



QUATRIÈME UNIVERSITÉ D'ÉTÉ DE L'ORT

Comprendre le travail, à quoi cela engage ?

25 et 26 septembre 2009
à Paris



Avec l'accueil du
Centre Suzanne Masson
41, avenue du Docteur Arnold Netter (12ème)
 Nation

Débat autour du
Manifeste pour un ergo-engagement

RENSEIGNEMENTS :
www.rencontresdutravail.com

CONTACT : rencontresdutravail@orange.fr

CR Atelier ORT Animé par Yves Baunay: Travail et syndicalisme

Réalisé par Aby M'Baye

Yves Baunay introduit l'atelier en rappelant que l'institut de recherche de la FSU a inauguré depuis quelques temps une réflexion sur la place de l'activité et du travail dans le syndicat. Ceci a donné lieu à plusieurs initiatives comme le co-financement d'une thèse sur l'activité syndicale avec Cécile Briec, le forum Travail et Syndicalisme (espace de dialogue entre chercheurs et syndicalistes), des actions de formation qui partent de l'activité syndicale telle qu'ils la vivent pour entrer sur la scène du travail, un atelier de réflexion sur le travail qui réunit des syndicalistes de plusieurs professions et des chercheurs de différentes disciplines... Toutes ces initiatives ont en commun de centrer les débats sur les expériences afin de se saisir de l'activité comme un objet de débat syndical, dont on ne sait sur quoi cela débouche, sinon que cela interroge l'activité syndicale dans une perspective de changement en ce qui concerne sa prise en compte du travail dans son action. C'est un long cheminement, qui entre parfois en contradiction avec le caractère d'urgence avec ce qui se passe sur la scène du travail.

Graziella : Dans l'engagement ergologique, on a connu une période du sujet au travail expert de son propre travail. La richesse résidait dans le fait que d'anciens syndicalistes devenaient des passeurs, il y avait une valorisation de l'expérience

concrète du travail qui devenait un lieu d'expression et de production de la pensée scientifique, dans une perspective de diffusion dans le milieu du travail. Le chercheur devait se mettre en apprentissage. Aujourd'hui tous s'interrogent : en effet, les hypothèses sur les processus qui conduisent au suicide et les connaissances produites sur ce sujet par exemple ne permettent pas l'évitement de drame. De fait, suffit-il de remettre la question du travail au centre de nos préoccupations ? D'autant que la question du travail et celle de l'activité sont difficiles à saisir que ce soit dans la société ou dans le monde syndical... Pourquoi n'y arrive-t-on pas ?

Jean-Marie revient sur le propos d'Yves à savoir que le fait d'évoquer la question de l'activité dans le cadre syndical on ne sait pas sur quoi cela débouche. Il rappelle que Wisner avait inauguré une démarche visant à sortir des laboratoires pour aller voir sur le terrain ce qui se passait en réponse à une demande sociale, et dans cette optique il avait inauguré un dialogue et un travail avec le monde syndical. Son travail a intégré le rythme de l'urgence de la demande, qu'il articulait au concept de l'activité (travail vécu) pour lire le travail.

Dernièrement, Sud a fait une demande d'intervention, à l'issue de nouvelles prescriptions qui venaient modifier l'organisation du travail et donc l'activité des salariés. Ces prescriptions entraînaient de nouvelles normes directorial/dictatoriale ? Cela souligne ici l'importance de faire le lien entre demande sociale et activité. Cela donne accès aux normes que produisent les prescriptions, aux contenus significatifs de la tâche, aux processus en jeu dans l'organisation et de fait aux effets du travail sur les sujets.

YB pose la question de l'origine de la demande et ce qui en est fait.

JM ; pour lui, il est important de reprendre la demande du point de vue de l'activité.

Pierre : pour lui, tant que les syndicalistes ne se préoccupent pas de l'activité, il sera difficile d'avoir une action collective sur cette question pourtant importante. Il est indispensable d'avoir des éléments sur ce qui se vit au travail. Or, dans son propre syndicat la CGT-construction, il y a un frein (relevant des mécanismes de défense ?) : s'intéresser au travail conduirait à de l'auto exploitation, une forme de collaboration avec la classe dominante. C'est donc un frein idéologique : le syndicat n'aurait pas à faire le travail du patron. De fait, il est compliqué d'avancer dans ce

sens. Pourtant, à l'issue d'un travail d'enquête, il a pu s'apercevoir que les salariés non seulement savaient parler de leur travail, mais qu'en plus ils aimaient cela, alors qu'entre eux ils n'en parlent que rarement. C'est un frein qui serait presque intrinsèque à l'identité syndicale qui est assise sur des fondements idéologiques qui l'empêchent de s'occuper de l'essentiel, à savoir ce que fait le salarié. Cela a pour conséquence que la loi qui visait à instaurer un dialogue sur l'activité dans les entreprises ne prend pas. Il faudrait donc s'atteler à résoudre ce problème du frein idéologique, qui conduit de manière presque systématique les syndicalistes à parler d'emploi plus que de travail.

