

en **MAI 2015**
donne ce qu'il te plaît.

journal irrégulier des syndicats de la CNT de l'Isère

**Le management
a colonisé
nos vies**



**noires
tempêtes**

La CNT c'est quoi ?

Pour nous rencontrer:
Permanences au 102 (102 rue d'Alembert, Grenoble)
tous les mercredis 18h à 19h
Pour nous écrire:
CNT BP385, 38015 Grenoble cedex, ul38@cnt-f.org
Pour nous lire:
cnt-f.org/ui38

La CNT (Confédération Nationale du Travail) est une confédération de syndicats dont les buts et les principes sont libertaires. Anarchosindicalistes et syndicalistes révolutionnaires, nous luttons sur nos lieux de vie et de travail contre cette société de plus en plus inégalitaire, où d'un côté, les travailleur-se-s, avec ou sans emploi, soumis de plus en plus à la précarité, à la flexibilité, au chantage à l'emploi et à la remise en cause de leurs acquis sociaux galèrent pour s'en sortir, alors que de l'autre, une minorité de nantis, patronat et gouvernants s'enrichissent sur leur dos. C'est pour ces raisons, et parce qu'ils dénoncent la bureaucratisation des syndicats réformistes, que les militant-e-s de la CNT construisent un syndicalisme différent.

Un syndicalisme autogestionnaire : à la CNT, ce sont les syndiqué-e-s, en assemblées générales, qui prennent les décisions. Sur le terrain, nous pensons également que c'est à celles et ceux qui luttent (et non aux directions politiques et syndicales), en AG, de décider et d'organiser leur lutte.

Un syndicalisme d'action : Aux grèves de 24 heures contrôlées par les directions syndicales, nous pensons qu'il faut opposer l'action directe, c'est à dire l'action de celles et ceux qui sont en lutte, sans aucun intermédiaire. C'est aujourd'hui à des actions dures qu'il faut se préparer : grèves reconductibles, occupations des lieux de gestion et de décisions...

Un syndicalisme révolutionnaire : Si nous luttons au quotidien pour l'amélioration de nos conditions de vie et de travail, contre le racisme, le sexisme, le militarisme, les lois liberticides et anti-ouvrières, nous pensons que pour en finir avec cette société inégalitaire il faut en finir avec ces piliers que sont l'Etat et le capitalisme. Nous luttons pour l'émergence d'une autre société, libertaire, égalitaire et solidaire.

Une organisation qui a hérité d'une histoire riche, enracinée dans le mouvement ouvrier, mais qui se construit avant tout dans le présent, dans les luttes auxquelles elle participe, qu'elle impulse. Une organisation encore faible dans le champ syndical, face aux confédérations dites représentatives, mais qui élargit son audience, son influence, et qui retrouve sur le terrain des pratiques de nombreux-ses syndicalistes appartenant à d'autres organisations. Une organisation qui refuse les étiquettes idéologiques, les dogmatismes paralysants, tout asservissement à un parti politique, mais qui inclut dans son champ d'action des luttes éminemment politiques, révélatrices d'un projet de société et d'une autre forme d'organisation sociale.



Tous les textes de ce journal ont été féminisés. Par « féminiser le langage » on entend : bousculer cette bonne vieille grammaire qui voudrait faire primer le masculin sur le féminin. Cet état de fait n'est pas anodin. Le langage est le reflet de notre société patriarcale : il entretient la domination d'un genre sur l'autre. Parce qu'il est notre premier mode d'expression, il joue un rôle fondamental et peut être utilisé à bien des fins. S'il est structuré, le langage est également structurant : il conditionne notre pensée, la formate, il guide notre vision du monde. Remodeler le langage en redonnant de la place au féminin c'est refuser une domination, passer d'une invisibilisation des femmes devenue inconsciente à la construction d'une conscience collective.



Le chant de la CNT A las barricadas,
commence par ces mots:
«Negras tormentas agitan los aires...».
On les chante dans nos manifs,
On les reprend dans nos luttes,
C'est le nom de notre journal.

LE SOMMAIRE

Edito.....	p.3
Le management a colonisé nos vies.....	p.4
Le management à l'école	p.6
Devier pour exister.....	p.8
Le travail social à l'épreuve du management.....	p.12
Ni boniches, Ni nonnes, Ni connes	p.14
«Management participatif», C'est bon on peut vraiment aller ranger nos banderoles?	p.17
Un monde en lutte	p.18
Palestine: la CNT dans la campagne BDS	p.19
Le mirage des grands chantiers inutiles.....	p. 20
Travailleurs et Travailleuses du social, jusqu'où irons nous?.....	p.21
C'est l'éducation qui est prioritaire!	p. 22
Des factrices et des facteurs en colères en luttes à échirolles contre la casse de leur métier!...	p. 23

Si parfois, dans nos réunions syndicales, il nous faut des heures et des heures pour arriver à prendre des décisions, la proposition de thématique pour notre premier journal sur le management a été très vite validée. Il y a des mots qui nous mettent tou·te·s en colère !!!

Management est un terme anglo-saxon qui découle de l'italien « maneggiare », qui au 15ème siècle voulait dire : « tenir en main les rênes d'un cheval ». Il est aussi issu du terme français « ménager » qui à la même époque signifiait : « conduire son bien, sa fortune avec raison et ménagement ». Dans la société capitaliste, lorsqu'il est question de management, il s'agit bien pour nos élites de tenir les rênes afin de s'enrichir encore et encore grâce à notre labeur!!



«... t'as envoyé ma copine à l'hôpital salaud!...»
Extrait de Coup pour coup de M.Karmitz, 1969

Dans ce numéro, nous avons souhaité mettre en évidence les différentes formes que peut prendre le management à partir d'une diversité d'expressions.

Mettre des mots sur nos maux...

Pour faire sérieux, nous commençons par le point de vue d'un sociologue sur l'évolution du management dans notre société. Sérieux, les témoignages de salarié.e.s des secteurs du public ainsi que du privé le sont aussi. Ils mettent en évidence le poids écrasant d'un management hiérarchisé.

Le récit de l'agente d'entretien des locaux rend compte des conditions de travail dans une entreprise de sous traitance. Il y est question de précarité, d'absence de considération pour les personnes qui font le ménage, d'une organisation du travail genrée... Et de mise à l'index des personnes qui osent la lutte!

Il est frappant de constater que les deux travailleuses du secteur public (enseignante et assistante sociale) décrivent des mécanismes identiques, à l'œuvre à peu près au même moment, dans leurs secteurs de travail respectifs : destruction du travail d'équipe au profit

d'un isolement des travailleurs et travailleuses soumis.e.s à un contrôle de la hiérarchie de plus en plus accru, grâce notamment aux Nouvelles Technologies.

Le management a besoin que rien ne dépasse, que tout soit rangé, il impose son ordre. Alors qu'il détruit les gens, il n'hésite

pas à rendre les individu.e.s responsables en les accusant d'être malades, malades de ne pas filer droit. Comme dans le milieu de la psychiatrie ou dans celui des entreprises adaptées aux personnes en situation de handicap que notre camarade cénétiste accable avec force et justesse dans son témoignage.

Le management enfile aussi de nouveaux habits. Quelques brèves viennent nous

rappeler qu'un certain type de management se réclame des pratiques auto-gestionnaires mais sans faire disparaître la hiérarchie et en maintenant les salarié-e.s en concurrence (système de classement, primes individuelles, évaluation personnelle, objectif personnel...). Et l'oppression demeure...

A la CNT nous n'oublions jamais que nous vivons dans une société capitaliste, que les outils de production ne nous appartiennent pas et que l'objectif des dominants est d'augmenter leurs profits, pas le bonheur de tou.te.s. Nous avons certes de petits moyens. Mais nous avons aussi de grandes ambitions: l'émancipation des travailleuses et travailleurs, l'abolition des classes, l'égalité et la justice sociale, la gestion de la société par tou.te.s.

**Et si nous nous agitons,
y compris avec ce journal,
c'est pour construire ce projet, l'ancrer dans la réalité des luttes, le partager avec toutes celles et ceux qui rêvent de mettre à bas le vieux monde.**

LE MANAGEMENT A COLONISÉ NOS VIES

Le management emprunte au sport et à la guerre ses images et ses mots, ses méthodes aussi.

Il recycle les notions de coopératif et de participatif pour mieux servir le capitalisme et étouffer nos vies.

Jacques Langlois, cadre EDF, et Michel Berquier, sociologue avaient déjà causé de tout cela sur Radio Libertaire en 1997.

Bon sang rien n'a changé, cela a même empiré!

Michel Berquier : en fait, le problème du management, comme autrefois celui de la hiérarchie, de l'encadrement et de la direction, est toujours le même. C'est la question de savoir qui maîtrise le processus de production dans les entreprises, qui maîtrise les conditions, le rythme, l'intensité du travail. Tout ce qui tourne autour de l'organisation du travail.»

Le Management arriverait donc dans la suite de la logique, bien décrite par Marx et par Proudhon, d'exploitation pure et simple qui va de pair avec le rapport de domination, d'exploitation et de subordination du salariat qui fonde le capitalisme.

Jacques Langlois : «Pendant la période 1920 à 1980 en France, il y avait un lien de subordination très clair, défini explicitement par le contrat de travail, lien de subordination entre l'employeur et l'employé. Dans ce cadre, l'employé reçoit une rémunération contre du temps de travail et l'apport de sa qualification professionnelle, mais il ne doit rien d'autre. C'est une subordination de type hiérarchique, point.

En revanche, derrière le vocable «management», se cache l'idée que, en plus de la subordination, on réclame, du côté des directions d'entreprise, une implication totale de la personne du salarié dans l'entreprise. Le lien de subordination ne demandait «que» le travail. Le salarié pouvait continuer à n'en penser pas moins, rêver d'autre chose, et n'être d'accord ni avec l'idéologie du capital, ni avec l'idéologie patronale.

Maintenant, dans les entreprises, et je pense que c'est là l'enjeu essentiel de la substitution du mot management à celui d'encadrement, on demande, en plus de la subordination, la soumission, la loyauté, la fidélité totale du salarié aux buts de l'entreprise, et aux relations de travail dirigées par l'encadrement. C'est donc bien pire qu'avant. Autrefois, il y avait une espèce de coupure entre le hors travail et le temps de travail, qui était le lieu de l'exploitation, des conflits d'intérêts sinon des conflits de classe, et c'était reconnu par le droit du travail. Maintenant, le salarié auquel on demande une implication de tous les instants et pour lequel l'intensification de la durée du travail augmente, ne peut plus faire de ligne de partage entre sa vie privée et sa vie professionnelle, parce que, dans la vie professionnelle, on lui demande une implication corps et âme. On n'achète pas seulement du travail, maintenant, on achète aussi l'attitude et la personne du travailleur par rapport au travail et par rapport à l'entreprise.

La stratégie consiste, par rapport au marché, à l'environnement, aux évolutions extérieures, à définir les buts et les objectifs de l'entreprise. Le management se réserve, garde, conserve le monopole de cette définition des buts de l'entreprise, sans consulter les autres acteurs sociaux, et comme disait Michel Berquier, sans consulter non plus les lignes de proximité du management, ni les échelons intermédiaires du management en tant que corps social.

Images extraites de sites d'écoles de management.
Du chef à gogo, du guide suprême, du sauveur...



«Avant les années 70 la domination ne s'embarassait pas d'organiser l'acceptation du système. Le management a embrigadé les échelons intermédiaires»

Alors, moi, manager, je définis les buts, puis une démarche pour réaliser une stratégie. Et une fois que j'ai fait ce double travail de définition des buts et de la stratégie (comment le faire, avec quels moyens), je me retourne vers les niveaux inférieurs du management, jusqu'au management de proximité pour leur dire «a plus qu'à».

Ce qui donne de grandes campagnes d'explication, en descendant, pour que tout le monde, à tous les niveaux, s'imprègne des objectifs et de la stratégie décidés par le management supérieur à lui tout seul. Et là, on voit apparaître un outil fondamental qui accompagne les pratiques du management à l'heure actuelle : la dimension communication. Ce qui, en réalité, n'est qu'une information descendante et une manière de relayer le message descendant du sommet vers la base. En quelque sorte, c'est pratiquement de la *propaganda staffel*, parce que cela consiste à convaincre les gens que les buts sont les bons et la façon de les atteindre est la bonne, le tout sans discussion.

