

LES CAHIERS
D'ETUDES
DU C.U.E.E.P

**LA FORMATION SYNDICALE
EN QUESTIONS**

Coordination :

Agathe HAUDIQUET, Brigitte MOUCHON, Nathalie TRIGALET

Janvier
2007

U.S.T.L.
C.U.E.E.P.

N° 59

LES CAHIERS D'ETUDES DU CUEEP

Membres fondateurs

Joseph Losfeld
Paul Demunter

Comité de Direction

les Membres fondateurs
le Directeur du **CUEEP-USTL**
le Directeur du Laboratoire TRIGONE
le Secrétaire de Rédaction

Directeur de la Publication

Le Directeur du **CUEEP-USTL**

Comité de Lecture

P. Astier	C. D'Halluin	P. Demunter	V. Leclercq
E. Charlon	D. Delache	D. Forestier	M. Mébarki
J. Clénet	J.N. Demol	D. Poisson	P. Roquet
R. Coulon	A. Derycke	G. Leclercq	

Secrétaire de Rédaction

Jean-Noël Demol

Conception, Gestion et Diffusion

Jean-Noël Demol
Nathalie Masclef
Nathalie Rouzé

Commande et courrier à adresser à :

Mme Nathalie Rouzé
Cahiers d'Etudes du CUEEP
Cité Scientifique - Bât. B6
59655 VILLENEUVE D'ASCQ CEDEX

Tél. : 03 20 43 32 70 – Fax : 03 20 43 32 00
e-mail : nathalie.rouze@univ-lille1.fr

N° ISSN : 0999-8659
Editeur : CUEEP, 11 rue Angellier - 59046 Lille Cedex



LES CAHIERS
D'ETUDES
DU C.U.E.E.P

**LA FORMATION SYNDICALE
EN QUESTIONS**

Coordination :

Agathe HAUDIQUET, Brigitte MOUCHON, Nathalie TRIGALET

Janvier
2007

U.S.T.L.
C.U.E.E.P.

N° 59

Coordination :

- Agathe HAUDIQUET, Juriste, Maître de conférences en Sciences de l'Education, CUEEP, Université de Lille 1, Laboratoire Trigone
- Brigitte MOUCHON, Etudiante en Master 2 Ingénierie de Formation, CUEEP, Université de Lille 1
- Nathalie TRIGALET, Étudiante en Master 2 Ingénierie de Formation, CUEEP, Université de Lille 1

Ont contribué à l'élaboration de ce Cahier d'Etudes du CUEEP :

- Céline BAUDOIN, Étudiante en Master 2 Ingénierie de Formation, CUEEP, Université de Lille 1
- Philippe BOULLET, Etudiant en Master 2 Ingénierie de Formation, CUEEP, Université de Lille 1
- Jean-Marie CZAPRAGA, Président de l'Institut régional de l'éducation ouvrière du Nord - Pas-de-Calais
- Anne DOURLENS, Documentaliste, CUEEP, Université de Lille 1
- Daniel GUY, Maître de conférences en Sciences de l'Education, Toulouse-le-Mirail, Directeur de l'Institut régional du travail de Toulouse
- Marie-Christine JANNIN, Chargée de mission formation au Conseil Régional Picardie
- Muriel MANIEZ-RENARD, Directrice adjointe de l'Institut régional de l'éducation ouvrière du Nord - Pas-de-Calais
- René MARLE, Vice-président d'honneur de la CFTC du Nord - Pas-de-Calais, Vice-président de l'OPCAREG, Membre du groupe de travail "Insertion - Contrat de professionnalisation" de la COPIRE, Rapporteur de Forma Sup'
- Malik MEBARKI, Maître de conférences en Sciences Economiques, Directeur du Master 2 Ingénierie de Formation, CUEEP, Université de Lille 1
- Evelyne MERCHEZ, chargée de la question formation-emploi à FO Nord, Membre du bureau de l'Union Départementale Nord, Membre du Conseil Syndical Interrégional, Membre du Comité Economique et Social Régional Nord - Pas-de-Calais, Vice-présidente du FONGECIF Nord - Pas-de-Calais
- Charles MULET, Conseiller juridique à la CFDT, Défenseur prud'homal
- Vladimir NIEDDU, Sud Santé-Social
- Véronique ORTIZ, Doctorante en Sciences de l'Education, Toulouse-le-Mirail, Chargée d'animation et d'ingénierie pédagogique de la formation syndicale à l'Institut régional du travail de Toulouse
- Nathalie PENSART, Etudiante en Master 2 Ingénierie de Formation, CUEEP, Université de Lille 1

- Mihaela POPA, Etudiante en Master 2 Ingénierie de Formation, CUEEP, Université de Lille 1
- Florence ROUBELET, Etudiante en Master 2 Ingénierie de Formation, CUEEP, Université de Lille 1
- Saadia SAIDANI, Etudiante en Master 2 Ingénierie de Formation, CUEEP, Université de Lille 1
- Pierre-Yves VERKINDT, Professeur de droit, Université de Lille 2
- Fatima-Zahra ZAZOUA, Etudiante en Master 2 Ingénierie de Formation, CUEEP, Université de Lille 1

Et également :

- Philippe BLANC, Medef du Nord - Pas-de-Calais
- Serge BONDER, Délégué général du Medef du Nord - Pas-de-Calais
- Sylvain DECLERCQ, Formateur CGT
- Philippe ENCLOS, Maître de conférences, Université de Lille 2
- Marie-Noëlle FRANÇOIS, Formatrice CFDT
- Jean-Paul HEDIN, DRTEFP Nord - Pas-de-Calais
- Ioanis KAPOPOULOS, Formateur IREO
- Pierre MATHIOT, Vice-président de l'Université de Lille 2
- Séverine ROMANOWSKI, Secrétaire CFDT Nord - Pas-de-Calais
- Bernard SOHET, Secrétaire général FO Nord
- Jacques THIBAUT, Responsable formation syndicale CGT
- Christophe VEREIN, Formateur CFDT

AVANT-PROPOS

L'idée de faire un Cahier à partir de la Journée d'études organisée par un groupe d'étudiants du Master 2 Ingénierie de Formation sur la formation syndicale n'est pas venue d'emblée.

Mais la richesse des travaux préparatoires et des documents rassemblés par ces étudiants, la qualité des intervenants, professionnels, chercheurs et militants, le nombre élevé de participants provenant de tous horizons et la profusion des échanges qui en a résulté ont logiquement conduit à l'envie de donner corps à tant d'apports théoriques et pratiques.

Le défi était d'autant plus intéressant, pour ne pas dire excitant, à relever que les publications, ainsi que la recherche documentaire l'avait démontré, étaient rares. La formation syndicale, comme d'ailleurs beaucoup des acteurs rencontrés ont tenu à le faire remarquer, reste un sujet peu abordé, y compris sur la scène universitaire.

Certes, le fait de n'avoir pas anticipé l'élaboration de ce numéro a entraîné des difficultés. Les enregistrements des discours des conférenciers ont été égarés, puis retrouvés un peu tardivement. La mauvaise qualité de certains d'entre eux en a empêché la retranscription occasionnant, et nous le déplorons, une perte de contenus.

Mais ces obstacles n'ont pas entamé la motivation des étudiants qui ont essayé de les surmonter, notamment en remobilisant, après coup, des ressources extérieures.

Le souci permanent de restituer fidèlement les propos de chacun dans le respect de la pluralité des postures et des opinions a permis, en tout cas nous l'espérons vivement, la production d'un outil d'information, de diffusion de savoirs et de savoir-faire, proposant des pistes de réflexion, voire des bases à l'élaboration de projets d'action.

Celui-ci s'adresse à tous les acteurs qui gravitent, de près ou de plus loin, autour de la formation syndicale, qu'il s'agisse des salariés, syndiqués ou non, des employeurs, des syndicalistes, des formateurs, des stagiaires, des enseignants-chercheurs, des étudiants et même tout simplement des citoyens.

INTRODUCTION :

POURQUOI ET COMMENT CE CAHIER TRAITE-T-IL DE LA FORMATION SYNDICALE ?

Dans le cadre des enseignements négociés¹, les étudiants du Master 2 Ingénierie de Formation² du CUEEP de Lille sont invités, en début d'année, à aborder en sous-groupes le thème de leur choix. Ils ont toute latitude pour organiser, sur ce thème, une journée d'études dont l'entrée est libre et gratuite. Ce travail fait partie intégrante de l'évaluation de leur parcours.

C'est ainsi qu'un groupe, composé de neuf personnes, s'est intéressé à "l'élaboration d'une offre de formation". Assez rapidement, l'idée a émergé de mettre l'accent sur une offre de formation peu connue. A ce titre, trois sujets nous ont paru intéressants : la formation des élus locaux, la formation des dirigeants associatifs et la formation syndicale.

LE CHOIX DU SUJET : LA FORMATION SYNDICALE

Les premières recherches documentaires concernant ces trois sujets ont amené à lire, entre autres, deux articles de presse : l'un traitait du "papy boom" et de la question de la "relève" syndicale³ ; le second d'une possible "validation des acquis de la militance"⁴, sur le modèle de la validation des acquis de l'expérience (VAE). Transmission de connaissances, reconnaissance de l'expérience, ces thèmes rejoignaient donc bien nos préoccupations d'étudiants en ingénierie de formation.

¹ L'enseignement négocié est un module de formation. Il a pour objet la mise en commun des savoirs d'origines différentes autour d'un thème. Ces savoirs peuvent provenir d'apprenants, d'enseignants et/ou de professionnels. La recherche des sources de savoirs et leur mobilisation tant à l'intérieur de l'équipe pédagogique, du milieu universitaire qu'à l'extérieur, dans le monde professionnel à l'occasion d'un thème et/ou d'une problématique est aussi indirectement une compétence visée dans les enseignements négociés.

² Le Master 2 Ingénierie de Formation a pour objectif de développer des compétences centrées sur l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques et des dispositifs de formation. Il vise également à développer les nouvelles compétences dans le champ de la formation relatives au processus d'individualisation et aux activités de conseil et de consulting.

³ Papy-boom, les syndicats préparent la relève, *Entreprises & Carrières* n° 779, 4-10 octobre 2005.

⁴ Valoriser l'expérience des élus syndicaux, *Le Monde – supplément économie*, 29 septembre 2005.

La découverte d'un numéro de la revue de l'Education Permanente⁵, entièrement dédié à la formation syndicale, a conforté notre choix. Sa lecture a levé les dernières réserves, certains d'entre nous se montrant "emballés", d'autres plus simplement curieux.

Ce choix marqua le début d'une aventure passionnante, riche d'enseignements et de rencontres.

Le monde de la formation syndicale étant relativement méconnu, y compris par les acteurs de la formation professionnelle continue eux-mêmes, plusieurs questions nous taraudaient : à quoi ressemblait cette formation ? Etait-elle uniquement l'affaire des militants ? Quels enjeux représentait-elle et pour qui ? Nous sommes allés chercher les premières réponses auprès de militants et de syndicalistes. D'autres questions ont alors émergé au fur et à mesure de l'analyse des propos recueillis, mais aussi des connaissances théoriques acquises durant les cours et des lectures. En voici quelques-unes :

Quels mécanismes juridiques, économiques et financiers régissent la formation syndicale ? Comment sont élaborés les contenus de formation ? Quelle est l'articulation entre les enjeux pédagogiques et les enjeux politiques ? La formation syndicale peut-elle être un outil d'amélioration du dialogue social ? Est-elle un moteur dans le transfert de responsabilités à la nouvelle génération de syndiqués ? Où en est la validation des acquis de la militance (VAM) ?

L'intitulé de la journée d'études que nous devions organiser était, dès alors, tout trouvé : "La formation syndicale en questionS"...

LA JOURNEE D'ETUDES "LA FORMATION SYNDICALE EN QUESTIONS"

Lors de la conférence-débat qui s'est déroulée le 3 mars 2006, il s'est agi d'une part, d'informer les participants de l'existence d'une offre de formation syndicale vieille de plus de 50 ans et pourtant mal connue, raison pour laquelle nous l'avons resituée dans son contexte et, d'autre part, de favoriser la réflexion sur les enjeux passés, présents et à venir d'une telle formation à la fois évolutive, riche et plus ou moins structurée.

Toutes ces questions qui s'inscrivaient dans une actualité sociale mouvementée pouvaient s'avérer délicates à traiter et déclencher des échanges passionnés, voire incontrôlés. Néanmoins, nous tenions coûte que coûte à réunir autour de la table la plus large expression possible des points de vue, avec la présence des différentes organisations syndicales, qu'elles soient patronales ou salariées, représentatives ou non ; cela bien sûr, dans la limite de nos moyens. C'était pour nous une question d'éthique, notre objectif étant

⁵ Palazzeschi Y., La formation syndicale, *Education Permanente* n° 154, 2003.

d'amener l'offre de formation syndicale et ses enjeux au cœur du débat et de la réflexion...

Pour l'atteindre, un partenariat étroit s'est établi avec l'Institut régional d'éducation ouvrière (IREO) du Nord - Pas-de-Calais et l'Institut du travail de Toulouse, deux institutions universitaires se consacrant pleinement à la formation syndicale.

LE CAHIER D'ETUDES

Ce Cahier d'Etudes est élaboré à partir des entretiens menés, de contributions et de la restitution des échanges du 3 mars 2006.

Il comprend quatre parties.

La première, qui s'intitule *Le droit "à" et "de" la formation syndicale*, propose de balayer le cadre juridique de la formation syndicale et de préciser les conditions de sa mise en œuvre.

Dans la deuxième partie, *Les lectures historiques des enjeux de la formation syndicale* permettent de considérer sous différents angles, théoriques et pratiques, les évolutions du contexte économique, professionnel et social jusqu'à la consécration de la formation tout au long de la vie ainsi que les jeux d'acteurs qui se sont noués.

En traitant dans la troisième partie de *La dialectique de la formation, entre politique et pédagogique*, il s'est agi de discuter des tensions entre la formation syndicale et le dialogue social, de l'offre de formation syndicale dans ses aspects pédagogiques, et de questionner les enjeux de la reconnaissance des acquis de l'expérience syndicale.

Enfin, la quatrième partie qui pose la question : *La formation syndicale, un levier pour le syndicalisme ?* donne la parole aux syndicalistes qui ont pu librement exprimer leurs parcours, leurs points de vue et leurs attentes. Elle est enrichie par la présentation des résultats d'une recherche qui interroge les facteurs de l'engagement syndical.

PREMIERE PARTIE :
LE DROIT "DE" ET "A" LA FORMATION SYNDICALE

Le droit représente un instrument, pour ne pas dire l'instrument de régulation des relations sociales. Il détermine, avec toujours plus de présence et d'autorité, les espaces et les règles du jeu auxquelles les acteurs sont amenés à se soumettre pour déployer leurs stratégies d'émancipation sociale.

La formation syndicale n'échappe pas au phénomène de juridicisation qui marque profondément notre société. Elle obéit à un cadre juridique fait de dispositions législatives, réglementaires, jurisprudentielles en constante augmentation. La dynamique des rapports de force qu'elle suscite engendre des responsabilités juridiques multiples et diversifiées. Mais la formation syndicale, en même temps qu'elle se construit en fonction des règles de droit, participe de la transformation du système juridique lui-même. Les valeurs éthiques qui la traversent constituent le point d'ancrage d'une démarche progressiste destinée à renforcer la défense des droits des travailleurs. La formation syndicale joue un rôle moteur dans la promotion sociale, personnelle et professionnelle des salariés.

C'est la raison pour laquelle l'étude de cette relation dialectique fondamentale entre le droit et la formation syndicale, qui plante en quelque sorte le décor, occupe la première place dans ce Cahier. Celle-ci est conduite par une juriste spécialisée qui retrace l'histoire de la reconnaissance juridique de la formation syndicale et qui insiste sur la délimitation de l'offre de formation par le législateur, les conditions de sa mise en oeuvre ainsi que les enjeux de sa pérennité.

Mais ne confondons pas le droit "de" la formation syndicale, dont il est question, avec le droit "à" la formation syndicale bien qu'ils soient interdépendants. En effet, celui-ci permet de mettre en lumière la problématique de l'égalité d'accès et, par là, de la chance pour tous de s'engager dans une formation promotionnelle. Nous avons retenu les propos d'un syndicaliste qui apporte un éclairage non seulement militant mais aussi réflexif sur la dimension idéaliste du droit "à" la formation syndicale.