Remy : pour lui les conditions d'emploi sont des déterminants importants de l'activité et il conviendrait de ne pas les séparer.

Il y a un lien évident entre l'ergologie et le syndicalisme, qui se situent sur le terrain commun du travail, avec une finalité commune qui est le progrès social : il a donc un intérêt à s'associer. Par ailleurs, il y a une nécessité d'avoir un syndicalisme fort dans nos sociétés, car l'une des raisons de l'accentuation des souffrances au travail est justement la faiblesse des syndicats. De fait, il est important que les ergologues soutiennent l'activité syndicale et dans cette perspective l'ergo-engagement peut être une voie.

Sa pratique dans un cabinet d'expertise lui a permis de voir les choses évoluer dans le bon sens en ce qui concerne la prise en compte de la question de l'activité. Cette dernière est au centre de l'expertise avec les militants syndicaux qui sont demandeurs avec la montée des risques psychosociaux. Il y a donc l'émergence d'une demande : cela avance du point de vue empirique.

L'ergologie a quelque chose à apporter au syndicalisme, du point de vue de la capacité du militant syndical, de l'état major et du salarié. Les questions récurrentes concernent la manière de faire vivre leurs stratégies syndicales et comment faire pour représenter le salarié au quotidien. Or, il est souvent difficile de mener les deux de front : les temporalités peuvent être discordantes et les postures différentes. L'ergologie peut justement mettre cela en dialogue : il s'agirait d'articuler dialogue social, dialogue civil, demande sociale et demande du salarié. Le syndicat pourrait justement tenir un rôle d'étayage dans tout cela.

Christine : l'expérience qu'elle souhaite partager s'appuie sur une situation particulière et localisée ; elle intervient en tant que représentante du personnel. Pour elle, la question du dialogue social au sein de l'entreprise est très importante, de même que l'expression de la controverse. Elle a été saisie d'une question émanant des assistantes qui ne se sentaient pas reconnues au sein de l'entreprise : celles-ci n'avaient pas le même accès à la formation que les autres dans l'entreprise. Comme elles n'étaient pas organisées (du point de vue syndical), elles ont fait appel aux représentants du personnel pour s'adresser à la direction et faire remonter leur demande afin que soit mises en place des formations pour les assistantes. Cette demande a abouti à une analyse de leur activité qui a eu pour effet de développer un collectif de travail et de mettre en place des actions de formation autour du parcours de formation métier. Dans ce cadre de formation, de nombreux fils ont été tirés, qui leur ont permis de « visibiliser » leur place et leur rôle au sein de l'entreprise.

Daniel pose la question du lien entre syndicalisme et gestion des entreprises. Toute son expérience lui montre que s'il est une question encore plus taboue que celle de l'activité, c'est celle de la gestion des entreprises. C'est un autre élément de problématique à ajouter à ce qui a été dit jusqu'ici. Dans son expérience, il se rend compte que la contribution nette de l'usine est supérieure à la masse salariale. C'est-à-dire que chaque salarié a contribué à verser des dividendes nets de 70 000 euros, c'est 10 fois plus que chez Total. Alors, comment peut-on ignorer cet aspect des choses si on veut négocier ?

Dans son activité, il a essayé de conceptualiser certaines choses : pour pouvoir négocier on a besoin d'un diagnostic partagé, or les gens se disputent sur des divergences de perspective de compréhension du réel ; d'où la nécessité d'une appréhension commune du réel. Il s'agit de revendiquer une position d'acteur dans la posture d'expert afin d'apporter des éléments de mise en forme des problématiques.

Il est important de savoir comment on approche l'information, ce qui revient à dépasser la posture syndicale de suspicion systématique d'instrumentalisation. De fait, on arrive à une situation où tout ce qui relève de la quantité d'emploi, de travail, et les autres questions afférentes à ces thématiques sont invérifiables. Or, c'est un enjeu crucial de revendiquer une qualité de l'information pour pouvoir avancer. Dans

les objets de revendication, il manque souvent la question de l'organisation du travail et de l'activité, alors que ce devrait être le premier objet.

François: La question du cantonnement des syndicats sur certains sujets est liée à l'usage qui est fait du syndicalisme depuis quelques années avec la crise du capitalisme qui est aussi une crise du salariat. Le capitalisme a transformé la revendication en avantage pour lui, ce qui évacue les questions cruciales que sont l'activité et le cadre dans lequel elle est mise en œuvre. Peut-être est-ce que cet écueil pourrait être contourné en portant le regard plutôt sur les filières et leurs organisations.

