

15 janvier 2002 ...



... 28 janvier 2002...

Le 15 Janvier 2002 commence une grève reconductible au Centre Communal d'Action Sociale de Toulouse, collectivité territoriale de plus de 1000 salariés. Elle va déjouer tous les pronostics émis dans certaines conversations par sa durée et son ampleur.

Ainsi pouvait-on entendre avant le début du mouvement des propos du type : « Ils vont faire un tour dans la cour puis le lendemain ils

reprindront le travail ... » .

Cette grève n'a pas duré le temps d'une promenade dans la cour du site central, mais 14 jours elle a mobilisé plusieurs centaines de grévistes et touché tous les établissements.



Fait sans précédent au CCAS, on peut d'ores et déjà dire que ces événements marqueront durablement l'histoire du CCAS. Dès le



premier jour, cette grève est très suivie par l'ensemble du personnel des 42 sites : maisons de retraite, crèches, services techniques, services administratifs, service sociaux, buanderie, portage des repas, établissements sociaux et médico-sociaux.

Comment en est-on

communication habituelles mises en œuvre, l'attitude de la hiérarchie vont amplifier le ressentiment du personnel. L'inacceptable est dans tous les esprits. L'effet d'accumulation de vexations et de mépris affichés pour le personnel conduit à une situation de crise sans précédent.

La façon dont est



arrivé à cette situation ? La question vaut d'être posée et quelques éléments de réponse apportés même s'ils ne sont pas exhaustifs.

L'entrée en vigueur des 35 heures est l'élément déclencheur et conduit à un point de rupture .

Les formes de

conduite ce passage aux 35 heures est révélateur de l'état d'esprit de la Direction du CCAS qui prévaut depuis des années vis à vis du personnel et de ses représentants. Les travaux sur les 35 heures commencent en juin 2001 pour une application au 01 janvier 2002.

Le délai que s'est donné l'administration est très court pour appréhender des organisations de travail en milieux hétérogènes. De plus, les mois d'été raccourcissent encore ce délai. Depuis juin 1999, les syndicats SUD et CGT proposaient une réflexion sur les organisations de travail avec l'employeur, ceci sans aucune écoute (NB : le passage au 35 heures à la mairie remonte à 1983 et au Conseil Général en décembre 1998).

Une des dernières marques de mépris envers les délégués du personnel, donc de fait de l'ensemble du personnel, est la non tenue de la Commission Administrative Paritaire (CAP) de décembre 2001. Certains administrateurs et élus ayant trouvé mieux à faire, que de s'intéresser au personnel du CCAS, reportant ainsi la prise de décision sur l'avancement des agents à plusieurs mois.

Ce mépris continue dans la volonté de l'administration de modifier les conditions d'attribution d'une prime allant à l'encontre des

intérêts des agents administratifs.

Le personnel à travers ses représentants et les réunions de travail avec le CRP Consulting apporte son concours à la phase d'audit des services. Le personnel fait état des dysfonctionnements existants et émet des souhaits en terme d'organisation et de moyens nécessaires pour faire du passage aux 35 heures une réussite pour la qualité du Service Public et le personnel.

Le paroxysme est atteint lors de la mise en place des organisations de travail sans concertation avec le personnel, en contradiction totale avec le travail effectué avec le CRP Consulting. Cette société d'audit est missionnée par la Direction pour organiser le passage aux 35 heures et mettre en place des organisations de travail consensuelles pour un coût de 700 000 F soit (106 714,31 euros).

En amont de l'audit et parallèlement à celui-ci, des réunions sont programmées par les syndicats pour permettre aux agents de rompre leur isolement, de les informer et de réfléchir ensemble sur les nouvelles organisations de travail et les moyens à mettre en œuvre.

Le 02 janvier 2002, les 35 heures entrent en application. Aucune note écrite ne permet au personnel de savoir ce qui a été réellement validé par la Direction. Le flou règne. Des différences d'application sont notées entre les services. Cette imprécision est vite pressentie comme un moyen pour chaque potentat (souverain) local d'imposer n'importe quoi sur la

base du rapport de force. A certains endroits, on peut parler tout simplement de diktat.

Le personnel a la nette impression que l'on n'a pas tenu compte de ses souhaits et que tout le travail effectué l'a été en vain. L'intervention d'un tiers dans le processus, en la personne du CRP Consulting, est perçue comme une manipulation grossière. L'appel à un spécialiste du passage aux 35 heures permet à la Direction de légitimer toutes les décisions prises puisqu'elles sont le résultat d'un dialogue social apparent, d'une attitude supposée consensuelle.



Au vu de la situation, un préavis de grève est déposé le 9 janvier 2002 sur les revendications suivantes :

- Création d'emplois pour combler le passif existant avant le passage aux 35 heures (50 postes) et le passage aux 35 heures (100 postes).

prise en compte effective des attentes du personnel.

Suite au dépôt de préavis le vendredi 11 janvier, Mme Françoise De Veyrinas (Mme F.DV) demande à rencontrer les représentants du personnel.

