

Revue de
formation et
de conduite

repères



DOSSIER

Lutte pour la dignité au travail : nouvelles donnes

ISSN 0991-8191

Avril 2020 - N°122

8 € - Trois numéros par an

Sommaire

Repères ACO n°122 - Avril 2020

Édito

Derrière la crise sanitaire, l'enjeu du travail p. 3

Vie en Mouvement

De *Repères* aux hors-séries de *Témoignage* p. 4

Priorité-Résolution

L'ACO aux côtés des salariés d'UPM Chapelle Darblay p. 5

Formation

La pensée sociale de l'Église pour aujourd'hui p. 7

Dossier

Mise en place du Comité social et économique (CSE) p. 10

Salariés en TPE p. 13

Les travailleurs et leurs syndicats p. 15

International

Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) : le pouvoir citoyen p. 19

RSE : quel cadre juridique ? p. 20

Approfondissement

Savons-nous encore débattre ? p. 22

Écritures

Jésus employait des paraboles p. 26

Culture

À l'école du plus pauvre p. 30

Au festin des paraboles p. 31

Echos

#1maiACOnouveaumonde p. 32

Derrière la crise sanitaire, l'enjeu du travail

Par Sylvain Knittel, secrétaire général de l'ACO

La crise que nous vivons nous interpelle tous. *Repères* veut contribuer à sa manière à donner des ressources pour le débat et la réflexion de ceux qui cherchent à imaginer le monde d'après.



Le nouveau numéro de *Repères* que vous avez actuellement entre les mains est très fortement marqué par la thématique du travail.

A travers les « réformes » gouvernementales, cette question était déjà largement revenue sur le devant de la scène ces derniers mois. L'assurance chômage, les retraites occupaient une place centrale dans les débats. Puis... il ne fut plus question que d'une crise sanitaire. Mais derrière cette crise pointait déjà de nouveau la question du travail, celle des inégalités de revenus, de genre... mises encore plus fortement en lumière.

En France et dans le monde

Toutefois cette situation de crise nous a également éclairés, s'il en était besoin, sur la dimension protectrice du travail. En effet, même si l'on a pu constater un certain nombre de difficultés, nous pouvons relever que tout le système de protection sociale lié au travail salarié a permis que la crise sociale déclenchée par cette crise sanitaire ne soit encore plus grave. Un certain nombre de pays n'ont pu s'appuyer sur des dispositifs équivalents à nos différents systèmes de protection acquis grâce aux luttes et à des engagements politiques au service du plus grand nombre.

Cette réalité ne touche pas seulement des pays du Sud, mais aussi des pays comme les États-Unis où 33 millions de personnes ont dû s'inscrire au chômage. Avec la perte de leur emploi, c'est un accès plus restreint à la santé qui va peser sur eux. L'assurance maladie dépend en effet de leur emploi. Ailleurs de nombreux pays, en prenant des mesures de confinement, ont poussé les travailleurs informels à devoir choisir entre préserver leur santé ou mourir de faim.

Autre réalité paradoxale, l'Organisation internationale du travail (OIT) alerte dans le même temps sur le risque de perdre 25 millions d'emplois à travers le monde et sur un retour en force du travail infantile.

Devant cette situation de crise qui touche la plupart des pays, certains États prennent des mesures fortes, comme l'Espagne qui a décidé de mettre en place un revenu minimum vital. Dans d'autres pays, en Amérique du Sud en particulier, des débats ont lieu pour réfléchir à un revenu de base d'urgence.

Ces notes positives ne doivent toutefois pas nous faire oublier que cette crise est aussi pour de nombreux gouvernements l'occasion de restreindre les droits sociaux et politiques, comme c'est le cas partiellement en France et d'une manière encore plus brutale dans un certain nombre de pays, asiatiques en particulier.

Et nous dans tout cela ?

Face à ces défis l'Église doit, elle aussi, penser ce nouveau paradigme. Son enseignement social doit se laisser interroger pour lui permettre d'être actrice, au cœur du monde. Loin de n'être réduite qu'à la seule dimension sacramentelle, elle a le devoir d'accompagner les femmes et les hommes face aux défis d'aujourd'hui.

Et nous dans tout cela ? Membres de l'ACO, comment pouvons-nous prendre notre place dans cet avenir qui se construit ? Si notre mouvement invite bien sûr chacun à passer à l'action, il appelle également à se former, à se construire une conscience permettant de réfléchir et de proposer un agir pertinent, adapté aux enjeux.

Je vous invite donc à vous emparer de ce *Repères*, à le lire et à le partager. Une revue n'est jamais faite pour s'endormir sur une étagère, mais pour permettre à ceux qui la lisent d'imaginer le monde d'après... ■

Membres de l'ACO, comment pouvons-nous prendre notre place dans cet avenir qui se construit ?

De Repères aux hors-séries de Témoignage

Suite à l'enquête réalisée en 2018 et au travail des instances du Mouvement, le Conseil national a décidé d'éditer deux hors-séries à *Témoignage* par an.

Des besoins, des attentes se sont dégagés en termes de formation, d'approfondissement et de conduite. Nos publications y répondront à travers :

Hors-séries à *Témoignage* (2 n° par an)

La formation et l'approfondissement ne sont pas réservés aux responsables du mouvement. Les hors-séries permettront à tous les membres d'y accéder. Ils seront également un outil pour la préparation de formations locales, de journées d'étude, de recollections... Ils feront l'objet de témoignages concrets, d'approches diverses : sciences humaines, théologie, Église, inter-religieux, éthique...

Et enfin ils seront une ouverture à des possibles avec des expériences concrètes de terrain, des propositions de réflexion ou d'action, des fiches pratiques. Un parcours, détaché du thème du numéro, permettra l'approfondissement des Écritures. Le premier numéro sera édité au premier semestre 2021.

Vous remarquerez que les *Repères* n°123 et n°124 assureront une transition vers le hors-série.

Parlons-en (4 pages – 3 à 4 n° par an)

Un outil pour « aller vers » les copains qui ne sont pas membres de l'ACO, les membres de nos cartes de relation, pour rejoindre les travailleurs et leur donner la parole, pour mettre en œuvre la résolution et la priorité votées à Saint-Étienne.

Témoignage (5 n° par an)

C'est le lien privilégié entre les membres du mouvement. Il relaie des initiatives prises partout en France, des articles sur la vie de l'ACO, des témoignages personnels, des expressions de foi. Il témoigne de la vie et de l'action des travailleurs en France et dans le monde. Ouverture à l'international, à la culture, à des visages d'Église, *Témoignage* offre des rubriques riches en informations et en éléments de réflexion sur des sujets d'actualité.

À chaque numéro, un dossier de société de huit pages permet d'approfondir des questions et de donner du sens aux défis que le monde rencontre. Les pages Bible, poèmes et

prières sont particulièrement appréciées et utilisées pour préparer et alimenter les rencontres.

La lettre aux CD (Comités diocésains)

Elle donnera des éléments de conduite du mouvement aux niveaux local, diocésain, régional... Elle sera éditée aussi souvent que nécessaire.

Modalités d'abonnement à *Témoignage* et hors-série

Dès janvier 2021, il sera possible de demander à recevoir les hors-séries de *Témoignage* pour 16 € soit deux numéros par an. **Par chèque** : le hors-série pourra être réglé avec l'abonnement à *Témoignage* (soit 49 € au total) ou séparément. Cela permettra également que le hors-série soit réglé par un tiers (CS, CD...). **Par prélèvement** : il faudra remplir un nouveau mandat de prélèvement pour régler le hors-série.

Dans Intrassoc, *Témoignage* et le hors-série apparaîtront comme deux revues différentes. Une règle imposera d'être abonné à *Témoignage* pour pouvoir commander le hors-série. Ils pourront être réglés ensemble ou séparément. Les Comités de secteur et les Comités diocésains pourront ainsi abonner les responsables au hors-série en vérifiant auparavant que le membre soit abonné à *Témoignage* seul. ■

Repères n°121

Il est encore possible de commander ce numéro spécial au secrétariat de l'ACO pour 8 € l'un + frais de port... N'hésitez pas ! Une relecture vous est proposée en fin de revue. L'avez-vous testée ? Le comité de rédaction et notamment les bibliotes qui ont travaillé à ce numéro et que nous remercions de tout cœur, sont intéressés par les remontées de vos réflexions. Merci de les envoyer à redaction@acofrance.fr.



L'ACO aux côtés des salariés d'UPM Chapelle Darblay

Les ouvriers de l'usine Chapelle Darblay située à Grand-Couronne, ville industrielle proche de Rouen, en Normandie, se battent contre la fermeture de l'usine. L'ACO les soutient.

ACO Rouen

Le 10 septembre 2019, depuis Helsinki, le géant du papier UPM a annoncé la mise en vente de son usine de papier journal « UPM Chapelle Darblay Grand Couronne ». Cette usine emploie 230 personnes, depuis 90 ans. Le propriétaire, UPM, précise que si aucun repreneur ne se manifeste, l'usine sera fermée en juin 2020. Cette usine fabrique du papier, et principalement du papier journal. La matière première de l'usine est le papier recyclé, 350 000 tonnes par an.

L'usine est en contrat avec plus de 200 collectivités locales, pour le recyclage des vieux papiers ; contrat qui génère des retombées économiques importantes pour celles-ci et leur permettent de contenir leurs impôts.

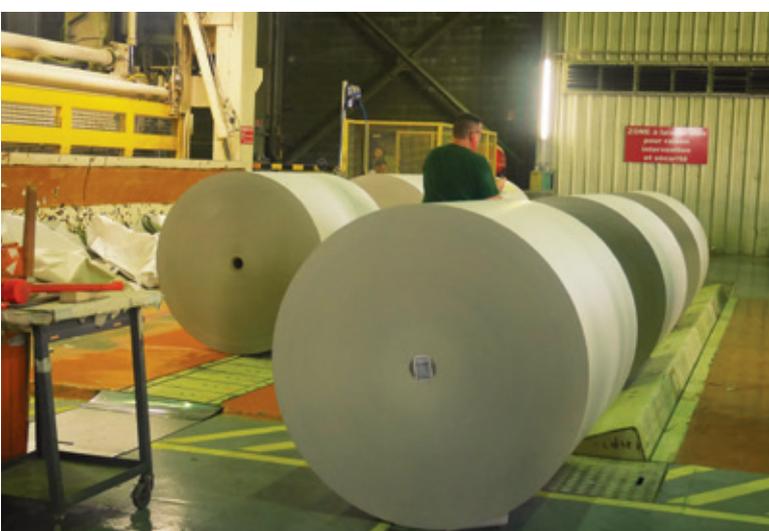
Des salariés soutenus dans leur lutte

L'usine a reçu le soutien des éditeurs, parce que la fermeture les obligerait à s'approvisionner en papier en dehors du territoire national.

Des membres de l'ACO ont rencontré les travailleurs de l'usine lors d'une distribution de tracts sur le marché de Sotteville (ville proche), puis ont visité l'usine lors d'une journée porte ouverte organisée par le personnel le 26 octobre 2019. Le personnel est fier de son outil de travail et en parle de façon passionnée. À cette occasion, l'ACO a remis une lettre de soutien aux représentants du personnel. Les salariés ont reçu le soutien des élus locaux et de la métropole de Rouen.

Le 7 janvier, la première réunion de la commission industrielle pour l'avenir du site s'est réunie en présence du préfet. Le syndicat mixte d'élimination des déchets de l'arrondissement de Rouen pousse un cri d'alarme et demande quoi faire des 350 000 tonnes de vieux papiers recyclés par

Le personnel est fier de son outil de travail



ACO Rouen

Priorité et résolution

l'usine si celle-ci ferme, la capacité de recyclage du papier de Rouen étant déjà largement saturée.

Des travailleurs mobilisés avec leurs syndicats et les élus

Bien entendu, en plus des licenciements des 230 salariés, des centaines d'emplois induits, impactés par cette catastrophe, se profilent également des heures très sombres dans le domaine du recyclage en France.

Préserver l'outil productif

Le 13 janvier, date à laquelle devait être présenté le PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi) et n'ayant aucune information sur la fermeture ou reprise de l'usine, les ouvriers ont bloqué l'usine jour et nuit en attendant une réponse de leur direction. La grève a duré trois jours avant d'obtenir une réponse.

La première victoire du syndicat a été : aucune retenue de salaire ne sera effectuée pour ces jours de grève.

Le personnel est très mobilisé pour conserver l'emploi sur ce site. Le 29 avril 2020, une lettre a été adressée au Président de la République par le Syndicat CGT de la Chapelle Darblay (voir encadré ci-dessous).