En même temps, le management nous parle de dialogue, d'expression, de mise en débat, mais il n'est pas du tout question de dialoguer, puisqu'il n'y a pas de grain à moudre, les buts, la stratégie, tout était déjà défini.

Il ne s'agit donc que d'appliquer. La seule chose que peut faire le management intermédiaire, pris entre le marteau et l'enclume, cela renforce les illusions d'ailleurs, c'est de faire du psittacisme : répéter comme un perroquet les enseignements et les messages diffusés par les échelons supérieurs, et cela jusqu'à la base. Mais il n'y a pas vraiment de discussion possible, puisque de toute façon, on ne peut pas critiquer les attendus, les considérants, les implications du management. Et cela nous amène aux grandes contradictions du management par rapport à ce qui reste un système social, un choix de société qui est de plus en plus libéral, et qui implique la domination de l'homme sur l'homme, l'exploitation de l'homme par l'homme, et le gouvernement de l'homme par l'homme, comme aurait dit mon maître Proudhon. □



LE MANAGEMENT À L'ÉCOLE

L'école n'est pas indemne de l'obsession managériale.

Au contraire, elle la subit de plein fouet, et avec le pire des patrons : l'ÉTAT.

Nous avons interrogé M.P. qui est institutrice toute jeune retraitée, syndicaliste, militante pédagogique au GFEN (Groupe Français d'Éducation Nouvelle).

Elle a travaillé 20 ans dans la même école et nous raconte le sabotage d'une direction d'école jusqu'alors collégiale.



En quoi consiste la direction collégiale ?

Dans une direction collégiale (1) n'importe quel enseignant.e de l'équipe d'école peut accomplir les tâches associées à cette fonction. Elle inclut le boulot administratif, mais aussi des interventions pédagogiques auprès des enfants. On se préoccupe de tout. Cela implique le devoir pour chacun.e de se poser la question du sens de ce qui est fait. Il y a donc une dimension politique flagrante, celle de penser les choses ensemble, ce qui n'est pas inhérent à une direction coopérative avec des rapports seulement sympathiques entre les membres de l'équipe.

Qu'est-ce que l'institution vous reprochait ?

Pendant 20 ans il a été possible de faire autrement. Tout a changé avec l'arrivée de certains outils (informatiques par exemple), présentés comme indispensables. En 2008-2009 on a reçu l'injonction de mettre en place Base élèves (2) dans toutes les écoles de France. Un mouvement collectif de refus de remplir cette base de données naît alors qui fait réagir l'administration: elle attaque des directeurs et directrices au tribunal et met le holà à des réflexions d'équipe d'école, localement en Isère sur 2 ou 3 lieux. Certain.e.s enseignant.e.s ont lâché les directions à ce moment là car ils ne voulaient pas de Base élèves. Dans mon école j'avais donné mon nom à l'administration comme « responsable » de la direction d'école. J'ai lâché la direction. Une nouvelle directrice parachutée a été nommée pour gérer les deux écoles réfractaires du coin. Jusque là l'institution reconnaissait notre boulot pédagogique et n'avait pas de problème avec la décharge de direction tournante. La nouvelle inspectrice de circonscription a jugé nos pratiques illégales et dénoncé les « 2 ou 3 poches de résistance » existant en Isère.

Qu'est-ce qui était en train de changer ?

A ce moment là un système pyramidal se réaffirme: on cherche à faire des directeurs et directrices des supérieures hiérarchiques à qui on délègue des tâches qui étaient partagées jusque là. Les statuts de travailleurs et travailleuses se multiplient dans l'école (avec des contrats de droit privé) ce qui conduit à

la nécessité intégrée de recourir à des chefs d'établissement. En parallèle, les programmes scolaires (programmes de 2008 (3)) et la formation des enseignant.e.s (4) sont transformés. On devient alors des exécutant.e.s de programmes et on ressent une individualisation de plus en plus forte.

Qu'est-ce qui s'est passé dans ton école ?

La mission de cette « super directrice » était de mettre en place Base élèves. Elle était déchargée à temps plein pour cela, sans élèves. Elle avait été recrutée sur poste à profil (5) qui est un mode de recrutement exceptionnel dans l'Éducation Nationale. A travers son fonctionnement on a beaucoup appris, on a fait des parallèles aussi avec certaines des époques sombres de l'histoire. Elle avait une mission impossible à mener face à une équipe soudée, avec les familles de l'école aussi. La plupart l'ont vue comme une intruse : elle n'avait pas d'élèves, elle n'était pas pédagogue. Quelques parents par contre étaient contents que ça devienne plus clair. Elle était complètement isolée, elle n'avait aucune relation sociale dans l'école, sauf avec l'aide administrative qui avait été nommée dans l'école en même temps qu'elle et qu'elle s'est accaparée. Elle a accompli tout le travail qui lui était demandé par la hiérarchie. Elle est rentrée en conflit avec l'équipe sur « c'est moi qui décide, vous n'avez pas à dire ni faire ça... ». Elle avait repéré des personnes qui pouvaient aller au clash et elle les a emmerdées, elle n'a pas hésité à faire intervenir l'inspection.

Dans l'école voisine où elle exerçait aussi, l'équipe a volé en éclats plus vite, 2 personnes sont restées sur les 7 de l'équipe de départ. Celui qu'elle avait identifié comme leader (auteur d'une lettre ouverte : « X tu n'es pas la bienvenue »), elle l'avait dans le collimateur. Elle pouvait s'appuyer pour réprimer sur une inspectrice de circonscription encore plus vache que la nôtre. Dans cette équipe un enseignant a tenu un journal de bord durant la période où elle était là, notant tous ses agissements, toutes les brimades à son actif. Matériellement aussi elle a tout refait, elle a changé la façon de ranger les documents par exemple. Elle usait de comportements infantilisants et faisait en permanence référence à la hiérarchie. Il y a par contre des endroits de l'école qu'elle n'a jamais ouverts.

Elle portait des talons, une chance, on l'entendait venir de loin... Elle menait les conseils d'école à la baguette, elle parlait tout le temps, elle traitait les 15 points à l'ordre du jour d'affilée. Il lui est même arrivé de demander, dans des conflits avec des familles, à des instituteurs qui avaient de l'ancienneté dans l'école, d'être présentes lors d'entretiens qui pouvaient mal se passer.

Au bout d'un an on a cru que c'était bon, qu'elle allait partir. L'équipe avait rédigé un bilan écrit pour dire comment c'était moche depuis son arrivée. L'inspecteur d'académie adjoint s'est même déplacé pour venir assister à la réunion bilan. Mais, son poste a été reconduit un an de plus. Ensuite est arrivée la directrice encore en poste aujourd'hui. Elle connaissait l'école, avait bossé dans le RASED (réseau d'aide spécialisé aux enfants en difficultés) du secteur. Elle était au clair avec Base élèves, elle ne voyait pas de problème et remplissait le strict minimum. Elle était gentille, humaine.



Quel bilan peux-tu faire de cette remise à l'ordre ?

Pour qu'une école vive il faut que les enjeux soient traités collectivement : école, parents, enfants, quartier,... Maintenant enseignant.e.s, on n'est plus que dans la gestion de nos classes et nos élèves et de quelques états d'âmes qu'on discute à la récréation. Le risque est grand de rester figé.e.s. C'est pas le cas dans la direction collégiale où on avance avec tous les apports. Aujourd'hui il n'y a plus aucun enjeu à se réunir en « conseils de maîtres » (réunions imposées par l'institution aux équipes enseignantes), on discute de point pré-établis (des commandes institutionnelles), on pourrait tout à fait avoir les mêmes informations par mail. Ça semble rassurant de procéder comme ça pour la personne en charge de la direction. Les « réunions de directeurs » qui ont cours dans l'éducation nationale ne servent qu'à faire croire qu'en tant que directeur/rice on dispose d'informations supplémentaires par rapport aux collègues. L'équipe n'a jamais retrouvé le fonctionnement d'avant, quelque chose était cassé. La collégiale c'était aussi vivre tout ce qui fait la vie, les bonheurs, les drames, etc... avec cette directrice on n'a pas pu.

S'inscrire dans une histoire collective amène aussi des garanties : si toi tu as oublié, les autres copains et copines peuvent te rappeler... Il faut penser l'école dans sa globalité pour qu'elle se transforme, avancer avec les apports de chacun.e. Tout le monde chemine, personne ne reste figé.e dans des représentations. On se préoccupe de tout, mais penser globalement dérange. □

(1) «si l'école doit être un lieu où se forment les citoyen.ne.s capables de comprendre, d'agir sur, de transformer le monde dans lequel ils vivent, alors l'équipe d'adultes agissant dans ce même lieu doit en penser avec eux le cadre et le fonctionnement. La direction collégiale pose comme fondement l'égalité de statut et de positionnement des personnes, et ce, au niveau premier de notre système éducatif.[...]Le fonctionnement en direction collégiale institue de fait l'autoévaluation, l'autorégulation des pratiques pédagogiques et sociales de l'école par l'ajustement permanent des réponses apportées aux situations rencontrées. Pas d'attente de directives mais la construction par chacun.e du sens et des enjeux du métier que nous exerçons.» extrait d'un article de la revue du GFEN: Dialogue n° 144 «Education et Politique: histoire ancienne, enjeux d'avenir».

(2) Le fichier « Base élèves », au remplissage duquel l'administration conditionne l'inscription scolaire de tout.e enfant, est présenté comme une simple formalité administrative. Il s'agit en fait d'un fichier centralisé, nominatif, partageable (avec les collectivités territoriales par exemple) et évolutif. A travers la base identifiant INE il attribue un numéro d'identification à chaque élève. Il permet de conserver les données durant plusieurs décennies et d'organiser une traçabilité des individu.e.s à travers des fichiers interconnectés. Aucune information n'a été diffusée à leur sujet auprès des parents d'élèves, aucune opposition des parents n'a été entendue, aucun débat n'a eu lieu à l'Assemblée Nationale, aucune consultation n'a été organisée. Un arrêté a suffi pour créer le RNIE (le répertoire des n° d'identification propre à chaque élève, l'INE), avec une simple déclaration à la CNIL. Il est en contradiction avec les recommandations du Conseil National d'Éthique sur les saisies informatiques de données concernant les enfants.

(3) Les programmes de 2008 rendent obligatoires des méthodes et des contenus très restrictifs et définissent un «socle commun de compétences et de connaissances», souvent qualifié de rétrograde. Ils imposent un enseignement de rudiments qui garantit surtout inefficacité et ennui, désintérêt et passivité. Ils sont associés à des évaluations nationales et à un «livret personnel de compétences». La mesure des résultats, la définition et la comparaison à des niveaux deviennent alors une obsession. Ces programmes présentent un caractère réducteur des savoirs et de la culture visus comme des mécanismes séparés de leurs usages sociaux, où la question du comment et du pourquoi on apprend disparaît.

(5) Voici l'appel à candidature lancé par la division des ressources humaines de l'inspection académique de l'Isère (Le paragraphe en gras a mystérieusement disparu dans la seconde version de l'appel à candidature diffusé 15 jours plus tard...):

«Grenoble le 5 février

APPEL DE CANDIDATURES: DIRECTION DE L'ÉCOLE PRIMAIRE LES MOINES/SAINT QUENTIN FALLAVIER

PRÉSENTATION DE L'ÉCOLE

L'école les Moines est une école primaire de 6 classes, implantée dans un quartier populaire. L'école est classée en REP. La collaboration avec la commune est de bonne qualité.

La moitié de l'équipe est installée depuis longtemps. Ces personnes ont une approche militante de l'école qui les conduit à prendre des positions de refus par rapport à certaines demandes institutionnelles (Base-élèves, évaluations nationales).

MISSIONS

Rétablir une loyauté institutionnelle dans cette école, tant dans les rapports avec l'administration qu'avec l'équipe pédagogique; Centrer l'action de l'école sur les priorités nationales.

COMPÉTENCES DEMANDÉES

- Avoir le sens du service public et faire preuve de loyauté à son encontre.
 - Faire preuve de capacités à prendre des responsabilités.
 - Avoir la volonté de s'impliquer dans tous les aspects de la fonction.
 - Avoir de solides compétences pédagogiques
 - Démontrer des capacités à communiquer.
 - Démontrer des capacités à convaincre un interlocuteur.
- de préférence, remplir les conditions pour être nommé réglementairement dans la fonction



DEVIER POUR EXISTER

On laisse la plume à Marie-Christine militante à l'Interco 38 qui nous retrace avec l'encre de la révolte son engagement dans le syndicalisme. Il y est question de capitalisme et de patriarcat, des dégâts du management dans les structures de l'économie dite «solidaire», de bonheur aussi.