LE DROIT DE LA FORMATION SYNDICALE

Par Muriel MANIEZ-RENARD⁶

INTRODUCTION

Il n'est pas question, dans cet article, de présenter l'histoire de la formation syndicale mais, plus modestement, de tracer les grandes évolutions qui ont marqué le cadre juridique de celle-ci.

C'est d'un cadre inachevé ou, en tout cas, qui produit des effets limités, dont il s'agit. En effet, malgré la reconnaissance légale dont elle bénéficie, la formation syndicale continue de rencontrer des obstacles quant à sa mise en oeuvre.

1. LE DROIT A LA FORMATION SYNDICALE

1.1 La naissance du droit à la formation syndicale

Aux origines de la formation syndicale se trouve l'éducation ouvrière qui peut être regardée comme un ensemble de pratiques de formation exclusivement politiques et syndicales. Au tout début du siècle dernier, elle est assurée par la CGT et dans les écoles du parti communiste. Ce n'est qu'après 1945 que les Centrales syndicales disposent de leur propre centre de formation des militants et d'un centre d'études économiques et sociales.

Durant cette période, les syndicats sont chargés de missions de plus en plus nombreuses, touchant des domaines aussi variés que le droit, l'économie et la gestion. Or, rien n'est prévu pour les former à ces nouvelles tâches.

Au départ, donc, la formation syndicale est réalisée par les syndicats eux-mêmes, c'est-à-dire des les Centres confédéraux, les Fédérations et les Unions départementales, le chaînon manquant à cette organisation étant le niveau "supérieur". C'est à partir de ce constat que les premiers Instituts universitaires du travail sont apparus, bien avant l'émergence d'un quelconque cadre légal, à l'instigation de Marcel David⁷.

⁶ Muriel MANIEZ-RENARD est juriste, directrice adjointe de l'IREO du Nord - Pas-de-Calais.

⁷ Marcel DAVID est à l'origine de la création du premier Institut universitaire du travail en 1955. Professeur émérite d'histoire du droit et des sciences politiques à Paris I, il est directeur honoraire de l'Institut du travail de Strasbourg.

L'Institut régional de l'éducation ouvrière (IREO) est né de ce mouvement. Créé en 1954 sous l'appellation de Centre départemental d'éducation ouvrière (CDEO), il s'attache à promouvoir l'enseignement supérieur auprès des salariés souhaitant assumer ou assumant des responsabilités syndicales au sein de leur entreprise.

Au terme d'un processus courant en droit du travail où la pratique précède le droit, l'idée d'un congé d'éducation ouvrière se formalise en proposition de loi au Parlement. La loi voit le jour le 23 juillet 1957⁸.

Le CDEO, fort de son succès, élargit son champ d'intervention auprès des salariés du département du Pas-de-Calais et prend sa dénomination actuelle d'IREO le 5 décembre 1967.

Ce congé s'adresse, selon les termes de l'article 1^{er} alinéa 1^{er}, "*aux travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages ou des sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues comme représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés*", dont le CDEO fait alors partie.

On peut considérer comme une véritable innovation ce droit à un congé non rémunéré de douze jours ouvrables par an, fractionnables en deux fois, assimilé à une période de travail.

La loi a respecté la situation historique, dont elle a pris acte, tout en encourageant l'université au sens large du terme à participer à la formation supérieure des syndicalistes. Précisons que cela s'est déroulé dans l'indifférence générale puisque cette loi n'a fait l'objet d'aucune publicité. D'ailleurs, encore aujourd'hui, la formation syndicale est un thème "discret", dont on parle peu.

La loi du 30 décembre 1985⁹ est venue modifier les règles relatives au congé d'éducation ouvrière.

D'un point de vue terminologique, tout d'abord, on est passé de la notion de congé d'éducation ouvrière à celle de congé de formation économique, sociale et syndicale que l'on connaît aujourd'hui sous le sigle de FESS.

Ce congé de douze jours fractionnables, avec une base minimale de deux jours, est accessible à tous les salariés, sans condition d'ancienneté. Mais cette durée est portée à dix-huit jours pour les animateurs de stage ou les salariés exerçant ou voulant exercer des responsabilités syndicales. Cette période est toujours assimilée à du travail effectif.

⁸ Loi n°57-821 accordant des congés non rémunérés aux travailleurs en vue de favoriser l'éducation ouvrière du 23 juillet 1957, JO du 24 juillet 1957.

⁹ Loi n°85-1409 relative au congé de formation économique, sociale et syndicale du 30 décembre 1985, JO du 31 décembre 1985.

Enfin, pour la première fois, ce congé ouvre un droit au maintien de la rémunération. La loi le garantit à hauteur de 0,08 pour 1000¹⁰ de la masse salariale brute versés par l'entreprise durant l'année en cours.

Mais, si dans les textes l'intention est louable et généreuse, dans les faits, le principe du maintien de la rémunération n'est soumis à aucun contrôle. En effet, on constate, en pratique, que bien souvent les salariés stagiaires subissent une perte de salaire. Il est dès lors évident que le système de financement mis en place par les Instituts joue un rôle important. Si l'on veut être performant dans la formation syndicale, encore faut-il donner, à côté de l'enseignement dispensé, tous les moyens aux syndiqués et aux salariés d'accéder à cette formation. A l'heure actuelle, quel salarié accepterait de venir se former en perdant de l'argent ?

1.2 Les limites à l'exercice de ce droit

Si, à partir de 1957, le législateur a cherché à encadrer les pratiques de formation syndicale préexistantes, force est de constater néanmoins que le système connaît ses propres limites.

Première limite non négligeable, le législateur est venu créer, dans un esprit très volontaire, plusieurs congés correspondant aux différents mandats représentatifs qu'il a institués. Au fil du temps sont apparus les conseillers du salarié, les conseillers prud'hommes, les membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les membres du comité d'entreprise. Mais, en dépit de ces nouveaux mandats et de ces nouvelles missions dont les salariés ont été investis, la durée du congé de formation, elle, n'a pas été allongée, exception faite des conseillers prud'hommes pour lesquels un congé spécifique a été attribué. Pour tous les autres, le congé de formation s'impute sur la durée prévue dans la loi de 1957 et reprise dans la loi de 1985, c'est-à-dire quinze jours, voire dix-huit jours. Autrement dit, le législateur a créé des mandats supplémentaires sans étendre la durée des congés pour se former aux missions que ces mandats entraînent.

La deuxième limite du système se situe au niveau de la gestion des départs des salariés de l'entreprise pour la formation. Celle-ci s'effectue en fonction de l'effectif. Dès lors, des salariés peuvent se voir refuser par l'employeur une formation tout simplement en raison d'un effectif insuffisant. La situation devient vite paradoxale pour un salarié investi de plusieurs mandats, mais qui ne pourra réellement pas ou mal les exercer dans la mesure où la formation qui lui en donnerait les moyens ne sera dispensée que un, deux, voire trois ans plus tard.

¹⁰ 0,08 pour mille de la masse salariale brute annuelle : taux de cotisation obligatoire due chaque année par l'employeur au titre de la formation syndicale.

Enfin, la dernière limite, et non des moindres, concerne la rémunération. Certes, la loi de 1985 a accordé le droit à un congé de formation économique sociale et syndicale associé à un maintien de salaire, en prévoyant pour l'employeur l'obligation de consacrer 0,08 pour 1000 de la masse salariale à son budget formation. Mais, dans les faits, il faut constater l'absence de contrôle sur l'utilisation de cette masse salariale. Même si le salarié a le droit de partir en formation en introduisant sa demande, conformément à la loi, un mois avant le démarrage de la formation, l'employeur peut lui accorder ce droit tout en indiquant qu'il ne percevra pas de rémunération pendant cette formation. Pourquoi ? Plusieurs raisons peuvent être avancées : un budget épuisé par les formations précédentes ; le basculement, par le jeu de dispositions figurant au code général des impôts, du solde du 0,08 pour 1000 dans le solde du plan de formation. Soit l'employeur laisse au Trésor public cet argent ; soit il s'en sert pour alimenter un système d'équilibre au sein de sa propre entreprise. Le salarié ne peut faire exercer de contrôle, si ce n'est par le comité d'entreprise qui pourra être alerté sur l'utilisation de ce fonds. Mais les Instituts spécialisés qui accueillent en formation des salariés qui subissent une perte de salaire, eux, n'ont effectivement aucun moyen de contrôle sur l'utilisation de ce budget du 0,08 pour 1000. L'IREO du Nord - Pas-de-Calais, pour sa part, garantit dans ce cas-là l'attribution d'une bourse qui couvre la perte de rémunération nette que subit le salarié en venant en formation. Cette somme comprend à la fois la rémunération et ses accessoires tels que les primes, un treizième mois, par exemple.

2. LE DEROULEMENT DE LA FORMATION SYNDICALE

2.1 Les stagiaires de la formation syndicale qui sont-ils ?

Tous les salariés des organisations syndicales confédérées, la CGT, FO, la CFDT et la CFTC, sont concernés. Pour la plupart, ce sont des militants qui ont suivi une première formation au sein de leur Union syndicale, au niveau local ou départemental. Le but de l'IREO du Nord - Pas-de-Calais, depuis le départ, est d'offrir un enseignement supérieur, adapté au plan pédagogique, mais similaire à celui que reçoivent les étudiants à l'université dans les cours de droit du travail. Cela suppose qu'ils aient un minimum de connaissances, d'où la nécessité d'avoir suivi un premier stage au sein de l'Union.

Les stagiaires de l'IREO du Nord - Pas-de-Calais sont soumis à une double obligation.

La première est l'inscription administrative, conditionnant la prise en charge totale (perte de salaire + transports) ou partielle (frais de transport) par l'Institut des frais engagés par le stagiaire.

La seconde est l'assiduité au stage qui varie entre trois et cinq jours, à raison de quatre stages par organisation syndicale.

2.2 La pédagogie

La formation s'inscrit dans la continuité. Le démarrage se fait en douceur les premiers jours avec une mise en situation, permettant d'identifier les problématiques que les stagiaires rencontrent et d'observer leurs réactions. Ensuite, en milieu de semaine, on les informe sur les règles légales, jurisprudentielles et réglementaires qui s'appliquent. En fin de stage, on vérifie l'apport en connaissances par une nouvelle mise en situation et quand cela est possible, par des cas pratiques.

Une évaluation du stage est organisée le dernier jour, où l'on demande aux stagiaires de paramétrer huit "indicateurs de satisfaction". Les stagiaires sont censés quitter le stage au minimum avec une "boîte à outils" leur permettant de faire face aux problèmes abordés dans le cadre du stage et ceux auxquels ils seront confrontés.

Très régulièrement, des stages de perfectionnement sont organisés, permettant ainsi de revenir en détail sur des questions qui n'auraient pas été évoquées.

La pédagogie est nécessairement différente de celle appliquée aux étudiants en faculté. Les publics, comprenant des salariés et des syndicalistes, étant reçus sur une courte période, les formateurs adoptent une pédagogie adaptée autre que le cours magistral.

Généralement, le formateur interroge les salariés sur leurs pratiques dans l'entreprise par rapport au thème abordé. C'est un échange qui s'opère. Le formateur explique la règle, recueille l'avis des salariés sur la mise en application de cette règle dans leur entreprise pour valider ou non la pratique mise ainsi en évidence. Pour le formateur, c'est une expérience très enrichissante. A chaque cours, les personnes apportent des expériences diversifiées et appréhendent le sujet différemment. Cet échange permet aux formateurs d'adapter leurs enseignements, aussi bien auprès des salariés qu'auprès des étudiants, en montrant, à partir des pratiques révélées, comment concrètement les règles de droit sont mises en œuvre dans l'entreprise. Parfois, entre la définition de la règle dans le code du travail et la manière dont elle est appliquée, il existe un fossé ; c'est ce qui permet de faire évoluer un peu le droit.

Les salariés qui viennent régulièrement en stage prennent goût au droit du travail, mais pas seulement dans la mesure où l'IREO du Nord - Pas-de-Calais propose des thèmes pluridisciplinaires comme la sociologie, l'économie ou la gestion. Parmi les formateurs, il y a une large palette des juristes en droit du travail, mais aussi des sociologues, experts-comptables, politologues ou politistes, économistes etc. Les salariés apprécient la pluridisciplinarité des formations proposées.

2.3 Formation syndicale et formation universitaire

Il existe, entre l'IREO du Nord - Pas-de-Calais et l'université de Lille 2, une passerelle qui mène au diplôme universitaire de droit du travail. Dans le cadre de ce partenariat, les stagiaires ont la possibilité de candidater à ce diplôme normalement ouvert à des étudiants en licence de droit, de niveau bac + 3, sans autre condition que d'avoir participé à des stages de l'IREO.

Cette année, sur les trente candidats, vingt sont issus du monde salarié ; les dix autres sont des étudiants.

C'est véritablement une passerelle entre la formation syndicale et la formation universitaire supérieure. Celle-ci, qui est diplômante, permet aux salariés de retour dans l'entreprise, d'accéder à d'autres fonctions. Mais là, c'est un autre débat, celui de la reconnaissance des acquis de la militance et le chemin à parcourir est encore très long.

Pour l'anecdote, quelques-uns des salariés stagiaires de la formation syndicale qui ont suivi la formation universitaire, se sont ensuite inscrits dans des Masters professionnels ou de recherche qu'ils ont brillamment réussis. Bien sûr, c'est un phénomène encore embryonnaire, représenté par une dizaine de candidats, mais qui dénote une réelle transformation de la formation syndicale.

3. LE FINANCEMENT DE LA FORMATION SYNDICALE

Dès le départ, le Centre départemental d'éducation ouvrière a reçu l'appui financier du Conseil général du Nord puis, en 1967, quand il est devenu Institut régional, le soutien du Conseil général du Pas-de-Calais et enfin, avec la légalisation du congé de formation syndicale, celui du ministère du Travail.

L'IREO reçoit une enveloppe, chaque année, au titre de la formation syndicale, à dépenser exclusivement pour celle-ci. Elle sert ou plutôt elle servait notamment à rémunérer les pertes de salaires puisque, depuis cette année malheureusement, le ministère du Travail ne les prend plus en charge. En effet, le dossier de subvention tel qu'il nous a été soumis supprime la possibilité d'imputer au titre des dépenses supportées par l'Institut les remboursements de pertes de salaire subies par les salariés en formation. Le ministère renvoie en quelque sorte aux entreprises le soin de supporter cette charge, conformément aux dispositions légales. Néanmoins, en pratique nous l'avons vu, l'entreprise a pu épuiser son budget formation pour diverses raisons.

Cette enveloppe sert également à payer les frais de déplacement, éventuellement les frais d'hébergement quand les salariés viennent de loin, les frais de repas, les salaires des formateurs et les charges administratives relatives à l'organisation des stages.

Depuis l'adoption de la loi relative aux libertés et responsabilités locales en 2004¹¹ qui renforce les prérogatives de la Région dans le domaine de la formation professionnelle continue, c'est désormais le Conseil régional du Nord - Pas-de-Calais qui finance les activités de l'IREO relatives à la formation syndicale, à la place des Conseils généraux du Nord et du Pas-de-Calais.

CONCLUSION

Deux questions restent en suspens sur l'avenir de la formation syndicale.

Cette dernière initiative du ministère du Travail, sous forme de coupe sombre dans le budget des Instituts en décidant de ne plus prendre en charge les remboursements liés aux pertes de rémunération, doit nous faire réagir. Certes les textes sont clairs, les employeurs ont l'obligation de maintenir la rémunération dans ce cas de figure, mais nous avons montré que la réalité est tout autre...

Actuellement, l'IREO continue à financer ces pertes de rémunérations sur ses fonds propres, mais ne pourra continuer à le faire à longue échéance. A un moment donné, il faudra poser la question ouvertement : qui finance les pertes de salaires de ceux qui viennent en formation et pour lesquels l'entreprise ne donne pas accès au budget du 0,08 pour 1000 ?

Autrement dit, peut-on accepter aujourd'hui que des salariés suivent une formation destinée à leur permettre d'exercer au mieux leurs responsabilités, confiées le plus souvent par la collectivité des salariés, tout en perdant de l'argent ?

Cette question cruciale mérite une réflexion globale de la part des acteurs de la formation syndicale, car elle met en cause la pérennisation de la formation syndicale elle-même.

