

Atelier de mise en pratique

« Discriminations et Santé »

MERCREDI 16 MARS 2016 – 11H00 – 12H30

« Qu'en est-il aujourd'hui de la santé au travail des travailleur-se-s en situation de handicap ? »

MERCREDI 16 MARS 2016 – 14H45 – 16H45

« A-t-on progressé ou reculé dans la lutte contre les discriminations de genre au travail ? »

JEUDI 17 MARS 2016 – 09H45 – 11H45

« Comment garder sa santé dans l'engagement syndical ? »

JEUDI 17 MARS 2016 – 14H00 – 15H15

« Comment lutter efficacement contre les discriminations ? »

« Qu'en est-il aujourd'hui de la santé au travail des travailleur-se-s en situation de handicap ? »

W Animateur : Atelier en 3 temps : 1/ diagnostic, état des lieux, 2/ partage d'expériences sur ce qui a pu fonctionner ou ne pas fonctionner, 3/ adresser, construire ensemble des pistes d'action, des outils pour agir ensemble sur le terrain, des revendications.

W Contribution 1, médecin du travail : Expérience de terrain en services inter-entreprises. Je me suis heurtée dans l'entreprise à : je demandais aménagements de postes de travail, dans l'entreprise adaptée, réponse : « on n'a pas droit à Agefiph. » Ils ont sorti les textes. J'ai sollicité l'inspecteur du travail, a eu un double discours : à moi il a validé mon point de vue, en CHSCT il n'a plus rien dit. Ma question : est-ce qu'il ne faudrait pas éclaircir cette question : à quoi sert l'aide de l'état, est-ce aussi pour l'aménagement de postes ? Confrontée à un blocage. Du coup, le travailleur handicapé dans ces entreprises est pénalisé. Ma deuxième question : dans les entreprises pas adaptées, j'ai beaucoup de licenciements de travailleurs reconnus handicapés pour inaptitude. Est-ce qu'ils ne pourraient pas avoir plus de protection qu'aujourd'hui (pour qui nous on demande reclassement ou aménagement de poste). Ils n'ont pas plus de protections que les salariés lambda. Troisième question : dans les Ésat, les salariés ne sont pas considérés comme des salariés mais comme des « usagers », ils n'ont pas de vrai salaire, ils font beaucoup de travail répétitif. Donc dans ces entreprises, pas de CHSCT. Là aussi on a des propositions à faire pour faire évoluer la législation.

Réactions à contribution 1 :

ÿ Je suis animateur travail-santé, j'aide la CGT sur le handicap. Aujourd'hui, de plus en plus sollicité par les syndicats. Ésat : ne sont pas salariés, pas soumis au Code du travail. Agefiph : ce n'est pas marqué que ça sert à l'aménagement de postes. Subissent nettement plus de harcèlement (sexuel, physique, moral), c'est extrêmement violent. Sur le licenciement pour inaptitude : grand débat, la position de la CGT est que l'expert c'est le travailleur, il garde la main sur sa vie. Attention aux protections particulières des travailleurs handicapés : est-ce que c'est ce que veulent les handicapés ? Cette protection peut paraître une bonne idée mais moins sûr que ce soit le besoin des travailleurs.

ÿ Agefiph : il existe une voie de contournement. La Direccte paye subventions de fonctionnement et peut donner des financements d'investissement. Ce ne sont pas les mêmes budgets. Données sur présentation d'un projet précis, avec budget, avec soutien du

médecin du travail, etc. Je suis assez d'accord avec ce qui vient d'être dit sur la protection, je trouve que c'est une discrimination supplémentaire.

Contribution 2 : Je suis en procédure. DS, embauché depuis 2008. Suite à des absences, demande de reconnaissance de travailleur handicapé en cours, la direction est au courant. J'ai demandé des aménagements. Le Code du travail prévoit des aménagements horaires. J'ai jamais eu de réponse. Le médecin m'a mis en mi-temps thérapeutique. L'employeur n'a pas contesté (il le peut). Centre d'appel. J'ai repris à temps plein. La médecine du travail a préconisé 35 heures par semaine, pas de travail le week-end, et des pauses supplémentaires pour toilettes. L'employeur n'a pas respecté ces préconisations, il les a mises en place après mes relances. Dès qu'il y a eu les préconisations, il a contesté comme le droit le lui permet. Le médecin inspecteur a validé que l'aménagement était justifié. Arrêt de travail, visite de reprise, médecin du travail, nouvelle contestation de l'employeur. L'inspecteur médecin a changé donc il y a eu une enquête plus approfondie. La décision du médecin inspecteur a été plus catégorique : préconisations justifiées. Nouvelle contestation de l'employeur. Là je suis dans une situation délicate. Mon entreprise a plein de labels alors que rien n'est fait. Et les médecins et inspecteurs du travail ne font pas respecter. Je me pose aussi la question sur l'Agefiph, etc. parce que les syndicats sont dedans, l'inertie de ces gens m'interroge.

Réactions à contribution 2 :

ÿ Les collectivités territoriales cotisent pour un fond aménagement de postes, pas utilisé. On constate dans la fonction publique que quand préconisation du médecin de prévention, d'office mise à disposition. Comment rendre les préconisations de la médecine obligatoires ? J'ai vu des cas de demande aux fonctionnaires de se mettre en arrêt sinon mise en dispo.

ÿ Agefiph : organisme collecteur, ce n'est pas leur mission d'intervenir.

ÿ C'est les Sameth qui interviennent, les Sameth sont payés par l'Agefiph. Piste d'action : assos (la plupart tenues par le Medef), appels d'offre.

ÿ Clarifier les modalités de fonctionnement.

ÿ Médecin du travail : L'employeur a obligation de reclassement, stricte en cas d'AT/MP. S'il ne le fait pas, il doit faire la preuve que le reclassement n'est pas possible. Gros problème : en France, pas de justice, il existe des lois qu'on n'applique pas. 65000 salariés par an licenciés suite à inaptitude et ce n'est que la partie visible de l'iceberg.

ÿ La difficulté aujourd'hui : le Code du travail n'est pas respecté. Quelle est la valeur du rapport de la médecine du travail ? Le modèle n'est pas respecté, donc les rapports sont bâclés, donc empêchement des IRP de faire des comparatifs. Les rapports ne sont pas présentés en CE, laxisme, ça favorise les abus de l'employeur, beaucoup de business autour de ça.

ÿ Est-ce que les IRP ont toute l'information pour le contrôle social ?

Contribution 3 : Expérience personnelle de harcèlement. Infirmière scolaire. Moi et ma collègue assistante sociale, travail dans un collège, on a signalé un prof maltraitant par rapport à des élèves. Ça a été terrifiant : on a subi des pressions, des mails, des menaces, les personnels n'avaient plus le droit de s'asseoir à côté de nous. Il y avait d'autres personnes harcelées par la principale. Ça aurait pu être du handicap. Logiquement il aurait fallu que je pète un plomb. J'ai résisté, pas d'arrêt, je faisais face. Persister aussi longtemps dans ces situations... Il y a une prise de risque terrible. J'ai senti la troisième année que je prenais un risque terrible, Sud m'accompagnait, décision d'aller voir une avocate spécialisée en droit du travail. Dans l'Éducation nationale, les chefs d'établissements sont couverts par toute la hiérarchie, ce sont des intouchables. Ça a duré trois ans. Je suis aujourd'hui à la retraite. Les entretiens d'évaluation j'en ai vécu deux : c'était des menaces, c'était terrible.

Réactions à contribution 3 :

ÿ Tant que les responsables ne seront pas sanctionnés, ça ne changera pas. Il faut une sanction.

ÿ Le harcèlement moral c'est complexe. À lier avec les droits d'alerte et de retrait.

ÿ Une femme de 43 ans reconnue travailleuse handicapée. L'adjoint : « Encore une handicapée, j'en ai marre de ces rebuts. » Elle s'est défenestrée. Il n'y a pas eu d'enquête. Le CHSCT s'est aplati.

Contribution 4 : Deux aspects. 1/ Je travaille sur un poste à la distribution. Depuis environ 10 ans, quand il y a maladie, on est remplacé par les collègues pendant 3 jours, et après 3 jours, quand ils ne trouvent pas de remplaçants, les collègues continuent le remplacement, donc au retour vous entendez des noms d'oiseaux. Les collègues, pendant 10 à 15 jours, ont fait 45 minutes d'heures supplémentaires pas toujours rémunérées, donc une ambiance pourrie. De plus en plus de collègues ont des problèmes de santé. Avant on avait des positions adaptées, on arrivait à créer des postes adaptés. Aujourd'hui, c'est pas des postes « adaptés » mais des postes « réservés », et les travailleurs handicapés ne sont pas appelés travailleurs handicapés mais travailleurs « non productifs ». Et ces « non productifs » sont sur des postes pas adaptés, donc ils font des arrêts, donc ils sont licenciés. 2/ Un collègue travailleur handicapé, lors d'une réorganisation, son poste est supprimé. La DRH a dit : « tu rentres chez toi. »... Ils ont fini par lui trouver un poste.