Cela fait maintenant 3 ans que je suis à la CNT. Je travaille à l'Association des Paralysés de France étant moi-même en situation de handicap (moteur) bien que je ne me considère pas handicapée. C'est le regard de la société remplie de normes qui fait de nous des personnes en situation de handicap. Nous avons une section syndicale CNT depuis 2012 à l'APF d'Echirolles en Isère.

Mon entrée dans le syndicalisme est l'aboutissement d'un long cheminement personnel qui s'est construit dans un parcours de vie où très jeune j'ai vécu de plein fouet les inégalités sociales, les rapports de domination et d'exploitation d'individu-e-s sur d'autres individu-e-s dans quelque chose qui n'a jamais été moi bien que faisant partie de ma vie. J'ai vu tout autour de moi ces inégalités sociales, ces rapports de domination, détruire des vies. Dans les murs institutionnels des foyers de l'enfance et hôpitaux, j'ai grandi sans savoir qui j'étais. On me faisait rentrer dans une catégorie que le système nomme «réinsertion sociale» pour une ado et que la psychiatrie institutionnalisée disait déviante à ses normes sociétales. Comment me construire humainement et politiquement dans un environnement qui me fermait les portes de ma propre émancipation? Aujourd'hui j'assume pleinement ma déviance à leurs normes parce que c'est là que s'expriment mon individualité et ma liberté.

«Une vie à construire en la peignant de mes propres couleurs avec mes propres envies en créant des espaces de liberté pour les étendre là où la bourgeoisie les étouffe»

Dans ce parcours de vie, en dehors des murs institutionnels, j'ai croisé des personnes qui m'ont parlé de solidarité, d'égalité et de justice sociale. Elles m'ont parlé de la nécessité d'identifier la source de toutes violences, et quelle que soit la forme que prennent ces violences. Je voulais les identifier en m'armant politiquement, pour les combattre et les déconstruire. Dans un monde construit sur des rapports de domination et d'exploitation de nos vies, le capitalisme et tout ce qui l'entretient a créé différentes formes d'oppression, dont le patriarcat. Je ne comprenais pas tout mais je crois que c'est à ce moment là que mes pas ont emprunté le chemin de l'émancipation sur lequel je marche aujourd'hui.



Agitator - Georges GROSZ - (1955)

J'avais 20 ans et une vie à construire en la peignant de mes propres couleurs avec mes propres envies en créant des espaces de liberté pour les étendre là où la bourgeoisie les étouffe. Je suis entrée dans la vie professionnelle à 25 ans et là tout naturellement le syndicalisme est devenu partie prenante de ma vie, bien qu'il se soit exprimé au travers de moi que quelques années plus tard. Il fallait que je prenne le temps de me construire et cela se fait tout au long d'une vie. A ce moment là, je lisais déjà des livres sur le syndicalisme révolutionnaire, mais j'avais du mal à voir comment le concrétiser dans mon quotidien. J'ai adhéré à la CGT à la fin des années 80. Je désirais que mes propres luttes trouvent leur écho dans des luttes collectives décidées par tou.te.s avec l'envie de construire l'égalité et la justice sociale sans lesquelles la liberté ne peut être, l'envie d'avancer horizontalement ensemble et de déconstruire les racines mêmes du capitalisme. Ma vie jusque là avait été très «hiérarchisée» dans les différentes institutions, où je devais me conformer à ce que l'on attendait de moi, sans que je puisse décider par moi-même et où je sentais que ma vie ne m'appartenait pas.

Mon engagement dans le syndicalisme était pour moi le moyen de m'exprimer idéologiquement avec des fenêtres ouvertes sur des désirs d'émancipation de ce qui nous opprime.

En 2003 je suis entrée à l'APF (Association des Paralysés de France) comme ouvrière de production. J'en avais marre de travailler pour des multinationales. Je voulais rejoindre le monde associatif et spécialement celui gravitant autour des travailleurs et travailleuses en situation de handicap. L'APF ne m'était pas étrangère. Je l'avais croisée à différentes reprises dans mon adolescence. Je savais qu'à l'intérieur de ses murs des personnes avaient besoin d'être aidées, besoin d'entendre qu'elles pouvaient aussi se réapproprier leurs vies, leurs luttes et s'organiser pour vivre dignement avec leurs propres envies sans qu'on décide à leur place. Ce que j'avais vécu sur le plan personnel je voulais le partager. Ma liberté ne peut être toute la liberté tant qu'une seule personne est opprimée.

Les mensonges de l'APF

L'APF est une association loi 1901, reconnue d'utilité publique, à but non lucratif qui a été créée en 1933 par 4 jeunes atteints de poliomyélite désirant sortir de l'exclusion afin de changer « le regard de la société » sur le handicap et quelle que soit la forme que prend celui-ci. L'APF se veut également être une association revendicative pour les usager.e.s en situation de handicap et leurs familles auprès des services publics. Elle dit militer pour l'inclusion des personnes dans toutes les sphères de la société. Mais voilà elle parle et décide à la place des personnes en situation de handicap. Elle est très mal placée pour le faire lorsqu'on connaît le management hiérarchisé dans ces structures dites adaptées avec des règlements intérieurs oppressifs alors qu'elle est censée protéger les intérêts moraux, physiques et matériels de tou.te.s les usager.e.s dont ses salarié.e.s.

Pour cela l'APF s'est dotée de 29 entreprises adaptées réparties sur toute la France (EA qui s'appellent aussi APF INDUSTRIE) qui dépendent de la convention de la métallurgie Parisienne. Au total cela comprend environ 3700 salarié.e.s.

Les intérêts moraux ! Ce sont des salarié.e.s isolé.e.s face à des méthodes managériales qui vendent notre santé et où les directeurs sont avant tout des financeurs qui n'ont qu'un mot à la bouche : la rentabilité financière des structures au détriment du bien être de la personne en situation de handicap.

Les intérêts physiques ! Certains postes de travail pas adaptés au handicap de la personne. C'est la personne qui doit s'adapter à son poste de travail, peu importe son seul bras valide, la station debout pénible. Ne rien dire mais produire comme une personne valide et cela malgré les subventions touchées de l'état pour pallier à l'efficiencia de la personne. Les sous pour les aménagements de poste, on ne sait pas trop où ils passent. Cette association semble avoir oublié les valeurs de ses fondateurs. Elle est devenue une PME avec une stratégie financière et marchande basée sur la concurrence si chère au capitalisme qu'elle est en train d'imposer au détriment des droits des personnes en situation de handicap qu'elle exploite quoi qu'elle en dise. Cette exploitation salariale s'articulant autour de rapports de domination qui sont les fondements mêmes du capitalisme.

Les intérêts matériels ! Des salaires qui stagnent malgré le changement de loi de 2005 s'intitulant l'égalité des chances ! Quelle mascarade. Mais de quelle égalité parle t-on ? Une discrimination salariale qui ne cesse de s'accroître pendant que les don-

neurs d'ordre s'en foutent plein les poches. Après 20 ans de boîte tout juste 1200 €.

L'APF appelle cela défendre les intérêts matériels de ses salarié.e.s ! Notre vie n'a pas à être une chance, ce que nous voulons c'est l'égalité sociale !

Nous n'avons pas le droit à la parole dans leur organisation du travail, dans leur processus de production. Dans le cadre de la loi, toutes les entreprises doivent embaucher au moins 10% de salarié.e.s en situation de handicap. Par ailleurs, cette loi permet aux entreprises de sous-traiter aux EA et de ne pas être soumises aux amendes en ne respectant pas le quota de travailleurs et travailleuses handicapées. Elle leur permet aussi de réduire jusqu'à 50% de leur contribution AGEFIPH ou FIPHEF ainsi que de leurs d'impôts. L'APF appelle cela la politique de « responsabilité sociétale des entreprises » ! Dans les faits, les salarié.e.s sont soumis.e.s non seulement au management de l'APF mais aussi à la pression des clients. Dans les structures de l'APF, nous y trouvons 4 pôles de secteurs d'activité : sous traitance industrielle (câblage électrique, montage, assemblage, couture industrielle), tertiaire (tâches administratives, numérisation),



« On travaille dans le vide, actuellement on travaille dans le vide. »

Extrait de A bientôt j'espère de C.Marker & M.Marret, 1967

hygiène (service d'aide à la personne, nettoyage dans les entreprises), PMR : mise à disposition de chauffeurs et de véhicules pour le transport de personnes à mobilité réduite .

Les principaux clients sont : Schneider, Air France, Renault, Alcatel, Petzl, Société générale, EDF, Aréva, Vinci, Conseil Général pour ne citer qu'eux. Finalement, je continue à travailler pour des multinationales...

Sur le site où je bosse nous sommes environ 140 salarié.e.s , dont la moitié avec des CDI à temps partiel pour l'activité Hygiène et PMR. Les horaires sont totalement décousus faisant de leurs journées des journées à rallonge pour des personnes facilement fatigables du fait de leur handicap. Mais de cela l'APF n'a pas l'air de s'en soucier. Sur ces deux dernières années nous voyons les ateliers se vider. Quelques personnes ayant travaillé de longues années à l'APF, usées moralement et physiquement, licenciées pour inaptitude au travail, d'autres ont préféré partir avec une rupture conventionnelle de contrat.

Mes activités syndicales à l'APF

L'équipe au CE au moment de mon entrée dans l'entreprise m'a proposé de la rejoindre lors des élections professionnelles. Je me suis présentée sous étiquette syndicale CGT. Nous étions 4 titulaires CGT pour un

mandat de 4 ans, titulaire CE (secrétaire CE) DP et titulaire au comité central d'entreprise.

J'étais déjà en froid avec les délégués CGT de la métallo de la Bourse du travail qui me reprochaient mon « esprit de révolte » et mon indépendance par rapport à leur bureaucratie syndicale. Ils ont même employé le mot « réactionnaire ». Notre équipe au CE et en tant que DP a quand même réussi à fonctionner de manière autogestionnaire en prenant les décisions avec les salarié.e.s sur le fonctionnement des œuvres sociales et leur attribution .

Lorsque je suis arrivée dans l'entreprise, les personnes n'avaient plus confiance en elles. Nous avons donc pris du temps et cela continue toujours à reconstruire des relations humaines à la base, en prenant du temps pour nous retrouver ensemble (bouffes, sorties). On ne peut pas demander à des personnes qui n'ont plus d'énergie en elles de lutter. Nous devons d'abord construire des relations humaines solides, leur donner les armes nécessaires et peu importe le temps que cela prend pour ensuite construire un véritable rapport de force. Nous étions « livré.e.s » à nous mêmes. Le syndicalisme est très peu présent dans « le milieu du handicap » La CGT de la métallurgie ne s'est jamais déplacée pour parler avec les ouvrier.e.s. C'est comme si on nous « minorisait » dans une catégorie sociale toute particulière, nous fermant la porte de la lutte des classes. La plupart des opérateurs et opératrices de production sont pourtant issu.e.s de milieux populaires ! On se serrait les coudes comme on pouvait, nous ne pouvions compter que sur nous-mêmes. On s'aidait pour écrire des courriers, remplir des dossiers administratifs, parce que l'assistant social se déplaçant chez nous était empêché d'agir comme il le souhaitait. On lui a reproché d'être trop proche des salarié.e.s.

Ne pas être dans l'assistantat mais faire avec les personnes : ce n'est pas toujours simple mais c'est ensemble que nous apprenons. Forcément, de voir que des liens se ressoudaient et que le rapport de force pouvait basculer à tout moment cela n'a pas plu à la hiérarchie, la répression est arrivée très vite. D'une ligne de production au milieu de mes collègues, je me suis retrouvée isolée dans un coin de l'entreprise. La direction m'a reproché de sortir des infos des réunions du comité d'entreprise... La solidarité de la part de mes collègues a tardé à arriver par peur, mais aujourd'hui elle est bien présente.