La deuxième question porte sur la validation des acquis de la militance. Comment permettre à des salariés qui suivent régulièrement des stages et qui, pour certains, acquièrent un niveau élevé de connaissances en droit, d'en obtenir la reconnaissance, non seulement dans l'exercice de leur mandat, mais aussi et surtout, au sein de l'entreprise au moment de la réintégration de leur poste ?

¹¹ Loi n°2004-809 relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004, JO du 17 août 2004. Selon l'article 8, "La Région définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle".

LE DROIT A LA FORMATION SYNDICALE

Entretien avec Vladimir NIEDDU¹²

▪ **Quelle expérience avez-vous de la formation syndicale ?**

V. Nieddu : Pendant 30 ans, j'ai animé les formations syndicales, toutes branches confondues. Mon truc, c'était de créer des formations adaptées aux demandes des équipes, c'est-à-dire que j'inventais des formations en fonction des besoins : j'étais un "voltigeur" de la formation.

Depuis que je suis à SUD Santé-Social, je suis un des animateurs de l'Union syndicale solidaire. Je m'occupe de la formation puisque j'ai des acquis théoriques et pratiques pour former des équipes à l'animation en matière de formation et faire exister la formation dans des conditions complètement défavorables.

J'ai vécu la formation syndicale dans deux contextes, celui de l'article L451-1 du code du travail et celui qui n'est pas prévu par la loi.

Comme je ne suis pas salarié par le syndicat et que je donne beaucoup de mon temps personnel, j'ai des heures d'absence syndicale. Aujourd'hui mon boulot, c'est "chargé de sécurité incendie".

▪ **Que représente le syndicalisme pour vous ?**

Un syndicaliste, c'est quelqu'un qui est salarié d'une entreprise et qui agit de façon collective dans le cadre d'un syndicat. Cela suppose l'existence d'une structure collective, reconnue par la loi : un syndicat. Le code du travail reconnaît, en effet, les syndicalistes et les syndicats représentatifs. A l'intérieur du syndicalisme, il y a les syndicats dits représentatifs, au nombre de cinq, qui ont une présomption irréfragable de représentativité. Les autres sont non représentatifs.

Tout individu qui lutte pour l'amélioration des droits collectifs au niveau du travail est un syndicaliste, cela ne fait pas l'ombre d'un doute malgré la définition légale qui réduit le syndicalisme à la représentativité du syndicat. Le droit d'être syndicaliste est par conséquent déterminé par cette représentativité dont découlent des protections légales. Un syndicaliste élu bénéficie d'une protection de droit commun en cas de licenciement, de mutation, d'évolution de carrière. Il ne peut être victime de discrimination pour raisons syndicales. De cette manière, le droit du travail rend inexistante une partie du syndicalisme réel.

¹² SUD Santé-Social.

Il y a des endroits où SUD est représentatif, et d'autres où il ne l'est pas. Par exemple, au niveau national, dans la fonction publique hospitalière, SUD est reconnu comme syndicat représentatif. En revanche, dans les entreprises du secteur privé où l'on n'a pas de représentativité, on n'est pas reconnu au plan légal, on n'est pas des syndicalistes.

Mais la variante c'est qu'en plus des cinq grandes organisations, il y en a certaines qui, dans le périmètre considéré de l'entreprise ou de l'établissement, d'un secteur, d'une convention collective, peuvent bénéficier d'une présomption de représentativité sur la base de cinq critères énoncés par le code du travail : le nombre d'adhérents, l'indépendance, les cotisations, l'expérience et l'ancienneté, l'attitude patriotique pendant la résistance.

Ainsi, la loi du 11 février 1950¹³ continue de déterminer le cadre de l'activité syndicale en fonction de ces critères, indépendamment de l'évolution du mouvement syndical, des luttes sociales en France et des rapports de force internes au mouvement syndical. Nous souhaitons qu'elle soit modifiée.

▪ **Quelles différences faites-vous entre la formation syndicale et la formation des syndicalistes ?**

La formation des syndicalistes, comme la formation "Solidaire", est apportée à tous ceux qui veulent être informés de l'action syndicale, tandis que la formation syndicale n'est pas libre puisqu'elle est encadrée par le droit du travail. Moi, je forme tout le monde sans discrimination, quelle que soit la situation ou la place dans l'entreprise, mais la loi impose des règles précises sur la formation économique, sociale et syndicale.

▪ **Quelles sont les règles relatives à la formation syndicale ?**

Des Instituts spécialisés dans l'éducation ouvrière dans le Nord - Pas-de-Calais tels que l'IREO ont le droit de dispenser la formation syndicale alors que SUD, dépourvu d'agrément, n'est pas reconnu pour assurer des stages ou des sessions de formation économique, sociale et syndicale.

Le secteur de la formation économique sociale et syndicale est verrouillé par la loi, avec des droits spécifiques accordés aux élus des Comités d'entreprise (CE), des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ainsi qu'aux conseillers prud'hommes pour lesquels il existe un financement spécifique.

Une organisation, agréée pour faire de la formation syndicale, qui répond aux conditions de l'article L451-1 du code du travail, a le droit de former les élus de CE. Selon les articles L230-10 et suivants du code du travail, un stage d'élus titulaires de comité d'entreprise ouvre droit à cinq jours de

¹³ Loi n°50-205 sur les conventions collectives du 11 février 1950, JO du 12 février 1950.

formation économique sociale et syndicale tous les quatre ans. C'est la même base que les conseillers prud'hommes avec 250 € par jour sur cinq jours. On tourne autour de 1200 € par stagiaire et par semaine. La formation syndicale représente donc un marché spécialisé qui fait vivre les entreprises à 100 % affiliées aux syndicats.

Les membres du CHSCT, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, ont également trois jours de formation, cinq si l'entreprise compte plus de 300 salariés ainsi que l'article L. 236-10 du code du travail le prévoit. Les élus de prud'hommes, eux, bénéficient de dix jours de formation par an, conformément à l'article L.514-3 du même code.

Voilà pour les trois formations spécifiques visées par le code du travail auxquelles s'ajoutent des formations spécifiques, par exemple dans le secteur public qui propose des formations aux élus de comité technique d'établissement, également rémunérées 250 € par jour.

La formation de droit commun est un marché colossal sur lequel vivent de très nombreuses entreprises spécialisées, dirigées exclusivement par des organisations syndicales dites représentatives ou complètement indépendantes, qui vont chercher des agréments auprès du ministère du Travail.

En principe, l'agrément est obligatoire. Il faut se déclarer comme organisme de formation auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Mais on dispose d'une structure "pirate" au niveau national, non prévue par la loi qui s'appelle l'INFA-CCO. Son existence résulte d'un accord entre les cinq organisations représentatives et le patronat, le Medef. Elle donne des directives en matière de formation économique, sociale et syndicale. Elle peut même délivrer des sous-agréments, par exemple à Culture et Liberté, Culture et Emergence, des entreprises que l'on peut rencontrer sur le secteur.

▪ **Quel est le contenu de la formation syndicale ?**

Elle peut concerner tous les domaines en raison de la qualification très large de la formation "économique, sociale, syndicale". Par exemple, on peut estimer qu'une formation d'initiation à l'écrit, à l'oral, à la prise de parole, à la rédaction un tract, à l'analyse du secteur sanitaire et social, qui vise à organiser la lutte contre la mondialisation, la marche mondiale des femmes, la lutte contre les OGM et pour les droits sociaux relèvent de la formation syndicale.

Ensuite, tout dépend du cadre politique de la formation syndicale. Soit celle-ci s'inscrit dans le plan de formation des organisations Solidaires qui concerne tous les militants, soit elle prend la forme d'exposés ouverts à tout le monde.

▪ **Le droit individuel à la formation (DIF) est-il utilisé par les syndicats ?**

Le DIF représente un problème pour le mouvement syndical traditionnel car il permet au patronat d'obliger les salariés à se former en dehors du temps de travail pour atteindre les buts de l'entreprise.

C'est la première fois qu'un accord dit ouvertement qu'une formation professionnelle peut se faire en dehors du temps de travail. Certes, le contexte a évolué non seulement sur le plan économique, professionnel mais aussi sur le plan social, culturel. Mais c'est une rupture, totale avec la loi de 71¹⁴, qui contribue à renforcer les pouvoirs des employeurs.

Avant on pouvait aller faire du tennis à Bandol ou s'initier à la danse africaine à Montpellier. Cela permettait de faire des choses sortant un peu de l'ordinaire, au titre de la formation permanente en entreprise. Dans le 1 % formation, il y avait la formation à l'initiative de l'employeur et les formations à l'initiative du salarié. Il arrivait que l'employeur accepte ce genre de formation. Dans ma boîte c'était vrai jusque 1983 ; ensuite, on est passé dans le secteur public, plus cadré.

Prenons l'exemple du secteur informatique : passer 10 % du temps de travail en formation est indispensable pour renouveler des connaissances qui évoluent en permanence, rien que pour être à jour. Or, avec le DIF, au lieu que ce soit le salarié qui exige une formation d'adaptation à son poste de travail, obligatoire pour l'employeur, c'est l'employeur qui contraint le salarié à utiliser un droit individuel à la formation pour les besoins de l'entreprise. Et en cas de refus, il risquerait d'être mis dehors parce qu'il y aura toujours un "bac+10" pour prendre sa place.

▪ **Partir 20 heures en formation syndicale dans le cadre du DIF, c'est possible ?**

Non. Les formations dispensées par les organisations syndicales n'entrent pas dans le cadre de la formation permanente.

Quand j'organise un stage de formation syndicale, je ne suis pas agréé pour recevoir des stagiaires, ni des sommes issues de la formation permanente.

En revanche, il existe des confédérations qui dirigent des organismes de formation permanente agréés qui peuvent accueillir des stagiaires pour la formation syndicale.

Le champ de la formation permanente étant illimité, un organisme agréé peut organiser, par exemple, un colloque sur les cent ans de CGT. Cela peut rentrer dans le cadre du DIF puisque c'est de la formation permanente.

¹⁴ Loi n°71-575 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente du 16 juillet 1971, JO du 17 juillet 1971.

▪ **Que pensez-vous de la validation des acquis de la militance ?**

La troisième voie, je connais. Nous, on la conteste car historiquement c'est une machine de guerre qui vise à séparer les responsables syndicaux de leur base.

Le syndicat est un outil de défense des salariés ; son rôle n'est pas d'organiser la promotion sociale de ses dirigeants. La validation des acquis de la militance est une forme de "fil à la patte" qu'on donne au syndicalisme. Prenons trois exemples.

Dans le régime minier, les organisations syndicales ont droit à ce que des permanents puissent bénéficier d'une retraite d'ingénieur des mines. C'est absolument scandaleux, je ne vois pas pourquoi, à partir du moment où on a été militant, on bénéficierait d'une retraite supérieure à celle d'un salarié qui a travaillé au fond. La validation des acquis de la militance devient alors le moyen d' "acheter" un dirigeant syndical et un des privilèges non-dits du syndicalisme. Moi, je suis pour l'abolition des privilèges. Je refuse de soutenir les intérêts particuliers de salariés au sein du mouvement syndical, autrement dit de la bureaucratie syndicale qui s'oppose à la démocratie syndicale.

De la même manière, quelqu'un qui a été permanent PTT pendant plus de neuf ans, et qui réintègre ensuite son poste, deviendra cadre A, au détriment de celui qui a travaillé pendant des années au centre de tri, la nuit, qui a passé des concours et suivi des formations sur son temps personnel pour obtenir une promotion. Il passera devant lui parce que, pendant des années, il a milité et qu'il sait beaucoup de choses, étant toujours avec le patron à négocier, qu'il connaît du "beau linge" et qu'il a forcément des compétences grâce au contact avec des gens intelligents qui rend intelligent...

C'est la même chose avec la réforme de l'ENA en créant la troisième voie. Il y a, tout d'abord, le concours externe où on bûche comme un malade pour essayer d'être dans le cercle restreint des "élus" de l'ENA qui ont fait Polytechnique etc., ensuite le concours interne réservé aux membres de la fonction publique et, enfin, la troisième voie, celle de l'expérience et de la militance : j'étais permanent syndical, on valide mes acquis, je rentre à l'ENA. Mais le malheureux gamin qui a fait Sciences-Po, qui a galéré, qui n'a pas une bourse et qui a passé le concours cinq fois...

Je pense que le militantisme peut être un outil de promotion personnelle dans la mesure où des gens vont apprendre à lire, se cultiver en militant. Mais il ne peut pas être un outil de promotion professionnelle, au risque de dénaturer l'activité syndicale qui est avant tout une activité militante. Ça ne peut pas être une profession sinon, demain, on passera des concours pour devenir responsable syndical et les responsables syndicaux ne représenteront plus leurs mandants. Or, la démocratie nécessite que ce soit les salariés qui mandatent et révoquent les responsables syndicaux et qu'il n'y ait pas de prébendes pour les militants politiques ou syndicaux. Je ne vois pas pourquoi on valoriserait plus le militant que le salarié de base. Cela s'inscrit dans une réorientation, une réorganisation du financement du

syndicalisme au niveau national, et même européen.... Le syndicalisme sert à résister aux inégalités sociales, à la défense des salariés ; ce n'est pas un outil d'intégration de l'État ou des entreprises.

La validation des acquis a toujours existé puisque quand on rentrait manoeuvre, après un certain temps, on passait sur une machine comme tourneur-fraiseur avec une augmentation de salaire et, à la clé, une évolution de carrière. Aujourd'hui, c'est un autre débat puisqu'elle apparaît comme une machine de guerre contre les diplômés, par exemple le diplôme d'aide-soignante. En effet, qualifiées ou pas, ayant suivi ou non une formation d'aide-soignante ou d'aide médico-psychologique (AMP), les aides-soignantes se retrouvent toutes sur la même grille de salaire. Cette validation des acquis risque alors, à terme, de générer un nivellement d'un certain nombre d'agents d'exécution, sans chercher à savoir s'ils ont été formés ou non. Le vrai problème n'est pas la validation des acquis en tant que telle parce que n'importe quel employeur sensé sait que ce qui compte c'est l'expérience, mais le statut du salarié.

▪ Faudrait-il changer les règles en matière de formation ?

Le vrai problème aujourd'hui ce n'est pas la formation mais l'emploi, sinon les "bac+5" ne seraient pas au chômage, ils ne seraient pas en stage dans les entreprises et ne manifesterait pas dans les rues de Paris. Même si je me méfie des effets de mode et des formations qui ne correspondent pas à un besoin réel.

Actuellement, les gens sont surdiplômés par rapport aux postes offerts. 80 % d'entre eux ont le niveau bac alors qu'il n'y a pas 80 % de postes au niveau du bac. Au CHR par exemple, 70 % des postes sont sous-qualifiés.

L'acquis français en matière de formation qu'est l'éducation populaire est actuellement remis en cause. En même temps, on voit bien que cela correspond à un besoin car il n'y a jamais eu autant d'initiatives d'éducation populaire que maintenant : cinéma, débats et films, mini pièces de théâtre à thème.

On veut nous faire croire que la formation est le passage obligé pour l'emploi, ce n'est pas vrai.

▪ Peut-on parler d'un droit à la formation économique sociale et syndicale ?

C'est douze jours pour les salariés, dix-huit pour les formateurs, les animateurs des stages, sans dépasser les 5 % de l'effectif, simultanément absents en formation et les 0,08 pour 1000 des salaires payés dans les entreprises d'au moins 10 salariés ainsi que l'article L451-1 du code du travail le précise. Dès lors que ces limites sont respectées, l'employeur ne peut reporter l'exercice de ce droit que pour des raisons de service. Les

demandeurs d'emploi ont également droit au congé de formation économique, sociale et syndicale, qui s'appelait auparavant le congé d'éducation ouvrière.

Il reste que c'est réservé aux syndicats dits représentatifs au plan national, faisant de la formation syndicale un monopole dont nous sommes exclus.

Une des raisons de mon départ de la CFDT est qu'elle était rentrée totalement dans le moule patronal y compris en matière de formation, en cherchant à former des managers syndicaux alors que l'objectif du syndicalisme n'est pas de former des managers syndicaux en jouant un rôle d'intermédiaire entre le salariat et le patronat, mais de défendre le salariat.