Le 12 mai, cinq élus communistes (3 députés, 1 sénatrice, et le maire de Grand Couronne) interpellent le premier ministre en cosignant une lettre ouverte : ils proposent « *L'expropriation temporaire du site et de ses équipes par la puissance publique afin de préserver l'outil productif* » dans le but de sauver ce symbole actif de l'économie circulaire. Le maire Patrice Dupray précise : « *UPM n'a aucune intention ni envie de céder son usine en état de fonctionnement à un concurrent potentiel. C'est pourquoi nous proposons une nationalisation provisoire du site, afin de trouver un repreneur solide qui préserve les emplois au niveau où ils sont aujourd'hui. Nous pensons qu'un tour de table réunissant l'État, mais aussi la région, le département, la métropole et la*



230 emplois sont en jeu ainsi que les emplois induits

ville serait nécessaire pour mettre en route ce processus afin de sauver l'usine et la filière papier. »

La vigilance sociale reste totale.

Le 15 mai 2020, la situation de l'usine est maintenant connue : **pas de repreneur, on ferme !**

L'ACO reste active auprès des travailleurs

Les membres de l'ACO continuent à soutenir les ouvriers et resteront attentifs pour participer aux actions du personnel, afin de sauvegarder cette usine qui participe à « l'écologie ». Dans le courrier de soutien, « *nous dénonçons les logiques financières qui cassent l'industrie et méprisent l'avenir de la vie des travailleurs* ». ■

René Marc

Contact : renemarc@sfr.fr

Extraits de la lettre au Président de la République

« Unique en France, notre entreprise produit du papier journal recyclé à 100 % à partir de la collecte des papiers usagés sur l'ensemble de la vallée de Seine et au-delà. 30 % de sa production est destinée aux marchés français dont 50 % représente la consommation française de papier journal. Nous avons l'honneur de pouvoir citer notre entreprise comme un exemple pour construire une économie circulaire avec des circuits courts sur notre vallée de Seine. Nous sommes fiers d'être le maillon d'une filière qui permet l'indépendance de notre pays y compris pour sa presse écrite. De plus, 70 % de sa production est destinée au marché européen. Sa disparition amènerait les journaux de l'Union Européenne à recourir à du papier non recyclé, évidemment moins écologique et plus coûteux.

C'est pourquoi nous sommes persuadés et restons confiants, Monsieur le Président, que les services de l'État sauront prendre les décisions pour préserver et développer le site de production de Chapelle Darblay et de l'ensemble de la filière papier bois dans notre pays, afin de travailler à la reconstruction de notre système productif, de défendre l'indépendance nationale et de respecter la parole présidentielle. (Extrait de votre discours du 13 avril 2020 « *il nous faudra rebâtir une indépendance agricole, sanitaire, industrielle et technologique française* »)

La pensée sociale de l'Église pour aujourd'hui

Nous venons de vivre une pandémie qui a touché une grande part de notre humanité. Et plus particulièrement en France, nous avons eu les uns et les autres des moments qui nous ont conduits à repenser notre façon de travailler, d'être en famille, avec nos amis. À se protéger !

Que sera demain ? Certains nous disent que demain, ne sera pas comme hier ! Qu'il y aura plus de solidarité, de prise en compte du service public, de la santé, mais aussi plus de chômage, une crise économique qui se profile.

En tant que catholiques, mais surtout en tant que membres ou sympathisants de l'ACO, nous sommes engagés dans la société pour tenter d'apporter des solutions aux questions économiques, sociales et politiques qui se posent en observant les faits de société, en les analysant au regard de notre foi et en proposant des orientations et actions concrètes.

Un outil privilégié pour suivre cette participation est l'ensemble des textes produits par l'Église catholique depuis la fin du XIX^e siècle, communément appelé « *Doctrine sociale de l'Église* », que nous appellerons plus volontiers « *Pensée sociale de l'Église* ».

« Je voudrais aussi vous inviter à penser à « l'après », car cette tourmente va s'achever et ses graves conséquences se font déjà sentir. Vous ne vivez pas dans l'improvisation, vous avez une culture, une méthodologie, mais surtout la sagesse pétrie du ressenti de la souffrance de l'autre comme la vôtre.

Je veux que nous pensions au projet de développement humain intégral auquel nous aspirons, fondé sur le rôle central des peuples dans toute leur diversité et sur l'accès universel aux trois T que vous défendez : terre, toit et travail. J'espère que cette période de danger nous fera abandonner le pilotage automatique, secouera nos consciences endormies et permettra une conversion humaniste et écologique pour mettre fin à l'idolâtrie de l'argent et pour placer la dignité et la vie au centre de l'existence. »

(Pape François, aux frères et aux sœurs des mouvements et organisations populaires, 12 avril 2020)

Quels repères cette pensée sociale de l'Église donne-elle pour décrypter l'actualité et susciter l'action ?

Nous sommes engagés avec les acteurs pour contribuer à lutter contre la pauvreté

Notre société génère un développement qui ne prend pas en compte l'ensemble des individus. Elle a ainsi contribué au développement d'inégalités et à une montée de phénomènes identitaires. Dans le même temps des opportunités s'ouvrent, motifs d'espoirs. En effet, des hommes et des femmes, comme en ACO, s'engagent dans des organisations du monde ouvrier, dans des associations pour lutter contre la pauvreté, les injustices et permettre ainsi à chacun de retrouver sa dignité.

La dignité de la personne humaine

La dignité de la personne est au cœur, et doit être à tous les niveaux. Les actions, les luttes que nous menons tendent vers cette dignité : dignité au travail, lutte contre toutes formes de discrimination.

Formation

En ACO, et dans toute l'Église, cette dignité est au cœur de nos actions : « *Un travailleur, une travailleuse vaut plus que tout l'or du monde, car il est fils et fille de Dieu* ». Cette phrase résonne en chacun de nous.

Le bien commun

Nous avons toutes et tous des droits « individuels », mais aussi « collectifs ». Le bien commun, se sont par exemple les luttes des travailleurs et travailleuses à travers les siècles pour acquérir des droits. Mais s'est aussi des services publics essentiels aux personnes, que se soit sur les questions de pouvoir se nourrir, d'avoir droit à un logement, à un travail décent, à une éducation pour nos enfants, l'accès à la culture pour tous, à des transports gratuits, à une santé pour tous. Bref, tout cela se sont nos droits fondamentaux et nous devons les sauvegarder.

Construire un monde plus juste et plus fraternel

La destination universelle des biens

Notre monde est mondialisé. En France et partout dans le monde, de nombreuses personnes vivent sous le seuil de pauvreté. L'économie est reine. Comment cette économie peut-elle être au service de tous, de façon à construire un monde juste et solidaire ?

La subsidiarité

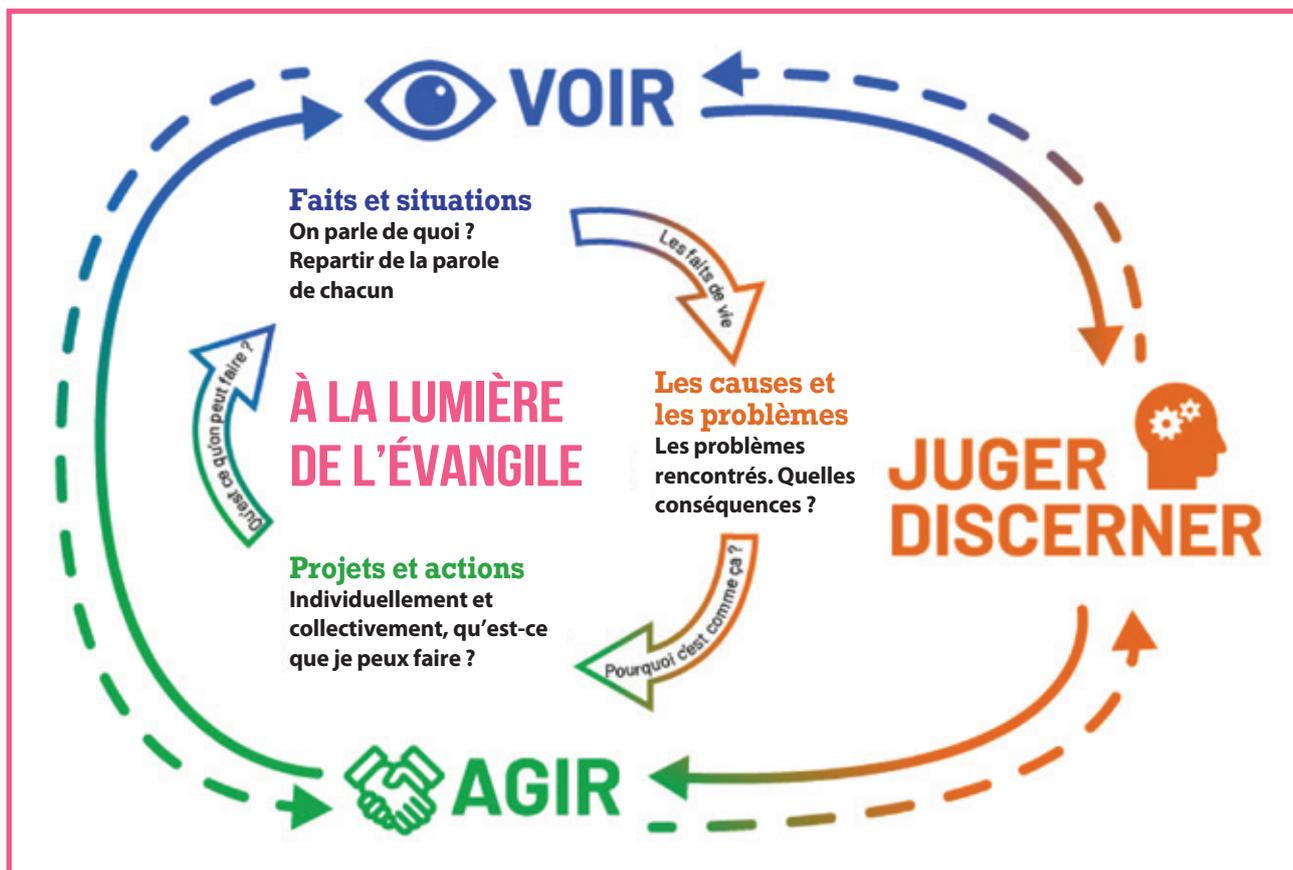
Le principe de subsidiarité est le principe selon lequel une responsabilité doit être prise par le plus petit niveau d'autorité publique compétent pour résoudre le problème. Cette dignité de la personne que nous défendons, ne peut se réaliser sans prendre soin des différents groupes, des associations, des réalités territoriales locales, bref de toutes les expressions associatives de types économique, social, culturel, sportif, récréatif, professionnel, politique, auxquelles les personnes donnent spontanément vie et qui rendent possible leur croissance sociale.

La participation citoyenne

En tant que membres de l'ACO, nous sommes engagés dans la société. Cette participation citoyenne doit nous inciter à agir pour le bien commun de tous, et tout particulièrement pour les travailleurs et travailleuses. Il s'agit aussi de s'engager dans nos communes, pour participer à la vie de la cité.

La solidarité et la coopération internationale

Nous vivons dans un monde globalisé. Sur toute la planète, des hommes et des femmes luttent pour vivre dignement, pour préserver leurs droits, pour en acquérir de nouveaux. En ACO, nous sommes partie prenante du Mouvement mondial des travailleurs chrétiens (MMTC). Ici et là-bas nous devons être attentifs à la vie des travailleurs, pour contribuer à la construction d'un monde plus juste et plus fraternel.



Pour reprendre en équipe de révision de vie ou en inter-équipes

La méthode de la pensée sociale de l'Église : le voir, juger et agir

Dans sa pensée sociale, l'Église s'est basée sur la démarche du voir, juger, agir, créée par la JOC, pour mettre en pratique son action dans la société. En effet, la démarche du voir, juger, agir est double : à la fois une démarche d'éducation populaire, donc de transformation de la société, mais également une démarche chrétienne.

La pensée sociale de l'Église se développe dans différents domaines. Nous avons sélectionné plus particulièrement ici « *Le travail digne* », qui est au cœur de notre double fidélité : au monde du travail et à Jésus-Christ.

NOUS CONSTATONS

Le travail est au cœur de notre société, il permet de pouvoir vivre dignement. Depuis plusieurs années, l'ACO s'engage autour du travail décent pour tous et toutes.

Le travail est une valeur personnelle. C'est toujours l'activité d'une personne qui peut être accomplie par son travail. Il est essentiel de reconnaître et de promouvoir le protagonisme de la personne qui travaille.