Ma rupture avec la CGT

Mon second mandat au CE (mandat de 3 ans) a été très difficile avec des nouveaux membres aussi syndiqués à la CGT mais avec des pratiques très autoritaires. La rupture s'est décidée lors d'un débrayage des opérateurs et opératrices de production dans l'entreprise. J'étais la seule mandatée de la CGT à être opposée à la proposition du patronat de mise

au chômage des plus handicapé.e.s et des moins rentables d'entre nous. Les trois autres mandaté.e.s accompagnaient même la direction. Ils me reprochaient d'être irresponsable car on risquait de mettre la clef sous la porte. Malgré leur position, l'ensemble des salarié.e.s a fait un débrayage pour dénoncer la situation et la presse locale est venue nous interviewer. La goutte qui a fait déborder le vase déjà bien rempli, c'est lorsqu'ils ont signé le démenti avec le patronat condamnant l'expression de salarié.e.s de l'APF qui dénonçaient à la presse les conditions de travail de notre entreprise. Cela a déclenché ma démission de tous mes mandats en cours en expliquant le pourquoi aux salarié.e.s qui ont compris ma décision et m'ont apporté leur solidarité dans cette « intégrité syndicale » qui a toujours été la mienne, sans compromissions avec le patronat.



« La dextérité de Madame est supérieure à la machine! »
Extrait de I love dollar, Johan Van der Keuken, 1986

Je me suis sentie comme piégée dans un syndicalisme qui ne correspondait pas vraiment au sens et au but que je voulais donner à ma vie. C'est à partir de ce moment là que j'ai rejoint la CNT pour vivre pleinement tout ce qui m'anime dans des pratiques autogestionnaires d'un syndicalisme révolutionnaire, pour l'émancipation des travailleurs et travailleuses, en voulant construire une société

où l'égalité et la justice sociale ne seront pas des leurres. Je suis en train de vivre la plus belle des aventures de ma vie, celle qui me fait être dans une solidarité de classe avec d'autres camarade.s sur le chemin de la révolution sociale et pour ma part libé- taire.

La section syndicale CNT à l'APF

Avec deux autres camarades de l'APF nous avons décidé en Mai 2012 de créer une section syndicale CNT sur le site de l'APF à Echirrolles. La CNT n'était pas la bienvenue, dès le démarrage de la section, nous nous sommes heurté.e.s à la direction mais aussi aux délégués CGT. De nombreux mois de luttes ont été nécessaires pour obtenir un panneau syndical, pour prendre les heures de délégation, pour circuler librement dans l'entreprise. Nous avons dû fonctionner dans un premier temps sans local syndical, sans véritables moyens mais avec notre volonté d'avancer coûte que coûte dans les seuls intérêts des ouvrier.e.s.

Nous avons diffusé des tracts pour faire connaître notre section et le pourquoi de son existence. Des tracts ont été distribués dans le Nord, sur Paris par des militant.e.s de la CNT dans d'autres EA de l'APF. Nous avons par la suite diffusé des tracts pour dénoncer les conditions de travail, les sanctions disciplinaires. Nous avons mis en place une permanence syndicale une fois par semaine s'articulant principalement autour du code du travail, de la convention collective de la métallurgie parisienne, des protocoles d'accord d'entreprise. Ces

permanences permettent aussi de faire de la propagande sur ce qu'est la CNT, de conscientiser sur la nécessité de s'organiser à la base collectivement et non chacun.e de son côté ou en déléguant et cela afin d'apprendre et de porter ensemble nos revendications, à nous réapproprier nos outils de travail.

Nous intervenons pour assister les salarié.e-s qui le demandent en cas de conflit avec l'encadrement, la direction. Nous tentons de nous organiser collectivement contre toute sanction disciplinaire pouvant toucher l'un.e des salarié.e-s. Nous avons mis en place une caisse de solidarité pour pallier au manque de salaires versés car régulièrement des salarié.e.s sont mis.e.s à pied (en moyenne 3 par an). Nous continuons à solidifier les liens entre nous et ce n'est pas toujours facile dans un management répressif qui fait tout pour nous diviser. Les camarades des syndicats interprofessionnels CNT soutiennent depuis le début notre section syndicale. Certain.e.s m'ont accompagnée pour tenir une réunion d'information syndicale dans mon entreprise lors d'une AG ouverte avec quelques salarié.e-s. Nous sommes ensuite entré.e.s dans les deux ateliers où nous avons rencontré chaque salarié.e sur son poste de travail et avons pu échanger avec eux et elles. Une première dans notre entreprise dont aucun syndicat n'avait jusqu'à là franchi la porte. Depuis cette réunion syndicale la pression s'est relâchée autour de moi sauf de la part d'un chef, mais mes collègues de boulot répondent maintenant présent.e.s lorsqu'ils/elles le peuvent. Mes collègues de travail ne s'attendaient pas à voir une organisation syndicale s'intéresser à eux/elles. Cela a permis de leur montrer qu'à la CNT

nous sommes des personnes tout à fait accessibles, très loin des clichés réducteurs auxquels certains voudraient nous réduire.

Nous venons de nous présenter aux élections professionnelles en tant que Délégué du Personnel. Nous avons obtenu deux sièges sur les 5 en liste avec le plus grand nombre de voix. Désormais, nous avons un local syndical que nous ouvrons tous les jours et où les salarié.e-s viennent pour dialoguer, pour demander des conseils. Certain.e-s commencent même à parler de luttes concrètes à envisager avec d'autres EA. Nous faisons lorsque cela est nécessaire des démarches ensemble pour les droits sociaux en vue de l'autonomie des personnes. Nous essayons de tenir régulièrement des AG. Nous quitterons notre mandat au terme des trois ans en attendant avec impatience que des personnes empruntent elles-aussi ce formidable chemin de l'émancipation à laquelle nous essayons de travailler au quotidien, au travers de chacune de nos luttes.

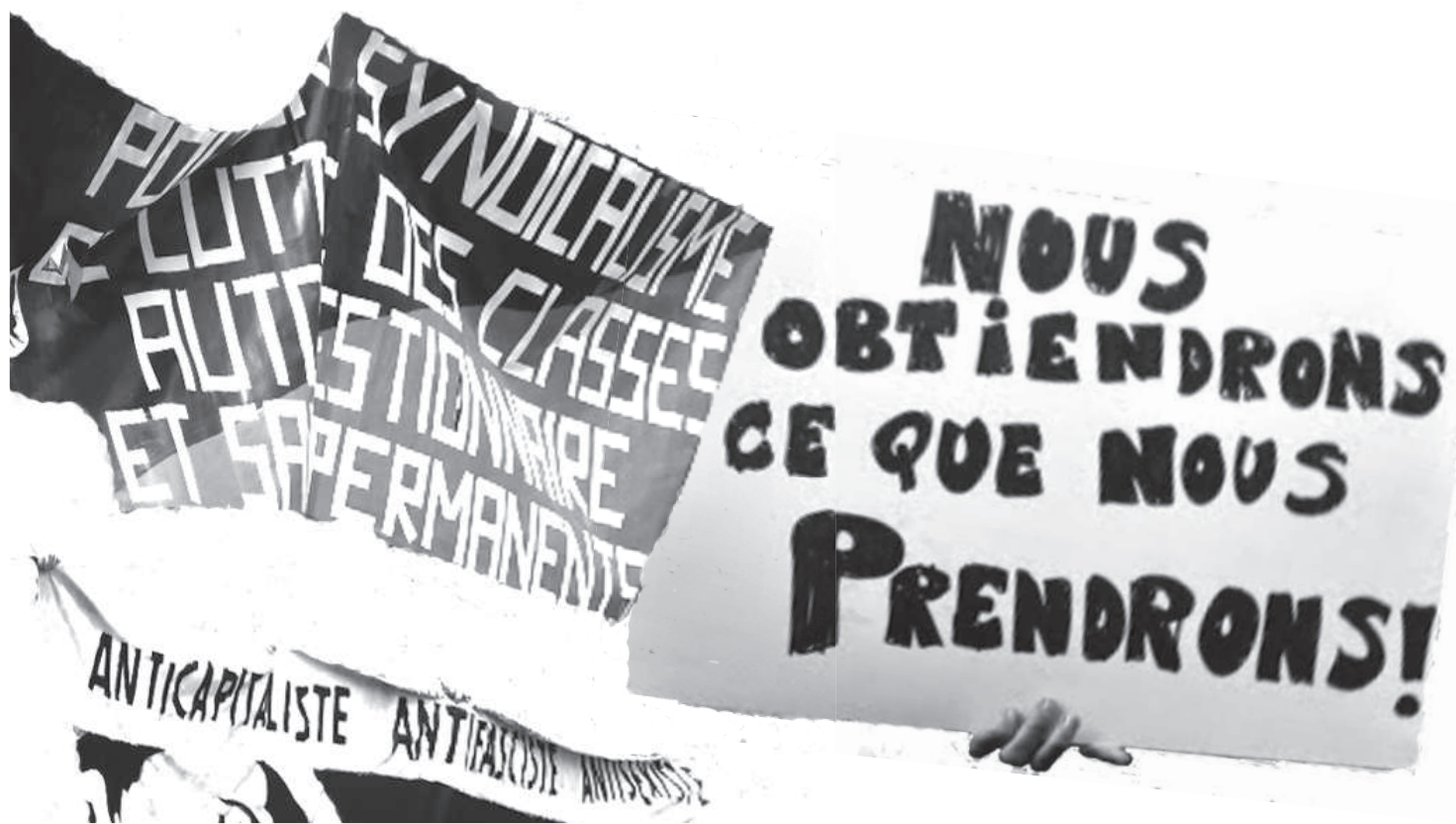
« C'est seulement en se libérant de la peur que la société pourra s'identifier dans la liberté »

(Durruti)

□



Le patronat a bien compris combien il est important de s'organiser et se syndiquer: MEDEF, CGPME, UPA, Chambres de Commerce, Chambres des Métiers, Corporations; etc...Face à eux, choisissons un syndicalisme de combat pour la solidarité contre l'isolement, la lutte collective contre le chacun.e pour soi, l'espoir contre la résignation, l'esprit critique contre les fausses évidences. Parce que les intérêts des travailleurs s'opposent radicalement, ne nous résignons pas et organisons-nous. Syndique toi!



LE TRAVAIL SOCIAL À L'ÉPREUVE DU MANAGEMENT

Anne est une jeune retraitée du Conseil Général. Elle a travaillé pendant 40 années comme assistante sociale à Grenoble, après son diplôme en 1974, d'abord dans une maison de quartier, puis à la Bajatière, puis à Teisseire-Malherbes. Pendant sa carrière, elle a occupé une décharge syndicale à la CFDT durant 1 an avant de finalement renouer avec son poste : « ce qui m'intéressait, c'était le terrain, et de me demander comment traduire collectivement la lutte des gens ».

Pendant ces quarante ans, elle a ainsi vu les habitant.e.s dépassé.e.s et marginalisé.e.s par les prétentions managériales du Conseil Général. Elle nous parle de tout cela en ce jour d'automne 2014.

J'ai toujours travaillé en polyvalence de secteur avec la volonté de bosser dans un quartier « difficile ». Je voulais travailler dans le style « travail social collectif » plutôt que « dites moi de ce dont vous souffrez je vous dirai ce qu'il vous faut ». On a monté par exemple un dispositif de soutien scolaire avec les profs du collège, les animateurs de la MJC dont les locaux étaient dans la maison de quartier. Il y avait la volonté que la maison de quartier soit un centre de vie. Le service social était au même étage que la MJC. Un autre travail avait été réalisé avec les habitant.e.s d'un groupement d'immeubles qui appartenaient au privé très très bas de gamme autour d'une grève des charges sociales (logements mal isolés avec des charges importantes).



C'est comme si on mettait deux animaux affamés dans une même cage.

On recevait les gens qui venaient demander une aide financière pour payer les charges et on tentait de réagir collectivement avec eux. On faisait ça avec deux autres AS, on était des jeunes dans l'équipe et nos études nous avaient un peu poussées à appliquer le travail collectif communautaire.

On avait donc des partenaires comme la MJC, une puéricultrice, les profs des collèges alentour, etc... et il y avait les ingrédients d'un vrai développement social de quartier intelligent promouvant l'autonomie des habitants. Et, à ce moment là, la hiérarchie était plutôt incitative à l'innovation et nous laissait libre cours, elle n'était pas pesante. On avait des cadres intermédiaires techniciens du social avec nous et une hiérarchie plus lointaine. A ce moment là c'était même pas obligatoire de faire des bilans d'activité. Au quartier Bajatière le centre social avait été fondé par la volonté des habitant.e.s qui se sont mis en association. On faisait des actions avec la maison de l'enfance, les services psychiatriques, on a aussi monté des informations collectives RMI en bossant avec une psycho-sociologue qui avait travaillé sur le pouvoir agissant des habitant.e.s. Elle nous a accompagné.e.s sur toute la démarche participative sur le quartier. L'équipe était restreinte : 2 AS à mi temps, et au moment où l'autre collègue est partie, ils m'ont proposé un poste à 80% en supprimant au passage une partie du poste de départ. Je ne voulais pas être complice de ça et suis partie sur Teisseire-Malherbes où j'avais entendu parler de projets qui m'intéressaient.

