

INFOS - ACTION

Le journal de la CGT pour décrypter l'actualité des CFA
du CCCA-BTP et agir ensemble

journalcgtcfabtp@yahoo.fr



Dossier

Conditions de travail : le ras le bol !

Les revendications de la CGT

Agenda

p.4

Les Echos des CFA

p.4

Dégradations des conditions de travail : problèmes de discipline, surcharge, stress

Le licenciement d'un collègue pour une altercation avec un apprenti et l'émotion qu'il a suscité dans tous les CFA a jeté de la lumière sur la question de la discipline dans les établissements. Le constat est connu : l'encadrement des jeunes en cours et en dehors est de plus en plus difficile.

Nos exigences sont claires : nos patrons ne doivent pas tirer prétexte de la complexité de la question pour ne pas agir, pratiquer au quotidien la politique de l'autruche et, lorsque les problèmes surviennent, culpabiliser les personnels en désignant un collègue comme seul et unique responsable. La CGT n'accepte pas cette politique du bouc émissaire. Pas plus qu'elle ne peut

accepter la stigmatisation des apprentis pour leurs origines ou leur milieu social, et la seule mise à l'écart des plus turbulents d'entre eux.

Les solutions sérieuses existent, seulement elles impliquent une ambition sur les moyens et l'organisation du travail qui manque aujourd'hui. On ne sortira réellement de ces difficultés qui pèsent sur l'ensemble des personnels des CFA qu'en examinant sérieusement et honnêtement la dégradation des conditions de travail, pour améliorer les moyens et les statuts et les adapter aux réalités du terrain. Nous devons nous saisir de ces questions comme d'un levier pour nous mobiliser et imposer une réforme statutaire favorable aux salariés et à la qualité de la formation.

Multiplication des tâches : le miracle des CFA p.2

Stress au travail : le rôle des CHSCT p.2

Discipline : en finir avec l'immobilisme p.3

Auxerre : une affaire exemplaire p.3

LA MULTIPLICATION DES TACHES

Le miracle des CFA

Le nombre de tâches nouvelles confiées aux personnels des CFA ces dernières années est impressionnant, et les effets sur les conditions de travail et de formation désolants. Qu'on en juge déjà pour les enseignants : nouvelles disciplines avec bivoir trivalence, CCF (élaboration, déroulement, correction d'épreuves toujours plus complexes, visites en entreprise, gestion administrative des notes...), individualisation, différenciation ou actions de soutien dans le cadre de contrat-qualité ou de contrat d'objectif et de moyen imposés par les régions pour garantir un financement minimum des CFA, gestion des conflits, accompagnement social des apprentis, participation au

recrutement dans le cadre des objectifs quantitatifs d'augmentation des effectifs... De leurs côtés, les animateurs deviennent également des assistantes sociales, des surveillants, des médiateurs. On mesure mal également l'accumulation des tâches pour le personnel administratif : à chaque fois qu'un nouveau dispositif est mis en place dans un CFA, cela a des répercussions sur le fonctionnement du secrétariat. Quand un CJE est recruté, par exemple, cela crée toute une activité de standard téléphonique, d'accueil de visiteurs ou de circulation de l'information en interne. Seulement, la structure du CFA reste inchangée, les normes préconisées par le CCCA

n'évoluent pas et les embauches nécessaires se font toujours attendre. Réfléchir aux conditions de travail dans ces conditions, c'est donc tout à la fois batailler pour obtenir les créations d'emplois qui s'imposent et peser pour une reconnaissance statutaire de la réalité du travail réalisé, dans toute sa diversité.



STRESS AU TRAVAIL

Le rôle des CHSCT

Le stress au travail enfin pris en compte

Le stress professionnel et ses conséquences sur la santé mentale et physique des individus commencent enfin à être pris en compte en France. En juillet 2008, un accord national interprofessionnel sur cette question a été signé en vue de transposer l'accord cadre européen datant d'octobre 2004. Dans nos CFA, les élus du personnel et les médecins du travail commencent à pointer de nombreux indicateurs de stress des salariés : absentéisme, fatigue, usure, troubles du sommeil, angoisses, mal être, burn out, parfois suicide... Le stress est présent dans bien de nos CFA où le type de public accueilli et la surcharge de travail accentuent fortement les tensions avec les jeunes. Toutes les catégories de personnels sont concernées, les formateurs comme les secrétaires dont les conditions de travail sont parfois dégradées.

Le stress est maintenant reconnu comme un risque professionnel. L'INRS le définit ainsi : « on parle de stress au travail quand une personne ressent un déséquilibre entre la perception qu'elle a de ce qu'on lui demande de faire dans le cadre professionnel et les ressources dont elle dispose pour y répondre. Les situations stressantes qui

s'installent dans la durée ont toujours un coût pour la santé des individus ».