Le débat de fond sur le syndicalisme est très simple. Les militants syndicaux amenés à défendre des salariés doivent être formés sur l'identité du salariat : d'où je viens, où je suis, où je vais. C'est la connaissance du terrain revendicatif et l'appropriation d'un certain nombre de domaines compliqués comme la protection sociale, la retraite, les conventions collectives, le droit du travail, etc. qui comptent. La formation syndicale doit correspondre aux besoins du salariat. Mais il existe un autre type de formation syndicale qui vise à mettre les syndicalistes à la hauteur de leurs interlocuteurs, les patrons, pour qu'ils se rejoignent et travaillent dans le même sens comme partenaires sociaux.

Pour moi, la formation syndicale ce n'est pas autre chose que de l'éducation populaire, mais adaptée au terrain de l'entreprise. Ce n'est pas par hasard, d'ailleurs, qu'une organisation comme ATTAC (Association pour la taxation des transactions pour l'aide aux citoyens) soit née, avec 37 000 adhérents en France et fasse de l'éducation populaire. Où les militants syndicaux peuvent-ils maintenant se nourrir intellectuellement, si ce n'est à ATTAC, du fait de la disparition de l'aspect pédagogique de la formation du syndicaliste telle qu'elle existait historiquement. SUD est membre d'ATTAC. La seule difficulté réside dans le fait que les penseurs d'ATTAC ne sont pas forcément des praticiens des luttes sociales....

DEUXIEME PARTIE :

**LECTURES HISTORIQUES DES ENJEUX
DE LA FORMATION SYNDICALE**

Pour comprendre ce qu'est la formation syndicale aujourd'hui, un retour en arrière s'avère indispensable. Le passé éclaire le présent et esquisse les contours d'un possible avenir.

Deux enseignants-chercheurs se sont attelés à la tâche et nous proposent un large survol des conditions historiques d'émergence de la formation syndicale depuis la Révolution française. Ils mettent en perspective le caractère sinusoïdal des évolutions qui relient l'éducation ouvrière d'hier à la formation syndicale telle qu'elle existe aujourd'hui. De développements en essoufflements, de résistances en rebondissements, la définition de la formation syndicale évolue au gré du contexte sociétal. Celle-ci est actuellement sur le devant de la scène avec l'idée que toute personne pourra se former tout au long de sa vie, une idée qui reste cependant à mettre en actes selon les auteurs.

En complément de cette approche socio-historique, un professeur d'université spécialisé en droit social porte un regard sociologique sur la formation syndicale qu'il nous communique dans une interview. Pour lui, celle-ci résulte d'une conciliation d'intérêts entre deux mondes que tout sépare a priori. Pourtant, le monde ouvrier en quête de savoirs et de reconnaissance et le monde universitaire souhaitant rester en prise directe avec les réalités sociales en s'appuyant sur les expériences des syndicalistes vont se retrouver dans les Bourses du travail et les Universités populaires. C'est précisément dans le partage de ce cheminement que la formation syndicale puise sa force pour faire face aux nouveaux enjeux du travail et apparaît comme le moyen de lutter contre les discriminations et, plus globalement, de nourrir le débat démocratique.

Enfin, le témoignage d'un responsable de dispositif de formation syndicale illustre plus concrètement cette étroite et difficile collaboration entre des universitaires rompus à la méthode transmissive du cours magistral et des étudiants pas comme les autres, dont le vécu militant et professionnel constitue une ressource mais également parfois un frein.

DE L'ÉDUCATION DES ADULTES A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE : QUELLE SCÈNE POUR LA FORMATION SYNDICALE ?

Par Daniel GUY, Véronique ORTIZ¹⁵

Résumé

L'éducation des adultes recouvre de nos jours un ensemble de dispositifs finalisé par le projet de formation tout au long de la vie. La formation économique, sociale et syndicale participe de ce mouvement continu d'extension de l'éducation à tous les âges et toutes les sphères de la vie. Pour évoquer la scène particulière de la formation syndicale, l'approche privilégiée retrace succinctement son devenir au cœur de l'histoire de l'éducation des adultes depuis les projets révolutionnaires jusqu'à nos jours.

Mots clés : Éducation des adultes – Formation syndicale – Historique

INTRODUCTION

Utopie politique en 1789, l'éducation des adultes recouvre de nos jours un ensemble de dispositifs polymorphes finalisé par le projet sociétal de formation tout au long de la vie.

La formation syndicale participe de ce mouvement continu d'extension de l'éducation à tous les âges et toutes les sphères de la vie. Au tournant des années 60, son apport a été majeur quand le congé d'éducation ouvrière a été le premier dispositif institutionnel à reconnaître le droit des salariés à s'absenter du travail pour suivre une formation. Cette innovation a eu depuis de beaux jours devant elle, notamment en matière de formation professionnelle continue. Aujourd'hui, la contribution de la formation syndicale à la formation tout au long de la vie reste importante, même si elle n'occupe guère le devant de la scène en termes de publications ou de colloques scientifiques, si ce n'était l'heureuse initiative de cette livraison des cahiers du CUEEP.

¹⁵ Daniel GUY est Maître de conférences en Sciences de l'Éducation à l'Université de Toulouse-le Mirail, il dirige l'Institut Régional du Travail de Toulouse, Midi-Pyrénées. Véronique ORTIZ est doctorante en Sciences de l'Éducation à l'Université de Toulouse-Le Mirail, elle est chargée d'animation et d'ingénierie pédagogique de la formation syndicale à l'Institut Régional du Travail de Toulouse, Midi-Pyrénées.

Pour évoquer le devenir de la formation économique, sociale et syndicale, nous n'avons pas choisi de centrer notre attention sur son seul développement. Bien au contraire, nous avons privilégié une approche plus large en retraçant succinctement l'histoire de l'éducation des adultes depuis les projets révolutionnaires jusqu'à nos jours. C'est indirectement poser le problème de l'articulation de la formation syndicale avec la formation professionnelle continue d'une part et l'éducation populaire d'autre part.

Cette mise en perspective doit beaucoup aux recherches de Noël TERROT publiées en 1983 aux Editions L'Harmattan et réactualisées en 1997, au numéro que la revue Education Permanente a consacré à la formation syndicale sous la direction d'Yves PALAZZESCHI en 2003 et aux travaux de Lucie TANGUY relatifs aux Instituts du travail et publiés aux Presses universitaires de Rennes en 2006.

1. L'ESSOR DE L'EDUCATION DES ADULTES DE 1789 A 1919

A. L'émergence de l'idée

Retenir comme point de départ de l'éducation des adultes l'émergence de l'idée en 1789 n'est pas du point de vue de l'histoire savante précis et rigoureux.

C'est faire fi de la maturation lente et sinueuse d'une idée au cours du temps.

C'est encore faire l'impasse sur les conditions de possibilité de sa conceptualisation et de son énoncé.

De ce point de vue, le rapport Condorcet dont les propos sont d'une actualité et d'une modernité étonnantes en matière de formation tout au long de la vie est au moins autant un aboutissement qu'un commencement, d'autant plus que peu de réalisations concrètes sont à mettre au crédit de la Révolution dans ce domaine.

B. L'alphabétisation des adultes

Peu à peu, tous les enfants de la République vont fréquenter l'Ecole. Œuvre considérable de la République dans sa lutte contre l'obscurantisme : les jeunes générations seront alphabétisées.

Se posera alors le problème de l'alphabétisation de tous les adultes qui n'ont pas suivi cette école, qui n'ont pas eu cette chance ou qui ont échappé, pour une raison ou une autre à ce mouvement de scolarisation. Leur alphabétisation sera le premier défi de l'éducation des adultes. A la manœuvre : les écoles. Les instituteurs seront mobilisés pour créer des cours publics d'adultes.

Chemin faisant, remarquons les liens étroits qu'entretient, dès son origine, l'histoire de l'éducation des adultes avec celle de l'école.

C. Les initiatives privées en faveur de la formation professionnelle

Pour libéraliser les conditions d'exercice des métiers, la Révolution a supprimé les corporations, abolissant de fait le principal cadre qui structurait l'apprentissage des métiers. S'en suivront des conditions de travail très dures pour les enfants et une désorganisation assez profonde de la formation professionnelle des ouvriers alors que par ailleurs en créant les grandes écoles, la Convention posera les bases d'un enseignement technique supérieur que complétera, au cours du XIX^e, siècle l'oeuvre du Conservatoire National des Arts et Métiers en direction des ingénieurs et des chefs d'industries.

Les seules initiatives dans le domaine de la formation professionnelle des ouvriers repérables, dans cette période, sont dues à des mouvements associatifs influencés, entre autres, par les idées de Saint-Simon et sa croyance dans les bienfaits du progrès industriel ou par celles, diamétralement opposées, de Proudhon attaché à l'artisanat individuel et au compagnonnage.

D. L'éducation ouvrière

En lien plus direct avec le devenir de la formation économique, sociale et syndicale, nous nous attarderons plus longuement sur l'essor de l'éducation ouvrière dans la seconde moitié du XIX^e siècle.

▪ Les œuvres post-scolaires

L'éducation du peuple, ce sera d'abord, et principalement, l'action des œuvres post-scolaires. Dans le prolongement des cours publics d'adultes dédiés à l'alphabétisation, les instituteurs vont contribuer à l'éducation du peuple. L'illettrisme est en recul. La question de l'alphabétisation ne se pose donc plus avec autant d'acuité. Les instituteurs orienteront leurs interventions non seulement vers le perfectionnement des connaissances de base, mais aussi vers l'éducation civique et politique. En présence des adultes, ils se sentent libérés des obligations de réserve qu'ils doivent aux enfants. Ils se lâcheront. Leur enseignement prendra un tour plus politique, plus engagé. Se faisant, ne resteront-ils pas fidèles à leur mission institutionnelle de stabiliser la République ? De lui permettre de s'ancrer dans les couches populaires en assurant ainsi sa pérennité ?

▪ Le Christianisme social

A la fin du XIX^e siècle, force est de constater pour l'Eglise que la masse ouvrière, qui constitue une force sociale de premier ordre, lui est pour partie étrangère. Elle est peu implantée dans cette population.

C'est dans ce contexte, et malgré un climat peu favorable, parce que tendu par la question de la laïcité et de la séparation de l'Eglise et de l'Etat, que des Catholiques vont introduire l'Eglise à la question sociale et vont l'engager dans un mouvement d'éducation des ouvriers pour montrer au peuple que la foi n'est pas incompatible avec la démocratie politique et la sensibilité aux idéaux de justice sociale.

Tâche ardue dont l'impact sera limité pour des hommes de conviction confrontés non seulement à l'influence des laïques parmi la classe ouvrière, mais aussi, en interne, à l'hostilité d'une partie du clergé.

▪ **Les Universités populaires**

De la même manière que l'Eglise, les intellectuels prennent conscience de la force de la classe ouvrière au cœur des mouvements révolutionnaires, mais aussi de sa relative absence dans l'affaire Dreyfus qui, d'une certaine façon, souligne pour ces intellectuels la sensibilité du peuple aux préjugés par manque d'éducation.

A cette volonté pédagogique des intellectuels répond, en écho, la nécessité éprouvée par nombre de militants de s'instruire pour gagner la bataille sociale. Les universités populaires concrétiseront cette volonté de rencontre en organisant des conférences à l'adresse des milieux populaires. Cette première tentative se soldera globalement par un échec.

Les universitaires sont allés à la rencontre des ouvriers mais en reproduisant un peu les conférences qu'ils donnaient dans leurs cours académiques, sans vraiment se mettre à l'écoute des besoins et des attentes spécifiques de ces milieux.

▪ **Les Bourses du travail**

Au sein même du mouvement ouvrier, dans les fédérations des Bourses du travail se mettent en place, petit à petit, des cours d'éducation ouvrière. Ils sont peu structurés. Leur mise en place est difficile. Ils doivent parfois essuyer la raillerie des militants.

A ce stade du développement du mouvement ouvrier, ce qui est mis en avant, c'est l'ouvriérisme. Et l'expression n'est pas ici péjorative. Est valorisée la formation par l'action, c'est-à-dire la formation par la grève, par la lutte.

Dans ce contexte, il est difficile de faire prendre conscience aux militants de l'intérêt de l'éducation ouvrière même si des hommes, comme Pelloutier entre autres, vont se consacrer à cette tâche. Comme dans le cas du christianisme social ou dans celui des Universités populaires, l'impact des Bourses du travail en matière d'éducation ouvrière restera assez limité.

2. DE L'ESSOUFFLEMENT AU RENOUVEAU ENTRE 1919 ET 1958

Au lendemain de la Grande Guerre, l'éducation des adultes marque le pas. La dynamique s'essouffle puis rebondit dans le sillage du développement de la formation professionnelle des adultes.

2.1 Les raisons de l'essoufflement

D'abord le succès de l'école ! En effet, l'école se déployant, les cours d'alphabétisation dont nous avons noté le rôle précurseur en matière de formation des adultes sont de moins en moins nécessaires. De même, l'organisation de la formation professionnelle initiale à partir de 1919 - loi Astier - et sa structuration progressive en enseignement technique semblent, dans une première période, rendre moins urgentes les initiatives en matière de formation professionnelle des adultes.

Ce succès de l'école s'inscrit dans celui, plus large, de la République. Au lendemain de la Grande guerre, le régime n'est plus menacé. En conséquence, le courant militant qui animait les instituteurs perd de sa force. Le besoin d'intervenir auprès des adultes pour assurer leur éducation politique semble moins urgent.

Par ailleurs, la crise du mouvement ouvrier confronté à la révolution d'octobre 1917, c'est-à-dire, entre autres, à la question de la bolchevisation du syndicalisme fragilise l'éducation ouvrière naissante. L'urgence et l'attention sont ailleurs.

2.2 La contribution des ministères publics au renouveau

L'éducation des adultes va rebondir sur de nouvelles bases en visant la rééducation professionnelle, d'abord des mutilés de la Grande guerre, puis des chômeurs après la crise économique de 1929. Même si le terme de rééducation professionnelle peut aujourd'hui nous surprendre, il est historiquement juste.

Alors qu'au cours du XIX^e siècle, la formation professionnelle des adultes était le fruit d'initiatives privées, c'est maintenant l'Etat, via le ministère du Travail, qui est à la manœuvre comme ce sera encore le cas quand, au lendemain de la seconde guerre mondiale, sera mise en place la formation professionnelle accélérée des adultes, pour faire face au besoin de main-d'oeuvre nécessaire à la reconstruction du pays.

La contribution du ministère de l'Education nationale au renouveau de l'éducation des adultes sera tout aussi significative à travers les cours d'adultes, les cours de perfectionnement et la promotion supérieure du travail.

Les cours d'adultes prolongent l'oeuvre des instituteurs initiés par le besoin d'alphabétisation, de développement des connaissances, puis d'éducation

civique et politique du peuple. Nous avons noté les raisons de leur essoufflement dû au succès de l'école. De fait, leur fréquentation diminue considérablement, d'autant plus qu'on reste dans une répétition de l'école, de ses contenus, qui est de plus en plus inadaptée aux attentes, même si les méthodes d'enseignement diffèrent.

Les cours de perfectionnement professionnel visent la formation d'une élite d'ouvriers et de compagnons. Ils s'adressent, en premier lieu, aux titulaires d'un CAP et les préparent en cours du soir aux épreuves du Brevet Professionnel qui sanctionne l'acquisition d'une haute qualification dans l'exercice d'un métier. Ce diplôme existe encore de nos jours. Il est classé au niveau IV de la grille des qualifications, à l'instar des Baccalauréats Professionnels. Dans certains métiers comme la coiffure, il reste la condition sine qua non de l'installation à son compte pour un jeune ouvrier ou apprenti. Bien qu'ils visent principalement la formation d'une élite professionnelle, les cours de perfectionnement permettaient aussi aux ouvriers non qualifiés de préparer un Certificat d'Aptitude Professionnelle.

En rupture avec la culture des métiers, la promotion supérieure du travail vise principalement la formation professionnelle des techniciens et des ingénieurs. D'inspiration scientifique et technologique, elle se met en place dans des Instituts auprès des universités. Les études sont longues, dures. C'est difficile de devenir un ingénieur en empruntant cette voie. Peu d'élus, mais une action réelle en matière de promotion supérieure du travail.

2.3 Le renouveau de l'éducation ouvrière

▪ Les structures de formation propres aux confédérations

L'unité syndicale escomptée par les fondateurs de la CGT n'a pas résisté aux clivages idéologiques du champ politique, renforcés par la crise du mouvement ouvrier née des conséquences de la révolution d'octobre 1917.

