

SYNDICALISME ET TRAVAIL

*Jean-Philippe Kunegel*¹

Cette contribution cherche à questionner la relation entre « syndicalisme et travail » et non celle qui paraît beaucoup plus palpable, moins conflictuelle, entre « syndicalistes et travail ». Dans le contexte conceptuel de l'Analyse Pluridisciplinaire des Situations de Travail- Ergologie, la différence entre les deux substantifs renvoie à un problème de fond qui n'est largement pas résolu.

¹ Jean-Philippe Kunegel est décédé brutalement en août 2012. Il est entré dans l'exploration de l'activité de travail à partir de ses responsabilités syndicales au SNES et à la FSU. Nous nous interrogeons sur la posture et le regard que tiennent les syndicalistes sur le travail réel. D'où notre recherche sur l'activité syndicale elle-même. Et cela constitue un sacré boulot dans le milieu syndical aujourd'hui. Jean-Philippe, pour mieux assumer sa responsabilité a entrepris des recherches au sein du département d'ergologie de l'université d'Aix-Marseille. Tout cela était bien lourd à porter. Yves Baunay

1. Ergologie, syndicalistes et syndicalisme

En tant que démarche, l'ergologie a, depuis ses origines, travaillé étroitement avec des syndicalistes résolus et volontaires. Comprendre comment les changements dans l'organisation du travail transforment l'activité humaine, comment l'activité elle-même transforme le travail attendu ; envisager des dispositifs permettant d'analyser et de dépasser l'impossible et l'invivable prédétermination complète de l'activité humaine pour redonner au travail son sens et son caractère émancipateur... Cela ne pouvait qu'interpeller des militants de terrain confrontés à l'activité au quotidien.

Ainsi, associer les syndicalistes fût une préoccupation de l'équipe de l'Université de Provence qui, dès 1983, cherchait à comprendre les « changements du travail ». Il en a découlé une implication et une demande forte de militants dans les recherches sur le terrain (par exemple, la recherche ETNA en 1988). La participation effective de militants syndicaux de divers horizons dans le Diplôme d'Université, le Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées puis le Master a montré que cette question est bien au cœur de leurs préoccupations.

Il faut cependant constater que ces militants sont restés, le plus souvent, sinon marginalisés, tout au moins relativement éloignés des premières responsabilités dans leur organisation. Leur investissement ne sous-entend donc pas que le syndicalisme, en tant qu'il est à la fois Mouvement et Organisation, est entré de manière aussi volontariste dans la démarche ergologique.

Le syndicalisme à la française, issu des mouvements socialiste et solidariste du XIX^{ième} siècle, est resté longtemps réfractaire à la prise en considération de l'activité industrielle. Historiquement, il a orienté ses préoccupations et ses revendications sur la question salariale, sur la question de l'emploi, du contrat de travail, sur le combat contre l'exploitation. Si ces revendications restent légitimes et d'actualité, ce positionnement semblerait évoluer, même si les problématiques liées à l'organisation des conditions réelles et matérielles de l'exercice de l'activité ont été longtemps perçues comme relevant exclusivement de la responsabilité patronale : toute volonté d'ingérence syndicale à ce niveau ne pouvant être comprise que comme de la cogestion, incompatible avec la lutte des classes. En sommes-nous au même point aujourd'hui ?

2. Vers un changement profond de la prise en charge syndicale ?

Dans le secteur privé, depuis les lois Auroux, et en particulier la loi 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHS-CT), puis la loi 91-1414 du 31 décembre 1991 sur la prévention des risques professionnels relevant de la responsabilité exclusive de l'employeur, la législation a progressivement modifié la prise en compte de l'organisation matérielle et concrète du travail par les confédérations.

Pourtant les X^{ièmes} journées d'étude du département d'ergologie, « Les taches du présent et les représentants des personnels », en mars 2011, ont rappelé comment les syndicalistes impliqués dans les CHS-CT restent toujours, dans l'imaginaire syndical, moins « reconnus », moins « représentatifs » que les délégués du personnel ou les élus au comité d'entreprise. Et par ailleurs, trop souvent, l'entrée syndicale est restée la « souffrance au travail », et/ou les risques psycho-sociaux, et non pas l'activité elle-même. Je développerai ce point par la suite.

Il a fallu attendre la loi 2010-751 du 05 juillet 2010 pour que les conditions de travail soient effectivement reconnues de la compétence des CHS dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique d'Etat. Il y a donc un retard global, malgré la loi, sur la prise en compte en compte

de l'activité industrielle et des conditions d'exercice réel du travail, particulièrement dans la fonction publique.

Malgré tout, aujourd'hui, les lignes bougent. La CFDT a pris un cran d'avance sur les autres organisations syndicales (cf. le « voyage au pays du travail » de François Chérèque en 2010/2011). Mais les autres organisations ne sont pas en reste. Il suffit de repérer le nombre de stages de formation nationaux, régionaux et départementaux organisés par la CGT, la FSU ou Solidaires... L'institut de recherche de la FSU a mis en route à l'automne 2006 un « Chantier Travail » qui cherche à faire le lien entre l'activité de travail et l'activité syndicale. La question se pose : la transformation du travail fait-elle évoluer le rôle et le positionnement des organisations syndicales dans la mise en mouvement des salariés, dans le développement de leurs capacités d'agir sur leur propre travail ?