Aussi bien du côté des directions que du côté des salariés, on a pourtant du mal à évoquer cette question. Chez les formateurs on a tendance à penser que les tensions et la pression font partie du métier et que ceux qui sont stressés ne sont pas faits pour enseigner. Du côté des directions, on ne veut surtout pas aborder la question « pourquoi en parler puisqu'on sait qu'il n'y a pas de solution. »

C'est faux ! Des solutions existent. Il n'y a pas de fatalité du stress dans nos métiers. Tout le monde sait qu'il est plus ou moins facile d'enseigner en fonction des conditions ou de l'organisation du travail (nombre de jeunes en cours, prise en charge des problèmes de discipline, type de management de la direction,...)

Le CHSCT a les moyens d'agir : lien avec la médecine du travail, possibilité de recourir à un expert...

Qui peut agir ? Les délégués du personnel bien sûr, aussi les CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) dont la mission consiste à contribuer à la protection de la santé « physique et mentale » et

à la sécurité des salariés. Les élus au CHSCT ont des interlocuteurs privilégiés tels que la médecine du travail qui peut proposer une aide pour l'évaluation du stress. Ils contribuent dans leurs missions à l'évaluation des risques professionnels et peuvent faire des propositions pour la prévention. Ils disposent de moyens comme le recours à un expert quand la situation de stress est vraiment préoccupante.

Selon le code du travail, un CHSCT doit être constitué dans les établissements occupant au moins 50 salariés, ce qui est le cas de la majeure partie des Organismes gestionnaires, notamment avec la régionalisation. Il y a un vrai enjeu pour la protection des salariés à faire exister un CHSCT partout où la loi le permet.

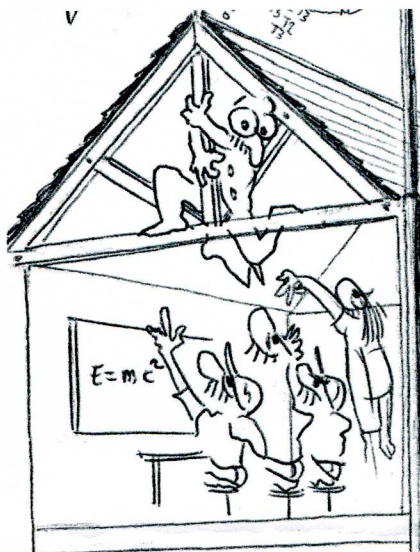
Le CCCA a programmé la question du stress dans une des réunions de négociation au mois de mars prochain. La CGT travaille à faire avancer le dossier et nos revendications : création immédiate de CHSCT dans toutes les associations du réseau, quelle que soit leur taille; inscription du risque psychosocial du stress lié au face à face dans les documents uniques de toutes les associations; bilan annuel de la situation en matière de stress dans l'ensemble des établissements, sous l'égide du CCCA et en association avec les syndicats.

DISCIPLINE

En finir avec l'immobilisme

Certes, il n'existe pas de solution unique et immédiate pour éliminer tout problème lié au comportement des jeunes. Les racines du mal sont profondes et nous ne pouvons pas agir directement sur elles dans les CFA (crise sociale, chômage de masse, concentration géographiques des difficultés, crise de l'autorité familiale, insuffisance du système scolaire, discriminations...). Par contre, nous pouvons en mesurer les effets au quotidien : difficulté à capter l'attention des jeunes, conflits fréquents et parfois violents, attitude vexatoire à l'égard des enseignants. Les effectifs en enseignement général n'aident pas. Le métier d'enseignant devient de plus en plus usant. Le personnel non-enseignant

en pâtit aussi : prévention et réparation des dégradations pour le personnel de service, multiplication des incivilités à l'accueil et au secrétariat, agressivité parfois subie par les CJE... Il y a urgence à réagir.



QUE FAIRE ?

Pour la CGT, des solutions sont possibles. D'abord, il convient d'améliorer la disponibilité des adultes auprès des jeunes : baisse du temps de face à face et des effectifs pour les enseignants, renforcement des effectifs d'animation et d'éducation, prise en charge des conflits le plus tôt possible par les directions. Ensuite, il importe de rappeler que la discipline, c'est l'affaire de tous ; la réponse, c'est le collectif, la cohérence de l'institution et la solidarité des personnels. Toutes les équipes

La discipline, c'est l'affaire de tous : cohérence de l'institution et solidarité des personnels

doivent être impliquées, la question de la discipline ne doit pas être taboue.

Il faut en finir avec la culpabilisation ! Qu'on arrête de considérer que chacun, individuellement doit régler les problèmes tout seul dans son coin. Tout ce qui préserve et renforce la solidarité est à encourager, tout ce qui divise et oppose est à proscrire. Le CCCA serait bien inspiré de s'en souvenir avant de revenir à la charge sur le salaire individuel au mérite...