C'est dans ce contexte que les organisations syndicales seront amenées à développer, chacune, leur propre structure d'éducation ouvrière dans le prolongement de l'Institut supérieur d'éducation ouvrière puis du Centre confédéral de culture et d'éducation ouvrière créés au sein de la CGT durant les années trente.

Au lendemain de la seconde guerre, chaque confédération sera effectivement dotée de son appareil de formation.

▪ La création des Instituts du travail

Tirant les leçons du passé, notamment de l'échec des universités populaires, les Instituts du travail vont permettre - grâce à leur conception originale - une nouvelle rencontre entre des universitaires soucieux de la question sociale et les militants du mouvement ouvrier. Les Instituts créés

auprès des universités seront administrés par des représentants de l'université et par des syndicalistes.

Cette coopération n'est pas limitée à la gestion ou à l'administration des Instituts, mais s'étend aussi au domaine pédagogique. Les formations ont lieu en réponse à des attentes ou des besoins exprimés par les organisations syndicales. Les réponses pédagogiques sont co-élaborées par des universitaires et des formateurs syndicaux. Dans cette perspective, les interventions pédagogiques sont également co-animées par un universitaire et un militant du mouvement ouvrier.

Cinquante ans après, ces modalités de fonctionnement perdurent et sont encore au cœur de la spécificité des Instituts. Entre 1955 et 1961, six Instituts du travail seront créés sous diverses appellations dont le Centre départemental d'éducation ouvrière qui deviendra l'Institut régional d'éducation ouvrière de Lille.

▪ **L'instauration du Congé d'éducation ouvrière**

En 1957, le congé d'éducation ouvrière sera le premier dispositif institutionnel à reconnaître le droit des salariés à s'absenter du travail pour suivre une formation. Sa portée effective est, à son origine, relativement limitée car c'est une autorisation d'absence de douze jours non rémunérée jusqu'à ce que l'Etat, à partir de 1960, participe financièrement au développement de la formation économique, sociale et syndicale.

▪ **Le développement de l'éducation populaire**

Le développement de l'éducation populaire est aussi un des traits caractéristiques du renouveau de l'éducation des adultes. Ses ressorts sont bien connus depuis l'intention politique de mobilisation de la culture et de la pédagogie des loisirs contre le fascisme concrétisée par l'oeuvre du Front populaire jusqu'à la légitimation et au statut reconnu à l'éducation populaire par le plan Langevin-Wallon. En 1961, le congé-éducation-cadres-jeunesse sera le deuxième dispositif institutionnel de congé- formation.

Mais au fil du développement de l'éducation populaire, nous venons de changer de période car le congé-éducation-cadres-jeunesse est une des contributions de la cinquième République à l'éducation des adultes.

3. LA CINQUIEME REPUBLIQUE ET L’AFFIRMATION DE PROMOTION SOCIALE

3.1 De la promotion sociale à la formation continue

Lorsqu’il prend ses fonctions de Premier ministre, Michel Debré tient un discours très clair devant l’Assemblée nationale : instituer la promotion sociale pour assurer la justice sociale, créer les conditions du consensus politique et de la croissance économique. C’est le projet gaullien de résolution de l’antagonisme entre capital et travail. Deux vecteurs de la promotion sociale sont nettement différenciés : la promotion individuelle via la promotion professionnelle d’une part et la promotion collective via l’éducation ouvrière et l’éducation populaire d’autre part.

Dans les faits, progressivement l’intervention du législateur visera principalement - exclusivement à partir de 1962 - la promotion individuelle à travers le développement de la formation professionnelle. En matière de promotion collective, le législateur semble s’être contenté de porter à leur terme provisoire les logiques nées dans la période précédente avec, par exemple, l’instauration en 1961 du congé-éducation-cadres-jeunesse qui répond, dans le domaine de l’éducation populaire, au congé d’éducation ouvrière (1957). La dynamique législative porte désormais essentiellement sur la formation professionnelle. Les partenaires sociaux ne seront pas en reste avec la signature de l’accord national interprofessionnel de 1970, repris par la loi de 1971 sur la formation continue.

3.2 De la formation continue à la formation tout au long de la vie

L’accord national interprofessionnel (ANI) de 1970 repris par la loi de 1971 sur la formation continue visait tant à assurer une deuxième chance aux vaincus de l’école qu’à contribuer à l’adaptation des travailleurs aux changements. Dans cette dernière perspective, la formation professionnelle continue est conçue comme un investissement.

Le nouveau dispositif repose sur des droits et des obligations. L’obligation de participation financière des employeurs, de consultation des représentants du personnel en matière de politique de formation de l’établissement ; le droit au départ en formation pour les salariés, notamment le congé de formation professionnelle.

Confronté à la crise économique, à la décentralisation et au développement de l’innovation dans les P.M.E., le système mis en place évoluera dans le sens d’une complexification de plus en plus grande. Au final, on peut retenir un effort considérable, la concrétisation d’un droit, mais aussi des points faibles : difficultés de certification, de reconnaissance, de transférabilité, d’information,

de conseil de proximité et, contrairement aux objectifs, des inégalités d'accès selon l'âge, le sexe, la qualification et le statut d'emploi.

Autant de problèmes que l'accord national interprofessionnel de 2003 cherchera à dépasser en créant notamment le droit individuel à la formation (DIF) dans la perspective du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

CONCLUSION

Chemin faisant, nous avons assisté à un renversement complet. La formation professionnelle abandonnée aux initiatives privées au soir du XIX^e siècle occupe désormais le devant de la scène, voire toute la scène...

Quant à la formation syndicale, quels sont aujourd'hui ses traits spécifiques, ses points forts, ses points faibles ? En matière d'égalité d'accès, fait-elle mieux que la formation professionnelle du point de vue de l'âge, de la qualification, du statut d'emploi, de la taille de l'entreprise, du sexe ? Mais encore, quelle reconnaissance ? Quelles transférabilités ? Enfin, quelles articulations avec la formation professionnelle et l'éducation populaire ? Et ces trois-là, forment-elles un système équilibré ? Sinon, comment développer une formation tout au long de la vie en actes - *c'est-à-dire articulée à un projet de société inscrit dans une temporalité ouverte* - et non une formation tout au long de la vie en miettes¹⁶ - *c'est-à-dire autant fragmentée et éparpillée que privée d'une visée d'ensemble* - sans rééquilibrer le système et rechercher les conditions d'articulation de ses trois grandes composantes héritées de l'histoire, à savoir la formation économique, sociale et syndicale, l'éducation populaire et la formation professionnelle ?

¹⁶ En transposant ici à la formation tout au long de la vie la distinction opérée par Jacques ARDOINO et Guy BERGER (1989) dans le domaine de l'évaluation

INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES

- 📖 ARDOINO, J., BERGER, G., 1989, D'une évaluation en miettes à une évaluation en actes, le cas des universités. Paris : ANDSHA - Matrice.
- 📖 PALAZZESCHI, Y., (dir.), 2003, "La formation syndicale". *Education permanente*, 154/2003-1.
- 📖 TANGUY, L., 2006, *Les Instituts du travail. La formation syndicale à l'université de 1955 à nos jours*. Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- 📖 TERROT, N., 1997, *Histoire de l'éducation des adultes en France. La part de l'éducation des adultes dans la formation des travailleurs : 1789-1971*. Paris, Montréal : Editions L'Harmattan, Collection Savoir et formation.

Lire également :

- 📖 MEBARKI, M., ROQUET, P. (Coord.), 2003, Trois décennies de formation continue : de l'éducation permanente à la formation tout au long de la vie, Les Cahiers d'études du CUEEP n°52.

LA FORMATION SYNDICALE, UN JEU D'ACTEURS

Entretien avec Pierre-Yves VERKINDT¹⁷

▪ Quelle est l'histoire de la formation syndicale ?

P-Y. Verkindt : Sur la formation syndicale proprement dite, il est possible de remonter très loin et, tout particulièrement, à la création des Bourses du travail qui ont joué un rôle très important dans la construction du mouvement syndical sous l'influence d'hommes comme Pelloutier¹⁸, par exemple. On y trouvait différents services à destination des ouvriers et de leur famille, des caisses de solidarité ou de chômage, par exemple. On y donnait des cours sur différentes questions, tantôt théoriques, tantôt pratiques, sur la politique ou sur les questions sociales. Au début du siècle, on voit apparaître des Universités populaires où se rejoignent des militants ouvriers et des intellectuels progressistes... Il ne s'agit pas encore de formation syndicale à proprement parler, dans la mesure où il ne s'agit pas de former directement des militants syndicaux, même si ceux-ci en profitent.

Il s'agit là des premières traces de formation syndicale ou plutôt d'éducation populaire prise en charge par ses destinataires. Les relations entre la Fédération des Bourses et le mouvement syndical ont parfois été conflictuelles, car le mouvement syndical était plus marqué par une volonté révolutionnaire et plus influencé par l'anarcho-syndicalisme. Certains partis politiques, et en particulier le Parti communiste à partir des années vingt, se sont dotés d'écoles internes et de centres de formation de leurs cadres.

Après la seconde guerre mondiale, se crée à Strasbourg, à l'initiative d'un universitaire, Marcel David, le premier Institut du Travail. C'est au fond l'acte fondateur de la formation syndicale. On y enseigne le droit, l'économie et toutes les disciplines perçues comme centrales dans l'action syndicale. L'idée est de faire entrer le monde ouvrier à l'université, mais, en même temps, de faire bénéficier l'université des savoirs d'expérience des syndicalistes...

▪ C'est donc un échange ?

Oui, cela va dans les deux sens. C'est vraiment une "co-formation". Les instituts du travail vont ensuite essaimer en France sous des appellations

¹⁷ Professeur de droit à l'Université de Lille 2.

¹⁸ Pelloutier (Fernand), syndicaliste français, né à Paris (1867-1901). Syndicaliste révolutionnaire, il devint secrétaire de la Fédération des bourses du travail (1895). Petit Larousse, 2005.

diverses. A Lille, dans les années 1960, est créé le Centre départemental d'éducation ouvrière qui donnera ultérieurement naissance à l'Institut Régional d'Education Ouvrière (IREO) et à l'Institut des Sciences du Travail (IST).

Un texte donnera, ensuite, un statut particulier commun et universitaire aux Instituts du travail. Leurs statuts ont été modifiés et sont désormais régis par la loi sur les Universités. Parmi leurs particularités, il y a notamment le fait qu'ils sont cogérés par des universitaires, des usagers et les organisations syndicales représentatives.

▪ **Il n'y a pas le patronat ?**

Effectivement le patronat n'y est pas, pas plus d'ailleurs que les organisations syndicales non reconnues comme représentatives au niveau national. Par ailleurs, les Confédérations syndicales se sont dotées d'instances de formation plus ou moins spécialisées. Ainsi, "Prudis" pour la CGT (Confédération Générale du Travail) assure-t-elle une partie de la formation des élus CGT dans les conseils des prud'hommes. Le patronat fait de même, d'ailleurs, avec EDS (Entreprises et Droit Social), structure liée au Medef (Mouvement des entreprises de France). Pour les entreprises plus petites, leurs organisations professionnelles, comme l'UPA (Union Professionnelle Artisanale) ou la CGPME (Confédération Générale du patronat des Petites et Moyennes Entreprises), génèrent leurs propres structures de formation pour leurs titulaires de mandats notamment, mais pas seulement prud'homaux.

L'offre de formation est donc très diversifiée : formation "pluri-syndicale" (IST ou IREO), formation interne (patronale ou syndicale, mais syndicat par syndicat)...

Les IST constituent, normalement, le noyau dur des formations syndicales dites supérieures. À Lille, il y a une particularité puisque l'Institut Régional d'Education Ouvrière, qui est indépendant de l'IST, est seul titulaire du droit d'assurer la formation syndicale. Plus exactement, c'est cette structure associative qui reçoit les subventions de l'Etat. En effet, chaque année, le ministère dresse par arrêté la liste des centres habilités à dispenser la formation syndicale et/ou prud'homale et donc susceptibles de recevoir les subventions. L'IREO reçoit par ailleurs des subventions des conseils généraux du Nord et du Pas-de-Calais.

▪ **La décision d'habilitation dépend de... ?**

Du ministère, sur la base d'un rapport d'activités, des besoins régionaux, du nombre de stages effectués, etc.

Voilà : la structure générale, c'est un peu ça. L'offre de formation est extrêmement diversifiée, appuyée sur des structures juridiques différentes

(qui peuvent être soit des UFR (Unité de Formation et de Recherche) publiques soumises à la législation sur les Universités, soit des structures associatives). La forme associative présente, certes, l'avantage de la souplesse, mais peut poser problème en raison de l'importance des sommes en jeu. Même au sein des Instituts du travail règnent de grandes différences. Les conceptions à l'oeuvre sont parfois très différentes (action syndicale, souci de promotion sociale des travailleurs, organisation de stages pluri-syndicaux ou insistance en faveur de stages par syndicat, etc.). A Lille, l'IREO a toujours été réticent à mettre en oeuvre des stages pluri-syndicaux.

On relèvera aussi que les syndicats sont souvent très jaloux de leur autonomie en matière de formation pour des raisons idéologiques et aussi, et peut-être surtout, pour des raisons financières.

- **Dans la loi, il est écrit que "tout salarié a droit à"... Or dans la réalité, hormis les responsables de formation, les personnes ne semblent pas forcément au courant...**

N'ayant aucune responsabilité dans ce secteur, il m'est difficile d'analyser la diffusion de l'information par le canal des organisations syndicales. Ce que je peux simplement dire, avec ma petite expérience, c'est que les organisations syndicales apprécient peu ce qu'elles perçoivent comme une ingérence dans leurs affaires et le regard de l'extérieur sur la façon dont sont organisés les modes de financement des actions de formation.

Quant à savoir comment s'opère l'information, au sein même des organisations, sur la possibilité d'avoir recours à une formation, je n'en sais rien.

- **Est-ce que cela explique, aussi, le fait qu'on n'en parle peu ?**

Oui... C'est vrai, on en parle très, très peu. Pourquoi ? Je ne sais pas... Je pense que c'est quelque part lié aussi à l'histoire du syndicalisme français, marqué par une très forte culture de la clandestinité et aussi sans doute par l'idée que tout ce qui ressemble de près ou de loin à un syndicalisme "de service" serait un syndicalisme de "compromission". Le choix opéré dans d'autres pays a été différent. Ainsi en Belgique où, semble-t-il, les syndicats sont parvenus à allier syndicalisme de service et syndicalisme de revendication. Je pense que cela retentit aussi sur la conception du rôle de la formation syndicale. En Belgique, on n'est pas dans une logique de formation instrumentalisée, au service de la lutte, mais dans une logique de promotion sociale.

- **Les formations syndicales semblent organisées en France par "degrés hiérarchisés"...**

Oui : en général, ne viennent en formation IREO dite "supérieure" ou en Institut du travail que des militants ayant préalablement suivi des formations internes aux syndicats. Il arrive, comme ce fut le cas à Lille, que des syndicalistes disposant d'une expérience, par exemple en qualité de conseiller prud'homme, entrent ensuite dans une formation de type Master 2 professionnel par le biais de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). Il y a eu plusieurs accords collectifs conclus dans cette perspective, notamment dans les grosses entreprises. Ces accords assurent la carrière de ceux qui se sont investis dans un ou plusieurs mandats syndicaux. Ils permettent de lutter contre une discrimination insidieuse qui se traduit par des ralentissements de carrière.

- **Y a-t-il une nécessité d'offre très structurée de formation syndicale aujourd'hui ?**

Oui, parce que la diversité des organismes et la diversité des structures juridiques d'offre, ce n'est pas gênant, si par ailleurs l'offre est structurée. Je crois qu'il y a un travail à faire sur le contenu et la philosophie de l'offre plus que sur la rationalisation des organismes dispensateurs de formation.

- **Quels sont les enjeux de la formation syndicale ?**

Le premier avantage que j'y vois, c'est très concrètement la lutte contre les formes larvées de discrimination syndicale. Le deuxième enjeu, c'est qu'il y a des acquis de l'expérience à travers l'action syndicale, qui socialement sont utiles, de la même manière que les pratiques associatives sont socialement utiles. Le troisième enjeu, c'est qu'une société comme la nôtre a besoin de corps intermédiaires et les syndicats, les associations sont des types même de corps intermédiaires, au sens où l'entendait Durkheim. Ce sont des organismes qui assurent l'expression des composantes de la société civile et qui assurent l'interface entre l'Etat ou les collectivités publiques et les citoyens "situés". Ce sont des lieux d'expression et d'apprentissages... Au fond, la formation syndicale, c'est un mode de reconnaissance de cela.