« Ces dix années c'était du petit lait, on n'arrêtait pas d'inventer! »

Ce qu'on a pu pratiquer pendant 10 ans, jusqu'en 2005, c'est une véritable démarche participative professionnel.le.s - habitant.e.s tout en continuant le boulot individuel de rendez-vous. On était accompagné.e.s par une cadre technique hyper intéressante. On était submergées de travail. On a essayé de se poser pour trouver comment travailler correctement en quartier difficile. Notre institution a reconnu ce besoin au point de nous refiler un quart temps de secrétariat et un mi temps d'AS pour nous dégager des heures pour réfléchir. On était toutes motivées, on bossait beaucoup, on avait acquis sur le terrain une formation syndicale aussi. On n'avait plus chacune nos « clients », on était déssectorisées et à l'intérieur de l'équipe on recevait à tour de rôle les mêmes personnes. On avait déterminé une trentaine de familles sur lesquelles on mettait le paquet, avec un suivi intensif et on déterminait avec eux sur quoi on bossait.

On disait : « les gens n'appartiennent pas une AS, ce ne sont pas des clients, on est une équipe et ce sera une chance pour les gens d'être entendus par des oreilles différentes ». On y voyait plein d'avantages: charge mentale moins lourde pour les AS et même les gens (sauf quelques uns) étaient contents d'être entendus sur l'ensemble de leurs problématiques.

On s'est donc dégagé du temps pour le travail collectif et notamment prendre des sujets du quartier et voir comment on peut les faire avancer, avec les habitant.e.s.

On a réussi à mettre autour de la table à la fois des politiques et responsables hiérarchiques (vice président du CG et administrateur du CCAS de Grenoble et sous directeur de la caisse d'allocations familiale, administrateurs de la sécurité sociale et sous directeur santé solidarité), des habitant.e.s et des travailleurs et travailleuses sociaux (le directeur du centre social, l'agent de développement, et quelques AS) pour faire des groupes de travail.

On a bossé par exemple sur les minimas sociaux du Conseil Général, sur les difficultés d'accès aux droits. On avait fait un théâtre forum où on jouait les mots de la plate-forme téléphonique de Pôle Emploi. On a réussi à faire évoluer les minimas sociaux pour toute l'Isère. Un autre groupe a travaillé sur les vacances scolaires des enfants et on a réussi à faire évoluer les aides données par le CCAS réservées jusque là aux seules vacances d'été. On avait un autre groupe qui s'appelait famille-école : on s'apercevait que les parents allaient à l'école pour casser la gueule aux instits ou à d'autres parents. Au départ ça se passait dans le centre social, on bossait avec les parents sur ce qui se passait à l'école pour leur faire vider leur sac,

puis on explicitait qui travaillait dans l'école pour comprendre, puis on a fait un théâtre forum pour mettre en scène toutes les difficultés et trouver des alternatives. On a aussi refait des formations ciblées sur le travail communautaire pour avoir des outils qu'on travaillait parallèlement avec la psycho-sociologue toujours la même avec qui on faisait une formation-action.

Un autre groupe travaillait sur l'accueil dans toutes les structures du quartier : maison de l'enfance, bibliothèques, écoles, halte garderie et club du troisième âge. Les locaux avaient été conçus aussi pour pouvoir faire du travail de liaison.

On faisait comprendre aux habitant.e.s comment ça fonctionnait, quelles institutions géraient quoi, ... pour que tout le monde parle le même langage. Et comme on n'était pas trop pressé.e.s, on avait des années devant nous, on a fait tout le travail préalable d'expliquer aux gens.

Ça a marché grâce à un contexte: des collègues moti-

vés, une cadre technique intelligente qui a accompagné notre réflexion, une directrice de centre social qui avait les mêmes intentions de mettre en place cette démarche participative et une directrice de la crèche halte garderie qui organisait des soirées et matinées jeux familles, des partenaires qui étaient volontaires... Ces dix années c'était du petit lait, on n'arrêtaient pas d'inventer.

Tous les deux mois on faisait des forums sociaux avec des « rings de discussion » sur un thème donné (être citoyen c'est quoi ? un centre social à quoi ça sert ? la violence à l'école ?) sur la place en face du centre social où tous les habitant.e.s, élu.e.s et cadres et travailleurs et travailleuses sociaux qui voulaient pouvaient venir.

Les raisons de lutter aujourd'hui

Le Conseil Général regroupe aujourd'hui toutes les AS dans des SLS (Service Local de Solidarité) qui sont des mouiroirs administratifs. On arrache les AS aux centres sociaux au cœur des quartiers pour les regrouper par exemple à la Caserne de Bonne... Les AS de Teisseire et Abbaye sont regroupées rue Moyrand [rue excentrée des deux quartiers cités]. Le principal argument avancé est la facilité de fonctionnement. On a eu 450 signatures des habitant.e.s sur pétition pour refuser et on a mené conjointement des collectifs moitié syndicaux moitié pas syndicaux où

on se battait avec les habitant.e.s. Et ça a payé parce que c'est là, à Teisseire et Abbaye, que les AS sont restées le plus longtemps et aujourd'hui ça se joue encore. Les plus vieilles AS, étant parties il ne reste plus que des jeunes qui, suite à des incidents, ont eu la frousse et la hiérarchie en a profité pour les faire venir rue Moyrand.

Quelques unes se battent pour revenir au

centre social (2 AS sur 7). Entre 2005 et maintenant ce sont des années de dégringolade à cause du management au Conseil Général. On a essayé de continuer à travailler intelligemment. Mais c'était de plus en plus difficile avec l'idée de toute puissance d'une réorganisation dans la tête des directeurs.

On a assisté à un empilement de la hiérarchie, avec des chefs de moins en moins compétents techniquement car éloignés du terrain. Il n'y avait aucune logique de respect de la population ni de l'éthique du travail social.

Mais une logique gestionnaire, d'image de marques (à Bourgoin a été construit un bâtiment rutilant comme à la Caserne de Bonne). On nous parlait d'économie qu'il fallait faire alors que le cloisonnement des bureaux à la Caserne de Bonne a coûté 680 000 euros et que le Conseil Général y a loué pendant un an des



bâtiments restés vides parce qu'on refusait de s'y installer. Ils enlèvent les moyens pour qu'à un moment on ne puisse plus fonctionner et que ça justifie des fermetures.

Il y a eu des équipes où toutes les AS n'étaient pas sur la même longueur d'onde et elles n'ont pas réussi à résister.

A partir de là, depuis 5 ou 6 ans en tout cas, c'est notoire, on a eu des arrêts de travail qui se sont multipliés, les chefs nous disaient qu'on était trop fatiguées, qu'il fallait qu'on laisse tomber le travail collectif (surtout parce que ça donnait du pouvoir aux habitant.e.s). Ils nous ont programmé des tonnes de réunions épuisantes et ont rajouté des tâches à la polyvalence de secteur en nous rattachant par exemple les personnes âgées, à moyens constants. On devenait folles avec l'obligation de quitter nos centres sociaux, le rajout de charges, tout ça croisé avec le contexte et l'arrivée de nombreux sans papiers qu'on n'arrivait pas à accompagner.



Informatique et évaluation

En ce moment, toute l'équipe d'AS de Teisseire est rue Moyrand alors que les puéricultrices par exemple restent à Teisseire. Sur ce quartier, il ne reste plus grand chose du forum social, les AS n'étant plus sur place, avec environ 100 familles par AS à rencontrer et accompagner. Comment concevoir du collectif dans ces conditions ? Les chefs nous disent que c'est faux que ça complique la vie d'être centralisées, qu'avec les ordinateurs on peut communiquer facilement maintenant et puis qu'il faut se déplacer dans la cité. Beaucoup de gens dans le social réduisent les pauvres à « pas de cerveau » ce qui est le contraire de ce qu'on mettait en avant dans notre démarche participative. On assiste à un renversement de posture comme nous on l'avait fait dans l'autre sens.

La maltraitance est allée jusqu'à nous obliger à réagir syndicalement alors qu'on voulait avoir des discussions sur le sens de notre travail avec nos chefs. Parce qu'on n'avait plus aucun dialogue sur le fond, on nous demandait d'obéir à des ordres.

C'est à ce moment là aussi qu'il y a eu la lutte contre l'informatisation du travail social. On ne nous a plus demandé de faire des rapports sociaux mais des statistiques avec chiffrage et évaluation. Mais comment évaluer le travail social ?

On devait rentrer toutes nos informations, nominatives, tous nos rapports sociaux en fait. Si on ne le faisait pas, on nous refusait par exemple des secours d'urgence pour des gens.

A partir de là, ils se sont mis à vouloir utiliser l'outil informatique pour quantifier tout notre travail en nous faisant rentrer toute personne reçue dans la base. Actuellement, on est obligé.e.s d'utiliser la base pour les aides financières. Après, ils n'ont pas arrêté d'inventer des trucs comme pour compter le nombre d'heures qu'on faisait. Quelle puissance de l'informatique sur le social ! On sait qu'il y a des informations qu'ils ont utilisées dans notre dos, pendant qu'on bloquait, pour faire des conclusions dans leurs rapports sociaux qui allaient dans leur sens. On recantonne les AS à du travail individuel, à avoir les chefs sur le dos.

Aujourd'hui les notes d'information ne concernent plus que la réorganisation, l'information est descendante et non plus dans les deux sens, plus rien ne remonte par la voie hiérarchique, il y a une complexification dès que la base veut s'adresser plus haut. Il n'existe plus aucune réunion, plus aucune formation sur les problématiques du travail social, les nouvelles méthodes. On nous dit qu'on a internet pour se former, on nous donne des liens. On ne discute et n'analyse plus rien ensemble. On a formaté des managers qui n'ont plus en tête que des soucis liés à la réorganisation. □

Grenoble, Octobre 2014

NI BONICHES NI NONNES NI CONNES

X. travaille au sein d'une célèbre-collectivité territoriale de l'Isère en qualité d'agente d'entretien des locaux pour une entreprise de sous-traitance de nettoyage.

Elle nous raconte.

L'alternance de plusieurs sociétés de nettoyage à l'intérieur de la collectivité qui sous-traite n'a pas été bénéfique pour les salarié.e.s en charge des postes d'agent.e d'entretien. En effet, au gré de modifications diverses liées à la structure de la société ou au type de management, nous avons dû constamment nous adapter à des changements conduisant peu à peu à une détérioration de nos conditions de travail. Aujourd'hui, je me sens en devoir de dénoncer certains comportements liés au fonctionnement de cette structure. Je voudrais mettre en évidence combien les conditions de travail sont difficiles dans le cadre de ces institutions et ce malgré tout le bien que l'opinion peut avoir à leur sujet.

Il m'arrive souvent pendant mon travail, en étant à l'intérieur de ces lieux, que je considère à tous les égards comme ma deuxième maison, de voir sur les visages de certain.e.s agent.e.s de la fonction publique la souffrance et la résignation de tous ceux et toutes celles qui voudraient faire évoluer les choses et qui ne trouvent pas les moyens de se faire entendre.

Depuis janvier 2011, la totalité des sites de cette collectivité ont été repris par une nouvelle so-

ciété chargée du nettoyage des locaux. Les salarié.e.s l'ont accueillie en déclenchant une grève qui dura deux semaines. Avec son siège social et deux agences dans le département de l'Isère, cette entreprise de nettoyage d'environ 250 salarié.e.s est réputée pour recruter des demandeurs et demandeuses d'emploi et des salarié.e.s non qualifié.e.s. Des très bonnes références, rien à dire, mais les mots ne sont pas suffisants. En effet, personne au sein de la collectivité ou de la direction de la société de nettoyage ne s'est demandé pourquoi un tel mouvement social s'était mis en place.