Réactions à contribution 4 :

ÿ Sur l'existence de documents où est marqué « non productifs », saisir le défenseur des droits, et saisir la justice, attaquer. C'est une discrimination, une atteinte à la dignité.

ÿ La judiciarisation du monde du travail ça ne marche pas. Le juridique c'est quand le reste n'a pas marché. Ça fonctionne quand c'est le collectif qui reprend la main, quand le collectif dit non.

ÿ Je me demande si on n'est pas enfermé dans le piège de l'individualisation. La RQDH c'est de l'individualisation. Le droit : faut se battre pour qu'il soit respecté mais c'est un leurre de penser qu'on va s'en sortir en faisant respecter le droit. Il faut aller vers d'autres démarches : tous les traitements différentialistes donnent toujours de la discrimination. Ça isole la personne, des tensions entre collègues, donc c'est contre-productif puisqu'on veut des démarches collectives. Du coup, j'interroge le nom de l'atelier : « Discriminations et santé » oui, mais handicap non. Il faut aller sur le travail soutenable.

ÿ Il existe deux handicaps : visible et invisible. Quand il est invisible (exemple : maladie mentale soignée), on est beaucoup plus discriminé par les collègues et la hiérarchie, du coup il y a des collègues qui ne veulent pas être reconnus travailleurs handicapés parce que c'est stigmatisant.

ÿ Je ne suis pas tout à fait d'accord avec certaines choses dites. La solution du statut de travailleur handicapé n'est peut-être pas la bonne mais il faut qu'on réfléchisse à cause du fait qu'il y a une discrimination plus forte chez les travailleurs handicapés : il y a plus de licenciés chez les travailleurs handicapés.

ÿ Pas abordé : une personne en fauteuil, on n'évoque pas ce que font les collègues (l'accompagner à la cantine, etc.), c'est une charge en plus, ils ne le disent pas.

ÿ D'accord et désaccord. La discrimination positive je la défends [parallèle avec la parité]. Ce qui est tordu en France : pour faire améliorer les conditions de travail, reconnaissance travailleur handicapé, alors qu'on devrait améliorer les conditions de travail pour tout le monde.

Contribution 5 : Gros souci de santé, grosse intervention chirurgicale, magasinnière, port de charges tous les jours, travaille dans un établissement scolaire. Exempte de port de poids pendant 6 mois. Les premiers jours les collègues aident. Je leur ai demandé de l'aide le premier mercredi : OK. Le deuxième mercredi : des remarques. Le troisième mercredi : mes chariots étaient pleins. Donc la cicatrice a lâché, donc bloc opératoire, pause d'une plaque pour protéger le ventre, exempte port de poids pendant 1 an. Le conseil du médecin

préventif : travailleuse handicapée. Mais le monte-charge pas adapté, donc si je demande travailleuse handicapée, on pourrait changer le monte-charges, etc. (subventions). Il y a un CHSCT, etc., il y a tout. Dans le 93, la RQTH c'est 2 à 3 ans, donc il faut chercher un autre travail. J'ai envoyé le compte rendu opératoire donc rapidement reconnue travailleuse handicapée. J'ai vu la direction, sa réponse : « vous mettre en arrêt ». J'ai été mise en décharge syndicale jusqu'en juillet (c'était la seule façon d'être protégée), mais après ? Je me suis mise tout le monde à dos. Il n'y a jamais eu une analyse du travail.

Réactions à contribution 5 :

ÿ Quand l'arrêt est lié à une position de souffrance au travail c'est un AT, aller voir le médecin traitant, demande d'imputabilité au travail, demande d'un certificat sur un nouvel imprimé. Deux personnes ont gagné au tribunal sur l'imputabilité liée au service (fonction publique).

Contribution 6 : Solution concrète : collectif, action syndicale. Les actions en justices de plus en plus ça ne sert à rien. Ce qui marche : la formation des élus et des mandatés notamment sur qu'est ce que le travail, qu'est ce que la santé. Des espaces pour libérer la parole. Je ne suis pas du tout d'accord que l'analyse de l'activité soit experte, les experts ce sont les travailleurs, les représentants doivent porter cette parole. Outiller les militants pour qu'ils puissent faire libérer la parole. Quand on parle de son travail, on le change déjà, et le collectif se forme autour de ça. Le CHSCT n'a quasiment pas la main sur le handicap. Les DP ont un droit d'alerte sur le harcèlement beaucoup plus fort que le droit d'alerte du CHSCT. La RQTH c'est pour débloquer l'argent de l'Agefiph.

Pistes d'action complémentaires :

ÿ Arrêter de parler de souffrance au travail, c'est le travail qui est malade, la souffrance c'est une conséquence, la cause c'est le travail malade.

ÿ Un modèle de lettre pour demande de rapports de la médecine du travail.

ÿ Faire respecter la forme des rapports de la médecine du travail.

ÿ Avoir une grille de lecture des rapports de la médecine du travail.

ÿ La présence de représentants aux commissions de réforme qui est sous-utilisée, donc aussi expliquer : un outil sur qu'est ce que la commission de réforme.

ÿ La présence de travailleurs handicapés dans les IRP.

ÿ Mettre en place une assistance à la commission de réforme d'autant que souvent l'expertise a été patronale. Assistance de la personne par un médecin du travail.

ÿ Activer les droits d'alerte et de retrait qui sont efficaces car il y a la faute inexcusable. Ce qui fait peur c'est que la forfaitisation saute. La force syndicale : la mise en visibilité.

ÿ Travailler sur : que faire pour que les préconisations de la médecine du travail soient mises en œuvre ? Aménagement du poste ou des tâches, reclassement. Le travailleur handicapé est souvent mis inaptitude puis en disponibilité puis à la retraite anticipée.

« A-t-on progressé ou reculé dans la lutte contre les discriminations de genre au travail ? »

1) Essayer de cerner le sujet discrimination de genre.

Une longue discussion a eu lieu. Les constats et expériences ont pris le problème sous plusieurs angles par des exemples divers.

Le débat a peu porté sur l'évolution positive ou négative depuis trente ans. Il a été admis qu'il y avait une dégradation des conditions de travail pour tous et particulièrement pour les femmes, et entre autres du fait de la précarité des contrats, du temps de travail séquencé.

- Inégalités h/f au travail.
Qu'est qui mène à la discrimination ?

C'est la différence de traitement h/f et un motif illicite de différence de traitement et c'est souvent invisible.

- La santé est plus large que la pénibilité.
- Les constats et exemples sont multiples.
- Enquêtes difficiles sur les discriminations sexuelles de l'inspection du travail : rémunération promotion, recrutement, retour de maternité, retour après cancer, femmes âgées (plus de 45 ans) , femmes spécialisées dans les travaux minutieux...
- Stéréotypes de certains emplois féminins : Les femmes sont concentrées sur certains secteurs réduits.
- Dans une série de secteurs d'activités (Gardiennes et aides à domicile...) : pas de CHSCT.
- La précarité, énorme, touche plus particulièrement les femmes.
- Identifier les métiers féminisés avec des pénibilités spécifiques (aide à domicile, médico social, nettoyage, aide aux personnes âgées, caissières, laborantines ..., avec souvent des temps partiels très contraignants, avec aucune promotion et carrière.
- Leur emploi se fait entre 25 et 50 ans.
- Conditions d'emploi et santé : temps partiel, cdd ont des effets sur la santé la cible est femmes seuls avec enfants avec des temps partiel très parcellisés.
- Travail non reconnu, pas de reconnaissance, le stress, mal payé.
- Avec dégradation de la réglementation CDD atypiques et éclatement des horaires.
- Cancers féminins, TMS liés au port de charges.
- Horaires qui cassent leur vie privée et organisation de la vie quotidienne.
- L'organisation des horaires atypiques défavorise particulièrement les femmes.
- Pour licencier une femme, on modifie ses horaires.
- Souffrance au travail : beaucoup de femmes car culminent les pathologies (stress , problèmes cardio gynéco ...) au delà de la souffrance, on l'explique par leurs problèmes personnels.
- Inaptitudes médicale des femmes très nombreuses : exemple garde d'enfants.
- 80% des smicards sont des femmes.
- RSA majorité de femmes.
- Majorité des femmes ont des petites retraites.
- Services exclusivement masculins exclut les femmes, et même pas recruté en amont : jardiniers les municipalités par exemple,
- Certes les femmes sont exclues, discriminées, harcelées; de même des hommes et cela a des incidences sur leur santé.
- Les stéréotypes virils / homosexualité.
- Les « hommes efféminés », les femmes au genre masculin sont exclues.
- Forcément les femmes sont victimes mais il y a aussi des hommes (de fait leur orientation sexuelle ou traité de « taffioles » stéréotypes virils).
- Les jeunes femmes diplômées qui arrivent dans un service d'anciens moins diplômés
- Des sur-diplômés pour des tâches peu qualifiées dans la fonction publique : Avant il y avait tous les niveaux de diplôme et chacun avait sa place et maintenant exacerbation des discriminations et du genre du fait de la pression sur le travail depuis 30 ans.
- Femmes plus diplômées et souvent cadres mais sans les responsabilités. Difficultés supplémentaires quand elles dirigent des hommes
- Aller chercher les enfants et donc partir de réunion et donc se faire mal voir.
- Pour aller vers une égalité réelle : on a tout juridiquement.