Le travail est une valeur sociale par le simple fait que la personne n'est pas un individu isolé. Le travail est un domaine fondamental de service aux autres, avec ce que le travail produit. C'est un domaine approprié pour échanger les diverses qualités et capacités des personnes, les relations humaines, etc. Le travail est aussi une valeur familiale.

En équipe, nous pouvons :

- Présenter nos conditions de travail et celles des personnes qui nous entourent : temps de transport, salaire, contrat de travail, horaires, matériel, lien avec les collègues...
- Nous dire ce que notre travail ou l'absence de travail permet de vivre ou de ne pas vivre (pour chacun et pour son entourage).

NOUS TÉMOIGNONS ET CROYONS

Le 1^{er} mai 2020, le Pape François nous disait :

« C'est aujourd'hui la fête de saint Joseph travailleur et la journée des travailleurs. Prions pour tous les travailleurs. Pour tous. Pour que le travail ne manque à personne et que tous soient payés de façon juste et puissent jouir de la dignité du travail et de la beauté du repos... »

Le travail est ce qui rend l'homme semblable à Dieu, car avec le travail l'homme est créateur, il est capable de créer, de créer tant de choses ; également de créer une famille pour aller de l'avant. L'homme est un créateur et il crée avec le travail. C'est sa vocation.

Et la Bible dit que " Dieu vit tout ce qu'il avait fait : cela était très bon. " (Gn 1,31) C'est-à-dire que le travail possède en lui la bonté et qu'il crée l'harmonie des choses – beauté, bonté –



C. Baudier

et il concerne l'homme dans sa totalité : dans sa pensée, dans son action, dans tout.

L'homme est impliqué dans le travail. C'est la première vocation de l'homme : travailler. Et cela confère sa dignité à l'homme. La dignité qui le fait ressembler à Dieu. La dignité du travail...

Aujourd'hui, nous nous unissons aux nombreux hommes et femmes, croyants et non croyants, qui commémorent la journée du travailleur, la journée du travail, pour ceux qui luttent pour avoir une justice dans le travail...

Et demandons à saint Joseph qu'il nous aide à lutter pour la dignité du travail, pour qu'il y ait du travail pour tous et que ce soit un travail digne. Pas un travail d'esclave. Que ce soit aujourd'hui notre prière. »

Nous pouvons nous arrêter quelques instants sur ces quelques mots du pape François, pour nous dire ce qu'ils éveillent en nous.

Le travail est une valeur sociale

NOUS NOUS ENGAGEONS ET AGISSONS

Face à la crise sanitaire que nous avons vécue, quel monde voulons-nous ? Celui d'avant ou celui d'après ? Comment cette dignité du travail pourra-t-elle être mise en œuvre face aux bouleversements qui vont arriver ?

Comment pouvons-nous agir en tant que membres de l'ACO ? Au sein du mouvement, dans nos équipes, mais aussi au travers de nos divers engagements professionnels et sociaux ? ■

Antonio Silveira

Contact : asilveira42@free.fr

Lutte pour la dignité au travail : nouvelles données

Mise en place du Comité social et économique (CSE)

Les règles de représentation des salariés dans l'entreprise sont aujourd'hui profondément modifiées. Depuis le 1^{er} janvier 2020 tous les salariés auront normalement définitivement dit adieu à leur comité d'entreprise (CE), à leurs délégués du personnel (DP) et à leur comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Depuis un peu plus de deux ans, ces institutions représentatives du personnel (IRP) sont remplacées, à chaque élection professionnelle, par une seule instance : le comité social et économique (CSE).

Présentation

Cette instance a été créée par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Au plus tard le 31 décembre 2019, toutes les entreprises comprenant au moins 11 salariés devraient avoir procédé à l'élection du comité social et économique (CSE).

Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans.

Ses compétences, sa composition et son fonctionnement varient selon la taille de l'entreprise.

Entreprises de 11 à 49 salariés

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le fonctionnement et les attributions du CSE sont ceux des anciens délégués du personnel, mais les suppléants ne peuvent participer aux réunions qu'en absence des titulaires.

Le CSE se réunit au moins une fois par mois. Les membres du CSE présentent leurs demandes écrites au moins 2

jours ouvrables avant la réunion. L'employeur répond par écrit dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion. Les demandes et les réponses de l'employeur sont inscrites dans un registre spécifique.

Les membres titulaires du CSE bénéficient de 10 heures de délégation par mois.

Entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le nombre de réunions du CSE est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à 6 par an.

En l'absence d'accord, le CSE se réunit au moins :

- 1 fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés,
- 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Le CSE est doté :

- d'un budget de fonctionnement,
- et d'un budget des activités sociales et culturelles (ASC).

Les membres titulaires du CSE bénéficient de 16 heures de délégation par mois.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est membre de droit du CSE.



Dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un délégué pour siéger au sein du CSE.

Participants

Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité assistent aux réunions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont « invités aux réunions de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail » (...)

« À l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du CSE » ils peuvent participer aux réunions consacrées à l'hygiène, la santé et à la sécurité. Ils sont invités « aux réunions consécutives à un accident du travail ayant entraîné

un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel » (article L2314-3 du code du travail).

Je souligne qu'avant la réforme du 22 septembre 2017 l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale étaient obligatoirement invités à toutes les réunions du CHSCT.

Commission santé, sécurité et conditions de travail

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) peut être décidée par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le CSE. Dans les entre-

prises de plus de 300 salariés cette commission est obligatoire.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut, s'il l'estime nécessaire, imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.

Attributions

Outre les mêmes compétences que pour les entreprises de moins de 50 salariés le CSE conserve en plus les attributions des anciens comités d'entreprises. Il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Premier bilan

A la date d'aujourd'hui, quelle évaluation de la mise en œuvre de l'ordonnance du 22 septembre 2017 ?

Les deux principales confédérations syndicales, la CFDT et la CGT, tirent un bilan plutôt négatif.

Point de vue de la CFDT

Les premières évaluations révèlent que la création du CSE s'est traduite, par un recul du dialogue social dans l'entreprise. Les élus sont moins nombreux et ont, pour la plupart, moins de moyens qu'auparavant.

Pourquoi ? Parce que les ordonnances Macron ont fait la part belle aux employeurs : « 90 % des entreprises qui ont mis en place un CSE n'ont pas voulu négocier. Elles se sont contentées du minimum légal fixé par les ordonnances, parfois même en deçà de ce qui existait déjà dans l'entreprise », regrette Philippe Portier, secrétaire national chargé du dialogue social à la CFDT. Résultat ? « On assiste à une dégradation du dialogue social et à sa centralisation, aux dépens de l'intérêt des salariés. »

Autre signal inquiétant : la tendance à la mise en place de CSE par décision unilatérale des directions, sans négociation.

Des améliorations sont-elles envisageables ? Tout dépend de la capacité des équipes à négocier ou non un accord. Les salariés des entreprises où le dialogue social est faible ou inexistant sont les grands perdants. Ils se retrouvent isolés face à leur employeur. « Les relations sociales risquent de se crispier au sein des entreprises, alors qu'on aurait besoin d'un dialogue économique et social qui puisse relever les défis de demain », prévient le secrétaire national. La CFDT, de son côté, est prête. Elle appelle l'ensemble des acteurs à faire preuve de responsabilité.

Point de vue de la CGT

De son côté la CGT porte un regard global sur l'ensemble des réformes du gouvernement Macron concernant le droit du travail et pas seulement sur la réforme des institutions représentative du personnel. ▶

La CFDT et la CGT tirent un bilan plutôt négatif

Je reprends ici quelques éléments de l'introduction du guide publié par la CGT pour soutenir l'activité syndicale dans le cadre de la mise en place des CSE.

La CGT n'a cessé « de combattre les ordonnances Macron. Elles sont la première étape d'un vaste chantier de déstructuration de notre modèle social qu'ambitionne le gouvernement sous la conduite du Président de la République. Cette déstructuration d'ampleur appelle à une riposte continue et à des alternatives. Nous appelons ainsi à un processus de mobilisation et de luttes portant sur l'ensemble des réformes (voulues par le patronat et le gouvernement) qui remettent en cause notre modèle social.

La CGT se donne pour objectif de construire et partager un Code du travail du XXI^e siècle pour un nouveau statut du travail salarié. Ces ordonnances sont à l'origine de graves régressions sociales. Elles sont porteuses de flexibilisation et de précarité pour les salariés, d'affaiblissement du syndicalisme et de possibles pertes de droits en termes d'activité syndicale. Elles ne reviennent pas seulement sur des droits durement acquis dans le temps par les luttes, elles creusent également des inégalités déjà trop importantes.

C'est pourquoi tous les moyens de s'y opposer doivent être mis en œuvre. Qu'il s'agisse de se mobiliser dans la rue, comme nous l'avons fait et continuons à le faire dans les manifestations interprofessionnelles et professionnelles, devant les tribunaux, ou encore dans l'entreprise ».

L'objectif du guide mis à la disposition des équipes syndicales est de définir « des stratégies syndicales pour peser de manière offensive sur la mise en place des CSE : gagner le maintien de représentants du personnel de proximité, une véritable prise en compte des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, des droits syndicaux confortés. (...) Il s'agit aussi d'éviter l'écueil institutionnel en réaffirmant la démarche CGT d'une action syndicale tournée vers les salariés, avec des IRP de proximité, porteurs de propositions et de revendications. Il s'agit également d'outiller les élus et mandatés et plus largement les syndiqués et militants, pour aborder notamment les négociations des protocoles électoraux de manière offensive. » ■

Christian Brochard

Contact : c.brochard967@laposte.net

Un peu d'histoire : les anciennes instances représentatives avant 2018

Délégués du personnel (DP)

L'instance la plus ancienne en France est le collège des délégués du personnel (DP). Son origine se trouve dans la création en 1920 des délégués mineurs, inscrite dans la loi du 8 juillet 1890. En 1936, le Front populaire étend leur implantation (Accords Matignon, signés dans la nuit du 7 au 8 juin 1936).

Comité d'entreprise (CE)

Le comité d'entreprise (CE) est apparu après la Libération. Le gouvernement de Vichy avait créé les comités sociaux d'établissement mis en place par la Charte du travail en 1941. Ces comités ne pouvaient débattre que des questions sociales mais, en aucune façon, des questions économiques. Les employeurs composaient eux-mêmes à leur guise ces comités. Dès avant la Libération, la Résistance travaille à la reconstruction institutionnelle de la France, ainsi le Programme du Conseil national de la Résistance adopté le 15 mars 1944 réclame « la participation des travailleurs à la direction de l'économie ». Les comités d'entreprises furent définitivement créés par la loi du 16 mai 1946.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est institué par les lois Auroux du 23 décembre 1982. Celles-ci étendent les compétences du CHS à l'amélioration des conditions de travail.

Délégation unique du personnel (DUP)

La DUP existait depuis une loi de 1993, mais sa composition et son fonctionnement ont été modifiés par la loi Rebsamen du 17 août 2015 et son décret d'application du 23 mars 2016. Depuis la loi Rebsamen, la délégation unique du personnel (DUP) pouvait être mise en place dans les entreprises de 50 à 299 salariés. Cette délégation regroupait le comité d'entreprise, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les délégués du personnel. Avant la loi de 2015, une DUP pouvait être mise en place seulement dans les entreprises de moins de 200 salariés. De plus, elle ne pouvait regrouper que le comité d'entreprise et les délégués du personnel. Il faut noter qu'il ne s'agissait pas comme pour le CSE d'un remplacement des instances existantes mais plutôt d'un mode d'élection.

Salariés en TPE

Les TPE (très petites entreprises : moins de 11 salariés) représentent 4,5 millions de salariés. Effectif moyen : 3 salariés. Plus des deux tiers sont employés ou ouvriers (contre 46 % dans les autres entreprises), 41,1 % des femmes sont à temps partiel (NVO mars 2020). Qu'en est-il pour les salariés en TPE ? Anne-Marie témoigne.

Au sein des TPE, le travail n'est pas vécu de la même manière que dans les grandes entreprises. « *Le rapport des salariés et de l'employeur est complètement différent.* »

Les salariés des TPE sont isolés

Ils n'ont pas de représentant du personnel. J'interroge Alex, secrétaire de l'Union locale CGT de Tarbes : « *Au moment des élections pour les prud'hommes, on fait le tour des magasins, hôtels, restaurants... on distribue des tracts pour les inciter à voter. À l'Union départementale on regarde qui on connaît, on travaille sur les fiches de contact du service juridique. La seule action possible c'est le service juridique.* » Je participe à la permanence juridique de la CGT à la Bourse du travail. Je rencontre de nombreuses personnes en difficulté dans leur travail, en conflit avec leur employeur. Ce sont des personnes isolées. Souvent, elles ne connaissent pas d'autres salariés. Elles sont démunies face aux employeurs. Elles viennent à la permanence pour parler, rencontrer quelqu'un qui pourra les aider, au moins leur donner des renseignements utiles et le cas échéant, engager une action auprès du conseil des prud'hommes.