Je travaille 5 heures par jour. La plupart de mes collègues travaillent entre 3 heures et 3 heures 30 par jour. Nous n'avons jamais eu aucune qualification reconnue de la part de toutes les entreprises qui ont eu en charge la collectivité. Notre rétribution de base est équivalente au SMIC et nous bénéficions seulement de primes d'expérience correspondant aux années d'ancienneté, ce qui n'est pas grand-chose. Avec le non-paiement correspondant aux heures d'absence dues à notre mouvement de grève, la paie que nous avons touchée en février fut peau de chagrin.

Je me souviens encore de ces 15 longs jours de froid, d'humiliation et de souffrance de 2011, sans aucun soutien ou écoute de la part des élus siégeant au sein de cette collectivité. Tout d'un coup, nous sommes devenu.e.s des ennemi.e.s et des personnes à combattre car toute personne qui tente de se rebeller contre les lois établies par le système politique régnant doit être punie. Il a été difficile de nous sanctionner car nous avons toujours eu au travail un comportement plus que correct. Mais c'est un incident banal de poubelles renversées sur le sol pendant la période de grève, qui a été un prétexte pour la direction de cette collectivité pour nous faire passer pour des éléments violents et des folles auprès de tout le personnel. La direction de la collectivité nous a brisé.e.s en envoyant par mail, à l'ensemble du personnel, des notes diffamatoires et mensongères à notre égard, dont je conserve toujours une copie pour mémoire.

Avant la grève nous étions des agent.e.s apprécié.e.s et après la grève nous sommes devenu.e.s des pestiféré.e.s. Afin de mettre encore plus de distance et éviter d'assumer toute responsabilité nous avons eu droit pour unique réponse, répétée plusieurs fois: «Vous travaillez pour cette collectivité mais vous n'êtes pas des fonctionnaires». Nous n'avons jamais été considéré.e.s comme des agent.e.s à part entière de l'institution. Il était inutile pour nous de tenter de

faire comprendre nos propres raisons à qui ne veut pas les entendre, ou bien de vouloir nous battre contre le pouvoir car au final c'est la direction qui décide de tout, sachant que tout était décidé d'avance. La direction de cette collectivité a mis en place une entreprise « préférée » en réduisant le budget du nettoyage de 20% avec la bonne excuse de la crise économique du moment, et finalement au détriment des conditions de travail des agent.e.s. Une crise qui apparemment touche toujours les mêmes, soit les personnes à revenus faibles comme nous. Nos res-

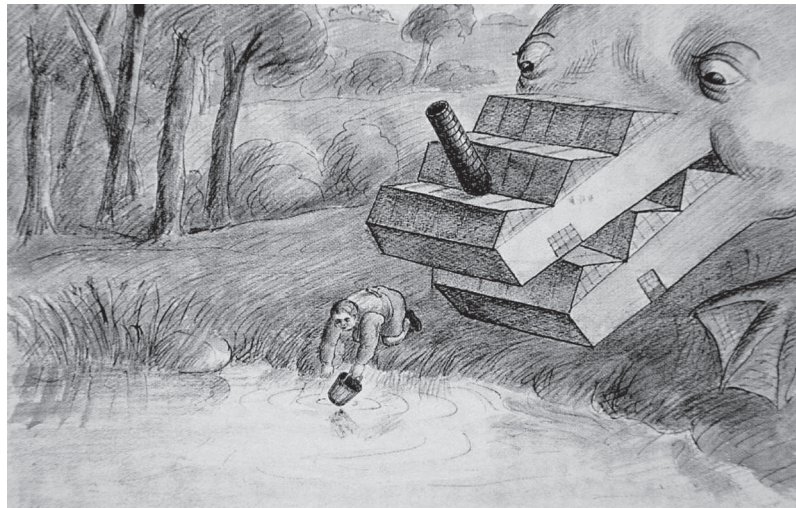
sources ont baissé : certains avantages financiers ont disparu sans justification alors que notre travail a triplé à cause d'une forte suppression de postes et de mutations. Le respect, la confiance et l'estime pour les salarié.e.s et leur travail se sont volatilisés. Tout cela est la conséquence d'une volonté de conserver un marché au détriment de salarié.e.s qui ont perdu leur statut et parfois même leur dignité. Nous

sommes finalement devenu.e.s pour tout le monde des marionnettes sans cerveau et sans voix mais surtout invisibles. Encore aujourd'hui, il y a des gens qui ne nous disent pas bonjour. Mais il y a aussi des gens bien qui nous aiment. Pourquoi pas ?

Avec cette nouvelle entreprise de nettoyage à l'avant-garde tout est numéroté: notre blouse (une seule en 4 ans, sans manches, décolorée par l'usage), notre aspirateur, type jouet, qui est cent fois moins performant que celui de la poupée « Barbie ». Et enfin notre chariot qui est tellement grand et encombrant qu'il rentre tout juste dans l'ascenseur, avec à l'intérieur des sacs poubelles, des gants en plastique transparents qu'on jette après usage, un seau avec un balai espagnol, une pelle et des produits pour l'entretien courant des bureaux, sols et toilettes qui sont de l'avis de tout le monde inutiles et inefficaces. Ces produits, sûrement polluants pour l'environnement, nous incommodent fortement, nous les inhalons par le nez et la bouche puisqu'on ne nous fournit pas de masques lors de nos prestations.

«Le respect, la confiance et l'estime pour les salarié.e.s et leur travail se sont volatilisés. Tout cela est la conséquence d'une volonté de conserver un marché au détriment de salarié.e.s qui ont perdu leur statut et parfois même leur dignité. Nous sommes finalement devenu.e.s pour tout le monde des marionnettes sans cerveau et sans voix mais surtout invisibles»

Nous avons la responsabilité d'un badge général qu'on doit rembourser si on le perd contrairement aux agent.e.s directement embauché.e-s par la collectivité. Si on perd ou casse notre téléphone, imposé par l'entreprise de nettoyage, on paye 150 euros de notre poche alors que ce sont des téléphones hors-série de chez Bouygues. Notre employeur nous a



«L'entreprise», Roland TOPOR, 1977

même fait signer un contrat d'engagement pour cela. Il nous oblige à ne pas mettre de talons et par contre il ne nous a jamais payé les chaussures de sécurité contrairement aux collègues de sexe masculin qui ont droit à de très belles chaussures, plusieurs t-shirts et à des voitures de fonction appartenant à l'entreprise. Les hommes ont aussi droit à des formations et à la reconnaissance de leurs qualifications au contraire des femmes de ménage qui en sont exclues et qui à part le droit de respirer de temps en temps à condition de ne pas fumer, n'ont droit à rien. On stocke nos chariots et les produits dans un local bien caché situé au bout de l'enfer. Local dans lequel nous nous déshabillons. A l'intérieur du local, il y a des armoires métalliques ou personnellement, je n'ai jamais laissé mes effets personnels et où se trouve également un petit lavabo pour se laver les mains dégagant une odeur désagréable de remontées d'égouts. Un véritable local hors de toutes règles d'hygiène et de salubrité sans même une fenêtre car il est situé au sous-sol et à l'intérieur d'un parking souterrain. Il va de soi que ce local n'est pas habilité à recevoir du personnel dans la mesure où il se situe à proximité de voitures qui rentrent et sortent en dégagant constamment des gaz d'échappement que nous respirons quotidiennement. Dans ce local il manque une trousse de premier secours en cas de malaise ou d'accident, pourtant prévue par le code du travail et la convention collective correspondant à notre métier.

Un jour, suite à un problème survenu avec l'entreprise et à la demande de mes collègues, je suis allée sur internet pour rechercher cette convention. Impossible de la retrouver quand on ne dispose pas d'informations qui normalement doivent figurer sur le bulletin de paye. Comment faire entendre la vérité sur cette affaire et comment revendiquer nos droits de salarié.e.s quand il n'y a pas de syndicat ou de comité d'entreprise et que les pleins pouvoirs sont délégués exclusivement à son gérant? A plusieurs reprises nous nous sommes adressé.e.s à l'Inspection du Travail mais à chaque fois sans résultats. On nous questionne : « Vous travaillez pour qui...dans quel site...? ». Quand on répond à ces deux questions nous ne sommes plus considéré.e.s. Dire que des salarié.e.s

employé.e.s en sous-traitance par des collectivités territoriales et à l'intérieur de leurs sites rencontrent des problèmes ne se fait pas, c'est un secret d'état. La reprise du chantier a créé des tensions et inévitablement les rapports entre nous et l'entreprise ont été conflictuels. Encore aujourd'hui on entend dans les couloirs leurs voix pleines de haine et de menaces, on devine leurs pas silencieux afin de nous surprendre ou nous espionner, on subit leurs regards effrontés et inquisiteurs, leur attitude de défi et leur faux sourire ironique.

Suite à une agression verbale de la part d'un responsable de chantier de l'entreprise à l'encontre d'une de mes collègues, je l'ai vue pleurer dans un coin à l'étage. Quand nous évoquons cette période douloureuse, je me rends compte qu'elle n'a pas encore oublié et moi non plus. Moi aussi j'ai été victime d'un épisode analogue à celui-là, avec la seule différence qu'en face de moi je n'avais pas un responsable mais le patron de l'entreprise. Tout s'est passé en présence de témoins à mon étage qui furent choqué.e.s par la violence verbale qui m'a été réservée. Pour éviter de le taper et de perdre mon emploi, j'ai dû me mettre en arrêt de travail. Les rares fois où il vient sur le site c'est pour nous annoncer des mauvaises nouvelles et bien évidemment je refuse de lui serrer la main.

Le seul changement, et encore une fois en négatif pour nous, est que depuis quelques temps, ils ont réussi avec le support d'une inégale répartition du travail entre tou.te.s les collègues, à faire empirer nos conditions de travail, à nous mettre en concurrence et à nous rendre ennemi.e.s. Alors un bravo aux cerveaux bien payés et bien vus par le patron qui travaillent à diviser pour mieux régner. Les années passent et malheureusement nous sommes toujours au même point de départ. Les prochaines élections politiques apporteront peut être un changement au sein de cette collectivité et le départ de l'ancienne entreprise chargée du nettoyage des locaux. Mais quel changement pour nous ? □

Grenoble, Mars 2015



***Dans le nettoyage comme ailleurs, on a toujours raison de se syndiquer,
Pour défendre ses conditions de travail (salaire, temps de travail et dignité)***

Pour ne pas rester seul.e face à sa hiérarchie

Pour connaître ses droits et savoir ce qui se passe dans l'entreprise et dans l'administration

Pour se tenir informés des événements hors de nos lieux de travail

Parce que c'est nous qui travaillons et que donc c'est nous qui décidons!

«MANAGEMENT PARTICIPATIF», «INNOVATION MANAGÉRIALE», «AUTO-ORGANISATION», C'EST BON, ON PEUT VRAIMENT ALLER RANGER NOS BANDEROLES?

*Manager une entreprise c'est gérer,
du coup, la production et les sala-
rié-e-s.*

*Une entreprise sans managers
c'est une entreprise qui, a priori, se
gère toute seule.*

*Mince alors, plus la peine de faire
la révolution!*

*Plus de patron, plus de cadres, plus
de contre-maîtres: ça y est c'est
l'auto-gestion?*

Les magazines de management nous annoncent la fin des managers, comme à Gore-tex, fabricant de tissu technique, aux États-Unis, c'est de l'auto-organisation. Et que de bienfaits: les employés qui décident de leur rémunération, de leurs horaires de travail, et de ce qu'on fait de l'argent gagné! C'est génial, on responsabilise les « collaborateurs » et le résultat, ils se fliquent eux même! Prenez l'exemple Flavi, sous-traitant de l'industrie automobile française, c'est du management participatif: une entreprise, qui ignore le code du travail, mais si on « [viole] le code de conduite, on « est éjecté du système illico » 1. Le rêve du patron: les ouvriers qui se virent tout seul avec le sourire aux lèvres. Ben oui, maintenant qu'on vous a enlevé les petites roues, il faut prendre nos responsabilités, surtout celles qu'on n'assumait pas trop avant.



Carlos Verkaeren, Président Directeur Général de la biscuiterie Poulton (600 salarié-e-s). Patron d'une entreprise autogérée...! Un ogre végétarien...

On bafoue toutes les avancées sociales arrachées au patronat par les luttes passées aussi, parce que, encore chez Flavi « les ouvriers acceptent sans broncher de faire des extras le week-end pour satisfaire les délais. Car ils ont conscience de travailler pour le client, qui rapporte l'argent et permet la sauvegarde de leur emploi » 1.