- Il n'y a plus de collectifs de travail dans l'entreprise : turn-over énorme, éclatement du salariat dans l'entreprise, pas de mémoire commune,
- Les militantes syndicales ont plus de difficultés à s'imposer que les hommes vis à vis des employeurs et cadres et même des salariés.
- Les actions de l'Inspection du travail sur l'égalité sont très rares

Mettre en visibilité, objectiver

- Discriminations ont des effets sur la santé et cela ne passe pas forcément par le harcèlement ; c'est masqué.
Le mode d'exploitation différent des hommes et des femmes est caché ou n'est pas vu, ou n'est pas reconnu.
Vision asexuée du travail.
Les stéréotypes, c'est culturel, cela prendra plusieurs générations.
- Manutentions manuelles, port, transfert des charges lourdes : rien n'est traité dans les entreprises.
Difficulté de reconnaissance des maladies professionnelles.
Discrimination multicritères encore plus difficile à démontrer sexe-âge.

2) Pistes de travail

- Lutter contre les inégalités : débat, outils juridiques, cela passe par la médecine du travail, l'inspection du travail, le CHSCT, libérer la parole.
- Objectiver, identifier les situations puis trouver les solutions :
Matérialiser, concrétiser ces inégalités ;
Pour contrer l'individualisme : des réunions entre salariés pour faire les constats collectifs ;
Difficulté des salariés à témoigner ;
Faire le lien entre situation individuelle et le collectif ;
Analyser par exemple les violences verbales ;
Sexisme managérial n'est pas rendu visible ;
Dans la pensée dominante ; pas de sexisme : c'est difficile à démontrer : il faut prendre cet angle en considération ;
Expérience : Cahiers de doléances au ministère du travail : constats et propositions de réorganiser le travail ;
Tous avaient les mêmes pb et ce n'étaient pas des pb individuels, beaucoup de non dits ont enfin surgis ;
Cela a recollé le collectif de travail et a redonné un certain de rapport de forces
La dénonciation de harcèlement sexuel est difficile : remises en cause ;
Faire identifier aussi par les victimes pour faire le lien avec la discrim : clairement des pratiques managériales discriminatoires : ne pas tomber enceinte par exemple ;
Pas de réel prise de conscience du sexisme y compris de la part des femmes : ne savent plus décrypter ;
« Ma paire de seins fait mon variable » (commission commerciale) ;
Certaines femmes ne se rendent pas compte de ce sexisme ;
Il y a aussi des reproches culpabilisateurs : « On lui reproche ses gros seins, ses tenues... » ;
La verbalisation les met aussi en danger et elles font avec le sexisme par autodéfense ;
Harcèlement sexuel très principalement vis à vis des femmes ; refus de certaines femmes de le reconnaître, refus de porter plainte : orienter ;
Harcèlement sexuel : avocat écrit à l'employeur mais cela reste individuel et le syndicat n'est pas informé, impliqué ou est exclu.

- Sous l'angle de la réparation :
Mieux indemniser les at mp ;
Des démarches simplifiées pour MP, procédures longues et pleine d'obstacle
Les médecins de la sécurité sociale sont de très mauvaise volonté.
- Mais sur la prévention ?
Que faire pour travailler sur les stéréotypes de genre ;
Prendre en compte le genre dans le cadre de l'égalité professionnelle ;
Travailler sous l'angle des conditions de travail réelles et quotidiennes ;
Cela passe par Rému, progression, carrière, taille du bureau, responsabilités, objectifs différents...
- Rôle du CHS, des Institutions représentatives du personnel et des collectifs de travail
Avons nous des expériences, des actions ?
Arrets maladie plus nombreux pour les femmes ?
Connaître les bulletins de paye ;
Enquête d'étude de poste par les CHS devraient se faire ce qui n'est pas le cas pour mettre en visibilité ;
Porte d'entrée pour l'expertise c'est le risque grave ;
Expert chs sur risques graves peut faire remonter témoignages, entretiens avec les salariés pour objectiver les situations ;
Pour démontrer discrimination h/f.
- La médecine du travail ne fait pas son travail : obligation d'écrire quant il y a risques pour un salarié ou un groupe de salariés ;
Aménagement de postes de travail et suivi médical ;
Peu de médecin de prévention dans la fonction publique (éduc nationale, collectivité territoriale...).
- Retard dans la fonction publique par rapport au privé ;
La multi-disciplinarité de la médecine du travail devrait se rencontrer avec les IT.
- DUER désormais par genre : très utile pour identifier ou pointer les inégalités

Démontrer la discrimination

Avant après une grossesse par exemple ;
Ou comparaison avec les autres collègues ;
Notifier dans le registre sécurité ce type d'incidents (registres uniquement dans la Fonction Publique).

Constituer des lieux à l'extérieur dans l'entreprise

- Des groupes d'expression sur le travail à développer avec angle sur les femmes au travail ;
Hors de l'entreprise car dans l'entreprise les salariés n'osent pas ;
Faire des collectifs intersyndicaux et interpro extérieurs à l'entreprise ;
Les bourses du travail sont un lieu pour cela ;
Ateliers de paroles extérieurs ;
Dans les services santé au travail, mise en place d'un lieu pour mettre en lien le travail et les répercussions sur la santé.
- Collectifs extérieurs santé au travail à Toulouse avec MT et IT et syndicalistes, le SIST : lieu extérieur permet l'anonymat ;
Violences faites aux femmes : dépliants à distribuer dans l'entreprise par syndicat avec n° de tél.

« Comment garder sa santé dans l'engagement syndical ? »

Selma cadre le thème :

Etat des lieux : dureté de la position militante...

- Peut-on perdre sa santé dans l'engagement ?
- Pourquoi ?
- Quelles conditions favorisent le maintien de la santé ?

Isabelle, Solidaires Finances publiques 78

Est entrée dans l'organisation avec une conception idéaliste de l'action syndicale : faire progresser le groupe, les droits, porter les revendications... mais est confrontée à un conflit interne dans l'organisation syndicale.

Les collègues vont mal, gueulent mais ne veulent rien faire, ils veulent que tu fasses à leur place, ils sollicitent les représentants jour et nuit. Dans l'équipe il y a des violences verbales, des propos racistes, xénophobes...

Elle est tombée malade (angoisse, burn out...) elle a envoyé le diagnostic à l'administration, pour lui renvoyer sa responsabilité...

A quoi bon faire tout ça ? si t'étais au boulot, à 5h ce serait fini.

C'est pire pour ceux qui ne sont pas permanents : pour se protéger ils abandonnent une partie de la mission, il y a beaucoup d'absentéisme, des arrêts longue maladie...

Qu'est ce qu'on a mis en place ?

- Regroupement de l'équipe, mise à l'écart d'une personne au comportement néfaste
- Mise en place d'un téléphone syndical, qui tourne : chacun le prend à tour de rôle.
- Ne pas être disponible 24h/24

Marie-Pierre, inspectrice du travail Sud affaires sociales

Dans l'engagement syndical le sujet de la santé est tabou. Difficile de montrer les fragilités.

Le militantisme sort de l'isolement mais l'aspect négatif est qu'on est exposé à la confrontation avec la direction, les collègues, les syndicalistes réformistes.

La situation est défavorable au syndicalisme de lutte ; on a une étiquette négative : on est des emmerdeurs, des contestataires. On doit justifier nos positions vis-à-vis de la direction et des collègues.

On prend des coups.

Et on fait face à la souffrance des agents.

Le syndicat doit aider les militants.

Il y a un mythe du héros syndical : on attend beaucoup de nous et il faut faire comme si on n'était pas touché. Alors qu'il faudrait savoir reconnaître ses difficultés.