Un grand besoin de s'exprimer et d'être écouté

Quand nous les écoutons, Jacques, Cécile, Danielle, Jean-Claude, Georges, Régine ou moi, nous leur accordons de l'attention. Il n'est pas rare que les larmes viennent quand

ils sont en détresse en raison de ce qu'ils vivent au travail et qui impacte toute leur vie.

Sabrina travaille dans une auto-école, l'entreprise est en difficulté, les salaires ne sont plus payés. Pourtant il faut vivre et continuer à payer les

loyers et les charges. Les difficultés s'accumulent et les banques ne sont pas toujours compréhensives.

Mme S. fait la saison dans un hôtel. Lorsqu'elle se fait mal en soulevant les lits pour passer l'aspirateur, l'employeur ne veut pas reconnaître l'accident de travail et ne transmet

Ils cherchent des informations sur leurs droits



pas les papiers nécessaires à la CPAM pour son indemnisation. Elle reste plusieurs mois sans revenus.

Connaître ses droits

Souvent, ils ne connaissent pas leur convention collective. Ils cherchent des informations sur leurs droits (heures supplémentaires, congés payés...). Or, il existe de très nombreux cas particuliers notamment chez les particuliers employeurs, avec les aides à domicile, les nounous agréées (garde d'enfant à domicile) qui ont des statuts à part, payées en CESU (chèque emploi service universel). Certains cumulent plusieurs emplois donc plusieurs employeurs, ce qui ne facilite pas les relations.

Le plus problématique est l'isolement de ces salariés. Ils ne voient personne sur leur lieu de travail ; ne peuvent pas se faire conseiller ni avoir de témoin lors de conflit de harcèlement par exemple. Et c'est du coup parole contre parole. ▶



Des déserts syndicaux

En venant à la permanence de la CGT, certains découvrent le syndicat. Quand je dis à Djamila « *Vous pourriez vous syndiquer* », timidement, elle me répond « *Oui* » ; puis elle ajoute : « *C'est quoi un syndicat ?* ».

Agnès fait du ménage dans un restaurant la nuit ; puis elle enchaîne sur un emploi d'auxiliaire scolaire dans un établissement privé. La patronne du restaurant veut lui imposer de nouveaux horaires sans tenir compte de son autre emploi. Alors que la loi prévoit qu'en cas de travail à temps partiel, lorsque le salarié cumule plusieurs emplois,

les employeurs ne peuvent pas modifier les horaires sans consulter le salarié. Mais l'employeur qui méconnaît ces règles ne veut rien entendre et change même les serrures du restaurant sans en avertir son employée.

On se sent solidaires

Que dire du droit de grève dans les TPE ? Comment faire grève dans les entreprises de moins de 11 salariés ? Si le droit de grève est inscrit dans la constitution, il n'est pas applicable pour tous. Les salariés qui majoritairement ne sont pas syndiqués ne peuvent que très difficilement s'organiser pour exercer un droit de grève.

S'ils arrivent à se mobiliser lors des manifestations nationales, ils ne peuvent guère aller au-delà. Les difficultés financières auxquelles ils doivent faire face toute l'année (petits salaires) freinent encore plus l'exercice du droit de grève pour ces salariés (c'est pareil pour les autres) et ils n'ont généralement pas de prime annuelle.

Les commissions paritaires régionales

Selon la loi, les commissions paritaires régionales au service des salariés des TPE ont pour mission de donner aux salariés et employeurs toute information ou tout conseil utile sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables. Faciliter la résolution de conflits. Ces commissions sont composées d'employeurs et de représentants syndicaux. Pour la CGT, ces commissions

sont le début d'une représentation collective de proximité des salariés.

Dans cette élection, les salariés sont en principe appelés à voter sur sigle pour leurs représentants (dix par commission paritaire interprofessionnelle au niveau régional CPRI). Les CPRI ont été créées par la loi Rebsamen du 17 août 2015. Sont exclues néanmoins de ce processus les TPE relevant des professions libérales et de l'artisanat (soit 80 % des salariés) qui ont leur propre commission. (NVO mars 2020)

J'ajoute que de nombreux salariés qui ne travaillent pas dans des TPE vivent les mêmes problématiques. Je pense aux employés des sociétés de nettoyage. Ces sociétés sont des grands groupes, mais les salariés sont isolés. Ils ne rencontrent jamais personne du groupe auquel ils appartiennent. Le travail dans les bureaux ou les grandes surfaces se fait essentiellement hors des heures d'ouverture. Ils n'ont jamais rencontré les délégués syndicaux et le plus souvent ignorent leur existence. L'employeur dont le siège est loin de leur lieu de travail est difficilement accessible. Ils ont peu de protection et le recours au Conseil des prud'hommes reste le seul moyen de faire respecter leurs droits.

Membre ACO, concernée par ces réalités de vie

En rencontrant ces salariés je me sens dans l'action ; écoute, conseils, montage des dossiers... Toutes ces choses qui apportent le soutien, l'aide psychologique et aussi matérielle. Bien sûr, je ne suis pas seule. Heureusement, il y a les copains qui me renseignent, donnent leur expérience parce que le Code du travail ne fait pas tout ! On forme une vraie équipe au sein de laquelle on se sent solidaires. Tous sont à l'écoute les uns des autres.

Je rends à cette occasion hommage à Jean-Pierre Houillon, aumônier ACO, qui est à l'origine de ce service dans les Hautes Pyrénées et qui l'a fait vivre pendant plus de 40 ans. Par lui, la JOC (il est aussi à l'origine de la permanence saison à Lourdes) et l'ACO sont « entrées » dans l'équipe. Je n'hésite pas en en parler, même si je veille à ne pas empiéter sur le travail syndical. Mes amis savent que je suis au Conseil national de l'ACO.

Cette solidarité, vécue au service des plus démunis dans le travail, me dit quelque chose de ce à quoi je crois. Quelque chose de la générosité des copains, qui donnent de leur temps sans compter parce qu'ils croient en l'homme, agissent pour plus de justice, pour le respect des droits... Pour moi c'est également signe du projet de Dieu : s'intéresser aux plus pauvres, permettre à l'espoir de refaire surface dans des vies désorganisées par des situations difficiles. Tout cela me pousse à agir davantage pour plus de solidarité, d'action collective et continuer à être un soutien aux personnes les plus vulnérables dans leur travail. ■

Anne-Marie Verdier

Contact : annemarie.verdier11@gmail.com

Les travailleurs et leurs syndicats

L'ACO, dans son ADN, est connectée à la vie des organisations ouvrières. Que devient ce rapport entre les travailleurs et les syndicats, alors que notre pays ne compte que 11 % de syndiqués, même si c'est un peu plus dans la fonction publique, et dans des grandes entreprises ?

Que devient cette connexion à l'ACO alors que de nouvelles catégories de copains arrivent via les pastorales en quartiers populaires, via les paroisses, avec parfois une recherche d'expression de foi plus affirmée ?

Que devient ce rapport des salariés à leurs organisations alors qu'apparaissent ponctuellement des collectifs, un mouvement comme les « gilets jaunes », et sur fond de divergences profondes entre centrales (réforme du code du travail, des retraites...) ?

Le syndicalisme sera sûrement ce qu'en feront les salariés, car ce sont des combats, mais aussi de la fraternité, des liens entre les personnes, un espace où se conjuguent l'individuel et le collectif. S'y engager, participer à son renouvellement... ne serait-ce pas un « agir » pour les membres de l'ACO ?

Témoignage de Viviane, cadre de santé

Viviane (51 ans) a été engagée en ACE, puis en JOC. Elle est depuis plusieurs années, membre de l'ACO à Saint-Étienne. Cadre de santé depuis 12 ans, elle est confrontée régulièrement aux questions de santé publique. Elle est adhérente CFDT. Cette interview fut réalisée avant le déclenchement de la crise Covid 19.

Vous trouverez également l'expérience des autres membres de l'équipe de révision de vie « *Les Garagnats* ».

Viviane, comment perçois-tu le syndicalisme ? Quel est ton engagement ?

– Il me semble que les personnes n'y croient plus, ou beaucoup moins aujourd'hui. Les organisations syndi-

cales sont faites d'hommes et de femmes, et il y a des jeux de pouvoir qui peuvent se ressentir à l'extérieur. Qu'on le veuille ou non !

Sur l'hôpital, il y a peu de syndiqués. On remarque que des catégories professionnelles sont presque absentes de cer-



ACO Gonesse

tains syndicats. Par exemple, les directeurs et les encadrements sont en majorité CFDT et FO, alors que les ouvriers et ASH (Agent des services hospitaliers), sont plus massivement à la CGT. Peut-être que la fonction d'infirmier est un peu mieux répartie.

Depuis quelques temps je m'engage peu au niveau syndical, peut-être parce qu'en tant que cadres, nous sommes peu pris en compte. Il y a quelques années nous avons réalisé tout un travail pour faire avancer notre reconnaissance, 5 nouvelles adhésions de cadres avaient été faites sur un même syndicat, car nous avons besoin d'être regroupés et solidaires. Mais nous n'avons pas plus avancé. ►

Le syndicalisme sera ce qu'en feront les salariés



C'est facile de « taper sur le cadre »

Il y a quelques mois, je suis allée à des manifs auxquels mon syndicat n'appelait pas. Depuis, un inter hospitalier s'est monté : collectif de tous les hôpitaux, inter-catégories professionnelles. Les syndicats ont été appelés à entrer dans ce collectif. Il y a eu une manifestation. C'était la première fois que je voyais des médecins qui appelaient, au-delà de leur corporation, tous les professionnels. Le collectif a appelé à une demi-heure de grève pour faire une chaîne humaine. J'ai dé-badgé sur ce temps, il y a eu très peu d'heures de grève de notées, mais de nombreuses personnes sont venues sur leurs heures perso.

C'est un mouvement contre une politique hospitalière nationale, rien contre le local. Pourtant, il y a une pression phénoménale sur les gens par la direction générale et la direction des soins. Cela induit une peur des gens de se syndiquer.

Les cadres dans les syndicats, les syndicats et les cadres, comment ça se vit ?

– Le cadre est l'empêcheur de tourner en rond, pour certains syndicats. En effet c'est facile de « taper sur le cadre », en ressortant des écrits qui datent de plus d'un an, sans tenir compte du travail fait depuis !

Si, au dernier CHSCT, je n'ai pas été conviée, ce n'est pas pour rien ! Au premier, tous les syndicats étaient venus me voir avec l'équipe. Nous avons discuté de l'organisa-

tion du travail, des difficultés de l'équipe. Je n'avais pas de raison de ne pas échanger, bien au contraire, car le CHSCT doit être aidant. Or, lors du dernier, à la demande des équipes de nuit et d'un syndicat, j'ai été « démontée ». Ça dégoûte, alors que quotidiennement tu essaies de défendre toute ton équipe.

Je suis consciente que des jeux de pouvoir s'exercent. C'est arrivé au moment des élections, quand il faut récupérer des voix pour avoir plus de sièges ! Or, si les syndicats étaient venus me voir, j'aurais pu expliquer en disant ce qui a été mis en place et pourquoi, ce qui a marché ou pas. Ils auraient pu porter un regard neuf, avoir d'autres arguments, être plus constructifs, plutôt que de donner le sentiment de ne pas être honnêtes.

En 2018, j'avais soutenu mon équipe pour que les filles fassent des démarches et rencontrent les syndicats par rapport à la restructuration du service. Je les ai poussées, donné des billes pour y aller. Mais il n'y a pas eu de suite, personne du syndicat n'est venu les relancer. C'est dommage. Est-ce que c'était à moi d'appeler les syndicats et de leur dire de revenir ? Je me suis sentie coincée entre ma fonction et mon action.

Je remarque aussi que les filles de mon service sont peu informées. Elles n'ont pas le temps d'aller manger à midi au self, alors que c'est là que les syndicats diffusent des tracts. Même le panneau d'affichage du service n'est pas mis à jour. Comment s'engager si elles ne sont pas courant des actions syndicales ?

Tu évoques certaines des tensions que tu vis, peux-tu en dire plus ?

– La nouvelle direction des soins avait demandé à l'encadrement de quel côté il était, direction ou équipes. Pour la direction, c'était clair, nous devons être côté direction. Perso, je suis côté patient et je jongle entre les deux autres. Pour moi, c'est un dysfonctionnement du service public de la santé, qui agit comme une entreprise au détriment des patients et des soignants.