Ceux-ci interpellent la vice-présidente du CCAS sur



- Prime de préfecture pour les agents administratifs.
- L'embauche des personnes en contrat à durée déterminée en situation précaire (emploi jeunes, contractuels).
- La remise à plat des organisations de travail et la

les conditions du passage aux 35 heures et les moyens mis en œuvre, jugés insuffisants. La réponse est insatisfaisante et surtout injurieuse. Mme F.DV affirme avoir affaire à une bande de c....

Mardi 15 janvier : ...C'est parti !!!...

Dès le mardi 15 janvier, la mobilisation est forte. A 7 heures du matin, les premières actions sont déclenchées devant les crèches, avec la tenue de piquets par les grévistes. A

Les grévistes sont dans un premier temps étonnés par une telle mobilisation et surtout satisfaits de constater, que ce qui était ressenti individuellement l'est également par



l'entrée des crèches, des tracts sont distribués aux parents pour les informer de ce qui se passe au CCAS.

Le bureau de l'Aide Sociale est fermé. La grève est très suivie dans tous les services et établissements.

une large majorité du personnel. Les barrières entre services tombent, les barrières entre personnes à statut différent tombent. IL y a dans la présence d'un tel ou d'un tel dans la grève, la confirmation d'une certitude et pour

d'autres, l'étonnement. Dès ces premières heures de grèves, on pressent que quelque chose d'important se passe au CCAS. Les gens réunis avec un objectif commun vont avoir la possibilité de se rencontrer, d'échanger et d'apprendre à se connaître.

La première assemblée générale se tient sur le site central. La reconduite de la grève pour le lendemain est votée à mains levées à l'unanimité. Les actions du lendemain sont définies et approuvées par l'assemblée.

Dans la soirée, des représentants du personnel sont reçus à l'issue du Conseil d'Administration du CCAS par Mme F.DV.

Elle n'a aucune proposition supplémentaire à faire.

Mercredi 16 janvier : ...La grève s'accroît...

Les piquets sont en place devant les portes du site central, du site du portage des repas à domicile et de la buanderie centrale. La distribution de tracts devant les crèches est



renouvelée. L'ambiance est bonne. On discute beaucoup. Il ne fait pas chaud. On s'organise. Le premier café circule. Ce jour-là, se tient la deuxième assemblée du personnel gréviste. Ces AG, de par leur fréquence et le nombre des participants, montrent qu'elles ont constitué des temps forts et surtout caractérisé le mouvement.

Ces AG constitueront des instants privilégiés pour les échanges, les témoignages, les questionnements, les propositions, les

prises de décision et les choix d'organisation. On entendra à plusieurs reprises durant ces journées :

« Une journée sans AG est une journée gâchée ! ».

Chaque proposition est discutée. Toute décision est soumise au vote des grévistes. Lorsqu'une proposition d'action



pris en commun et commission actions et organisation du lendemain...etc ...

A 11 heures, une délégation se rend place du Capitole pour obtenir un rendez-vous avec le maire de Toulouse M. Philippe Douste-Blazy (M. P. D-B) Président du CCAS. Elle est reçue par M. Lloret, conseiller municipal et administrateur du CCAS, qui doit transmettre notre demande.

Lors de l'AG, les grévistes sans réponse de M. P.D-B reconduisent le mouvement à l'unanimité.



est votée les moyens sont discutés. L'organisation se met en place. Tout au long de cette grève, des commissions se mettront au travail pour réaliser les décisions prises en assemblée générale. Lorsque cela s'avère nécessaire, le résultat du travail de ces commissions est soumis au vote de l'assemblée générale.

Il y aura ainsi plusieurs commissions auxquelles participeront de nombreuses personnes : commission presse, commission délégation de négociation, commission repas



Jeudi 17 janvier : ...Les grévistes s'invitent...

Les piquets de grève sont maintenus devant les sites du portage de repas à domicile, la buanderie centrale et le bureau central. Nous n'avons toujours pas de rendez-vous fixé avec M. P.D-B.

Devant le mépris persistant, une action forte et non violente est proposée. Elle est forte par la symbolique qu'elle représente.

Il est décidé d'aller rendre visite au Directeur du CCAS et d'occuper son bureau. Les premières personnes s'engouffrent dans

la cour d'un pas lent mais sûr. La montée des escaliers se fait dans un silence quasi solennel. Pour la première fois dans l'histoire du CCAS, le personnel s'invite dans le bureau du Directeur. Ce bureau chargé d'histoire, certes, mais également symbole d'un pouvoir inaccessible. A cet instant, il n'y a plus d'intermédiaire. Le personnel du rang se trouve en présence du « Patron ».

Le Directeur est interpellé sur les revendications des grévistes, sur le fait que nous sommes en grève déjà depuis 3

jours et qu'il n'y a pas eu une seule amorce de dialogue avec le personnel et ses représentants. Les murs résonnent des « M. Cazals » (représentant SUD) interjection favorite du Directeur.

L'échange qui s'amorce ne satisfait pas l'assemblée présente. Au fur et à mesure que la Direction avance ses arguments pour justifier la situation, on remarque quelques gestes d'impatience dans l'assistance. Puis les premières phrases fusent, car il est difficile d'en entendre encore plus