C'est un nouvel environnement de travail et une nouvelle donne pour l'activité syndicale : l'exposition aux RPS.

C'est très difficile de concilier activité syndicale et activité professionnelle : on dépasse le temps dévolu à la mission syndicale, qui déborde sur l'activité professionnelle. On est bouffé par les mails, les sollicitations urgentes mais le travail n'est pas allégé.

Les conflits internes dans le syndicat sont une autre cause de souffrance.

Tout ceci est à l'origine de fatigue, isolement, culpabilisation, in fine d'atteintes à la santé.

Un autre participant

Il devient ingérable de faire correctement en même temps secrétaire de CHSCT et son activité professionnelle. S'il n'y a pas de décharge de l'activité professionnelle, le retentissement sur la vie privée est inévitable.

On est en conflit tout le temps : avec la direction, les collègues, en interne dans le syndicat. Si l'action menée échoue, ça majore le conflit avec les collègues : absence de perspectives de l'action collective.

En situation de victoire, on a juste envie d'un peu de paix.
Il faut réussir à faire le break entre activité professionnelle et activité syndicale.

Une représentante SUD de la mairie de Toulouse

A eu un mi-temps de décharge syndicale : très compliqué, boulot monstrueux...
Maintenant à temps plein : c'est très lourd de gérer tout le temps des conflits
La question de la reconnaissance est constante : « les syndicats qu'est ce que vous faites ? »

Le syndicat a fait venir une psychologue pour les aider. Il ya de plus en plus de cas individuels à suivre. Sauf qu'on n'est pas psycho, ni assistante sociale...

On a du mal à vivre d'avoir suivi un agent puis de n'avoir plus du tout de nouvelles...

La psychologue dit « c'est normal, vous faites partie de leur passé négatif ».

On a un très fort questionnement quant au service prévention qui a mis beaucoup de choses en place mais qui font bosser les représentants du personnel +++ ; ils se servent de nous pour cautionner les réorganisations qu'ils font passer en comité technique.

Un représentant SUD Travail (Paris)

Cette question du retentissement de l'engagement sur l'individu est complètement taboue.
Il y a une censure individuelle et collective, qu'il rapporte à la « dimension sacrificielle » de l'engagement syndical.

2 revendications :

- Proratisation des tâches professionnelles en fonction de l'engagement syndical
- Inscription du parcours syndicaliste dans la promotion : pas de pénalisation du militant syndical dans sa carrière et dans son salaire.

Pb fréquent de la promotion de certains syndicalistes.

François, (facteur) La Poste

C'est aussi question de posture virile, comme en témoigne le nombre important de femmes dans l'atelier : il faut accepter de parler de choses généralement ressenties comme de la fragilité.

La souffrance au travail à La Poste est très importante : perte de repères, intensification du travail, perte du collectif ...

C'est la même chose dans l'organisation syndicale : intensification du travail, explosion du collectif syndical (tous pris par la prise en charge de cas individuels, explosion des réunions qui mobilisent la majorité du temps syndical. La conséquence est la perte du contrôle de sa propre activité et la montée de l'angoisse.

F veut se former en socio et psycho pour comprendre ce parallèle, le lien entre le néo management et le mal-être syndical. Les dispositifs de dialogue social, de réorganisation permanente servent à faire perdre les repères aux syndicalistes. On est tout le temps en résistance, ça bloque tout le temps. On passe son temps en réunion, on ne voit plus les collègues.

Il faut analyser notre façon de travailler au niveau du syndicat.

Isabelle, médecin du travail dans l'Ain

A été frappée par l'atteinte de la santé des syndicalistes du fait de leur activité syndicale.

Vient d'entendre ce qu'elle entend dans ses consultations :

- Non décharge du travail (par exemple le temps syndical imputé au budget d'un seul service (où se trouvent plusieurs RP) au lieu de le répartir sur l'ensemble de l'entreprise) ;
- Envahissement par les demandes des collègues ;
- Conflits avec les collègues, non reconnaissance, conflit éthique de servir de cautionnement aux décideurs ;
- Discrimination dans le déroulement de carrière.

Elle veut aussi témoigner de l'engagement militant des médecins du travail : vraie souffrance des médecins qui n'ont plus les moyens de faire leur travail. Elle a eu un

engagement syndical (CE) et le conflit avec les collègues médecins a été pire que les difficultés avec la direction.

Un participant (Solidaires)

C'est surtout une pathologie de la solitude.

Le problème c'est que, finalement, je n'ai jamais rien obtenu. On ne peut rien obtenir sauf si les salariés sont derrière les RP.

L'engagement syndical c'est aussi facteur positif de santé, mais il ne faut pas rester isolé.

Marie (Cellule d'appui à la prévention des RPS)

Dans notre expérience nous avons rencontré beaucoup de RP eux-mêmes en difficulté du fait de leur action dans le cadre de leur mandat, certains très gravement atteints dans leur santé, « fracassés » au point de devoir quitter leur emploi par une décision d'inaptitude médicale. En particulier des DP, isolés et surtout non qui n'avaient pas eu le soutien indispensable de leur organisation syndicale. Dans plusieurs cas c'est cet « abandon » par l'organisation syndicale qui était la première cause de souffrance.

Chantal, intérimaire dans le BTP

Il y a une discrimination de l'intérimaire lui-même, avant celle du représentant syndical.

L'intérimaire est parfois mal reçu par les collègues de l'entreprise utilisatrice (EU) et par la hiérarchie. L'AE (agence d'emploi) fait comprendre que l'EU c'est plus important :

l'intérimaire est interchangeable, l'EU il faut la garder.

Chantal est déléguée CHSCT. Pas question de faire état de son statut quand elle est en mission. C'est très mal vu par l'AE. Actuellement elle est en intermission depuis 8 mois.

Elle a aussi subi une discrimination au sein du syndicat : violences, harcèlement moral...

elle en est tombée malade, c'est aussi une discrimination en tant que femme (syndicat du BTP).

Une autre participante

Elle a subi une surcharge de travail et la non reconnaissance de la part des collègues. Elle s'est retrouvée dans une situation très conflictuelle avec la direction et dans une grande solitude à l'intérieur du syndicat : « on est là pour défendre les salariés, mais pas un militant : ça ne serait pas légitime ».

On fait l'assistante sociale, la psychologue... Si en plus on doit se défendre contre le chef, c'est l'épuisement.

Quelles pistes ?

Selma propose de se répartir en petits groupes pour proposer des pistes d'action et préconisations.

- **En parler dans les structures syndicales** et faire remonter ces questions dans la hiérarchie de l'organisation.
Faire exister le débat dans les sections sur la difficulté de l'engagement.
Faire un état des lieux de la situation des militants et des adhérents : difficultés, état de la carrière, discrimination...
Communication au plus haut niveau du syndicat
Il y a 2 enquêtes SECAFI sur la souffrance des RP. Quelles sont les préconisations ?
- **Formation des IRP au stress** : comment ne pas être comme une éponge ?
Comment prévenir la souffrance de l'engagement ? monter des formations sur cette question.
Meilleure formation pour les membres des CHSCT
Avoir un appui psycho pour faire face à la souffrance des salariés
- **Monter des actions collectives** en dépassant le niveau individuel : savoir passer de l'individuel au collectif ;

- Formation aux outils permettant de passer de l'individuel au collectif.
- **Travailler en réseau**
Sortir de l'isolement, organiser des échanges collectifs, sur les pratiques syndicales ;
 Prendre soin les uns des autres, se soutenir ;
 Veiller à une répartition collective des tâches, rotation des mandats. Savoir laisser la place ou prendre la place.
 Monter collectivement les actions contre la discrimination.
 Maintenir un réseau militant décloisonné pour rompre l'isolement de certains militants
 Priorité au collectif syndical, à tous les niveaux. Préserver le collectif dans toute activité.
 Utiliser les relais possibles par exemple les instances de contrôle des services de santé au travail (commission de contrôles où siègent des représentants des OS), solliciter les équipes pluridisciplinaires des Services de santé au travail.
- **Proratiser le temps de travail en fonction de la charge des mandats**
 Adapter la charge de travail au travail syndical, exiger cette adaptation.
 Essayer d'imposer nos agendas selon les objectifs syndicaux, garder la maîtrise du temps.
- **Revenir vers les salariés**, leur montrer ce qu'est le travail syndical ;
 Faire des actions qui font du bien, qui ont du sens pour être porté par le collectif.
 Articuler l'action syndicale aux aspirations des collègues : besoins à court terme des salariés ;
 Savoir informer et valoriser les actions victorieuses
- **Faire des choix**. Connaître nos limites. Accepter qu'on ne peut pas faire tout (prise en charge de nombreux cas individuels versus action collective) ;
 Sortir de la dichotomie : impuissance/toute puissance.
 Restaurer un pouvoir d'agir syndical, faire en sorte d'avancer.
 Combattre la coupure entre dirigeants du syndicat et équipes de terrain. Tous les niveaux doivent être capables de faire face/prendre en charge un problème de base.