Chez les agents, chacun a des intérêts contradictoires ou une vision différente de la notion de service public. Alors tu dois jongler avec tout cela. Les agents sont tous au service des patients, mais pour certains, cela leur passe au-dessus de la tête. Du coup, si en tant que cadre tu réagis, tu es mal perçu. Je prends un exemple : l'ascenseur du service en panne. Personne ne venait chercher les poubelles qui débordaient depuis une semaine, alors que pour des questions d'hygiène elles devaient être évacuées. Le responsable des agents me répond que personne ne viendra les chercher, car ils en auraient pour 10 minutes de plus sur leurs horaires, qu'ils viendront quand ils en auront le temps. J'ai dû filmer pour qu'il se rende compte des dégâts et des écoulements. Après plusieurs jours d'appels et d'envois d'images, ils sont finalement venus chercher les poubelles du service et ont changé leur parcours de ramassage.

Or, pour cela, je me suis fait taper dessus par un syndicat. C'est plus facile parfois de « taper sur le cadre » plutôt que de regarder l'ensemble du système de soins et des moyens

qui ne sont pas toujours mis là où il faut. Je pense que certains dans leurs actions ne pensent pas le niveau global et les contradictions. Ils restent à leur échelle, sans envisager les conséquences qui en découlent. Or l'encadrement se trouve souvent à cette interface.

Alors pourquoi pas un syndicat de cadres ?

– Oui, peut-être. Je me suis posé la question lors de la dernière valorisation des salaires. Pour les soignants et les directeurs, pas de souci, il y a même eu les arriérés en mois, années. Les seuls qui n'ont pas eu les arriérés sont les cadres de santé. S'il y avait un syndicat fort de cadres, peut-être que nous l'aurions eu également. Je pense que tous les syndicats, sans exception, n'ont pas joué leur rôle. Mon syndicat doit plus prendre en compte la notion de cadre de santé et travailler en intersyndicale. Il y a quelques années avec un collectif cadres, nous avons obtenu un espace cadre (lieu physique de rencontres, d'échange, de projets, etc.). Ce collectif fonctionnait car c'était des personnes de tous horizons, présentes pour le même besoin de reconnaissance. Tous les cadres ne sont pas dans la même logique, la même façon de penser, la même organisation. Je sens un écart avec certaines collègues. Je me retrouve mieux avec des collègues qui sont elles aussi syndiquées, portant une dimension humaine autant qu'organisationnelle et fonctionnelle.

Dans le contexte de la « gestion hospitalière » actuelle, que devient la revendication du bien-être au travail, individuel et collectif ?

– Dernièrement la CFDT a mis en place une commission « Bien-être au travail des cadres ». Mais je n'ai pas participé et je ne sais pas ce qui en ressort. Institutionnellement, et appuyées par les CHSCT, des choses ont été faites les années antérieures, des rapports collectifs, mais très vite oubliés. Des cartographies des risques sur les conditions de travail en 2018 ont été réalisées, des choses mises en avant, mais on n'en parle plus car cela pointait aussi la question des effectifs ! L'institution

dit : « On ne supprime pas les postes, on réorganise ; on fait des économies et cela ira mieux. » Oui, on a fait des économies sur la formation, en mutualisant des services comme le mien, en diminuant de 9 postes les effectifs pour 2 lits de moins... c'est énorme ! Les conditions individuelles et collectives ont été impactées.

Pour conclure, quel sens donnerais-tu à ton engagement ?

– Pour moi le syndicat est important. En 1990, avec 5 autres jocistes, je me suis syndiquée à l'école d'infirmiers. On avait rencontré les trois syndicats et d'un commun accord nous sommes allés à la CFDT et avons créé une branche étudiants infirmiers du syndicat. On avait informé la direction de l'école de l'existence de cette section. On avait obtenu un panneau d'affichage syndical. On avait manifesté pour nos revendications. On avait fait un travail de coordination sur Rhône-Alpes, avec envoi de questionnaires dans les écoles pour connaître les besoins tout en expliquant qu'il existait aussi un syndicat étudiant infirmier CFDT et on avait fait un travail d'enquête et d'écriture... Maintenant, les étudiants ont une indemnisation de leurs stages, et c'est tant mieux. Depuis, je suis restée syndiquée.

Avec mon histoire, de là où je viens, mes valeurs, ma foi, je crois à la prise en compte des personnes qui sont dans des situations difficiles, qui sont mal considérées, mal payées. Je garde cette sensibilité, même dans mon exercice professionnel. Pour moi, il est important de prendre en compte des ouvriers, ASH, aides-soignants. Je suis contente d'avoir obtenu que mon chef de service salue tout le monde le matin, que des médecins participent au départ d'aides-soignantes. Ce sont des choses qui ne se faisaient pas avant. C'est ma foi, je suis construite comme ça, tout le monde a de la valeur à mes yeux, chaque homme, chaque femme. C'est important que les syndicats

s'occupent des « plus petits », mais c'est aussi dommage que, au nom de cela, ils oublient le reste des salariés.

Les autres membres de l'équipe et l'action collective

Philippe

A exercé un mandat de délégué CFDT dans un grand groupe alimentaire pendant 20 ans. Puis, embauché comme ambulancier il fait l'expérience éprouvante de la fatigue physique, des horaires à rallonge et des plannings qui changent au dernier moment. « Chaque semaine c'est 10 h supplémentaires que l'on nous fait faire de façon quasi systématique. Mais le patron refuse d'embaucher et ►

Tout le monde a de la valeur à mes yeux



B. Paemelaeere

d'investir. Le taux horaire est bas, les négociations nationales sont bloquées entre patrons et syndicats du secteur ». Avec quelques collègues et le soutien des délégués du personnel, ils font des propositions d'aménagement d'horaires. « On a essayé de tenir cela quelques mois, mais l'esprit individuel des jeunes collègues a cassé le truc ! ». Philippe choisit de partir, après 10 ans dans l'entreprise. Il précise avec un brin d'amertume : « c'est pourtant un beau métier, mais le turn-over y est rapide, 5 à 6 ans. »

Martine

Travaille comme infirmière-hygiéniste dans un petit hôpital, soumis à un plan de redressement. Deux postes sont supprimés. On lui demande alors de partager son temps entre deux établissements. Une situation qui va la fragiliser, elle et beaucoup d'autres salariés. Martine doit s'arrêter de longs mois. Elle s'interroge beaucoup, avec une part de culpabilité. L'équipe ACO lui permet de nommer ce qu'elle subit et d'agir. « Je veux prendre mes responsabilités, mais à condition que l'encadrement prenne les siennes ! ». Elle parvient à exprimer à la directrice, à la fois son mal-être et celui du fonctionnement hospitalier. Elle reprend pour un temps son activité sur les deux lieux, mais dans des services encore plus éprouvants.

Avec l'appui des délégués CGT, elle fait valoir ses droits à la longue maladie. Elle évoluera ensuite vers une fonction d'aide-soignante dans une autre structure.

Claire

Exerce un métier d'Église. Après avoir été animatrice en pastorale pour l'aumônerie de l'enseignement public, elle accepte la mission de coordinatrice paroissiale. Elle participe aux réflexions collectives pour faire évoluer le statut professionnel. Aux dernières élections en vue de constituer un CSE au plan diocésain, Claire accepte de se présenter sur une des deux listes en présence. Après réflexion, la liste ne porte pas de référence syndicale. Elle est élue déléguée du personnel. « Nous allons travailler sur la convention collective. C'est à la fois stimulant et inquiétant. À l'heure où l'Église se professionnalise, elle perd aussi des postes d'animateurs. Comment va-t-elle intégrer les compétences acquises, et nous permettre d'évoluer ? Est-elle une entreprise comme les autres qui gère par la "précarité" ? »

Géraldine

Dans l'esthétique-parfumerie, exerce son métier, à la fois comme auto-entrepreneur et comme salariée. Même si l'emploi du temps est éclaté, elle a le sentiment de se



B. Paemelaeere

Elle fait valoir ses droits à la longue maladie

poser enfin... Pourtant le salaire ne suit pas. « Mon boulot a pris beaucoup de temps à ma vie de famille. Aujourd'hui je suis davantage dans de la transmission, vivre un projet avec d'autres ». Suite aux responsabilités exercées en ACE, elle s'engage avec la FCPE pour leurs garçons. « Cela a permis de développer de belles amitiés ». Ayant partagé à la fois la condition des salariés du petit commerce, et celle des artisans, elle s'interroge sur « la possibilité des salariés des très petites entreprises, et des artisans de se faire entendre, dans un contexte de libéralisation de tous les marchés... »

Xavier

Après avoir galéré dans des emplois de commerce, d'entretien, débute une carrière comme animateur en pastorale. Il remplit plusieurs missions au service de la fondation et de l'accompagnement des mouvements ACE, JOC. Il s'interroge sur son avenir professionnel. Après discernement en famille et avec l'équipe ACO, il accepte de faire une formation pastorale qualifiante pour évoluer dans des métiers d'Église. Même si sa palette s'élargit, il ne veut pas perdre le cap d'un accompagnement en monde ouvrier.

Tonio

Après avoir travaillé dans les domaines de la santé, un passage en JOC, les domaines de l'insertion sociale et professionnelle, il fait une formation au CIEDEL de l'Université Catholique de Lyon. Pendant plusieurs années, il travaille dans des organisations de solidarité internationale et s'engage dans le développement en participant à la création de diverses associations. Engagé dans son organisation, syndiqué, il est licencié avec une collègue pour raison économique. Après une période d'un an en recherche d'emploi, il retrouve un travail sur Paris, de coordination d'une association. ■

Antonio Silveira

Contact : asilveira42@free.fr

RSE : le pouvoir citoyen

Et si les multinationales n'étaient pas toutes puissantes ?
Des dispositifs tels que la RSE (Responsabilité sociétale des entreprises)
existent pour contrôler les effets de leurs activités.
À condition qu'ils puissent être appliqués et contrôlés.

Ces dernières décennies, la prise de conscience que le système économique n'était pas sans conséquences sur l'existence et l'environnement des populations concernées par le système économique n'a cessé de grandir.

Depuis le début des années 1970 jusqu'à aujourd'hui, les effets de la pollution et du dérèglement climatique interpellent de plus en plus de citoyens, soucieux à la fois d'une certaine justice sociale et inquiets pour le devenir de la planète. La quête infinie du profit, carburant indispensable du système capitaliste est interrogée.

Le déséquilibre entre la voracité du système économique dominant et les conséquences qu'il provoque sur les conditions de vie et sur l'environnement a amené à souhaiter que s'opère un certain rééquilibrage.

Prises de conscience

Pour illustrer, selon un sondage OpinionWay pour le label de commerce équitable Max Havelaar, près de quatre Français sur cinq « souhaitent que les produits équitables soient plus nombreux sur leurs lieux de consommation ». D'autres enquêtes d'opinion ont démontré que les consommateurs étaient prêts à payer plus cher des produits bio ou issus du commerce équitable. Le lieu et les conditions de fabrication des produits, mais aussi son impact environnemental sont souvent cités comme principaux critères de choix.

La responsabilité sociale et environnementale des entreprises (RSE) participe de ce mouvement d'ensemble. Des catastrophes environnementales, mais aussi humaines et sociales, ont peu à peu débouché sur des législations invitant les entreprises, surtout les multinationales, à être attentives aux effets de leurs actions et de leurs productions. En 2013, la catastrophe du Rana Plaza (l'effondrement d'une usine à Dacca, au Bangladesh avait provoqué la mort d'un millier de personnes) avait pointé la responsabilité des multinationales du textile dans les conditions de travail et d'exploitation des populations. Une mobilisation citoyenne, animée notamment par des ONG (notamment le CCFD-Terre solidaire) a ainsi pu déboucher en 2017 sur l'adoption d'une loi imposant un devoir de vigilance aux entreprises. Les maisons mères sont ainsi contraintes d'élaborer un plan de vigilance permettant de faire l'état des lieux et de prévenir l'impact de l'activité.

Moyen marketing pour les grandes marques ou point d'appui pour les syndicats et les associations ?