Et le dernier enjeu, c'est peut-être aussi la mutation du syndicalisme lui-même : avoir des syndicalistes formés, faire passer le message syndical dans la société.

La formation, c'est un lieu nécessaire de transparence. C'est tout l'intérêt de prendre au sérieux la formation syndicale.

- **Pour certains, le refus de subvention est une façon de dire : "On ne sera pas récupéré", qu'en pensez-vous ?**

Ça c'est compliqué mais c'est un comportement assez fréquent. Une vue de l'esprit. Comme si le PS, parce qu'il a une subvention en tant que parti politique, devient inféodé à un Etat UMP (Union pour un Mouvement Populaire) sous prétexte que le Gouvernement est à ce moment-là un gouvernement UMP.

- **Du côté patronal cette fois, en ce qui concerne l'enjeu du dialogue social, la formation est quelque chose d'essentiel...**

Bien sûr que oui. Un exemple : pour discuter efficacement d'un accord d'intéressement ou de participation, mieux vaut avoir quelques compétences comptables et financières. Il y a intérêt à avoir en face de soi des négociateurs formés.

C'est une expérience quotidienne qu'on peut faire : si vous arrivez dans une réunion, et que vous ne connaissez rien aux questions que l'on traite, vous serez très dévalorisé dans la discussion et vous risquez de vous bloquer.

Les patrons intelligents, c'est comme ça qu'ils fonctionnent. Cela correspond bien à la définition d'interlocuteur. Interlocuteur, c'est celui avec qui on parle.

- **Pour terminer, existe-t-il, à votre avis, des freins à cette formation ?**

Des freins ? Je pense que les freins les plus importants sont d'ordre culturel beaucoup plus que juridiques.

50 ANS D'HISTOIRE DE LA FORMATION SYNDICALE DANS LE NORD - PAS-DE-CALAIS

Par Jean-Marie CZAPRAGA¹⁹

Notre Institut régional d'éducation ouvrière (IREO) a été très touché et sensibilisé par la sollicitation du CUEEP de Lille pour la préparation ainsi que la participation à la conférence-débat sur un sujet qui nous tient toutes et tous à cœur "La Formation syndicale en questionS", au pluriel.

Nous avons, bien entendu, répondu positivement à cette invitation mais, plus encore, à une petite partie de sa réalisation.

La formation syndicale n'est pas un sujet que l'on traite couramment hors de la sphère syndicale, c'est dommage. Elle mériterait qu'on s'y attarde avec plus d'attention. C'est pourquoi je félicite et encourage les organisateurs de cette remarquable initiative d'aujourd'hui, permettant de débattre en profondeur des problématiques de la formation syndicale.

Une première peut-être qui doit, je le souhaite, trouver des prolongements indispensables dans le temps. Notre IREO est bien évidemment prêt à s'inscrire dans ce type de démarche par la suite.

La formation syndicale devrait être un élément constitutif des formations en général dans le système éducatif de notre société, le syndicalisme étant reconnu comme tel dans et hors l'entreprise. Nous en sommes malheureusement bien loin...

▪ **Questions autour du syndicalisme et de la formation syndicale**

On entend souvent causer du mouvement social, des syndicats, de conflits sociaux, de dialogue social, de négociations, de représentations et d'interventions syndicales en différents lieux.

Mais qui sont ces syndicalistes devant maîtriser le droit social des salariés, les textes de loi, les questions sociales et économiques hors et dans l'entreprise ?

Qui sont ces interlocuteurs incontournables placés au devant de la scène parfois, que l'on interviewe pour la circonstance dans des situations souvent conflictuelles ?

Qu'ont-ils comme types de mandats ?

¹⁹ Président de l'Institut régional de l'éducation ouvrière du Nord - Pas-de-Calais.

Quelles sont les sollicitations faites à leur égard ?

Combien sont-ils à jouer ce rôle de représentants des salariés au quotidien dans les différents territoires de l'hexagone, en Europe et dans le monde ?

Quelles formations ont-ils eues pour accomplir efficacement leurs mandats ?

Que deviennent-ils au sortir de leurs mandats ? Comment envisage-t-on leur reconversion ? Et dans quelles conditions ?

Qui sont ces "syndicalistes" ? Tout simplement des femmes et des hommes salariés, actifs, retraités, privés d'emploi, ayant pris conscience de l'intérêt de représenter leurs camarades, leurs collègues de travail, sur des questions complexes et très diverses.

Pour ce faire, ne doivent-ils pas se former, mais aussi former les autres pour plus d'efficacité et d'utilité dans les interventions au quotidien ?

Autant de questions non exhaustives qui pourront sans doute faire l'objet de discussions et de débats.

▪ **L'histoire de l'IREO**

50 années d'histoire de la formation syndicale à l'IREO... Quelle histoire ! Si cela ne rajeunit personne, notre Institut peut être fier d'avoir contribué à cette merveilleuse aventure de la formation syndicale ; aventure, disais-je, car tout était à construire, à inventer.

Il y a un peu plus d'une cinquantaine d'années maintenant, des syndicalistes, des universitaires, des élus ont mis en commun des idées et des moyens pour créer les conditions nécessaires à l'accès des salariés à des formations syndicales sur des questions sociales et économiques.

Un pari peut-être fou à l'époque ; pourtant, aujourd'hui, notre Institut a pu se développer, se diversifier dans ses activités pour que des milliers de salariés et leurs représentants voient dans la formation syndicale un outil indispensable à leur émancipation et à leur épanouissement.

Notre IREO a été créé en 1954 à Lille. Il s'agit de l'une des premières expériences de collaboration entre l'Université et le monde syndical ayant pour objet de diffuser, parmi les salariés, un enseignement de haut niveau, avec le concours des pouvoirs publics.

Les salariés, syndicalistes, au regard des fonctions indispensables de la vie économique et sociale du pays qu'ils assument, ont éprouvé le besoin de compléter leurs compétences issues de la pratique par un enseignement de niveau supérieur.

Les universitaires souhaitaient, pour leur part, mettre à la disposition des travailleurs leurs connaissances scientifiques des problématiques du travail et prendre ainsi une part active au processus de promotion du monde salarié.

Ils désiraient également bénéficier de l'expérience professionnelle des salariés utile à leurs recherches et à leurs enseignements. Enfin, les

collectivités territoriales ont apporté une aide financière indispensable à la réalisation de ce projet ambitieux.

Ces volontés se sont regroupées sous la forme d'une association soumise à la loi du 1^{er} juillet 1901 prenant la dénomination d'IREO. Les activités s'exercent à la faculté des sciences de Lille.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et le ministère de la Fonction publique ont reconnu la mission de formation de l'IREO en lui renouvelant son agrément depuis 1968.

▪ **Les missions de l'IREO et ses offres de formation**

Le but de l'Institut est de dispenser une formation au bénéfice des salariés de la région Nord - Pas-de-Calais. Il diffuse un enseignement sous forme de stages, développe la recherche et organise des colloques et conférences dans toutes les disciplines. Depuis sa création, l'IREO s'est fixé un objectif pluridisciplinaire.

Dans cette optique, l'IREO veut travailler avec toutes les universités de la région qui mettent à sa disposition leurs compétences scientifiques et leur personnel enseignant.

Après cinquante années de soutien et de coopération, les Départements du Nord et du Pas-de-Calais ayant reconnu les compétences du Conseil régional en matière de formation syndicale, c'est maintenant cette institution qui participe aux activités de l'IREO.

L'Institut a réalisé chaque année environ plus de cent quarante stages de proximité de cinq jours soit plus de 6000 journées de formation dont bénéficient plus de 2000 salariés de la région. L'IREO est, sans conteste, un puissant vecteur de formation. De par son volume de formation, la diversité de ses enseignements et l'éminence de ses intervenants, il est un acteur important et incontournable de la vie sociale et économique de la région.

Il réalise également des stages supérieurs en coopération avec les organisations syndicales confédérées. Ceux-ci ont une durée variable de deux à cinq jours, selon les thèmes d'étude et leur degré d'approfondissement.

L'IREO offre aux salariés la possibilité d'acquérir des savoirs et des savoir-faire aussi étendus que possible, afin d'accroître l'efficacité de leurs fonctions représentatives au sein de l'entreprise ou d'organismes juridiques, administratifs, économiques et sociaux.

L'objectif pédagogique est d'apporter aux salariés, dans des domaines les plus divers, un corpus théorique et pratique approfondi leur permettant de répondre à l'exigence de plus en plus grande de spécialisation émanant du monde du travail.

Les connaissances et les méthodes étant de haut niveau, il est recommandé aux futurs stagiaires de suivre préalablement les sessions de formation organisées par leur propre syndicat afin d'optimiser leurs compétences.

Pour ce faire, l'IREO fait le lien avec les stages de proximité proches des salariés à la fois géographiquement et professionnellement.

Les thèmes de ces stages supérieurs sont très divers. Ils touchent à l'étude de tous les problèmes sociaux et contemporains du monde du travail, en France et dans le monde.

Les thèmes et les programmes des stages sont redéfinis chaque année en fonction de l'actualité sociale, de la recherche scientifique, pédagogique et des demandes émanant des salariés.

L'organisation des stages, l'établissement des programmes d'études et le choix des enseignants reviennent à une commission pédagogique composée d'universitaires et de syndicalistes, en étroite collaboration avec la personne chargée de la mise en œuvre et du suivi de la formation syndicale.

L'enseignement dispensé dans le cadre des stages et des séminaires est confié à des universitaires et des acteurs du monde du travail reconnus : personnalités syndicales, cadres, hauts fonctionnaires, magistrats et membres de professions libérales. Ces intervenants sont recrutés pour leur grande expérience en matière de formation professionnelle. Les stages étant relativement spécialisés, ils nécessitent de la part des formateurs une préparation approfondie. Tous s'engagent à mettre leurs compétences au service des salariés.

L'IREO réalise également des séminaires de formation au profit des comités d'entreprises et des Comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Il travaille en collaboration avec de nombreux organismes régionaux chargés de l'hygiène et de la sécurité, ce qui lui permet d'adapter ses thèmes à toutes les branches et à tous les secteurs d'activité.

La création d'un cycle de conférences portant sur des sujets susceptibles d'intéresser un public élargi s'est progressivement imposée.

Celui-ci a pour objectif d'informer sur les réalités du monde du travail d'hier et d'aujourd'hui, en France et dans le monde.

Salariés et syndicalistes, enseignants, chercheurs et étudiants composent un public éclectique et fidèle.

Les conférenciers sont issus du monde universitaire et de celui du travail, d'origine nationale ou étrangère. Le souci premier de l'Institut est d'offrir aux salariés des mises au point sur des sujets d'actualité traités par des intervenants de très grande qualité. Les conférences sont gratuites et ouvertes à tous.

Nous essayons de travailler aussi en étroite collaboration avec l'Institut des Sciences du Travail et les laboratoires de recherche du travail de Lille 2.

- **Quelques projets...**

Enfin, cette année, au vu des nouvelles formes d'organisation et de financement par le Conseil régional, nous allons prendre appui sur notre expérience et nos acquis pour donner corps à des projets, déjà définis, de formations pluridisciplinaires sur des sujets nouveaux et mettre nos compétences, notre logistique, avec le concours de l'université, au service des questions de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de validation des acquis professionnels (VAP).

Ces nouveaux projets nécessiteront la mise en place d'un conseil d'orientation composé d'universitaires, de syndicalistes, d'acteurs de la formation, du Conseil régional.

Comme vous vous en êtes rendu compte, je n'ai pas pu développer de façon exhaustive l'activité des cinquante années de l'IREO. Néanmoins, j'ai tenté de donner quelques indications essentielles sur notre Institut, considérant qu'il a contribué et apporté sa pierre à l'édifice de la formation syndicale qu'attendent les salariés dans une société en pleine mutation.

TROISIEME PARTIE :

**LA DIALECTIQUE DE LA FORMATION SYNDICALE,
ENTRE POLITIQUE ET PEDAGOGIE**

Pour rendre cette partie du Cahier la plus vivante et dialectique possible, nous nous sommes inspirés de la retranscription de trois tables rondes, réunissant des syndicalistes de tous bords, des responsables de formation, des formateurs, des universitaires. Le souci de respecter la pluralité des appartenances politiques et de représenter la diversité des acteurs a contribué à alimenter des débats riches et empreints de bon sens et à donner une vision globale de la thématique par la libre expression de tous les points de vue.

Le premier débat porte sur la relation entre la formation syndicale et le dialogue social. Il met en évidence le rôle des syndicats dans la définition de cette formation et ce qu'ils en attendent. La formation syndicale est ici regardée comme un enjeu de pouvoir dans un champ du travail évolutif et de plus en plus complexe.

L'offre de formation syndicale est au cœur du deuxième débat. Des formateurs, des responsables de formation prennent tour à tour la parole pour détailler l'organisation institutionnelle et pédagogique de la formation syndicale. Ils soulignent l'évolution des objectifs de formation au regard d'un contexte de travail en pleine mutation, résolument orienté vers la technique et le management. Leurs propos montrent le glissement qui s'opère d'une posture radicale vers un syndicalisme de négociation.

Le dernier débat s'organise autour de la question de la reconnaissance des acquis de l'expérience syndicale. Il s'inscrit dans le sillage de la validation des acquis de l'expérience introduite par la loi de modernisation sociale de 2002. Les intervenants s'interrogent sur les enjeux d'une telle reconnaissance et sur les modalités de sa mise en application.

FORMATION SYNDICALE ET DIALOGUE SOCIAL - TABLE RONDE -

Philippe BLANC : Medef du Nord - Pas-de-Calais

Joël BONIFACE : CNT

Jean-Marie CZAPRAGA : Président de l'IREO du Nord - Pas-de-Calais

Sylvain DECLERCQ : CGT Nord

Vladimir NIEDDU : SUD Santé-Social

Séverine ROMANOWSKI : Secrétaire régionale CFDT Nord - Pas-de-Calais

Bernard SOHET : Secrétaire général FO Nord

Jacques THIBAUT : Responsable formation syndicale CGT Nord

- **La formation syndicale peut-elle jouer un rôle dans l'amélioration du dialogue social²⁰ ? Quelle est votre définition du dialogue social ?**

B. Sohet : Je définirais le dialogue social comme la capacité du chef d'entreprise, des représentants syndicaux et du personnel à se rencontrer, à discuter pour faire avancer un certain nombre de dossiers et régler les problèmes dans la meilleure intelligence.

S. Romanovski : Le dialogue social, c'est reconnaître au sein de l'entreprise qu'il y a des acteurs différents et qu'il faut avancer ensemble et construire.

P. Blanc : Il est nécessaire d'avoir, dans une entreprise, un dialogue pour bien faire comprendre les enjeux de part et d'autre.

V. Nieddu : Le dialogue social est une illusion car il suppose l'égalité des parties. Or, il y a une disproportion entre les droits du salarié, démuné, en situation de subordination, et ceux de l'entreprise. Un vrai dialogue social supposerait une démocratie sociale permettant aux salariés de faire valoir leurs droits.

S. Declercq : Le dialogue social se fait dans plusieurs voies : entre les représentants syndicaux et les représentants du patronat, entre les

²⁰ L'OIT (Organisation Internationale du Travail) définit le dialogue social comme incluant tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale.

syndicalistes, les représentants du personnel et les représentants du patronat. Le patronat a la primauté et détient, plus que le syndicat, les ficelles du dialogue. Il existe également un dialogue avec l'ensemble du salariat dans l'entreprise.

▪ **A votre avis, la formation syndicale peut-elle jouer un rôle dans l'amélioration du dialogue social ?**

B. Sohet : La formation syndicale joue un rôle important dans la qualité du dialogue social. Par formation syndicale, j'entends une formation en économie, en droit social, en communication avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication, en négociation.

Elle est forcément de nature politique puisqu'elle concerne des militants syndicalistes qui défendent des orientations politiques. Elle doit être proche du terrain et des problématiques territoriales. Or, le taux de 0,08 pour mille²¹ alloué à la formation syndicale reste très éloigné des besoins réels en la matière. Mais cela relève aussi de la responsabilité des organisations syndicales de contrôler son utilisation au sein des entreprises. Nous constatons que, dans ce domaine, la prise de conscience n'a pas encore réellement eu lieu.