« Comment lutter efficacement contre les discriminations ? »

W Participant : On entend souvent des propos de la part des directions qui cherchent à dénier, qui font du déni de discrimination, etc. etc. Et on a aussi des cas de discrimination qui sont dissimulés : ce qu'on pourrait penser être du harcèlement on s'aperçoit qu'en fait c'est de la discrimination avec des mesures hostiles. Donc voilà, c'est des sujets complexes. Et lutter efficacement : c'est vrai qu'on est tous je pense rompus à l'idée qu'il faut aller sur un front collectif, mais des fois dans les situations de travail c'est vraiment individuel.

Et dernier point : ce qu'on voit souvent dans les formations et c'est très bien, c'est qu'on nous dit : « ben voilà, vous saisissez le défenseur des droits, vous saisissez l'inspection du travail, le CHSCT... » Mais quand on a sur l'ensemble des acteurs qui sont amenés à intervenir, un seul acteur qui fonctionne, ben c'est déjà bien.

Donc c'est ça aussi la réalité de terrain, c'est que on a des inspecteurs du travail qui sont réactifs, qui sont super bons là-dessus, on en a d'autres qui croulent sous les dossiers et qui vont pas essayer de s'y investir, on a des médecins du travail qui disent rien, d'autres qui bougent, on a des CHSCT qui sont tout le temps dans le bureau de la direction... Et après on fait comme on peut quoi.

W Animateur : Une proposition de méthode pour fabriquer de la matière, parce qu'il faut qu'on sorte de là avec de la matière qui alimente cette question. Deux méthodes au choix (on est peu nombreux donc les deux sont faisables) : soit chacun prend 5 minutes de réflexion pour penser à un récit où il a lutté individuellement ou collectivement et que cette lutte a été victorieuse, ne serait-ce qu'en partie (quelque chose a bougé), et ensuite faire témoignage de ce récit victorieux, et on va en tirer les ressorts qui ont permis que ça avance, ne serait-ce qu'un peu. On va les rassembler, et essayer de compléter avec les leviers qui permettent d'avancer. Deuxième façon de faire : on liste les obstacles (mais sans les développer, sans faire des récits des situations où ça a été un échec), on les série et on se dit : pour lutter efficacement, il faut arriver à faire tomber l'obstacle, et on s'interroge ensemble sur comment on fait pour abattre cet obstacle ? Laquelle vous parle ?

W Participante : Moi la méthode individuelle je suis pas trop pour chacun est amené à raconter sa vie, et je suis pas sûre que ce soit idéal pour dépasser justement ce stade de l'expérience où j'ai envie de raconter ce que j'ai fait.

W Participante : Sur la méthode, on peut partir sur les deux hypothèses mais en collectif et pas en individuel.

W Participante : La première j'ai rien à dire sur qu'est ce qui a marché.

W Animateur : L'idée c'est pas La victoire, mais on a fait un pas.

W Participante : Je trouverais intéressant que pour une fois on fasse quelque chose de positif, j'aurais pris l'hypothèse 1 juste pour ça...

W Participante : On peut faire chacun ce qu'il veut, et il raconte, soit la victoire, soit les obstacles.

W Participante : Alors, je sais pas si ça va être dans le sujet, je pense que oui, je voudrais faire un parallèle. Le monde du travail est dans notre société. Un cas qui me vient comme ça spontanément, c'est le cas d'un dirigeant politique qui tient des propos racistes, c'est sanctionné par la loi, cette personne est passée en jugement, a été condamnée pour ses propos racistes. Ça, c'est quelque chose qui fonctionne, pas complètement encore dommage, mais qui fonctionne sur un certain plan. On a affaire au juridique pour dire à la personne : « c'est sanctionné par la loi ce que tu viens de dire. Tu ne peux pas te permettre de tenir ces propos là. » Dans le monde du travail, on peut transposer cela. Quand un employeur refuse d'engager avec à l'esprit... je pense à des gens qui changent leur identité quand ils postulent pour un emploi... Les formes de racisme on les trouve à tous les niveaux. C'est fou d'imaginer ça. Comment on fait pour empêcher ça, dans notre petit coin là ?

W Animateur : C'est l'objet de l'atelier : comment on fait ? Alors je vous propose une méthode hybride : on va partir sur une liste d'obstacles (sans raconter les situations d'échec, on va essayer de faire un inventaire des obstacles), et on s'interrogera sur ce qu'on peut mettre en place face à ces obstacles, et ceux qui ont des récits de victoire en tête alimenteront ce moment. Qui se lance ? Les différents obstacles, de l'employeur mais pas seulement, qui font barrage...

W Participant : Je me lance, quelques obstacles et quelques solutions ou plutôt des palliatifs ou des petits pas.

Sur les obstacles, par exemple, on peut avoir chez nous un CHSCT qui, soit par manque de formation, soit par position idéologique syndicale en rupture avec celle de Sud (et là je parle d'élus de la CFTC), soit par ignorance, ne vont pas prendre la mesure de ce qu'est une discrimination, voire du harcèlement sexuel. Je vais vous donner trois verbatims du secrétaire du CHSCT sur un cas d'allégation de harcèlement sexuel où il aurait fallu qu'au minimum le CHSCT je crois vote une enquête CHSCT-Direction pour lever le doute, soit dans un sens soit dans l'autre. Là, réponse du CHSCT : « Le problème est réglé, la fille elle est partie. » C'était une CDD. Étant seul en CHSCT à l'époque... Après j'ai essayé de faire des choses mais c'est beaucoup plus difficile que si on a un CHSCT qui vote une enquête.

Sur la discrimination, j'ai alerté sur des situations qui me semblaient discriminatoires dans un service et aussi en ce qui me concerne dans un autre service. Réponse du secrétaire du CHSCT : « Mais enfin, tu sais bien que tu n'es pas le seul dans ce cas là. » Je lui ai dit : « Ben justement, c'est bien qu'il y a un problème dans cette entreprise. » Et là, il se lève, et il s'en va. Donc ça c'est la réalité de terrain, c'est des obstacles.

Le défenseur des droits, il va vous dire qu'il faut le saisir si on estime que telle personne ou soi-même on est victime de discrimination syndicale. Ça c'est ce qu'il y a marqué dans les plaquettes de communication. La réalité de terrain c'est que : quels sont les éléments que vous avez vous pour pouvoir avoir un dossier qui soit recevable par le défenseur des droits. Ça se fait pas comme ça. Il y a cet obstacle là. Et ça semblerait confirmé en partie par l'observatoire de la discrimination syndicale (ça c'est aussi un outil : ce sont plusieurs syndicats qui essayent d'objectiver ce que c'est que la discrimination syndicale et de proposer des solutions concrètes ou en tout cas de transformation du Code du travail ou de la société je sais pas... pour pouvoir agir) : cet observatoire montre bien qu'il y a des difficultés pour mettre en évidence la discrimination syndicale par exemple, sachant qu'il n'y a pas que la discrimination syndicale on est bien d'accord. Les deux relais que j'ai cités, le CHSCT ou le défenseur des droits, ça ne marche pas toujours. Par contre on a une ressource, moi je trouve que c'est bien cet observatoire de la discrimination syndicale, parce qu'on a plein d'infos, c'est pas forcément des infos pour agir mais ça permet de se repérer, se dire par exemple que si telle défense n'aboutit pas c'est pas parce qu'on est nul syndicalement mais c'est parce que statistiquement ça a pas forcément toujours beaucoup de chances de réussir.

W Animateur : On va essayer de nommer l'obstacle, de le caractériser (je parle sous votre contrôle) : une forme de déni, de manque de prise de conscience, de la part des militants eux-mêmes sur ces questions là, c'est ce que vous dites...

W Participant : Pas forcément de militants, je parlerais plutôt de syndiqués, de syndicats mous.

W Participante : Tu parles de CHSCT, de défenseur des droits. Pour moi c'est les institutions, les structures qui ne sont pas efficaces.

W Animateur : Très concrètement si on prend cette réaction : « Le problème est réglé, la fille elle est partie. »...

W Participante : C'est à la fois du déni et de la peur parce qu'il y a quand même une peur par rapport à ces questions là, la peur de ne pas savoir les gérer. Ouvrir une boîte de Pandore et du coup on préfère dire : « non non il n'y a pas de discrimination, il n'y a pas de harcèlement sexuel, il n'y a pas de harcèlement moral, il n'y a pas... ». Ça facilite les choses de tout le monde. Parler de discrimination tout d'un coup c'est le grand coup de panique parce que c'est quand même un gros mot et c'est pénalement répréhensible.