Pas un moyen marketing

En 2018, suite aux actions lancées par l'ONG Oxfam, Total a donné son accord pour publier le contrat passé avec le Sénégal. Publier ces documents constitue un enjeu citoyen, puisqu'ils permettent de connaître les conditions et les règles d'exploitation, les sommes et les profits que les entreprises espèrent en tirer ainsi que les retom- ►



C. Baudrier

bées pour les populations. Souvent tenus secrets au nom de la confidentialité et de la concurrence, la connaissance de ces contrats doit pouvoir donner aux populations des moyens d'agir. Le combat d'ailleurs ne s'arrête pas là. En juin 2019, les Amis de la Terre et quatre ONG avaient poursuivi Total en justice pour l'obliger à se conformer au devoir de vigilance. Le tribunal de Nanterre les a déboutés, estimant que cette question était du ressort du tribunal de commerce. Or, comme le rappellent ce 24 juin dans La Croix, les responsables d'ONG (CCFD-Terre Solidaire, Sherpa, Éthique sur l'étiquette, ActionAid, Forum citoyen pour la RSE), cette décision judiciaire encourage l'impunité

des multinationales : « *Le devoir de vigilance a pour objectif de ramener les entreprises dans le champ social et environnemental, en les rendant redevables devant la justice des impacts négatifs de leur activité* ».

L'autre enjeu essentiel de la RSE est en effet sa mise en œuvre. Les ONG et des associations, notamment celles du Collectif Éthique sur l'étiquette, considèrent que des efforts doivent être effectués pour la rendre effective et contrôlée et qu'elle ne serve pas uniquement de moyen marketing pour les grandes marques. ■

Bruno Cadez

Devoir de vigilance : suivez les multinationales à la trace

Le CCFD-Terre Solidaire et Sherpa ont créé un site permettant aux syndicats, aux associations et à toute partie prenante d'avoir accès aux plans de vigilance et de compléter la liste afin de s'assurer que les grandes entreprises françaises respectent leur devoir de vigilance : **Plan-vigilance.org**

En CD, en CS, en équipe

Dans mon entreprise, est-ce qu'avec mon syndicat je m'intéresse à sa responsabilité sociale et environnementale ?
Et comme citoyen, quel contenu je mets à mes achats, ma consommation ?

RSE : quel cadre juridique ?

Au fil des années, les prises de conscience et les mobilisations sociales et citoyennes ont permis de façonner un cadre juridique de la RSE (Responsabilité sociétale des entreprises). Celle-ci s'appuie sur un certain nombre de normes internationales : les conventions fondamentales et les déclarations tripartites de l'OIT, les principes directeurs des Nations Unies pour les entreprises et les droits de l'homme, les principes directeurs de l'OCDE pour les multinationales...

Voici, un bref aperçu des dispositions actuelles.

Information

L'article 116 de la loi du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques prévoit que les entreprises cotées en bourse indiquent dans leur rapport annuel une série d'informations relatives aux conséquences sociales et environnementales de leurs activités.

Développement durable et bonnes pratiques

L'article 53 de la loi du 3 août 2009 de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement fixe comme programme d'action :

- De développer l'information sociale et environnementale communiquée par les entreprises à l'attention de leurs parties prenantes,

- D'impliquer les institutions représentatives du personnel dans les discussions sur les enjeux,
- De développer des référentiels de développement durable par secteurs d'activité,
- De soutenir le développement de labels permettant de donner une reconnaissance aux bonnes pratiques sociales et environnementales des entreprises,
- D'assurer la promotion de l'investissement socialement responsable,
- D'intervenir au niveau européen en faveur de l'élaboration d'un référentiel commun relatif aux indicateurs sociaux et environnementaux.

Environnement et transparence

La loi du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement introduit les articles 225 (depuis modifié) sur la responsabilité sociétale des entreprises et 224 (depuis modifié) sur l'investissement socialement responsable.

Ces deux articles sont respectivement complétés par :

- Le décret du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale et l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission,
- Le décret du 30 janvier 2012 relatif à l'information par les sociétés de gestion de portefeuille des critères sociaux, environnementaux et de qualité de gouvernance pris en compte dans leur politique d'investissement.

Transition énergétique et performance extra-financière

La loi 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte et son décret d'application du 19 août 2016 ont renforcé les obligations de reporting en matière d'enjeux climato-énergétiques, d'économie circulaire et de gaspillage alimentaire dont la liste est prévue à l'article R 225-105 du code de commerce.

La France a transposé la directive européenne relative au rapport extra-financier par une ordonnance du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises et son décret d'application du 9 août 2017. La nouvelle déclaration de performance extra-financière remplace le rapport responsabilité sociétale des entreprises et devient un outil de pilotage de la stratégie de l'entreprise.

Droits humains

Le 27 mars 2017 : adoption de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Ce texte vise à remettre le respect des droits humains au cœur des préoccupations des multinationales. Ces dernières doivent établir et publier un plan de vigi-

Prévenir les risques en matière d'environnement, de droits humains et de corruption



lance pour prévenir les risques en matière d'environnement, de droits humains mais aussi de corruption sur leurs propres activités et sur celles de leurs filiales, sous-traitants et fournisseurs, en France comme à l'étranger. ■

Bruno Cadez

Savons-nous encore débattre ?

Nous sortons d'un Grand débat, d'un an et demi de consultation des partenaires sociaux et la réforme des retraites a mis des milliers de personnes dans la rue pendant plusieurs semaines. Le débat ne marcherait-il pas en France, ou plutôt nous faudrait-il toujours un conflit pour permettre à un débat d'aboutir ?

Le CERAS (Centre de recherche et d'action sociales) à travers sa revue *Projet* de janvier 2020 posait la question suivante : « *savons-nous encore débattre ?* »

Au vu de la période que nous traversons depuis plusieurs mois, cette question a interpellé le comité de rédaction de *Repères*. Nous sommes donc allés à la rencontre de Benoît Guillou, rédacteur en chef de la revue *Projet* pour échanger avec lui.

C'est quoi le débat et il concerne qui ?

– Le débat nous concerne tous, dans tous les domaines et toutes les sphères de la vie : le domaine politique comme familial, le couple, l'école, la paroisse, l'entreprise... Le débat c'est le préalable à une vie en société.

Pourtant, on peut faire le constat que le débat n'est toujours pas pris au sérieux. Si on ne sait pas débattre, il y a

tendance à se refermer sur soi-même, tendance à l'entre-soi voire au communautarisme.

Redisons-le, le débat nous concerne tous !

Alors cela veut dire quoi débattre ? Reprenons la définition qu'Aristote en faisait : « *débattre c'est penser par soi-même et contre soi-même, c'est accepter de sortir de sa zone de confort pour s'ouvrir à l'altérité.* » En fait, débattre c'est penser par excellence.

Le débat représente une priorité car il concerne l'action possible et à venir. Le débat est une étape préalable à la décision. Il est le moment où l'on s'interroge sur différentes solutions avant d'opter pour l'une ou l'autre.

Que ce soit dans les entreprises ou le mouvement des Gilets jaunes, le mouvement contre la réforme des retraites, ces derniers temps des conflits sociaux

Vive la controverse

Réinventer le débat, est-ce faire le deuil d'un consensus à tout prix ? Le CCFD-Terre Solidaire se risque à de nouvelles formes de discussion en faisant confiance à l'intelligence collective.

Quels sont nos grands questionnements et comment devons-nous en débattre pour préparer l'avenir ? Pour orienter son action, le CCFD-Terre Solidaire cherche à bâtir une méthode de débat la plus participative possible, fondée sur l'intelligence collective. [...] Cette démarche innovante, initiée en 2018, doit aboutir, fin 2020, au nouveau rapport d'orientation de l'association qui guidera notre action pour les six ans à venir. Pendant six mois, des ateliers ont été organisés avec les bénévoles, salariés, partenaires et service d'Église liés à l'association, pour converger vers neuf grandes questions précises, stratégiques et polémiques.

Lors de notre dernière assemblée générale, en mai 2019, nous avons présenté et expérimenté la démarche. Pendant près de deux heures, les militants, répartis en groupes de douze, ont débattu d'une question, choisie parmi les neuf. Le programme est ambitieux et les sujets font l'objet de controverses, voire de polémiques... Le terme de « controverse » n'est d'ailleurs pas sans interpeller : dans une organisation où les débats sont animés et ouverts mais où le consensus reste souvent la finalité, parler de controverse est inhabituel.

[...] L'un des enjeux majeurs de la démarche réside dans la façon de recueillir toute la richesse des controverses, sans les dénaturer, et d'accompagner le discernement collectif, afin que l'assemblée générale puisse trancher.

*Hélène Dulin,
Chargée de mission au sein de la délégation générale du CCFD-Terre Solidaire*

Extrait de l'article « Vive la controverse », Revue Projet de décembre 2019/janvier 2020

Pierre Huault



Benoît Guillou, rédacteur en chef de la revue Projet

éclatent régulièrement. Est-ce un signe que nous ne savons plus débattre ?

– Ce n’est pas le conflit qui est dangereux, c’est la violence. Ce n’est pas le désaccord qui est problématique c’est l’absence de débat. En fait, le conflit est une expression du désaccord. Point de vrai pluralisme démocratique sans débat contradictoire.

Il peut y avoir une dérive lorsque les désaccords ne s’expriment pas. Cette dérive peut d’ailleurs exister dans l’Église catholique. Elle se produit si on ne passe pas par l’apprentissage du débat. Cet apprentissage doit avoir lieu dans toutes les sphères : familiale, école, lieu de travail, lieu associatif... Le CCFD-Terre Solidaire a travaillé positivement sur les controverses pour sortir du consensus mou et aller plus loin (voir encadré « *Vive la controverse* »).

Comment doit s’organiser le débat ?

– Tout d’abord, il doit y avoir indépendance de la personne, de l’autorité organisatrice du débat. Cela veut dire que cette personne, cette autorité ne se prononce pas, respecte les intervenants. Tout cela contribue à un climat qui favorise l’échange.

Si celui qui s’exprime n’est pas écouté, le débat ne sert pas. Le débat est utile et efficace s’il permet d’élever le questionnement, s’il permet d’ouvrir des perspectives. Le débat est réellement un préalable à la vie en collectivité.

Dans le cadre d’un débat contradictoire, il faut clarifier les consensus et les dissensus. Le débat ce n’est pas du bavardage, il est argumenté.

Pour débattre, il faut être cash : dire les règles, expliciter directement, donner le cadre de co-construction. Le pire c’est de prétendre débattre alors qu’il n’y a pas de vrai débat. C’est-à-dire que si les règles ne sont pas énoncées, les participants au débat peuvent penser qu’ils vont échanger dans le but de construire un futur possible alors que dans les faits l’autorité organisatrice n’en a que faire.

Le Grand débat a été une expérimentation du débat partout en France, il a valorisé les corps intermédiaires ►

Le débat est une étape préalable à la décision

G. Garitan/Wikipédia



Lors du Grand débat national, à Reims

Ami ou ennemi ?

Parler d'auto-description, c'est souligner qu'il ne s'agit en aucun cas d'une étude des conditions matérielles des citoyens conduits par des spécialistes. Certes, tout le travail d'enquête effectué par les sciences naturelles et sociales sur ces territoires* devra être une ressource indispensable, mais seulement dans un deuxième temps, une fois aiguisé l'appétit de s'en nourrir. Le problème politique actuel ne tient pas au manque de connaissances, mais au manque de descriptions partagées, après cinquante ans de dépolitisation et d'individualisation. Cette dérive nous a rendus incapable de définir le sol sur lequel nous résidons et donc de déceler les amis avec qui nous sommes prêts à cohabiter aussi bien que les ennemis qu'il nous faut combattre.

Nous avons constaté, dans notre expérience, que le simple fait de poser la question des attachements redonne une attitude politique, une assise nouvelle, presque une fierté, à ceux à qui l'on s'adresse. Cet effet – que l'on pourrait dire thérapeutique, étant donné la désespérance dans laquelle se trouvent souvent les acteurs – se distingue radicalement du recueil d'opinions ou de l'expression des valeurs auxquelles sont supposés tenir les gens interrogés. Sonder les citoyens sur leurs valeurs ou leurs opinions ne produit pas forcément grand-chose en termes de compréhension du territoire* vécu et ne définit aucunement les lignes de conflits et de controverses permettant de retrouver des marges de manœuvre. Les centaines de milliers d'opinions recueillies par le « grand débat » n'ont pas accouché de beaucoup de descriptions ayant aidé des citoyens à reprendre pied. Rien à voir, de ce point de vue, avec l'ampleur et l'importance des « cahiers de doléances » qui ont précédé la Révolution française en 1789 et qui ont permis au peuple français d'émerger de la description méticuleuse de ses conditions de vie.

Chaque fois que l'on engage l'attention vers l'auto-analyse des attachements au territoire* plutôt que vers l'expression des identités, le paysage vécu, et donc la liberté d'action politique, changent presque instantanément. Sans ce soubassement – celui de territoire* aussi bien que celui de l'enquête préalable – rien ne rechargera la politique. Le temps presse, mais il est important de prendre le temps de cette refondation.