S. Romanovski : En tant que secrétaire régionale de la CFDT du Nord - Pas-de-Calais, j'organise le réseau des animateurs et je définis le contenu des "stages de proximité".

La formation syndicale a quatre fonctions : une fonction stratégique en lien avec les priorités politiques de la CFDT ; une fonction démocratique pour faciliter l'expression ; une fonction identitaire en vue de partager des valeurs communes et une fonction opérationnelle permettant de répondre à la question des moyens mis à la disposition des syndiqués.

Le lien entre la formation syndicale et le dialogue social se situe au niveau de la fonction opérationnelle. Nous défendons un syndicalisme de transformation sociale mis en œuvre au travers des contenus pédagogiques, en proposant aux stagiaires un triptyque pédagogique : proposer, agir, négocier. La négociation est abordée à partir de thèmes de plus en plus diversifiés. Un besoin de montée en compétences se fait sentir notamment sur des questions comme l'épargne salariale ou la discrimination.

La véritable question est celle-ci : quelles sont les conditions d'efficacité du dialogue social ? Sa performance est aujourd'hui évaluée au vu des résultats obtenus par les salariés, autrement dit en termes de production. Mais il faut à présent combler l'écart entre l'employeur et les représentants syndicaux des salariés. La confiance en soi du représentant syndical est essentielle à cet égard, savoir où l'on va, la négociation faisant appel à des

²¹ 0,08 pour mille de la masse salariale brute annuelle : taux de cotisation obligatoire due chaque année par l'employeur au titre de la formation syndicale.

"ficelles psychologiques" telles que la persuasion. Il s'agit bien ici du savoir-faire de la négociation.

Le 0,08 pour mille est une manifestation de la reconnaissance du rôle de la formation syndicale dans le dialogue social, même si ce taux n'est plus adapté aux entreprises d'aujourd'hui. Il faut savoir que, dans les petites entreprises, la formation syndicale est inexistante, alors que l'un des grands enjeux est celui de la responsabilité sociale des entreprises.

P. Blanc : Les mandats patronaux de la région s'exercent, par exemple, sur la sécurité sociale. Cela représente plus de mille représentants des organisations patronales, ne serait-ce que sur Lille. Dans ce sens, le dialogue social dépend de la formation à l'exercice de ces mandats patronaux, mais également de ceux des permanents du collège employeur. En effet, les employeurs sont formés pour produire et non pour faire du dialogue social. Il convient de noter que la réglementation du travail est, de surcroît, très évolutive.

Les mandats de la sécurité sociale sont financés à l'échelon national. Il en va de même pour les mandats de l'UNEDIC et des retraites complémentaires. Les mandats exercés dans le cadre des conseils prud'homains dépendent du tribunal de Commerce. Ils nécessitent une connaissance du droit du travail et des réponses possibles en cas de conflit, au regard de la jurisprudence par exemple. Quant aux permanents du Medef, ils reçoivent une formation à l'exercice de leurs fonctions à l'académie du Medef, en partenariat avec la région.

V. Nieddu : Le dialogue social est "un grand invalide". En témoigne la situation du monde du travail qui compte plusieurs millions de chômeurs et quatre millions de bénéficiaires de la couverture maladie universelle (CMU). De très nombreuses personnes sont, de ce fait, complètement exclues du dialogue social.

Le dialogue social souffre également de la remise en cause des acquis tels que la retraite, la sécurité sociale, et plus récemment à travers le contrat première embauche (CPE). Dans ce dernier cas, il n'y a pas eu de dialogue social puisque la mesure a été imposée par l'usage de l'article 49-3 de la Constitution²². De la même manière, la réforme de la sécurité sociale a eu lieu en plein mois de juillet.

Le salariat devrait faire preuve de réactivité face à la baisse du syndicalisme : 92 % de non-syndiqués en France²³. Nous assistons à un émiettement du paysage syndical. C'est la nature même du syndicalisme qui

²² « Le Premier Ministre peut, après délibération du Conseil des Ministres, engager la responsabilité du Gouvernement devant l'Assemblée Nationale sur le vote d'un texte. Dans ce cas, ce texte est considéré comme adopté, sauf si une motion de censure, déposée dans les vingt-quatre heures qui suivent, est votée dans les conditions prévues à l'alinéa précédent ».

²³ Amossé T., Pignoni M-T., La transformation du paysage syndical depuis 1945, *Données sociales INSEE*, 2006.

est à reconstruire. Une éducation à la réactivité s'avère nécessaire pour rééquilibrer les rapports de force et réorganiser une lutte contre le délitement du salariat.

Le syndicalisme est fondamental, même si aujourd'hui il affiche un très faible taux.

En mars 2006, six cents inspecteurs du travail de France se sont réunis en colloque pour discuter autour de cette question : comment riposter face aux coups de boutoir donnés au code du travail ? La formation syndicale peut redonner corps à une identité de la lutte sociale, en instaurant un débat sur la stratégie syndicale et la reconstruction du mouvement syndical dans son ensemble.

S. Declercq : Au cours de sa formation à la CGT, le syndiqué est acteur de sa formation. Il acquiert à la fois une connaissance de son syndicat et des savoirs en matière d'économie, de droit, etc. Grâce à ces acquis, il pourra plus facilement faire entendre les revendications des salariés et aboutir des négociations avec l'employeur. La CGT dispense des formations spécifiques sur la négociation annuelle obligatoire et, dans ce sens, contribue au dialogue social.

Au moment de la négociation des protocoles d'accord dans les petites entreprises où il n'y a pas d'élections de représentants syndicaux, les salariés font appel aux syndicats. Souvent les employeurs en sont satisfaits car c'est, pour eux, l'occasion de recevoir des informations sur la législation du travail qu'ils n'ont pas eux-mêmes.

P. Blanc : J'approuve les propos de Sylvain Declercq sur le rôle que jouent les syndicats auprès des employeurs en matière d'information sur la législation du travail.

Le public : La formation syndicale n'est pas neutre. Depuis environ dix ans, elle a peut-être trop insisté sur le savoir-faire dans les institutions au détriment du savoir-comprendre une société en pleine mutation. Nous pouvons le constater à travers le décalage surprenant entre la rhétorique des responsables syndicaux et la grande misère et la souffrance qui règnent sur le terrain. Nous assistons à la sacralisation de la performance du côté patronal et, par ailleurs, à l'essoufflement du syndicalisme. Dans un tel contexte, le dialogue social n'est-il pas trop enfermé dans une dimension idéologique qui nuit à la formation syndicale ?

S. Romanovski : Il est vrai qu'à une époque, il y a eu une très forte influence des institutions sur la formation syndicale. Ce n'est plus le cas aujourd'hui, comme le montrent les résultats d'une enquête au sein de la CFDT, "Le travail en questions", destinée à mieux connaître le vécu des salariés²⁴. En 98-99, cette enquête a notamment mis en lumière le travail des salariés

²⁴ Devillechabrolle V., Le travail en questions, *Santé et Travail*, n°27, 1999.

dans les plateformes téléphoniques. Les constats qui en ont résulté ont permis aux salariés de faire avancer les choses et ils sont devenus plus militants.

Mais attention, il ne faut pas dire qu'il n'existe pas de dialogue social dans l'entreprise. L'écoute, l'analyse, la proposition, la négociation, tout ce processus existe, y compris dans les nouvelles branches.

B. Sohet : Nous avons le souci de bâtir un programme de formation syndicale en tenant compte des remontées de la base. L'IREO du Nord - Pas-de-Calais propose d'ailleurs un panel d'outils et pas uniquement de la formation de technicien.

Jacques Thibaut : On ne parle ici que du dialogue social en entreprise. Or, il existe aussi un dialogue social territorial. De plus en plus d'éléments ne dépendent pas uniquement de l'entreprise. Quel est le rôle, quelle est la place du syndicat à chacun de ces niveaux ?

Jean-Marie Czapruga : L'IREO doit développer encore plus d'activités et d'outils pour que les salariés soient plus efficaces dans et hors de l'entreprise. Une majorité importante d'entreprises n'a pas de représentants des salariés. Au regard d'une telle absence, peut-on encore parler de dialogue social ? A l'intérieur des entreprises, des obstacles s'opposent au développement de la formation syndicale des salariés. La question du droit est posée. Aujourd'hui, monter une section syndicale est devenu quelque chose de très compliquée. C'est une question de droit mais aussi d'information qui ne peut pas être éludée. Deux films évoquent d'ailleurs, en ce moment, la souffrance au travail²⁵.

S. Romanovski : La loi du 4 mai 2004²⁶ reconnaît pour la première fois la possibilité d'un dialogue social territorial dans une dimension interprofessionnelle. Mais si on donne la possibilité de négocier, quels sont les moyens réellement attribués pour faire vivre le dialogue social ?

J. Boniface : Quelle est la légitimité des organisations syndicales dans le dialogue social ? Je fais allusion au monopole actuel des cinq organisations syndicales considérées comme seules représentatives au plan national.

B. Sohet : Le débat est dépassé au regard de l'environnement légal et des progrès, des avancées sociales que le syndicalisme a favorisés en France, comparativement à d'autres pays.

²⁵ *Ils ne mourraient pas tous mais tous étaient frappés*, documentaire réalisé Sophie Bruneau et Marc-Antoine Roudil (2006) et *Sauf le respect que je vous dois*, un film de Fabienne Godet (2005)

²⁶ Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, JORF du 5 mai 2004.

V. *Nieddu* : Actuellement, il n'existe pas d'autres instruments pour juger de la représentativité syndicale. Les syndicats considérés comme représentatifs ont le droit de négocier un accord, de présenter des candidats à une élection. C'est le concept d'irréfragabilité²⁷ inscrit dans le code du travail. On se souvient encore de l'expérience des coordinations d'infirmières qui n'avaient pas été reconnues lors des négociations nationales en 1995. Il ne devrait pas y avoir de monopole de la négociation syndicale. On parle de légitimité sans jamais évoquer la participation démocratique directe des salariés. Cela engendre une incapacité à riposter, une souffrance...

²⁷ Une décision gouvernementale du 8 mars 1948 reprise par l'arrêté du 31 mars 1966 a déclaré représentatives au plan national cinq organisations syndicales: la CGT, FO, la CFDT, la CFTC et la CGC. Cette représentativité est irréfragable : elle ne souffre pas la preuve contraire. Autrement dit, elle est incontestable.

L'OFFRE DE FORMATION SYNDICALE - TABLE RONDE -

Yoanis KAPOPOULOS : Formateur IREO

Vladimir NIEDDU : SUD Santé-Social

Jacques THIBAUT : Responsable formation syndicale CGT

Christophe VEREIN : Formateur CFDT

▪ **Comment voyez-vous votre métier de formateur ?**

C. Verein : Je suis permanent régional à plein temps à la CFDT pour les départements du Nord et du Pas-de-Calais. Je suis arrivé à la formation parce que c'est un passage "obligé" quand on est en face à face pédagogique avec les militants, d'entreprise le plus souvent. Je participe aussi à des formations de conseillers prud'hommes CFDT, de collectifs, de sections de syndicat. Mais je suis avant tout un militant CFDT. C'est parti de demandes qui n'existaient pas au niveau national. C'est une démarche croisée : les demandes des militants et les priorités du syndicat par rapport à des objectifs plus globaux. La formation syndicale se trouve donc à ce croisement, mais je n'ai aucune formation universitaire sur l'ingénierie de formation ou même sur la pédagogie : j'ai appris sur le terrain.

V. Nieddu : J'ai du mal à me situer dans la question car, pour moi, formateur ce n'est pas mon métier. La formation syndicale est en lien avec la mission du syndicalisme : la défense des intérêts professionnels, matériels et moraux du salariat dans son ensemble, chômeurs et retraités compris.

La formation syndicale comporte une dimension liée à l'emploi des personnels ou des chômeurs, aux métamorphoses du travail, des qualifications et de la fonction des entreprises. La formation est inhérente à l'action syndicale, raison pour laquelle on ne peut la réduire à un métier. Chaque salarié devrait être syndiqué et réfléchir au sens, à la finalité et à la signification de son travail afin de ne pas être subordonné idéologiquement à l'employeur. Aujourd'hui, même s'il existe une subordination dans les faits, il n'est pas obligé d'être soumis intellectuellement au patron. En conséquence, la formation syndicale est nécessaire. Après, chacun va chercher des choses très différentes dans la formation syndicale.

La fonction de formation est intimement liée au développement d'un projet. Si on veut lutter contre les inégalités sociales, on est obligé de proposer une alternative. Pour ce faire, comme il faut comprendre les rouages de la

société, chacun a besoin de cette éducation pour conscientiser son existence et son statut.

Il n'y a pas d'action syndicale possible pour tous s'il n'y a pas une volonté de comprendre et de se former. Je pense donc qu'il doit y avoir une articulation complète entre l'action sociale de l'entreprise et le fonctionnement de la société. C'est pourquoi je fais un lien étroit entre la formation syndicale et l'éducation populaire.

J. Thibaut : Je suis responsable de la formation syndicale à la confédération et aussi formateur. A la CGT, en 1977, on disait éducateur. Les savoirs étaient généralement transmis par les militants, exceptionnellement par les instituts du travail, universitaires. Mais l'organisation syndicale avait toujours le dernier mot.

La pédagogie était cadrée et élaborée : un exposé, une étude personnelle et un débat/discussion, donc dans la démarche : "On a quelque chose à transmettre".

Depuis, il y a eu des évolutions tenant à la définition de la formation, l'orientation de l'organisation, la place donnée aux syndiqués, la conception de la démocratie, entraînant un changement de donne. Aujourd'hui, on est en contact direct avec le monde de l'éducation, de la formation et de l'université, engagé dans une démarche de recherche d'efficacité pour nos formations.

A partir de là, on a construit, en coopération avec des spécialistes de l'éducation, une formation de formateurs pour les militants qui sont amenés à animer des actions de formation sur la pédagogie et la place du stagiaire. Il existe trois sources d'apprentissage : la pratique, la lecture et la formation. Chaque chose a sa place.

Le public : Comment formez-vous les délégués syndicaux chez SUD ?

V. Nieddu : D'abord il y a des formations que les employeurs sont tenus de payer. Dans ce cas, on fait appel à des entreprises dont l'activité est la formation. Celles-ci en vivent bien d'ailleurs. Pour la formation d'un élu de comité d'entreprise par exemple, elles reçoivent 1200 euros par stagiaire par semaine. Faites le calcul pour un groupe de quinze personnes...

Ensuite, pour les formations en dehors du cadre des institutions obligatoires nous nous heurtons à un problème, celui de l'article 451 du code du travail qui réserve la possibilité de formation aux organisations dites représentatives au plan national. Nous ne sommes pas représentatifs donc nous devons prendre d'autres détours : formations le soir, le week-end....

C'est le droit de dispenser la formation au salarié qui nous préoccupe.

La formation est permanente. La meilleure formation c'est l'action. L'école du syndicalisme c'est l'organisation syndicale, non les stages. Le fonctionnement démocratique de l'organisation doit le permettre. Pour ce faire, nous nous appuyons sur des personnes extérieures comme ATTAC

(Association pour la taxation des transactions pour l'aide aux citoyens) qui permettent d'élargir le champ de la vision syndicale.

À SUD, on n'a pas de statut de formateur, on n'a pas les moyens de détacher quelqu'un.

C. Verein : À la CFDT, nous avons un institut national qui supervise la formation syndicale et je suppose qu'à la CGT aussi. Celui-ci produit un certain nombre d'outils pédagogiques de formation, classeurs, séquences, avec des animateurs qui s'approprient ces outils.

La richesse, la connaissance appartiennent essentiellement au groupe et les apports que nous pouvons faire sont toujours précédés d'un partage d'expériences personnelles en entreprise.

Le public : Comment favoriser l'accès à la responsabilité auprès de publics qui n'ont aucune connaissance des traditions de lutte, de libération, qui n'ont aucun symbole leur permettant de considérer que ce qu'ils vivent aujourd'hui n'est pas le résultat d'une fatalité mais d'un système ? Premièrement, les syndicats n'ont pas l'habitude de traiter la détresse, la misère et le fatalisme, le stress au travail par exemple. Il serait intéressant de voir comment demain, sur la forme, on peut ouvrir les portes à ces publics qui ont des choses à nous dire et de façon forte.