W Animateur : On va peut-être pas aller dans l'explication des causes parce que c'était l'objet des autres ateliers. On est face à une telle réaction, en face, comment on peut faire en sorte que ces représentations et ce type de réactions ne soient plus ? Quelles actions pourraient être menées ?

W Participante : C'est presque un travail quotidien, à chaque fois qu'il y a ce genre de choses (« le problème est réglé elle est partie »), il me semble que le boulot du militant c'est de dire que non le problème n'est pas réglé, faut en parler. Mais c'est compliqué. Mais il n'y a que ça à faire quoi ! Et ça marchera peut-être pas la première fois parce que ce sera évacué par les autres que tu seras tout seul à dire ça, mais (c'est des choses qu'on pratique dans notre CHSCT) quasiment harceler les autres sur des questions qu'on remet toujours toujours toujours à l'ordre du jour. Sinon c'est évacué et tout le monde est content. Une espèce de « rabâchage », de revenir toujours sur ces questions pour qu'on en parle, justement pour éviter le déni, et pour dépasser la peur.

W Participant : Le point que j'apporterai c'est que dans cette méthode là, elle est nickel,

mais le seul truc c'est qu'il faut pas être tout seul à le faire sinon vous êtes taxé de quelqu'un qui voit le mal partout, donc après ça décrédibilise.

W Participante : Par contre, le fait qu'une personne tienne bon sur un sujet, normalement les autres doivent suivre quoi. À un moment quand on tient le bon bout et qu'on sait qu'on est juste, normalement les autres syndicats sont pas tous débiles et à un moment ils viennent quand même quoi. C'est du longue haleine et c'est du quotidien.

W Participant : Pour info, avec un turn-over de quatre personnes par rapport à des allégations. Au lieu qu'il y ait une enquête, la direction a fini par mettre ce manager plus ou moins dans un placard où il n'a personne sous ces ordres. Mais moi ça me choque parce que soit il est coupable et il faut aller jusqu'au bout, soit il n'est pas coupable. En clair, la métaphore c'est : vous grillez un feu rouge, vous renversez quelqu'un, vous tuez la personne, et ben du coup l'agent de police va fermer les yeux, mais par contre dans six mois on ira vous couper le courant chez vous. Voyez, c'est ça logique, la personne on lui a reproché des fautes dans son dossier de comptabilité. Au final, ce qu'on a réussi à faire, ce que le CHSCT a fini par accepter de porter au bout de 9 mois, c'est simplement de mettre à l'ordre du jour le taux de turn-over des intérimaires féminins dans le service. Et la direction savait que je commençais à téléphoner à la boîte d'intérim et des trucs comme ça, et la direction a fini par prendre des mesures. Sur le plan pratique on a pu faire cesser quelque chose au moins provisoirement, mais sur le plan éthique ça ne me convient pas.

W Animateur : Là, à mon sens vous soulevez une piste d'action (on peut en être d'accord ou pas) : quand on veut faire bouger des représentations, c'est l'objectivation, notamment par les chiffres, qui peut permettre de créer une prise de conscience, ou à tout le moins de poser une matière. C'est pas que je défends l'argument quantitatif, mais il peut créer le débat ou en tous cas objectiver des choses. Et si on objective, notamment par les chiffres, ça peut créer des prises de conscience ou le débat. Autre obstacle ?

W Participant : Je trouve que les obstacles, c'est idéologique en ce moment. Je suis de Sud, Solidaires, on lutte contre toutes les formes de discrimination, je fais beaucoup de formations syndicales. Les formations d'accueil dans le syndicat moi je pense qu'elles doivent parler des discriminations, et on voit bien que c'est utile d'en parler parce que tout ça n'est pas toujours forcément simple, les discriminations. Alors je sais qu'on est dans l'Est, qu'il y a des choses qui se passent qui sont parfois pas trop sympathiques mais... Qu'on lutte contre le racisme, qu'on est aux côtés des sans-papiers, que sur le plan politique nous il n'y a rien qui nous dérange mais en tous cas c'est pas Front National... Ben parfois tu sens que ça dérange un peu. Moi ça ne m'étonne pas, on est un syndicat ouvert, on est dans la société, il y a des trucs qui ne peuvent pas nous échapper sinon on serait une secte. Il faut absolument afficher la couleur. Il faut informer. Je pense que déjà de tous façons on est dans un moment idéologique qui est pas facile et où on a des choses à réaffirmer en tant qu'organisation syndicale.

Et puis après on va développer des pratiques syndicales au regard de ce qui se passe. A chaque fois il faut reprendre à mon avis le travail collectif parce que le travail individuel n'est pas facile. En repointant les réalités à travers ce qu'elles sont [référence à l'objectivation évoquée précédemment]. Repointer avec le collectif de travail tout ce que ça implique toutes ces choses là. Je sais que c'est pas facile. Nos équipes syndicales, il faut qu'ont les arme un petit peu plus surtout un travail quotidien. C'est de la pratique syndicale. Alors c'est pas des grands trucs... Ils ont détruit les collectifs de travail. Il ne veulent pas qu'il y ait des collectifs de travail. Ils, le management d'aujourd'hui, ne veut surtout pas des collectifs de travail parce que dès qu'on remet du collectif... Moi comme DP, quand je regarde mon bilan de Délégué du Personnel, moi j'ai jamais obtenu grand chose, je n'ai obtenu juste ce que le patron voulait bien me donner parce qu'il trouvait que ça allait pas manger de pain, ou éventuellement ce qui pouvait l'arranger. Et après, on a pu obtenir des choses quand tu as le collectif de travail avec toi qui dit qu'il y en a marre, qu'il

y a trop de boulot, qu'il faut des postes en plus, qu'il faut plus ça, qu'il faut plus ci, etc. Et y compris sur le chef, le collectif qui dit y en a marre, nous on veut pas être dirigés comme ça. Moi ce que je dis très souvent c'est qu'on n'a pas besoin de chefs, on a éventuellement besoin des animateurs de collectifs de travail. On a des choses comme ça à redire. Ça dessine en pointillés un autre projet de société quelque part. L'autogestion c'est pas non plus le bordel, là tout de suite il y a des animateurs. On peut remettre la hiérarchie en cause comme ça aussi : voilà nous on veut pas de chef hiérarchique mais on veut quelqu'un qui nous anime correctement le travail pour une bonne organisation. Je pense qu'on a beaucoup de choses à reprendre comme ça, à la base. J'ai des petits exemples en tête, des exemples à travers des droits d'alerte où c'était le bazar, et quand les gens causaient ils osaient redire des trucs qui étaient banals au bout du compte : qu'il y en avait marre que le chef les emmerdait. Regagner de la marge de manœuvre, je pense que c'est vachement important dans le travail. Il faut que les travailleurs regagnent de la marge de manœuvre pour éviter tous les risques organisationnels, pour éviter les TMS, pour éviter tout un tas de trucs. Si on a un peu plus de marges de manœuvre, on sera peut-être un peu plus à l'aise dans le travail. Lutter contre les discriminations à mon avis c'est une pratique syndicale proche de la problématique des salariés et proche du travail réel des salariés.

W Participant : Je suis à l'Éducation Nationale, je suis à Sud. Je pense que les obstacles chez nous c'est vraiment le déni. Je vais donner deux exemples.

Dans le Vaucluse, terre où le Front national fait ses choux gras, une table de classe dans un lycée, sur laquelle il y avait des croix gammées, et il a fallu que les collègues de Sud Éduc finissent par prendre la table et l'amènent dans la salle des profs pour qu'il y ait un tout petit peu de réaction. Et sinon, personne n'avait rien vu, c'était la collègue qui avait donné l'alerte qui était sans doute dérangée...

Deuxième exemple : un collège, on demande la venue de SOS homophobie, et le patron dit : « Pourquoi, il y a des élèves concernés ? » Ça lui venait pas à l'esprit que ce genre d'information pouvait être utile à absolument n'importe qui.

Et puis dans la pratique syndicale, on a reproposé cette formation aux équipes syndicales et beaucoup disent : « Mais non, mais nous il n'y a pas de soucis, on n'en a pas besoin. »

Donc résultat : il n'y a guère que Sud Éduc qui va participer à cette formation SOS homophobie.

Il se trouve que SOS homophobie a un agrément ministériel qu'il a perdu pendant 3 mois pour une histoire de paperasse, donc c'était ce que notre chef avait dit pour refuser. Et là avec la nouvelle maire, les choses sont beaucoup plus facilitées.