** Le mot « territoire » ne renvoie pas ici à un espace administratif ou géographique, il est défini par la somme des appartenances et en opposition avec la communauté imaginaire recueillie dans la question de l'identité.*

Bruno Latour, sociologue, anthropologue et philosophe

Extrait de l'article « À quoi tenons-nous ? », Revue *Projet* de décembre 2019/janvier 2020

il doit y avoir indépendance de la personne, de l'autorité organisatrice du débat

dont les maires. On peut critiquer son organisation (règles non clairement identifiées, indépendance de l'organisateur...)

mais il est nécessaire de développer une culture du politique plus transversale et dans un sens il y a contribué.

Aujourd'hui ce qui nous manque pour débattre ce sont des descriptions partagées comme nous dit Bruno Latour (sociologue et philosophe) : quels sont nos amis, quels sont nos ennemis... (voir encadré « *Ami ou ennemi ?* »)

D'où l'importance de l'apprentissage du débat qui doit avoir lieu partout : dans le couple, la famille,

la paroisse, l'entreprise... Et pour débattre, il faut du courage, oser aller vers l'autre, accepter les différences...

Toujours se rappeler que le débat est en vue d'une action possible et future.

Le Secours Catholique a organisé 200 débats dans toute la France, pendant le Grand débat, avec des personnes en précarité qui ont participé. Dans un deuxième temps, ils ont écrit une synthèse de 30 pages. Pour cela, il faut du temps, des ressources, une analyse. Dans un troisième temps, le Secours Catholique a porté cette synthèse vis-à-vis des institutions.

La crise sanitaire que nous vivons a laissé la place à encore plus d'experts dans les médias, a réduit le rôle des élus : les citoyens ont émis des doutes sur la parole des élus ou des experts... mais nous avons besoin de tous pour dialoguer, personne ne détient seul une vérité. Comment avoir un équilibre entre experts, élus et citoyens ? Comment ne pas laisser plus de place à l'un ou l'autre ?

Pour débattre, il faut du courage, oser aller vers l'autre, accepter les différences

– L'expert doit être un accompagnateur, un catalyseur, mais ce n'est pas un décideur. L'expert a aussi un parti pris, mais il ne doit pas confisquer le débat. Il permet l'établissement du consensus et des dissensus, d'où la controverse. D'où l'importance de l'indépendance de l'autorité organisatrice du débat et qui l'anime.

Notre démocratie fonctionne avec des institutions, des citoyens votant pour des représentants, des corps intermédiaires... on a la sensation aujourd'hui que la participation des

citoyens ou des corps intermédiaires est systématiquement refusé e ou on n'en tient pas compte...

– Le modèle de démocratie participative est remis en cause partout dans le monde même en France avec le refus des corps intermédiaires aussi bien par les institutions que par les citoyens. Pourtant, on essaie en France de repenser le modèle démocratique : des minorités actives tels que les Indignés, les zadistes, le mouvement « *Nuit debout* » a montré de nouvelles pratiques.

Il y a différents modèles de démocratie : démocratie représentative, directe, délibérative... Chaque forme a ses limites. Par exemple une limite du tirage au sort des citoyens, c'est qu'il coûte cher. L'importance, c'est la connexion avec les lieux de décision politique.

Ce qui est inhérent à la démocratie, ce sont des institutions et des contre-pouvoirs, ainsi que la formation des citoyens. Quand on représente et que l'on participe, on



Thomas Bresson

Nuit debout, place de la République, à Paris

n'est pas dans la défense des intérêts personnels. La formation permet de dépasser ce stade. ■

Gwendal Ropars

Contact : gwendal.ropars@wanadoo.fr

Pour aller plus loin :

- Pages 24-26 de *Témoignage* n°593 : « *Cultivons le débat* », article réalisé par un groupe du Conseil national
- La grille de révision du vie « *Tous responsables de cultiver le débat* » sur le site internet de l'ACO : acoFrance.fr

Le Centre de recherche et d'action sociales (Ceras) est une association fondée par la compagnie de Jésus il y a plus d'un siècle. Jésuites et laïcs y travaillent ensemble au service de trois missions : accompagner les associations engagées dans le champ social, mettre en débat les questions qu'elles portent notamment à travers la revue *Projet*, les former dans ses champs de compétences.



La Revue *Projet* veut mettre en débat les questions politiques et sociales trop peu ou partiellement traitées ailleurs. Les « *Questions en débat* » sont identifiées et instruites par ses partenaires, engagés sur le terrain social, les chercheurs de son comité scientifique, et l'équipe du Ceras.

La Revue *Projet* porte en particulier le souci du sort des plus fragiles et de l'avenir de la planète, de la vitalité démocratique comme des équilibres économiques et sociaux, en France, en Europe et dans le monde. La Revue *Projet* se veut un lieu d'échange à la fois rigoureux et accessible, d'où l'importance accordée à la lisibilité des articles et le choix de la gratuité des contenus récents.

Depuis janvier 2020, le dossier principal de chaque revue constitue une série sur le thème « *Réinvestir la démocratie* ». Le premier « *Savons-nous encore débattre ?* » (décembre 2019), le deuxième « *Municipales, la bonne échelle ?* » (février 2020), le prochain sera en octobre prochain : « *La prise de décision* ».

Plus d'infos sur www.revue-projet.com

Jésus employait des paraboles

Jésus ne « *disait rien sans employer de paraboles* ». Comment cela est-il lumière pour nous aujourd'hui ?

Les paraboles, un contact incomparable avec l'homme-Jésus

La lecture et l'écoute des paraboles de Jésus, c'est d'abord pour nous un contact incomparable avec l'homme-Jésus. Ces récits qu'il emprunte à son expérience quotidienne, nous rendent proches de ce Jésus qui « *ne disait rien sans employer de paraboles* », comme l'affirme Marc.

Ils nous font connaître aujourd'hui son accent, ils nous révèlent son attention aux plus petits, ils nous livrent son humour plein de bienveillance : quelques traces vivantes de son passage chez nous.

À travers ces histoires quotidiennes ou ces faits divers, nous touchons là quelque chose de l'humanité de Jésus, ce qui le réjouissait, ce qui le bouleversait, ce qui le faisait réagir, l'espérance qui l'habitait quand il rencontrait des cœurs ouverts, des femmes et des hommes prêts à quitter leur sécurité pour se lancer dans l'aventure du Royaume.

Le monde rural

Ces images qu'il emploie nous font connaître quels étaient son univers et ses préoccupations. Il puise ainsi dans ses souvenirs d'enfance, se rappelant les jeux sur la place du village, où interviennent garçons et filles pour jouer à la noce ou à l'enterrement.

Des traces vivantes de son passage chez nous

Enfant ou adolescent, au hasard des promenades, il a goûté aux fruits des arbres, reconnu l'arbre bon, rejeté celui dont les fruits, malgré un aspect engageant, ne valaient rien.

Il a admiré les ébats des oiseaux et la beauté des fleurs sauvages. Car c'est avant tout du monde rural, son horizon habituel, qu'il tire la plupart de ses récits. Il a observé le travail des champs, comment procède le semeur, sa patience tandis que se

déploient la tige et l'épi ; les questions qu'il se pose : faut-il arracher le chiendent ou le laisser pousser ? Il connaît les rendements qu'espèrent les moissonneurs ; il pourra donc annoncer une fécondité sans précédent pour ce qui est du Royaume. Il a partagé la joie de la moisson, quand l'heure est venue d'engranger la récolte.

Dans la campagne galiléenne, il a appris à reconnaître arbres et arbustes qui y poussent : le moutardier et les

oiseaux qui viennent y nicher ; le figuier qui, l'hiver, perd ses feuilles et semble mort, mais dont les bourgeons annoncent la nouvelle saison ; la vigne qui réclame tout un travail de la part des vigneron, le risque qu'ils prennent s'ils stockent le vin nouveau dans de vieux récipients.

Les travailleurs et les femmes

Il a observé les troupeaux qui paissent, l'attention des bergers pour leurs brebis, le souci de celle qui peut s'égarer, le tri qu'on fait le soir entre brebis et chèvres.

Sur le bord du lac, il s'est intéressé aux pêcheurs ; il les a vus préparer leur sortie en mer, réparer leurs filets, trier le résultat de leur pêche.

Tout naturellement il évoque, comme charpentier et travailleur du bâtiment, l'écharde qu'on peut prendre dans l'œil, la maison et ses fondations, les calculs à mener pour bâtir une tour, la maison basse à la porte étroite, les murs à bâtir solidement pour que le voleur ne pénètre pas trop facilement.

Jésus a partagé la joie de la moisson



Plus original, dans une société qui les marginalise, il fait attention aux femmes et prend en compte leurs activités toutes simples : celle qui pétrit la pâte à pain pour y introduire le levain, celle qui prend le balai pour retrouver une pièce de monnaie ; le raccommodage pour rénover un vieux vêtement, la lampe à huile à bien entretenir et à placer au bon endroit pour qu'elle éclaire la pièce obscure.

Les comportements

Il s'intéresse aussi aux histoires qu'on raconte le soir à la veillée : à l'écoute des anciens, il a retenu des proverbes populaires, « *pas de raisins sur les épines, pas de figues sur les chardons !* »

C'est l'affaire plus ou moins fantasmée du laboureur qui découvre un trésor dans un champ ou celle de la perle rare qu'un chercheur a enfin trouvée.

On y évoque le père qui a bien du mal avec ses enfants plus ou moins récalcitrants, les coups bas entre proches, quand l'un sème du chiendent chez son voisin, ou le chicaneur toujours prêt à convoquer son adversaire devant le juge, ou encore l'homme culotté qui ne craint pas d'importuner son ami pour réclamer un pain en pleine nuit.

Parfois même certains se risquent à quelques imitations : narguer tel pharisien très imbu de lui-même, ou mettre en scène ceux qui se pavanent en faisant l'aumône ou en priant sur les places publiques.

Convié assez souvent aux repas de fête ou aux noces, Jésus a aussi regardé avec humour les invités, ceux qui se précipitent pour tenir la première place, ceux qui boudent l'invitation, et quelquefois l'époux qui se fait attendre longuement.

Par ailleurs, il partage la défiance populaire envers les autorités civiles ou religieuses qui devraient être exemplaires et qui de temps en temps se laissent acheter ou compromettre. Quand on envie le riche qui ne sait plus quoi faire de ses richesses immenses, lui, souligne plutôt la vanité de la confiance placée dans ses biens matériels.

Réalités sociales et individuelles

Bien plus, il n'ignore pas les grandes fractures sociales : le fossé infranchissable que les riches creusent entre eux et les pauvres ; les situations d'endettement qui brisent la vie des gens démunis, les reléguant à une dépendance permanente ; le système des grands propriétaires terriens qui administrent leurs domaines par intendants interposés, exigeant d'eux des résultats toujours plus performants et un service continu quelque soit le jour ou l'heure. Il a observé sur la place du village l'embauche des journaliers et leurs démêlés avec le recruteur ; il sait les rapports délicats entre maîtres et serveurs.

Souvent avec humour et quelque peu de provocation, il utilise des situations douteuses, qui prennent l'auditeur à rebrousse-poil : le filou qui, se voyant licencié, trompe encore plus son maître ; le juge sans foi ni loi ; le samaritain, hérétique, considéré comme impie, et donné en



Pétrir la pâte à pain : une activité quotidienne reprise par Jésus dans ses paraboles

modèle à imiter ; le levain, ferment tenu pour impur, pour suggérer la puissance du Royaume et bien d'autres situations scabreuses !

Un conteur

Familier de la Bible, il en reprend de grandes images employées tout au long : celles du berger, du troupeau, brebis et chèvres, des arbres, du figuier, de la vigne, des épines ; évocation de l'époux, de la noce, du festin, de la maison ou de la tour à bâtir, de la pierre rejetée. Il se réfère aux grands personnages du passé, Noé, Abraham, Isaac, Jacob, Loth, Moïse, Salomon, la reine de Saba, Jonas, les prophètes...

Nous découvrons ainsi un conteur riche d'une pédagogie multiforme, mélange de finesse et de rudesse, jouant sur plusieurs tableaux pour retourner son auditoire et l'amener à accueillir la nouveauté de son message.

Une personnalité

Ces quelques évocations nous mettent en présence de l'originalité de l'homme-Jésus. A la lecture des paraboles, nous ressentons ce qui compte à ses yeux, son souci de rejoindre toute personne et de faire bouger ses opposants. Il montre une capacité étonnante à admirer les petits, à savoir percevoir les signes discrets qu'ils posent. Dans un monde où les hommes sont dominants, il donne aux femmes une place tout à fait remarquable.