Auxerre : une affaire exemplaire

Notre collègue et camarade d'Auxerre José Machado, excédé par les insultes répétés de certains apprentis, a giflé un jeune dans un couloir. Il a été immédiatement mis à pied et licencié. A l'appel de la CGT, les salariés d'Auxerre ont arrêté le travail et manifesté leur désapprobation à trois reprises. José a reçu de nombreux soutiens. Une pétition nationale CGT-CFDT a réuni 700 signatures partout en France. La CGT a imposé que la question de la discipline et le licenciement du collègue soient traités en négociation nationale dès le 9 décembre. Le CCCA a pu mesurer combien son discours lénifiant sur la question était loin de satisfaire les personnels et de résoudre les problèmes. A Suivre.

EN BREF

La CGT revendique :

- Le recrutement d'un éducateur ou d'un médiateur dans chaque CFA.
- Le renforcement du collectif de travail, notamment par le maintien de l'horaire collectif et du système de rémunération
- Une baisse de face-à-face et un dédoublement de tous les cours
- Une reconnaissance du travail de secrétariat par les recrutements nécessaires et la revalorisation des grilles.

SAINT-ETIENNE : Nos camarades ont décidé de revendiquer une contribution aux déplacements domicile -travail pour les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel et ne peuvent donc pas bénéficier du remboursement de la moitié des abonnements de transports publics, obligatoire depuis janvier 2009.

BRETAGNE : Les représentants CGT des CFA sont impliqués dans la réflexion et la négociation des statuts et du règlement de la future association régionale, en lien avec les administrateurs des CFA et les autres camarades mandatés de la CGT. Un exemple à suivre.

LANGUEDOC-ROUSSILLON : Là aussi,

nos collègues des CFA participent comme négociateurs aux discussions sur l'association régionale. Les enjeux sont multiples, parmi eux le nécessaire équilibre à trouver entre une association régionale efficace et des établissements préservant leur autonomie de fonctionnement.

NANGIS ET OCQUERRE : La section CGT de l'AFOBAT-77 vient d'accueillir deux nouveaux membres. Bienvenue à eux !

Par ailleurs la CGT a rédigé avec l'ensemble des collègues une liste de toutes les difficultés concrètes rencontrées dans l'organisation et les conditions de travail dans leurs CFA. Ils ont dif-

fusé cette liste sous forme de tract et l'ont faite remonter au syndicat national. De quoi nous inspirer dans chacun de nos établissements.

PICARDIE : face à un employeur intransigeant, nos camarades sont en lutte pour obtenir le maintien et l'extension de tous les accords favorables en œuvre avant la régionalisation. Ils sont notamment mobilisés pour conserver et faire profiter tous les salariés des CFA de la mutuelle d'entreprise.



*Ce journal est le votre, toutes vos contributions sont les bienvenues !
Pour toute question, remarque, contribution, l'adresse du journal :
journalcgtcfabtp@yahoo.fr*

NÉGOCIATION SUR LES STATUTS

Réfléchir dans chaque CFA avec les salariés

Une négociation sur les statuts est en cours au CCCA. Comme vous vous en doutez, les ambitions de la CGT ne sont pas les mêmes que celles du CCCA (voir *info-action* de décembre). Nous considérons qu'une réforme en profondeur de nos conditions de travail est indispensable.

Seulement, la négociation seule sera impuissante à imposer les thèmes et les revendications que nous portons.

C'est pourquoi le Bureau National de la CGT des CFA demande à chaque section ou chaque syndicat de CFA d'accompagner la négociation et d'associer l'ensemble des salariés au débat. Nous vous proposons l'organisation dans chaque CFA d'une ré-

union syndicale mensuelle destinée à :

- recueillir les demandes et les avis des salariés pour élaborer les revendications et la stratégie de la CGT
- informer sur les positions de la CGT et le déroulement des négociations
- organiser la riposte si la négociation s'avère infructueuse.

Pour commencer, nous vous suggérons d'organiser dans votre CFA une réunion au mois de mars sur le thème :

« Quels sont les principaux problèmes liés aux condi-

tions de travail dans notre CFA ? »

Pour enrichir la réflexion et soutenir le travail des représentants CGT aux négociations, merci de nous faire parvenir un compte-rendu de cette réunion avant le 28 mars 2009.

Il pourra prendre la forme d'une liste précise et concrète d'insatisfactions liées aux conditions de travail, même si elles ne concernent apparemment que l'organisation interne d'un CFA

Nous comptons sur vous, votre contribution est vraiment indispensable, merci d'avance !

Fédération Nationale des Salariés de la Construction

**SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DES C.F.A.
ET ASSIMILES DE LA CONSTRUCTION**

Case 413 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil CEDEX

Tél. 06.85.54.79.72 Fax. 06.75.53.67.30

e-mail : la-cgt-des-cfa-btp@wanadoo.fr

http://site.voila.fr/la_cgt_des_cfa_btp