Mais ce sont des dénis complets : « il n'y a pas de soucis, il n'y a pas de discrimination, donc on n'a pas besoin d'en parler ».

W Participant : Une petite question et puis après quelques mini-solutions rapidement.

La question c'est qu'effectivement on dit que pour lutter contre les discriminations, il faut travailler sur le collectif. Je suis tout à fait d'accord sur le concept, mais après c'est la poule et l'œuf parce que des fois s'il y a des situations discriminatoires et qu'on se dit qu'il va falloir lutter pour avoir du collectif pour pouvoir lutter sur la situation discriminatoire, voire harcelante et de souffrance au travail, en fait on a une échelle du temps qui devient comme ça [longue], et si il y a des discriminations et qu'on ne lutte pas conte, du coup ça peut empêcher de faire du collectif aussi. Il n'y a pas de bonnes solutions. Ce que je veux dire simplement c'est qu'effectivement pour attaquer les discriminations c'est mieux de les attaquer par le collectif, mais en même temps, si on laisse faire les discriminations, on risque de ne pas réunir du collectif. Ça peut être sans fin.

Deuxième point, sur des choses qui ont pu marcher un petit peu : une situation de souffrance au travail décomposée. Normalement on aurait du la décomposer par une enquête-action syndicale comme ils sont en train de voir ça à Solidaires, mais bon ça s'est fait un peu comme ça, bref, on apprend aussi sur le tas. C'est un inspecteur du travail qui a

décomposé certaines choses. Et on s'aperçoit qu'il y a plusieurs éléments et du coup on peut voir qu'il y a des axes qui sont par exemple sur la discrimination salariale, d'autres qui sont sur l'organisation du travail pathogène, d'autres qui sont sur la déqualification. Du coup ça veut dire qu'après, on peut s'emparer d'un seul élément, c'est-à-dire que si on a par exemple un bureau placé passage et un manager qui n'arrête pas de crier sur l'agent, on peut vite s'emparer de ça en CHSCT en DP. Et ça sur une échelle de temps très courte on peut obtenir des résultats. Si on est sur une discrimination salariale ça va être plus long, ça va certainement être un passage en justice et on est sur plusieurs années. Pour la situation de départ qui pourrait être un mélange de on vous crie dessus, vous êtes installé dans un couloir et vous subissez une discrimination salariale, au lieu qu'on traite ça en bloc, en le décomposant on obtient un résultat à court terme qui permet d'améliorer la situation au quotidien, et sur le long terme on continue sur la discrimination salariale, mais le quotidien se gère mieux. C'est présenté de manière un peu théorique comme ça, en réalité c'est un peu moins simpliste que ce que je dis là, mais ça donne quand même des résultats.

W Participant : Moi je travaille au Ministère des finances. C'est un Ministère qui est labellisé anti-discriminations. Et c'est bien ça le problème. On est labellisé, tous les agents (je suis à la direction des finances publiques) ont suivi obligatoirement une formation anti-discrimination, de lutte contre les discriminations, d'une demi-journée. Donc officiellement il y a un affichage très ouvert et très combatif. Au titre de cet engagement par exemple, évidemment on embauche des personnes qui sont reconnues travailleurs handicapés. Il me semble que la loi dit que quand on embauche un travailleur en situation de handicap, on doit compenser, or ça par exemple ça n'est jamais fait. Donc on embauche des personnes en situation de handicap, quelques fois avec des erreurs de casting qui sont dues au fait que ces personnes n'imaginent pas forcément quel travail elles vont avoir à faire, je dis ça parce que je pense à quelque chose en particulier : je pense à un restaurateur qui gérait son restaurant, il cuisinait, il a une prothèse du genou il s'est trouvé très handicapé, et du coup il est embauché dans l'administration, sauf qu'il se retrouve en train de faire du boulot derrière un ordi toute la journée, du boulot qui n'a strictement rien à voir avec ce qu'il faisait, et qu'il n'est pas en capacité de faire pour différentes raisons : parce qu'il n'a pas eu de formation, etc., etc. Et donc après, c'est très difficile (j'ai plusieurs exemples comme ça) parce que, ces personnes en situation de handicap, comme on ne respecte pas la loi, qu'on ne compense pas...

La compensation, c'est soit des horaires aménagés, un effectif supplémentaire parce que si c'est un no-voyant par exemple il faut quelqu'un qui l'accompagne, etc. Si t'es non voyant, t'as un ordi particulier ça c'est sûr, à la limite c'est plus clair, mais quand tu as d'autres handicaps, par exemple un handicap non visible, par exemple une sclérose en plaque, du coup on n'a pas la réponse immédiate de donner un ordi perfectionné ou un siège ergonomique qui sont des solutions très simples d'aménagement. Mais après, il faudrait préparer le collectif de travail, leur dire qu'on accueille une personne qui n'est pas en capacité de travailler toute la journée par exemple, il y a tout un tas d'environnement qu'on ne fait pas. Donc ces personnes, on les recrute, donc on satisfait à l'affichage, au label, etc., mais en fait derrière on ne met absolument rien en œuvre pour qu'ils puissent vivre sereinement dans le collectif de travail.

W Animateur : C'est ressorti dans les autres ateliers : la loi existe mais entre loi qui existe et son application il peut y avoir un écart voire un gouffre. Donc c'est quand même un grand sujet qui est ressorti dans les ateliers discrimination. Et là on fait quoi en face ?

W Participant : Je pense que c'est un énorme sujet. En face, je pense qu'il y a deux actions. Celle que nous on mène au quotidien c'est-à-dire qu'on se trouve amené à défendre régulièrement des personnes en situation de handicap parce qu'elles se trouvent très vite en difficulté. Alors en difficulté par rapport à leur hiérarchie parce qu'elles ne

rendent pas le service, et en difficulté par rapport aux collègues parce que comme les effectifs ont fondu comme partout, ben quelqu'un qui suit pas il embarrasse, il peut baisser la cadence, etc., donc il est discriminé de toutes parts. Donc en fait ce qui fonctionne au strict niveau local mais c'est purement individuel, c'est de défendre les collègues en menaçant de la loi. Parce que, voilà, il n'y a que ça qui fait peur. Donc on arrive individuellement (et j'ai déjà réussi plusieurs fois) à améliorer leur évaluation, leur permettre de changer de poste (par exemple une personne qu'on a collé à la caisse parce que personne ne veut y aller et qui était infoutue physiquement de tenir toute la journée à la caisse avec deux écrans alors qu'elle n'y voyait pas). Donc on réussit individuellement, mais en les menaçant, en les menaçant de dire que c'est puni pénalement. En menaçant la direction. Bon, on peut faire peur au chef direct mais il n'a pas la main sur tout non plus. Et je pense qu'il y a une autre action (je ne sais pas si elle est suffisamment menée), au niveau national, par rapport à d'autres Ministères, pour leur dire pour démontrer que cet affichage cache une réalité qui n'est pas du tout la même et qui est très discriminante.

W Participant : Peut-être qu'on pourrait aller plus loin, quand on dit comment lutter mieux contre les discriminations, moi je pense qu'on ne médiatise pas assez. Du coup, ce qui est quand même assez impressionnant, c'est qu'on sait qu'il y a des choses qui se passent, notre Ministère est labellisé, on fait des actions nationales, mais on ne fait pas savoir, une fois de plus. On a vu la question ce matin déjà, du faire savoir de nos actions syndicales. Mais là, on fait pas savoir que notre Ministère il est pourri, ou qu'en tout cas sur ce sujet là ça ne marche pas. Il faut le dire. On va défendre localement, mais on ne le dit pas nationalement parce que je suis pas sûre qu'on soit suffisamment « couillus » pour aller le faire, parce qu'avant il faut qu'on prenne nos responsabilités syndicales en disant qu'on est prêt à aller taper sur notre Ministère dehors, médiatiquement et tout. Les manifs on sait faire, on sait faire plein d'autres choses, mais quand on commence à dire que là ça ne marche pas, et c'est ça qui marche pas, et sous prétexte de dire qu'on est des bons élèves on prend des personnes en situation de handicap et derrière on fait rien pour que ça marche... Il faut le dire nationalement et médiatiquement. Je suis pas sûre que l'un ou l'autre des syndicats, y compris le mien, le fasse. Et je pense que c'est vers là qu'il faut tendre si on est sur du collectif.