Pour résumer, la parole au patron de Flavi, « Notre système repose avant tout sur deux valeurs juéo-chrétiennes : la bonté naturelle de l'homme et l'amour du client ». J'avoue ça fait longtemps que je ne suis pas allée au cathé mais je me souviens vraiment pas que l'amour du client en fasse partie.



Une ouvrière de chez Poulton, à qui on demande de s'auto-gérer avec ses collègues pour appliquer les décisions prises par les directeurs et le PDG, avec l'accord des actionnaires...

Venons-en maintenant à ce que l'on fait de l'argent gagné, chez Poulton - autre exemple français - d'innovation managériale: 95% des investissements sont validés par « un collectif de 15 personnes représentatives de toutes les communautés de l'entreprise. Les 5% restants sont décidés » par des experts, pour acheter la paix sociale. Parce que même si le personnel est super compétent et sait « s'auto-gérer », on ne va pas lui laisser tout le magot.

Dans toutes ces entreprises, il y a toujours un PDG, un patron. Cool! On le tutoie mais il garde la propriété de l'outil de production et fait prendre les décisions à ces employé-e-s quand vraiment il n'a pas envie d'avoir le mauvais rôle. Toutes ces entreprises s'approprient les concepts de l'autogestion mais en abandonnant les pans qui les embêtent un peu.

La question qu'on se pose, c'est comment on peut s'auto-gérer quand notre outil de travail et notre production ne nous appartiennent pas entièrement.

Un nouveau glissement sémantique?

Après avoir pris la place de chef, le manager est-il en passe de disparaître? Et bien dans les entreprises « participatives », ils sont remplacés par des leaders. Ce nouvel anglicisme a portant une traduction bien proche pour celui qui sait mieux faire que vous et qui n'a jamais mis la main à la pâte: chef de file, dirigeant, responsable ou encore guide. Et pourquoi il faut forcément quelqu'un au-dessus de nous pour nous dire quoi faire. Et là, plutôt que nous manager, il nous guide.

On n'a pas besoin de chef. Ce qu'on veut c'est l'auto-organisation et l'autogestion réelle de notre production et notre outil de travail! Et ce jour là, ce sera vraiment la révolution.□

1- http://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/l-entreprise-sans-hierarchie-ca-marche_1537786.html

2- <http://ayeba.fr/2014/09/poulton-la-biscuiterie-3-0/>

Un



en lutte

ESPAGNE : la «ley mordosa» contre le mouvement social

Dans ce pays où la misère est endémique, le mouvement social et syndical est frappé par une répression étatique sans précédent. Depuis 2012, la justice poursuit systématiquement des militants pour fait de grève : grève des mineurs asturiens lors de l'été 2012 ou des différentes journées de grève générale, mais aussi actions anti-expulsion de logements, dans le cadre du mouvement Stop desahucios, pour loyers ou hypothèques non payés. Le simple fait de participer en tant que soutien à un piquet de grève devient aussi un délit et des personnes sont poursuivies pour ce motif.

La loi Mordaza, loi dite « de sécurité publique » ou l'art de bâillonner la résistance sociale ...

Des amendes de 30 000 euros pour celles et ceux qui refuseraient de présenter les documents d'identité à la police.

Des amendes du même ordre sont prévues pour les citoyen-ne-s qui s'opposent aux expulsions (des centaines de milliers de personnes depuis 2008) pendant que les banques s'approprient les logements de celles et ceux qu'elles jettent à la rue.



Photographier un policier ou critiquer le pouvoir en place avec une bande-roule sera aussi interdit.

Manifester devant le siège du Congrès des Députés, le Sénat ou les assemblées législatives des communautés auto-

nomes sera passible de 9 mois de prison.

La participation à une manifestation non autorisée (non autorisée ... par ceux qui mettent en place ce dispositif liberticide) pourra entraîner jusqu'à 600 000 euros d'amende.

Les dessins politiques satiriques seront interdits. □

IWW San Francisco : Une brève optimiste dans ce monde de brutes capitalistes déchaînées



Les IWW de San Francisco viennent de s'implanter chez Wohle Foods et de mener une grève victorieuse. La chaîne de supermarchés américaine qui ouvre succursale sur succursale applique un moyen loin d'être original pour garantir ses profits : salariés payés une misère, en dessous du salaire minimum de 12 dollars 25 établi par la ville de San Francisco.

Face aux perpétuelles baisses de salaires, aux pauses non payées, aux dégradations de leur couverture sociale, (maladie et retraites dépendant de compagnies d'assurances privées), les salarié-e-s ont créé une section IWW. La direction a plié contrainte par les actions, grèves, pétitions, manifestations. En mettant en pratique la solidarité et l'action directe, les syndicalistes d'IWW ont pu obtenir des augmentations de salaire pour toute la Californie du Nord. □

La CNT-F soutient la grève générale initiée par la confédération STT au Togo

Depuis plusieurs semaines, les travailleurs, notamment de l'éducation et de la santé, sont en grève au Togo, à l'appel de la confédération syndicale Synergie des Travailleurs du Togo (STT), notamment pour de meilleures conditions de travail, l'augmentation des salaires et des allocations familiales et l'arrêt des menaces et de la répression contre les militants syndicaux.

La seule réponse du gouvernement togolais de Faure Gnassingbé est la répression la plus féroce : intimidation des grévistes, menace de licenciement et appel à la délation des grévistes, attaques des assemblées générales et des manifestations par les forces de l'ordre.

La CNT-F soutient la lutte des travailleurs de la centrale STT. En outre, elle rappelle que l'État français est largement responsable de cette situation, puisqu'après avoir soutenu la dictature de Gnassingbé Eyadema pendant 38 ans, elle soutient son fils, arrivé au pouvoir suite à un coup d'État en 2005 et des élections largement contestées... sauf par la France.

Face au néocolonialisme français et à la « démocratie » de la dynastie Gnassingbé, pour les droits des travailleurs et des peuples, vive la solidarité internationale ! □



« Parce qu'affronter l'un d'entre nous, c'est nous affronter tous et toutes ; une victoire de l'un d'entre nous est une victoire pour tous et toutes ».

PALESTINE : la CNT dans la Campagne BDS : «Boycott, Désinvestissement, Sanctions»

La CNT est engagée auprès du peuple Palestinien depuis de nombreuses années : rencontre entre des enseignants, soutien à des luttes syndicales, diffusion de produits des coopératives.

Notre adhésion à la campagne BDS s'inscrit dans la lutte pour mettre fin à la colonisation israélienne.

La société civile palestinienne, incluant tous les syndicats palestiniens réunis aujourd'hui au sein de la Fédération des syndicats indépendants palestiniens, a lancé le 9 juillet 2005 un appel au Boycott, aux Désinvestissements et aux Sanctions contre Israël jusqu'à la fin de l'occupation des territoires palestiniens. A l'image du boycott de l'Afrique du Sud de l'Apartheid, c'est une action initiée par nos camarades eux-mêmes pour lancer un courant d'opinion internationale décidé à soutenir leurs droits. Il est donc cohérent que nous relayions leurs campagnes. Cet appel, plus connu sous le nom de campagne «BDS» réunit plus de 170 organisations palestiniennes regroupant les trois composantes de la société civile : les Palestiniens sous occupation, les Palestiniens de 1948 citoyens d'Israël et les réfugiés Palestiniens. A la suite de différentes rencontres en Palestine lors de missions du Groupe de travail «Palestine» de la CNT, des demandes de nos partenaires et du coordi-

nateur international de la campagne BDS, Omar Barghouti, le secrétariat international de la CNT a décidé de rejoindre cette campagne

Qu'est ce que la campagne BDS?

L'appel BDS a reçu un écho grandissant depuis 2005 dans le monde: il est porté par de nombreux individus, syndicats, partis politiques et autres organisations qui veulent manifester concrètement leur solidarité internationale. Il est également soutenu par des anticolonialistes israéliens qui sont extrêmement minoritaires dans la société israélienne (Anarchists against the wall, Alternative Information Center - AIC- de Michel Warchawski ou l'International Jewish Anti-zionist Network -IJAN) En France, il regroupe de nombreuses associations, syndicats et des individus d'origines et de sensibilités diverses qui se sont réunis pour rédiger une charte des principes qui guident les actions de la campagne BDS France. Cette campagne de Boycott de l'Etat d'Israël en tant qu'occupant colonisateur n'est pas une fin en soi, destinée à discriminer une population. Cette campagne s'inscrit dans un combat permanent contre toute forme de racisme, qui ne vise pas des personnes ou des groupes en raison de leur origine ou de leur religion juive, ni leurs entreprises ou leurs produits, ni même la société israélienne et les individus qui la composent, en tant que tels. Cette campagne vise la politique coloniale d'occupation israélienne et ses partisans, ainsi que les multinationales (Véolia, Alstom, ...) qui investissent et font du profit sur le dos des Palestiniens. C'est un outil de pression pour le respect des droits du peuple Palestinien et de ses travailleur-se-s.

BDS: Que faire concrètement ?

Boycott des produits fabriqués en Israël, boycott dans le cadre syndical, universitaire, culturel, sportif ... consulter le site BDS France pour connaître les actions en cours.

Ainsi nous réaffirmons notre opposition à toutes formes de colonisation et d'occupation ainsi que notre solidarité envers les opprimés contre les oppresseurs. Ne finançons pas l'occupation et la colonisation de la Palestine: notre réponse, la solidarité internationale!



LE MIRAGE DES GRANDS CHANTIERS INUTILES & NOCIFS

Des chantiers nucléaires aux lignes grande vitesse, des aéroports aux autoroutes, des barrages agro-industriels aux complexes touristiques, l'aménagement du territoire qui génère tant de profits pour les entreprises se fait avec l'appui forcené d'un Etat prêt à tuer, à Sivens comme ailleurs, prêt à bafouer les bribes de droits qui protègent encore le bien commun.

Personne n'est dupe de la mascarade des consultations publiques : il s'agit de dépossession, de réquisitions autoritaires de terres agricoles et de bâtiments sacrifiés. En langage capitaliste, cela s'appelle rendre un territoire compétitif et attractif, c'est à dire faciliter la circulation des marchandises, minimiser les contraintes liées à la préservation des milieux naturels ou les rendre monnayables, étouffer toute opposition. Malgré le vernis «écologique» et «développement durable» rabâché jusqu'à l'écoeurement, ces projets sont des cadeaux aux patrons, pour que les élites nous demandent ensuite des efforts et de la rigueur pour que nous les remboursions!

Solidaires avec les oppositions légitimes aux projets inutiles et corrompus, les ouvriers et ouvrières du BTP ne se limitent pas à revendiquer l'amélioration de leurs conditions de travail ni à attendre que des patrons d'entreprises toujours plus gourmands les embauchent — comme le fait la CFDT prête à soutenir avec le MEDEF le projet du Center Parc de Roybon .

Nous n'avons rien à attendre de cette organisation capitaliste. Qui n'hésite pas à exploiter une main d'œuvre corvéable et jetable. Qui concentre les prises de décision et le pouvoir de l'argent. Qui sape les solidarités dans un but de division, méprise les populations et leur capacité de discernement quand il y a des choix à faire. Enfin, qui dans un réflexe colonial, usurpe la notion déjà très ambiguë d'« utilité publique » sans tenir compte des réalités locales.

Tout cela s'accompagne de grands discours friemurs qui vantent le dépassement des limites, la relance de l'attractivité, l'amélioration des performances, la nécessité de se donner de nouvelles ambitions, le redressement productif.

Le projet Center Parc des Chambarans est un exemple de plus de ce mirage organisé. Cette fois ci on veut sacrifier un espace pour marchandiser un peu plus le temps libre, les loisirs, les vacances. Au même moment on voit les centres communaux de vacances et de loisirs disparaître les uns après les autres, les MJC, associations et Centres Sociaux péricliter faute de moyens. Il faudrait accepter que l'Etat et les élites politiques fassent des cadeaux aux requins du tourisme de masse en piochant dans la caisse commune. Au lieu d'offrir des loisirs et des vacances accessibles à toutes et tous, dans un esprit mutualiste et coopératif, et de construire de vrais logements pour que plus personne ne dorme dehors ou ne vive entassés dans des taudis.