Jean: Aujourd'hui dans sa branche, sa fédération a émis un projet de CE, qui sert l'ensemble de la branche. Le problème, c'est qu'il faut dissocier la gestion de l'emploi et l'approche de l'activité qui est liée au travail. Ce qui revient à ne pas répondre à une politique sociale par le biais de logiques gestionnaires. En effet, ces dernières sont assises sur des normes et évacuent l'approche de la réorganisation. De fait, dans une pratique sociale, on reproduit les mêmes logiques que celles qu'on est censé combattre. On se retrouve dans une situation paradoxale dans les CCAS, à savoir que la plupart des managers sont issus du privé et reproduisent les mêmes logiques que dans le privé avec les mêmes effets en termes de souffrance générée. Si le mandat est un moyen de fonctionner, il n'en demeure pas moins qu'il faut former les gens à accomplir le travail dans le sens des finalités (sociétales) qui sous-tendent l'activité syndicale.

Graziella souligne l'importance de la symétrie entre l'observation de l'activité et l'activité propre de l'ergonome. Cela renvoie à un objectif de symétrie entre la connaissance et l'expérience. Cette division pourrait traverser l'activité syndicale. Cela renvoie au statut de l'intervenant chercheur : comment construire des dispositifs de formation et de recherche qui ne soit pas en dehors du monde du travail ? Comment faire accéder des terrains de travail à la connaissance ? Il y a ici des questions à élucider, qui sont des enjeux forts si l'on veut mettre en échec cette déliaison ou cette division, à la fois sur la scène syndicale et sur celle de la recherche. Il est important de multiplier les espaces où penser le travail. C'est nécessaire car les gens ne peuvent plus penser leur activité, ce qui conduit à une mise en tension induite par l'écart entre ce qui est demandé et l'éthique personnelle.

Daniel nous relate l'expérience d'un débat sur le dumping social et le travail de qualité, les débatteurs étant des syndicalistes et des politiques. Différentes questions sont abordées dans ce débat, et notamment la question de la pertinence ou non d'une politique de relance. Au bout d'un certain temps, la question « quel travail pour quelle société ? » émerge, et c'est un mouvement politique qui lance la question. Cela montre que spontanément les syndicalistes ne se posent pas cette question. Il y aurait comme un frein culturel : le problème, c'est que ce dernier conduit à un décalage de plus en plus grand entre les préoccupations syndicales et celles des salariés. Ceci pose aussi la question du rapport entre l'individuel et le collectif. La problématique pour le syndicalisme serait de trouver une nouvelle forme de collectif qui prenne en compte le nouveau rapport au monde des individus. Cela nécessite d'explorer les mobiles de réflexion et d'action.

Jean- Marie souhaite revenir sur les propos de Jean, selon lesquels les syndicalistes auraient du mal à inventer un modèle de penser et d'action en dehors des cadres imposés par le modèle dominant. Pour lui, cela pose aussi la question de la circulation des connaissances des laboratoires de recherche vers le terrain. Il pourrait être intéressant de comprendre ce que vivent les syndicalistes pour savoir dans quoi ils sont pris.

Yves souligne qu'il est difficile de trouver un terrain pour faire ce que propose Jean-Marie. Il reprend l'exemple d'une doctorante qui souhaitait travailler sur ces problématiques. Il a fallu batailler pour avoir accès au terrain justement.

Les transformations de l'activité syndicale se feront de l'intérieur. Il ne suffit pas d'apporter la connaissance pour transformer les pratiques : la prise de conscience seule n'amène pas automatiquement à l'émancipation.

Jean-Marie: Il y a tout de même un incontournable : l'analyse de la demande. Il faut des forces d'appel et de rappel.

Il trouve que l'expression « dialogue social » est inappropriée pour parler de ce qui se passe entre le patronat et les salariés. Ceux-ci ne peuvent parler sur un pied d'égalité.

Pierre s'interroge de ce que ces expériences disent de ce que l'on fait de la société. Bien entendu, il y a des problèmes à résoudre dans le monde syndical, mais il y a

aussi des priorités à définir pour pouvoir avancer. Notamment, est-ce qu'on suit le patronat ou est-ce qu'on cherche une autre voie ? Ainsi, si on admet qu'il faut que les syndicats se penchent sur la question de l'activité, il faut le faire en dehors du cadre imposé par l'entreprise. Si l'on souhaite un changement de stratégie, il faut sortir des cadres de pensée de l'entreprise : la bataille se situe au niveau du dessus, c'est-à-dire dans le champ des idéologies.

Jean: Pour lui, il est important d'éviter l'écartement entre le syndicaliste de terrain qui irait se pencher sur la question de l'activité pendant que les centrales syndicales s'occuperaient du politique. Cela mènerait à une stratégie de dispersion des syndicats

Le danger, c'est l'écartement des syndicats du terrain professionnel. Cela mènerait à un sabordage de l'action syndicale et de leur pouvoir d'agir.

Daisy: Si elle considère que se pencher sur la question de l'activité est une chose salubre pour les syndicats, quelque chose la dérange tout de même. C'est la confusion qui existe entre le fait de changer les représentations sur la question et le fait de changer l'activité dans les faits. Entre savoir ce qu'est l'activité et changer l'activité en elle-même, ce n'est pas la même chose. Regarder la tâche politique est important, mais pourquoi la reconnaissance de l'activité ne donne pas lieu à des actions politiques plus importantes ?