Et sur les obstacles, moi j'ai un obstacle que je n'ai pas entendu et qui est pourtant une réalité : c'est la personne discriminée qui est un obstacle. Parce que nous, on est bien beaux là de dire « faut y aller, faut aller la défendre et tout », y en a plein qui sont dans l'incapacité de dire qu'elles veulent aller se défendre, elles ne veulent pas. Parce que ça veut dire reconnaître une pathologie, reconnaître une discrimination, reconnaître une situation de souffrance, reconnaître un handicap qu'on n'a pas forcément dit (surtout quand c'est un handicap invisible). Donc pour moi aujourd'hui, le premier obstacle c'est la personne discriminée. Et aujourd'hui, nous, comment mieux lutter contre les discriminations, c'est comment on accompagne les personnes, comment on repère la discrimination, et comment on les amène à un moment ou à un autre à aller au bout de la démarche.

W Animateur : Comment ?

W Participant : Le comment est toujours le même à mon avis : c'est reconstruire de la confiance et du collectif. Je pense qu'on n'a pas trop d'autres solutions pour que la personne puisse se sentir un peu à l'aise et qu'éventuellement elle puisse dire, dans un climat propice. Parce que sinon moi je vois pas. Je suis d'accord avec toi [la personne discriminée est un obstacle], j'ai des exemples en tête, c'est un obstacle, et pour le lever cet obstacle, il faut que la personne ait confiance dans un collectif qui va être suffisamment fort pour traiter les affaires. Je me répète mais il y a des trucs sur lesquels on n'arrive pas à s'en sortir sinon.

W Participant : Concernant l'obstacle [la personne discriminée est un obstacle] je suis

tout à fait d'accord, moi aussi j'ai des cas en tête, des personnes qu'on a fini par trouver sur un poste de travail un peu obscur et a priori qui ne voulaient surtout pas qu'on parle d'elles, pourtant elles étaient dans des situations catastrophiques, et après c'est difficile de leur proposer d'aller assez loin pour obtenir gain de cause.

Un autre obstacle c'est l'oubli. Nous c'est un établissement scolaire, quelqu'un qui arrive avec une décharge due à une pathologie, qui a droit donc à un certain nombre d'aménagements, et chaque année on oublie : « Ah on vous a mis au troisième étage, vous pouvez pas monter les escaliers, on a oublié ! » C'est toujours la même équipe qui dirige, qui fait les emplois du temps. Et cette personne chaque année doit retourner quêter : « S'il vous plaît, s'il vous plaît, donnez moi une salle au rez-de-chassée. » C'est une situation d'humiliation. C'est scandaleux. Et là aussi je pense que si tout le monde était mieux formé à repérer ce genre de choses... Une collègue qui était là depuis 4-5 ans et elle n'avait pas osé le dire pendant pas mal de temps, jusqu'à ce qu'elle voit..., et qu'elle nous raconte un peu, mais sinon elle faisait ça toute seule dans son coin, et effectivement j'imagine que ça doit être atroce, elle devait quémander quoi, vraiment.

W Animateur : Vous dites « mieux former à repérer » ?...

W Participante : Tout le monde, et dans les équipes syndicales ce serait l'idéal, et même nous, si dans nos lieux de travail on faisait soit des formations, soit des panneaux d'affichage sur qu'est ce que c'est que la discrimination vraiment ? Qui peut être discriminé ?, peut-être que tout le monde aurait un regard un peu plus bienveillant. En tous cas, un minimum, repérer.

W Participant : Repérer c'est pas toujours facile mais il faut demander quand même à ses adhérents, parce que eux ils sont dans les services, qu'ils repèrent eux-même, c'est à eux de signaler, c'est eux qui sont le filet qui ramasse les choses. À Sud Educ vous devez en avoir sur certains lieux avec un certain nombre, c'est ces gens là qui doivent faire remonter l'information.

Après comment on la traite ? On peut traiter l'information, de mon point de vue (et c'est un débat d'ailleurs qu'on a dans notre syndicat), c'est malgré la personne. Chacun avec les faiblesses de ses CHSCT, pas de médecin du travail dans l'Éducation Nationale, et toutes ces merdes là... Mais le CHSCT peut tomber sur le poste de travail de la personne en question. Aucun texte n'interdit à un membre du CHSCT minoritaire d'aller faire une enquête. Tu peux les informer : « J'ai l'intention de faire une enquête, tel service, tel étage, etc., etc. » Vous faites l'enquête, à deux, à trois, minoritaires que vous êtes dans le CHSCT, vous aurez tous les quolibets, toutes les alliances contre vous et tout ça, ça n'empêche qu'au bout du compte il y a une enquête, vous avez constaté ceci, vous l'écrivez, ça constitue une alerte à la direction : « On vous demande de traiter ce problème là. On es tombé là-dessus. » Alors qu'évidemment t'es pas tombé là-dessus, tu sais très bien où tu voulais aller. Mais tu dis ça comme ça la personne elle-même qui est victime et qui ne veut rien dire, ça ne vient pas d'elle, c'est vous qui êtes tombés dessus. C'est comme quelques fois, tu reçois le bulletin de paie du directeur régional, tu l'as par la bande, et tu dis : « on a reçu ça par le courrier, par lettre anonyme, Mr le Directeur, est-ce que vous pouvez nous dire si c'est vraiment votre feuille de paie ? » Ou : « On a trouvé ça sur une photocopieuse. » Tu peux gommer la source, tu peux toujours gommer la source. Elle veut pas, mais sur le fond elle voudrait bien mais elle n'ose pas, etc., etc., tu trouves un autre biais, il faut trouver les autres biais. Donc ça c'est pour repérer.

Après le problème c'est de traiter. Et traiter les affaires de discrimination c'est démontrer la discrimination. Ça c'est pas simple. Parce qu'un jour, il va falloir que tu le démontres à ton chef de service, à ton PDG, etc., que ce soit dans le privé ou le public, et éventuellement devant un juge. Donc il faut que tu prouves. Toi ça te saute à l'œil, mais le jour où ça arrive devant un juge, il va falloir que tu le prouves. En face, il a quelqu'un de la même classe sociale que lui, le chef de service galonné de la Direction générale de la

Finance publique qui est mis en cause, qui va causer avec le juge, si c'est un peu en province ils se connaissent au Rotary Club... Donc il va falloir que tu démontres au juge les choses. Et pour démontrer les choses, il faut monter le dossier, et les dossiers ça se monte souvent sur un an, sur deux ans, c'est-à-dire que tu relèves tous les détails au fur et à mesure que les choses se font, c'est-à-dire que tu fais un registre ou journal, pointer les mails que tu envoies, le mail que le syndicat envoie (c'est un collègue sudiste qui est discriminé, c'est le syndicat qui écrit, c'est pas lui qui écrit). Il y a plusieurs combines. Pour ceux du privé, ils prennent attache avec l'inspection, ils voient avec l'inspecteur si il y a de quoi faire ensemble (parce qu'ils y a des inspecteurs qui veulent pas faire, qui disent toujours qu'ils sont débordés, on est toujours débordé ça je peux vous le dire, il n'y a pas besoin d'aller à l'inspection pour savoir qu'on est débordé, je vous le dis, le problème c'est de savoir s'il va essayer de travailler sur l'affaire). Et donc il va falloir amener à l'inspecteur par contre un dossier complètement ficelé parce qu'on n'a pas le temps. Et le dossier ficelé ça veut dire que tu auras accumulé (dans la fonction publique c'est plus compliqué) 20 éléments les uns derrière les autres, datés, signés, les témoins, le courrier qui est arrivé, la réponse que t'as faite, etc. pour démontrer qu'il y a discrimination en raison de... parce que t'es obèse, parce que t'es syndicalement machin, etc. Il faut démontrer. Et pour démontrer, il faut avoir un état d'esprit vicieux, il faut que tu leur tendes des pièges aussi. Moi chaque année, pour démontrer la discrimination syndicale je dis avant la commission administrative paritaire (et je n'y crois absolument pas, c'est pour les piéger) : « Je souhaite que vous me promouviez. » Et puis j'argumente : « Je suis là depuis 30 ans, etc. » J'envoie la lettre. Évidemment je ne suis pas promu. Au mois de février : « Mr le Directeur vous ne m'avez pas promu, je ne comprends pas pourquoi. » Point. Année suivante : rebelote. Voilà. Je leur ai dit que j'étais discriminé syndicalement, ils en tiennent pas compte, ils en tiennent compte, de toute façon ça rentre dans le dossier...

W Participant : Deux propositions. La première : oui, il faut exposer c'est quoi une discrimination, il faut faire des gros panneaux et les mettre partout, visuellement, pour que les gens voient ce que c'est et puissent adhérer.

Deuxième chose : la question de la formation, oui je crois qu'il faut former à c'est quoi la discrimination pour aider les militants accompagner les personnes et à identifier c'est quoi les personnes discriminées, c'est pas forcément aussi simple que juste de dire c'est parce qu'il est black, blanc, beur.