fondamentale à mener. Mais pas à n'importe quel prix.

Parce que travailler, c'est développer, au quotidien, de l'ingéniosité. Nous aimons bien travailler, avoir le temps et les moyens de faire du beau et bon travail, du travail socialement utile, solide, qui reste. Nous aspirons tous à travailler dans les règles de métier.

Parce que le travail ne peut rester enfermé dans une sphère appauvrie, décidée par nos employeurs.

**Il est avant tout et surtout urgent de le regarder, de le comprendre, pour pouvoir le re-penser.**

La crédibilité de l'action syndicale passe, de façon incontournable, par l'analyse du travail, par comprendre la

façon dont il est organisé, la nature même des conditions de travail.

Par exemple, dans nos champs de syndicalisation, pourquoi ne pas se donner les outils pour répertorier toutes les charges de travail, de les mettre ensuite en adéquation avec la réglementation qui oblige tout employeur à la protection de la santé physique et mentale des salariés, avec obligation de moyens et de résultat ?

C'est à cette condition que nous pourrions redéployer le pouvoir d'agir des collectifs, seuls à même de protéger la personne.

Et sachant qu'aucune action de transformation ne sera possible sans les travailleurs eux-mêmes, c'est le syndicat qui doit créer les conditions de l'espace et du temps pour dire le travail, pour **recréer** de la distanciation, **reconstruire** du dialogue professionnel, **reconceptionnaliser** les situations.

C'est à cette condition que nous pourrions redonner une position à chacun. Pour que chacun puisse être à nouveau en phase avec lui-même.

Parce que **l'essentiel, aujourd'hui, n'est pas tant d'être reconnu dans son travail mais de se reconnaître dans lui.**