Pour les organisations syndicales, la solution de facilité consisterait à se centrer exclusivement sur la question de la « souffrance », entrée extrêmement individualisante pour les salariés et ne permettant pas de réintroduire le collectif. Les notions de « risques psychosociaux », « troubles musculo-squelettiques » et « cancérigène-mutagène-reprotoxique » ont trop régulièrement une fonction de mise à distance des problèmes. Le mot étant mis sur la chose, chacun y introduit son propre contenu et l'impasse est faite sur le fond, sur la question du nouveau management public qui, dans une logique

néo-taylorienne, instaure en particulier dans le secteur tertiaire une politique managériale individualisante.

Le mouvement syndical ne peut se réapproprier cette terminologie telle quelle. Il est de sa responsabilité d'y mettre un véritable contenu, d'inventer avec les chercheurs d'autres notions plus consistantes, alimentées conceptuellement. De ce point de vue, la notion de « pouvoir d'agir » qui est extrêmement attractive pour le syndicalisme, pose strictement le même problème. Les concepts de « vivre en santé » au sens de Canguilhem, de « sécurité et efficacité au travail » au sens l'ergonomie de l'activité semblent plus solides. Mais, tout cela reste à expliciter et à contextualiser.

3. Les organisations syndicales dans l'obligation de se transformer pour se réapproprier cette problématique ?

Face à la chute du taux de syndicalisation en France, et malgré la confiance dont les médias et les sondages semblent créditer la plupart des positionnements et mobilisations syndicaux sur les conflits sociaux récents (comme la réforme des retraites), il paraît indispensable que cette prise en compte de l'activité comme creuset de débats de normes devienne effective pour renforcer le syndicalisme, l'inscrire durablement dans une démarche progressiste de défense de l'activité salariée.

Les salariés sont en attente d'une réelle implication syndicale sur cette problématique du travail réel. Pas simplement par quelques syndicalistes dits « éclairés », mais par leurs organisations elles-mêmes. Si les organisations veulent participer à la transformation du travail, alors elles doivent s'interroger aussi sur leur propre activité, sur le travail même de syndicaliste. Aujourd'hui, le militant déchargé qui se déplace dans les entreprises, dans les établissements, dans les écoles en gardant une posture de celui qui « sait », de celui qui a travaillé les dossiers et qui peut « expliquer », qui peut donner « l'orientation » ne répond que trop partiellement aux attentes et besoins de ses collègues. Est-il réellement crédible sur la question du travail réel ?

Si cette posture de « sachant » est plutôt efficace dans la capacité des organisations à développer des analyses et à les transmettre, elle ne permet jamais d'entendre, ni de prendre en considération, les renormalisations qui se jouent entre le travail prescrit et le travail réel ; ce qui se joue entre les exigences d'une performance individuelle et le travail collectif informel, dans les « entités collectives relativement pertinentes » qui se développent au quotidien de l'activité et permettent de « bien faire son travail malgré tout ». Toutes les réformes en cours en sont un exemple, en particulier dans l'Education Nationale où les personnels réajustent et réinventent leur travail au quotidien malgré des normes antécédentes inapplicables.

D'où la question qui concerne l'ensemble des organisations syndicales : comment, en tant qu'organisation représentative, accepter et apprendre à écouter plutôt qu'à dire le « vrai » ? Quelle manière d'agir syndicalement dans ce sens ? Quel type d'intervention permettrait aux organisations de rester dans leur rôle tout en prenant pleinement en compte cette réalité ?

4. Des pistes de solution ?

Aujourd'hui, la mise en œuvre de la démarche ergologique, au moyen de « dispositifs dynamiques à trois pôles » dans les entreprises et les services publics semble indiquer que selon les cas, les organisations syndicales sont, soit de simples commanditaires, soit des « instances » uniquement interrogées, des partenaires « comme les autres » dans une logique où tenter de comprendre et transformer le travail ne relève jamais d'une problématique syndicale.

La démarche des groupes de rencontres du travail (GRT) est typique de cette difficulté que nous devons résoudre avec les organisations syndicales. Globalement, toutes les expériences et actions menées ont montré que le syndicat n'est jamais au centre de la démarche, parfois simplement parce qu'il est inexistant sur les unités de travail.

Ce témoignage ne cherche pas à pointer des responsabilités. Elles sont forcément partagées. Les syndicats se considèrent trop souvent comme « incompetents », en attente d'une expertise et les « ergologues » se positionnent facilement comme des professionnels « neutres ». Comment faire pour qu'aujourd'hui, le syndicalisme ne soit pas un simple faire-valoir d'une volonté de comprendre et transformer le travail ? Comment revenir à la démarche initiale de travail commun dans laquelle les organisations syndicales avaient toute leur place ? Comment éviter que les GRT ne remplacent une activité syndicale trop peu lisible sur la question de l'activité industrielle ?

En bref comment comprendre et transformer le travail dans une démarche pluridisciplinaire mettant sur un pied d'égalité savoir syndical, savoir d'expertise et savoir académique ?