Nous ne voulons pas user notre corps et notre temps pour que des encravatés mettent 12 minutes de moins pour aller de Lyon à Turin, que les managers de Nantes-Métropole puissent faire leur shopping à Marrakech, pour que les industriels du tourisme de masse s'accaparent nos espaces naturels et sauvages. Alors, malgré les réels rapports d'exploitation qui

nous forcent à travailler, parfois loin de chez nous, dans des conditions déplorables, et parce que nous ne voulons pas devenir les otages du chantage à l'emploi, il va falloir que nous songions à refuser de bosser pour des projets inutiles et nocifs.

Et dire oui aux vrais chantiers, les seuls qui comptent

: ceux qui nous permettront de démolir la mise en concurrence des personnes et des territoires, de reconstruire localement une production décidée collectivement, de refaire les plans d'un aménagement du territoire libéré des intérêts jusqu'alors privés donc spéculatifs, de prendre en compte l'existant plutôt que de systématiquement démolir dans une course au renouvellement, ceux enfin qui défont l'idée échafaudée par les élites selon laquelle nous ne serions pas capables de nous organiser sans chefs. □



SE TENIR AU COURANT SUR LE MOUVEMENT
CONTRE LE CENTER PARC DES CHAMBARANS :

- Association « Pour les Chambaran Sans Center Parcs » :
<http://www.pcscp.org/>

- Collectif de la ZAD (Zone à Défendre):
<http://zadroybon.noblogs.org/>

TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU SOCIAL : JUSQU'OU IRON-NOUS ?

Travailleurs et travailleuses du social, nous sommes confronté.e.s dans notre quotidien aux difficultés, à la pauvreté, à l'exclusion : des maux générés par une société capitaliste où une minorité : le patronat, pour s'enrichir, appauvrit une majorité: nous, que l'on soit salarié.e.s ou alors privé.e d'emploi, salarié.e.s du social ou alors usager.e.s des services sociaux. En cette période de fin de trêve hivernale les questions sur le sens de notre boulot s'imposent à nous, travailleurs et travailleuses sociales : comment se fait-il que nous soyons capables de remettre à la rue des personnes en situation de grande précarité, des migrant.e.s de tous pays ? Serions-nous seulement les valets d'une politique anti pauvres, raciste, xénophobe portée par les gouvernements successifs ?

Ces derniers, main dans la main avec le MEDEF, continuent leur politique de régression sociale : diminution du nombre de fonctionnaires, économies sur les services publics jugés non rentables (éducation, santé, etc. soumis alors aux logiques de marché) et privatisations, diminution des subventions dans le secteur social, répression et précarisation accrues...

Dans le secteur social comme ailleurs, la part des emplois non qualifiés et sous statut précaire s'accroît quand le «noyau dur» des professions sociales (éducateurs et éducatrices spécialisé.e.s, assistant.e.s sociales, etc.) stagne. La précarité devient le lot commun pour les travailleurs et travailleuses du secteur social comme pour les usager.e.s auquel.le.s ils et elles s'adressent.

Ce qui est en œuvre dans le cadre du dispositif hivernal en est un bel exemple. Il est devenu de plus en plus courant que les structures qui accueillent des personnes à la rue le temps de la

«trêve hivernale» (structures gérées par des associations qui, le plus souvent, sont conventionnées par la préfecture et touchent des subventions sur la durée de ces conventions), jettent leurs salarié.e.s, embauché.e.s en CDD, au même moment qu'elles remettent à la rue les personnes hébergé.e.s.

C'est en plus à ces salarié.e.s qu'incombe la tâche, ingrate, contraire aux principes du travail social, illégale, de pousser vers la sortie les personnes qu'elles avaient pourtant pour mission d'accompagner du 1er novembre au 31 mars : mettre dehors pour être mis.e.s dehors... Il ne s'agit pas seulement d'une précarité en terme de contrats et de conditions de travail mais aussi d'une précarité « morale » qui réduit à néant toute possibilité de se projeter dans l'avenir puisque les salarié.e.s, comme les personnes hébergées, sont volontairement entretenues dans une désinformation concernant leurs sorts respectifs. La précarité des contrats maintient les travailleurs et travailleuses dans une position de soumission, d'application des directives hiérarchiques sans possibilité de demander des comptes. Le petit monde associatif, où tout le monde se connaît, oblige à la docilité si on souhaite retrouver un travail dans le secteur.

Or c'est bien « l'éthique » et « la déontologie » du travail social, qui sont mises à mal au travers de ce dispositif d'hébergement hivernal, car notre mission n'est pas d'exclure mais d'accompagner les personnes déjà en situation d'exclusion. En ce sens nous piétinons nos professions qui visent à promouvoir le changement social et travailler à la libération des individu.e.s. En nous demandant de ne plus faire « avec », on nous fait collaborer à un système qui n'a plus rien à voir avec le travail social. Le principe de confidentialité est par exemple régulièrement bafoué. Pour accéder à un toit, les personnes doivent faire part d'une grande partie de leur histoire personnelle. Elles doivent accepter de divulguer des informations de l'ordre de l'intime pour espérer une place en hébergement. Les multiples signalements, liens avec les partenaires, partages d'informations, ne garantissent pas un droit à l'intimité.



De plus, ce dispositif d'hébergement hivernal est un non sens car il rend caduques les principes de continuité et d'inconditionnalité de l'hébergement (droit au logement opposable de mars 2007 et article L.345-2-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles) et le droit d'accompagnement personnalisé

(loi de mobilisation pour le logement et la lutte contre les exclusions du 25 mars 2009) inscrits dans la loi.

Non seulement les associations employeuses ne respectent pas la loi et portent atteinte aux droits des usager.e.s. mais elles se facilitent la tâche en employant du personnel précaire qui

n'est pas en position de revendiquer le respect de ses droits ni de ceux des personnes qu'il est sensé accompagner. Il est ainsi demandé aux salarié.es de faire appliquer des règlements illégaux et contraires aux missions sensées être les leurs.

Lorsque le dispositif hivernal se traduit par une fin d'hébergement sans proposition de relogement, ceci est une négation simple des droits fondamentaux !

Au printemps 2014, des personnes hébergées soutenues et informées de leurs droits par des collectifs militants auxquels participent des travailleurs et travailleuses sociaux ont pu se maintenir dans leurs hébergements et ceci malgré les pressions des directions des associations hébergeuses et de la préfecture.

Il est donc possible de se mobiliser. Alors, profitons en : mettons-nous en lien, parlons-nous, organisons-nous, soyons solidaires pour refuser d'appliquer des directives illégales et contraires aux principes du travail social, mais aussi pour exiger des places d'hébergement supplémentaires en vue de l'octroi de logements pérennes et plus de moyens pour pouvoir proposer un véritable accompagnement social ; Informons les usager.e.s, en situation de grande précarité, de leurs droits et luttons ensemble pour les faire respecter (inconditionnalité et continuité de l'hébergement d'urgence, droit à un accompagnement personnalisé, pas d'expulsion de domi-

cile sans décision exécutoire du tribunal, droit de contester une OQTF avec l'aide d'un.e avocat.e et en pouvant demander l'aide juridictionnelle, etc.)! Prenons contact avec les syndicats pour ne pas résister isolément, utilisons le syndicat comme outil pour défendre nos droits de travailleurs et travailleuses (refus de la précarité et de la logique d'entreprise dans les structures sociales, etc.) ainsi que ceux des usager.e.s ainsi que notre vision des services sociaux : égalitaires, solidaires, accessibles à tou.te.s !

La CNT entend lutter sur la base d'un syndicalisme de démocratie directe et révolutionnaire car il s'agit de combattre les causes de la misère mais aussi de construire les fondations d'une société nouvelle. Il est possible de s'organiser autrement et de gagner. La CNT est un syndicat indépendant de l'Etat et des partis politiques. Un syndicat autogéré sans chef, ni permanent.e.s. Ce sont les syndiqué.e.s qui décident lors d'assemblées générales souveraines. La CNT est un syndicat porteur d'un projet de transformation sociale. Contre la double oppression de l'Etat et des patrons, elle prône la gestion directe de la société, par ses membres elles et eux-mêmes !

Le syndicat CNT Santé Social 38

□



Extrait de «Le Gai savoir», un film documentaire de 2009, de Stéphane Xhrouet, sur Pédagogie Nomade, une école alternative antiautoritaire, en Belgique.

C'EST L'ÉDUCATION QUI EST PRIORITAIRE !

L'éducation c'est bien ! Mais pour satisfaire les objectifs de réduction du déficit de l'état, l'Education Nationale réforme les ZEP [zones d'éducation prioritaire] et, dans la même logique, en profite pour réduire à peau de chagrin les dispositifs d'accueil des enfants migrant.e.s.

Depuis octobre, des collèves et écoles de l'Isère, poussés vers la sortie des ZEP (Fontaine, Saint Martin d'Hères, Pont Evêque, Echirrolles, Grenoble, Villefontaine...) se mobilisent avec parents et enseignant.e.s pour offrir aux enfants les moyens de leur « réussite ».

Elus, Ministère, Rectorat restent inflexibles.

Avec la fin de la trêve hivernale, des élèves vont bientôt se retrouver à la rue, comme leurs parents. De plus en plus d'enfants, avec leur famille, vivent dans des conditions très précaires (nuits dans une voiture, dans des squats sans électricité, sans point d'eau, camps de fortune sous les intempéries...).

Ce sont d'énormes obstacles à la poursuite de la scolarité de ces enfants alors que l'école représente un repère social et une source de stabilité importants dans leurs vies abîmées. Les pouvoirs publics se désengagent massivement. Des collectifs d'école (parents, enseignant.e.s) veulent obtenir des conditions d'accès plus égalitaires à l'éducation et envisagent notamment d'occuper des écoles pour secouer le cocotier. □

DES FACTRICES ET FACTEURS EN LUTTE À ECHIROLLES CONTRE LA CASSE DE LEUR MÉTIER !

Depuis plusieurs mois, un mouvement de lutte secoue plusieurs bureaux de poste de l'agglomération grenobloise

A Echirolles, la fermeture du bureau de poste est imminente pour laisser place à un projet de construction d'un complexe immobilier. Financeurs et actionnaires se frottent les mains en pensant aux profits juteux qu'ils pourront réaliser tandis que facteurs, factrices et usager.e.s n'ont pas eu leur mot à dire. La poste d'Echirolles a pourtant été rénovée il y a peu et cela a coûté 120 000 euros. L'entreprise La poste se porte bien : 770 millions d'euros de bénéfice en 2014. Dans le cadre du Crédit Compétitivité Emploi elle a touché 270 millions d'euros de subventions de l'état pour créer des emplois. Or elle embauche massivement des salarié.e.s sous contrats précaires à temps-partiel ce qui lui permet d'être exonérée de 36 millions d'euros sur ses « charges sociales ».

Au delà de cette fermeture, les facteurs et factrices luttent contre des conditions de travail dégradées avec la pause méridienne qui rallonge leur journée et leur impose des horaires décousus.

Le tri, la distribution du courrier et la relation de proximité avec les usager.e.s sont mis à mal par la privatisation et la précarisation. Ils et elles luttent pour sauvegarder le sens de leur métier, pour que la poste reste un service accessible à tou.te.s.

Le travail a repris au centre courrier d'Echirolles le mardi 31 Mars au bout d'un mois de grève et de 5 mois de lutte.

La poste n'est pas revenue sur la délocalisation mais les facteurs/factrices seront maintenus sur le centre courrier du Sud Grenoblois. Et comme disent nos camarades de Sud, « le fait d'être ensemble permettra de maintenir une bonne qualité de service. »

La Poste voulait casser un groupe revendicatif, elle a perdu. ☐



CAISSE DE GRÈVE !

Pour donner à la caisse de grève, chèques à :

SUD PTT

12 bis rue des Trembles 38100 Grenoble, avec au dos la mention « grève d'Echirolles »

**POUR UN
SYNDICALISME
DE COMBAT,**

**ANTICAPITALISTE,
AUTOGESTIONNAIRE,**

**INTERNATIONALISTE
ET SOLIDAIRE !**

**LUTTE
DES CLASSES**

**PARTAGE
DES
RICHESSES**

**RÉVOLUTION
SOCIALE**

**TOUS & TOUTES
EN GRÈVE !**

DÉMO

RECTE



**CONFÉDÉRATION
NATIONALE DU TRAVAIL**

*Noires Tempêtes est réalisé par des militant·e·s
en dehors de leur temps de travail.*

Il est l'expression de la CNT 38.