Et comme me l'a fait découvrir une personne du Moyen-Orient, il manifeste dans les paraboles un caractère oriental, par le recours aux images plus qu'aux idées, par une manière de suggérer plutôt que démontrer, par une ►

il n'ignore pas les grandes fractures sociales

sensibilité aux détails de la vie vus comme des signes, sans se perdre dans de grandes constructions intellectuelles. C'est pourquoi elles nous font apprécier l'homme Jésus, homme de son temps et membre de son peuple, et en même temps totalement au service du Père qu'il cherche à faire connaître et ressentir.

Ce que révèle de Dieu le fait que Jésus parle en paraboles

Avec les paraboles, il s'agit le plus souvent pour Jésus d'éveiller l'attention, de provoquer l'auditeur à une réflexion : loin d'être une doctrine assénée (faite de « *il faut* » ou « *tu dois* »), elle est invitation à chercher, provoquant chacun à se mettre en route. Dans sa forme même, elle correspond bien à l'attitude de Jésus, qui ne cherche pas à s'imposer, mais qui ouvre pour celui ou celle qui le désire la possibilité d'un renouveau.

Un appel adressé à l'homme pour qu'il se mette debout

Une recherche

Riche de significations, la parabole vise à mettre en recherche l'auditeur ou le lecteur.

La parabole a plusieurs harmoniques : elle surprend et cherche à retenir l'attention ; elle invite à réfléchir et à découvrir une signification plus profonde ; elle offre un modèle de comportement à adopter.

Une invitation à chercher, à comprendre

En effet, c'est là une caractéristique de la parabole, elle n'est pas l'énoncé d'une vérité à recevoir et à admettre comme telle, mais une invitation à chercher, à comprendre, une invitation à y revenir pour y faire de nouvelles découvertes. La parabole est ouverture, recherche à entreprendre, appel à découvrir.

Elle invite à regarder la vie, toute vie, comme porteuse de sens, même ce qui paraît le plus éloigné, tout peut ouvrir des perspectives où, en accord ou en contraste, Dieu se révèle. Le plus souvent, Jésus invite ses auditeurs à donner eux-mêmes la réponse finale à la parabole : « *que vous en semble ?* » « *Lequel de ces trois, à ton avis, s'est montré le prochain de l'homme tombé aux mains des brigands ?* »

Une richesse vivante

La fécondité de la parabole se renouvelle sans cesse, car elle résonne dans des contextes nouveaux. Déjà, dans les évangiles, entre la parabole adressée par Jésus à ses auditeurs et celle que reprend l'évangéliste pour ses lecteurs 50 ans après, toute une richesse de significations s'est déployée.

La parabole est vivante et porteuse de sens multiples, ce qui nous invite, après l'avoir travaillée telle qu'elle nous parvient, à la faire résonner à nouveau pour qu'elle éclaire ce que nous vivons aujourd'hui.

Un dynamisme

Il nous faut apprendre à parler « *à la manière de Jésus* », essayant à notre tour de traduire le message dans nos images d'aujourd'hui.

Loin d'une attitude paresseuse qui consisterait à répéter des images connues, la parabole est provocation à dire les merveilles de Dieu dans nos langages, images et réalités d'aujourd'hui.

Nous ne pouvons donc pas nous contenter de nous faire plaisir en travaillant les paraboles, dans une sorte de satisfaction intellectuelle ; nous avons à entrer dans leur dynamisme pour en redonner toute la force. Dans cet effort, elles trouveront encore bien des choses nouvelles à nous dire.

Un respect de notre liberté

C'est dire la richesse de lecture qu'offre le genre littéraire de la parabole. Cette manière de parler livre davantage une conviction, une expérience personnelle qu'un savoir. Par là, Jésus communique son expérience de Dieu, sa relation avec son Père. Il y a des choses qui ne peuvent être que racontées. On ne peut résumer la richesse portée par le récit ; c'est pourquoi la parabole est le langage du Royaume. L'histoire racontée suscite la réflexion ; elle donne à penser ; elle place l'au-



diteur devant la nécessité de prendre position, mais elle ne lui dicte pas sa réaction.

Si Dieu se fait connaître dans une parole qui a besoin de la réflexion de l'homme pour qu'elle puisse être énoncée, cela nous révèle combien Dieu respecte notre liberté, combien il veut instaurer un partenariat et combien il reste discret.

Si Dieu s'adresse à l'homme en lui parlant ainsi, c'est qu'il s'interdit d'agir par-dessus sa tête, c'est qu'il veut passer par sa recherche et son adhésion pour agir, c'est qu'il attend l'avenir de la réponse de l'homme.

Un appel

On découvre là la délicatesse de Dieu qui parle à l'homme pour en faire son partenaire, lui permet d'exister comme un être responsable, libre, capable de bâtir son avenir.

Car la caractéristique de la parabole, c'est d'être un appel, appel adressé à l'homme pour qu'il se mette debout, en marche... Appel adressé pour qu'il soit un vivant, semeur de vie ; un homme libre, semeur de liberté ; appel adressé à chacun pour qu'il ne se laisse pas arrêter par les obstacles, en lui et autour de lui, mais qu'il tienne dans la persévérance et l'espérance.

Une vie nouvelle

En nous parlant ainsi, Jésus, témoin de son Père, suscite des partenaires. Jésus a été cette parole discrète qui relevait, qui appelait à s'aventurer avec lui, parole qui non seulement laissait libre, mais qui libérait celui qui la recevait.

Dans sa rencontre, chacun devenait un être neuf, il revivait, il naissait à nouveau ; chacun pouvait expérimenter que Dieu donnait la vie, et qu'en l'appelant, il lui donnait

une vie nouvelle. En lui répondant, l'homme devient participant de sa propre création.

Une exigence

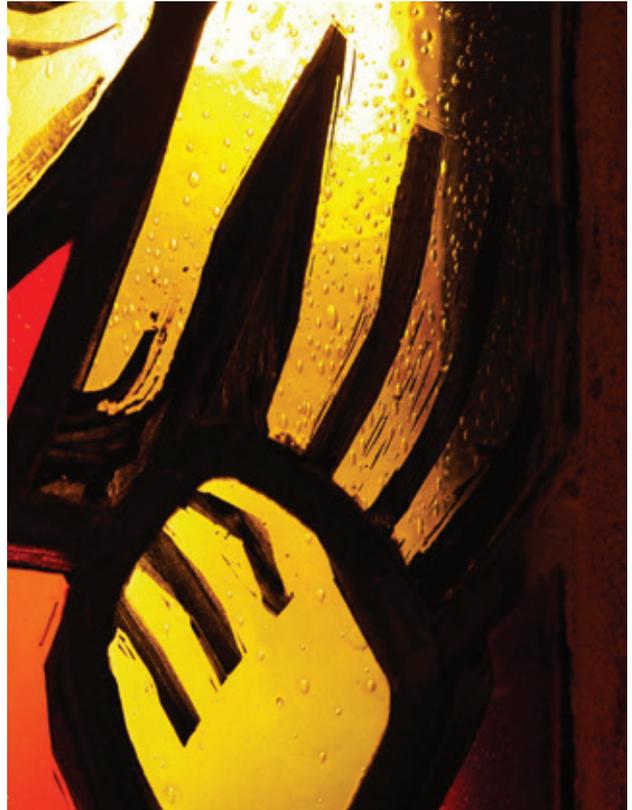
Mais ce Dieu partenaire est aussi celui qui dérange, bouscule, déroute... Et c'est là pour le croyant, une épreuve.

Dès les premières paraboles, Jésus annonce que ce message est tellement nouveau, déstabilisant

qu'il risque l'échec. « *Ils sont devenus durs d'oreilles, de peur que leurs oreilles n'entendent, que leurs cœurs ne comprennent...* » (Mt 13,15)

Cette épreuve tient à ce qu'est Dieu. Parce qu'il est Dieu, c'est-à-dire autre que l'homme, il est un partenaire dérangeant, gênant, car il nous déborde de toutes parts. « *Mes pensées ne sont pas vos pensées, mes chemins ne sont pas vos chemins...* » disait le prophète Isaïe.

L'accueillir, recevoir son message, c'est consentir à être désorientés, sans cesse appelés en avant. En effet, parce qu'il nous adresse une parole exigeante qui est en même



temps une parole de vie et de bonheur, il nous arrache à nos limites. Sa différence est la source de notre salut.

Un avenir possible

Dieu, dans le partenariat qu'il nous propose, nous arrache à ce cycle infernal ; avec Jésus, il manifeste qu'un avenir est possible pour l'humanité et que cet avenir reprend les plus folles espérances des hommes : celle d'un monde réconcilié et celle d'un bonheur sans fin.

Alors la mort elle-même n'est plus une impasse, elle devient passage à une autre façon de vivre, que nous n'osions plus espérer. Ce salut, cet arrachement, est une réalité à vivre quotidiennement et c'est certainement la source d'une grande joie, car c'est l'occasion d'expérimenter combien nous sommes capables de dépassements.

Mais ce salut concerne aussi notre vie collective ; là aussi il est appel à aller de l'avant. Sur la planète terre, qui se construit sur la mort quotidienne de milliers d'êtres humains, qui voue au sous-développement, à l'échec scolaire ou social des milliers d'autres et qui laisse des pans entiers de sa jeunesse s'engluer dans le chômage, les petits boulots ou les stages sans débouchés, Jésus sauve s'il réveille notre colère, notre indignation devant ce gâchis, s'il suscite notre ardeur pour ouvrir des chemins de vie à tous ces exclus. ■

Alain Patin

Contact : alain.patin@libertysurf.fr

**Joie
d'expérimenter
combien
nous sommes
capables de
dépassements**

Le père Joseph Wresinski, un provocateur d'Église

« À l'école du plus pauvre ». Tel est le titre d'un livre qui vient de paraître, et qui visite le projet théologique du père Joseph Wresinski, fondateur du Mouvement ATD Quart Monde.

Les conjonctures sociales et politiques ont presque uniquement retenu du père Joseph sa dimension politique, en tant notamment que rapporteur du rapport sur la grande pauvreté au Conseil économique et social, en 1987. Mais c'est oublier, ou cacher, le fondement sur lequel s'appuyaient et sa pensée et son action. Chez lui, tout s'articulait autour de deux pôles : l'expérience de la grande précarité vécue dans son enfance et sa jeunesse, et sa foi en Jésus-Christ. L'une n'allait pas sans l'autre, et une expérience interprétait l'autre.

Le père Joseph Wresinski n'était pas un théologien de métier. Ce n'était ni sa vocation ni sa compétence. Mais à le lire et à avoir vécu auprès de lui, il est évident que cette dimension était sans cesse présente à son esprit. N'écrivait-il pas qu'il fallait « d'emblée faire la jonction audacieuse entre le plus pauvre et Jésus-Christ, car ils ne font qu'un » ? Et que « savoir ce que pensent les plus pauvres [est] l'expertise essentielle, car c'est aussi l'expertise de ce qu'attend de nous Jésus-Christ » !



ATD Quart Monde

que nous avons construit sans lui. Aucun très pauvre rencontré ne peut épuiser la quête incessante qui doit être la nôtre d'aller chercher celui qui n'est pas encore assis à la table : « Sommes-nous vraiment allés jusqu'au bout, jusqu'au plus exclu, mettant ainsi de notre côté toutes les chances d'avoir le Christ avec nous ? » questionnait-il.

A l'école du plus pauvre

Il convient donc de se mettre à l'école de celui-là qui n'est considéré par personne, afin que nous changions de référence. C'est à partir de lui, le plus pauvre, l'absent de nos combats et de nos préoccupations, parce que totalement invisible (ou « invisibilisé » par

nous-mêmes, c'est-à-dire rejeté), que pourraient, que devraient, se construire le monde et la société, l'Église elle-même : « La pierre rejetée des bâtisseurs est devenue la pierre d'angle » disait déjà le psaume.

Chemin vers le pauvre, chemin vers Dieu

La route qui mène au plus pauvre, pensait le père Joseph, mène inmanquablement vers le Christ et vers Dieu. Faire alliance avec le plus pauvre conduit tôt ou tard à faire alliance avec Dieu : « Pour rencontrer le Seigneur il faut aller au plus opprimé. » Se paraphrasant lui-même à partir de ce qu'il disait au sujet de la société dans son ensemble, le père Joseph pourrait fort bien questionner : si ce ne sont pas les plus pauvres qui bâtissent l'Église, quelle Église construisons-nous ? ■

Jean-Claude Caillaux
Fraternité de La Pierre d'Angle

Un livre des éditions Lumen vitae, 2020, 25 €

« Pour rencontrer le Seigneur il faut aller au plus opprimé. »