Deuxièmement, une fois dans l'entreprise, en imaginant qu'ils puissent y accéder un jour, comment peut-on imaginer que la responsabilité syndicale puisse ne pas être une espèce de prison ? Il existe deux types de prison : celle de croire que, de toute façon, il faut écouter le patron ou, au contraire, celle d'imaginer que c'est par la caricature qu'on pourra faire évoluer les choses. Sans doute qu'il est nécessaire de former les gens à la connaissance des mutations profondes et irréversibles notamment sur les technologies et des processus de travail.

Les syndicalistes vont devoir être formés aux changements des rapports de l'homme au travail et s'y adapter. On ne pourra pas indéfiniment ignorer ces problèmes-là si on veut éviter que les syndicats ne soient dirigés exclusivement par des surdiplômés...

Le public : Dans mon travail, je vois des syndicalistes, pas assez souvent à mon goût dans les petites entreprises. J'observe qu'il manque des outillages. Dans le souci de concilier la santé et l'efficacité, quels seraient les contenus de formation pour outiller les salariés dans leur combat pour l'amélioration des conditions de travail ?

J. Thibaut : La détérioration des conditions de travail s'accompagne d'autres dégradations importantes comme la précarisation du travail, l'abaissement du seuil de pauvreté. Plus que jamais, on a besoin de gens qui se rassemblent pour se défendre et vivre mieux.

Aujourd'hui, il s'agit de reconsidérer la palette des connaissances, qui doivent être pointues, et des compétences qu'un syndicat est censé

déployer pour aborder ces questions. Les syndicalistes devraient avoir également accès à ces connaissances, d'où l'importance de la formation. Mais avec les contraintes actuelles, la diversité des publics et les limites du droit à la formation, je pense que c'est exclu.

Il faut donc inventer des modes opératoires, des formations qui lient en permanence l'ensemble de ces questions. L'articulation pédagogie-politique est donc importante.

C. Verein : Le travail de l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) est très complexe et nécessite des compétences. Nous avons des éléments d'analyse et de réflexion, de compréhension de la société.

L'action syndicale se distingue de l'action politique. Elle vise à organiser les salariés pour la défense de leurs intérêts dans les entreprises. Les formations syndicales interviennent après que les stratégies politiques aient été définies.

Or, on ne fait plus carrière dans les syndicats, comme dans l'emploi d'ailleurs. Comme le public est toujours nouveau, les formations sont répétées d'année en année et ce sont toujours les mêmes questions qui sont posées.

▪ **Quel est le contenu de la formation syndicale ?**

Y. Kapopoulos : Il s'agit de transmettre l'outil juridique. Il n'y a pas d'outil plus important que celui-là. D'ailleurs les formations proposées par l'IREO reposent sur des apports en droit du travail au sens large (hygiène et sécurité...) et sur les manières de les utiliser : comment s'en servir et les mettre en application.

Les stagiaires viennent chercher des choses différentes et pas nécessairement en accord avec la politique confédérale. La pédagogie et la politique que le formateur véhicule doivent donc se combiner avec l'apport de connaissances et l'intérêt que cela présente pour chaque stagiaire. Tout l'enjeu et la difficulté se trouvent là. Il en va de même pour les relations entre l'économique et le social. Pour cette raison, les formations sont interdisciplinaires.

V. Nieddu : La formation syndicale ne peut se limiter aux apports techniques. En effet, le salarié doit être capable aussi de se positionner au regard d'un contexte donné et de mesurer les enjeux du monde du travail dans lequel il se trouve, un monde complexe et diversifié. Il ne saurait y avoir de formation sans conscience, sans un esprit de contestation qui a besoin de renaître : c'est là toute la difficulté. La formation syndicale devrait donc inclure la compréhension de l'entreprise et de ses changements.

De mon point de vue, le droit du travail n'est pas destiné à défendre l'ouvrier, mais plutôt à protéger la propriété des moyens de production et à

déterminer les conditions d'exercice de leur exploitation. Un apprenti de 14 ans est-il en mesure de contester l'inexécution de son contrat de travail par l'employeur alors qu'il est privé des clés de lecture du monde du travail ?

C. Verein : L'entreprise est agitée par "le conflit des logiques". Il existe, en effet, deux logiques qui s'affrontent : la logique de la direction de nature économique et financière et la logique des salariés ancrée dans l'amélioration des conditions de travail au sens large.

De ce fait, en formation, nous nous questionnons sur les points d'équilibre entre ces deux logiques. Comment parvenir à un accord à partir d'une action revendicative ?

Cela suppose la prise en considération de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, bien que nous ressentions des résistances de la part des directions à reconnaître la légitimité syndicale, auprès desquelles nous ne pouvons intervenir.

J. Thibaut : La philosophie syndicale à la CFDT, c'est : proposer, agir, négocier.

À la CGT, c'est : contester, proposer, mobiliser, négocier. Nous contestons quelque chose d'inacceptable, puis nous organisons une action en proposant des alternatives et, enfin, nous négocions un plus pour les salariés.

Les contenus de nos formations sont la connaissance de la société reliée à celle du syndicalisme, de la démarche syndicale. Ils permettent de transmettre des savoirs et des savoir-faire.

Toute prise de mandat nécessite un accompagnement en formation en fonction du type de responsabilité et des acquis.

Cela exige des formations "sur mesure", s'appuyant sur des outils et des mises en situation que le formateur produit en fonction de son public. L'effort à fournir pour la formation des formateurs est par conséquent important.

Le public : Les formations sont "nombrilistes". FO fait sa formation et c'est pareil pour les autres syndicats. Je parle ici des formations des représentants qui ont un mandat syndical. Alors qu'ils devraient bénéficier d'apports techniques et juridiques avec comme seule référence le code du travail, la formation est davantage tournée vers des prises de position sur les sujets de société. Ce type de formation technique pourrait-elle faire l'objet d'un groupe intersyndical ? Est-ce une hérésie ?

Le public : La pluralité syndicale ne donne pas envie aux salariés, aux jeunes en particulier, d'adhérer à une organisation syndicale. Celle-ci ne va-t-elle pas devenir un obstacle à sa propre syndicalisation ?

Certains sujets comme le stress, le harcèlement sexuel ou moral ne nécessitent pas d'être membre de la CGT ou CFDT ou SUD pour être abordés.

Y. Kapopoulos : On parle de formation intersyndicale, de dénominateur commun, de regroupement syndical. Quel est aujourd'hui le terrain le plus propice à la réunification du syndicalisme qui suppose le dépassement des divergences ?

J. Thibaut : Est-ce que la formation est le terrain pour le faire ? Pourquoi pas, dans un certain nombre d'endroits. J'ai déjà essayé de le proposer dans les instituts nationaux du travail où je siège, mais nous n'y sommes pas encore arrivés.

Le chemin est long et je pense que la formation ne doit pas être la voie unique qui mène à l'unité syndicale dont on a tant besoin.

QUELLE RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE SYNDICALE ? - TABLE RONDE -

Serge BONDER : Délégué régional Medef Nord - Pas-de-Calais
Jean-Marie CZAPRAGA : Président de l'IREO du Nord - Pas-de-Calais
Marie-Noëlle FRANÇOIS : CFDT, ancienne étudiante du DESS Ingénierie de formation
Georges MALOLEPSZY : Directeur général du CREFO
Pierre MATHIOT : Vice-Président du Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire de Lille 2, Administrateur de l'IREO
Malik MEBARKI : Directeur du Master 2 Ingénierie de formation au CUEEP de Lille 1, Membre du jury VAE
Véronique ORTIZ : Chargée d'études et d'ingénierie de formation Syndicale, Institut Régional du Travail de Toulouse
Séverine ROMANOVSKI : Secrétaire régionale CFDT Nord - Pas-de-Calais
Bernard SOHET : Secrétaire général FO Nord

▪ **Qu'est-ce que la reconnaissance des acquis de la militance évoque pour vous ?**

P. Mathiot : Tout d'abord une précision quant au mot "militance" : il ne faut pas avoir peur de le remplacer par le mot "militantisme".

La question est de savoir dans quelle mesure l'université peut jouer un rôle dans la reconnaissance des syndicalistes, dans la valorisation de leur parcours militant, dans la prise en compte qu'ils sont, avant tout, au service des autres. Sachant que la valorisation des acquis de la militance (VAM)²⁸ n'existe pas à l'heure actuelle, quelle procédure faut-il mettre en place ?

A l'université de Lille 2, nous réfléchissons actuellement à la création d'une licence professionnelle qui se suffirait à elle-même, dans le sens où elle n'ouvrirait pas à un niveau supérieur. Cette solution nous paraît crédible. Nous projetons d'intégrer cette formation dans un "paquet commun" afin d'y mélanger les publics, car les syndicalistes demeurent des étudiants atypiques. Et, même si Lille 2 possède la compétence juridique, elle ne connaît pas les contraintes propres à la vie d'un syndicaliste, par exemple en terme de planning.

Le but serait d'associer plusieurs familles syndicales pour pallier le réflexe d'efficacité qui règne aujourd'hui dans la formation syndicale. Les différentes

²⁸ La valorisation des acquis de la militance a fait l'objet d'un article dans le numéro de l'Éducation Permanente consacré à la Formation syndicale (cf. Bibliographie).

confédérations sont ainsi amenées à organiser chacune leur propre formation sur des thèmes très précis, s'inscrivant de cette manière dans une stratégie à court terme. La licence professionnelle relèverait d'une stratégie à plus long terme et bénéficierait aux syndicats salariés comme aux syndicats patronaux.

M.-N. François : La reconnaissance des acquis du militantisme doit également exister à l'extérieur afin de retrouver une vie professionnelle après le syndicat. Cette reconnaissance des acquis syndicaux des salariés par l'entreprise participerait de l'amélioration du dialogue social, équilibré par une reconnaissance mutuelle. Enfin, cette reconnaissance doit aussi avoir lieu à l'intérieur même du syndicat.

S. Bonder : Je me pose plusieurs questions. Tout d'abord, que met-on derrière le terme d'"action militante", ne faudrait-il pas bien définir ce terme ? Dans un second temps, en tant qu'individu militant je me dois de me demander : quel est mon projet ? Quelle concordance y a-t-il entre mon projet personnel et mon projet professionnel ? Enfin, la validation fait référence à un diplôme ou à un titre. Comment, dans ce cas, rendre lisible ce que j'ai pu acquérir comme type de compétences ? Ceci nous ramène au problème du lien entre compétences et diplôme : la validation génère-t-elle un diplôme comme le suggère le projet de la licence professionnelle, ou bien les compétences sont-elles reconnues à travers un diplôme existant ? A mon sens, il n'est pas souhaitable que la validation soit l'élément déclencheur d'un diplôme sauf, bien entendu, en cas de vide complet. La question centrale serait donc à mes yeux : à quoi raccrocher l'expérience ? Le référentiel de compétences identifiées est-il en lien avec le référentiel des diplômes existants ?

Un conseiller prud'homal, candidat au diplôme universitaire de droit du travail (DUDT) : J'ai été sollicité pour apporter l'éclairage de mon expérience. En préparant le DUDT, je fais le constat d'un paradoxe : ce sont des universitaires qui ne connaissent pas le monde de l'entreprise qui, pourtant, sont amenés à valider les connaissances qui y sont relatives.

L'ouverture de la licence professionnelle à des étudiants en formation initiale me pose problème car cela implique leur embauche dans des organisations syndicales alors qu'ils n'ont pas de connaissances sur l'entreprise.

Enfin, quelle sera la reconnaissance de cette validation par les employeurs qui arguent souvent du fait que notre activité militante est un sacerdoce ? Il semble donc difficile de se reconvertir dans ces conditions.

En tout état de cause, il faut que les syndicats soutiennent les universités.

S. Romanovski : Il n'y a pas d'âge pour s'engager. Je n'ai pas eu besoin de passer des épreuves de validation pour évoluer. Je n'ai pas tout de suite pris des responsabilités ; j'ai connu le monde de l'entreprise comme étudiante salariée. Je pense qu'il est très important d'accepter le risque d'"engager"

des jeunes, de les impliquer pour relever le défi du renouvellement des effectifs. Cela suppose que certains militants acceptent de mettre fin à leur mandat.

Il faudrait que la construction des référentiels de compétences se fasse avec les syndicats, et pas uniquement avec les universitaires et les employeurs. Je suis favorable à la création d'une licence professionnelle, mais à condition qu'elle soit articulée avec l'existant. Attention à ne pas faire revivre au militant son parcours scolaire : l'échec est possible et peut être très mal vécu. Il est dommage que, pour le moment, il soit nécessaire de repartir de là où l'on s'était arrêté.

P. Mathiot : L'enjeu est la construction du syndicalisme de demain. Dans les pays où le syndicalisme est fort, une partie des effectifs est recrutée directement à la sortie de l'université avec un haut niveau de compétences techniques. Or, ce modèle s'épuise. Il est intéressant pour les militants de la base de travailler ensemble, de s'adosser à des jeunes militants diplômés.

J.-M. Czapraga : Le syndicalisme en France est faible mais ses bases sont très solides : il est reconnu dans la société et par les entreprises. Certes, pour plus de reconnaissance il faudrait davantage de performance. En attendant, on rencontre des difficultés de renouvellement des cadres syndicaux.

Les organisations syndicales ont l'obligation d'accompagner leurs militants. Et à ce sujet, j'aimerais vous confier un témoignage personnel : j'ai fait peu d'études et je remercie le syndicat car il a représenté pour moi une véritable "école de la vie".

Pour tout ce qui concerne la validation des acquis de l'expérience (VAE) et la validation des acquis professionnels (VAP) dans le cadre de la militance syndicale, des passerelles sont à construire. L'IREO est partie prenante d'un projet qui favorise le retour des syndicats dans le syndicalisme qui reste à valoriser.

G. Malolepszy : J'ai rencontré des militants syndicaux en tant que conseiller en VAE. Pour moi, le terme "syndicalisme" ne dit pas assez la richesse et la diversité des parcours. Il est nécessaire de co-construire des référentiels d'activités et de compétences. Certaines compétences sont facilement convertibles en savoirs disciplinaires, contrairement à d'autres comme l'art de négocier. Comment valider ces dernières ? Comment peut-on intégrer la reconnaissance à l'échelle du projet de l'individu militant, élaboré dans une stratégie de reconversion ? Et de quelle manière les organisations syndicales intègrent-elles la VAE ?

Le public : Je suis militant. La majorité des employeurs que je côtoie au sein des associations sont bénévoles. Ils ont eux aussi de grandes lacunes en droit. Aussi surprenant que cela puisse paraître, il y a peu de syndicalistes dans le monde associatif. En tant que délégué syndical, je suis sollicité par

mon propre employeur mais aussi par ceux d'autres associations. Il y a, en effet, des besoins grandissants dans les domaines tels que la négociation, la communication, le droit du travail.

S. Bonder : Si je prends l'exemple d'un conseiller prud'homal, je le considère comme un juge qui développe ses compétences qu'il soit conseiller employeur ou conseiller salarié. Ma question est donc celle-ci : quel est l'objectif poursuivi par la validation ?

Quelle que soit la position concernée, on constate que la professionnalisation se développe au détriment de l'engagement collectif. Va-t-on vers une professionnalisation du syndicalisme ? Si oui, quels moyens donne-t-on pour accompagner cette professionnalisation ?

Personnellement, je n'ai pas le souvenir d'avoir rencontré des personnes incompetentes. J'ai eu affaire à de vrais professionnels et c'est pour cette raison que la question du positionnement est, à mes yeux, davantage liée à l'individu lui-même qu'à l'institution à laquelle il est rattaché.

B. Sohet : Tout d'abord, j'aimerais insister sur le fait que la validation des acquis de la militance ne peut être déconnectée de la question de la relève. Ensuite, je voudrais signaler le parcours de deux anciens syndicalistes. L'un est devenu directeur des ressources humaines et l'autre avocat. Ils n'ont pas suivi de cursus particulier mais ont simplement utilisé des possibilités existantes telles que le congé individuel de formation (CIF).

P. Mathiot : Au sujet du renouvellement des effectifs, aujourd'hui, nous assistons à un problème de cumul des mandats et des responsabilités, en l'absence de base militante capable techniquement de prendre la relève. Faute de pouvoir assumer sereinement toutes leurs responsabilités, ces responsables deviennent seulement des représentants et rencontrent des difficultés pour actualiser leurs connaissances.

Nous avons eu très peu de demandes de VAP à l'Université de Lille 2, ce qui pose en tout état de cause le problème de l'information. Pourtant, ces VAP, qui sont nécessaires pour accéder aux Masters, auraient de fortes chances de recevoir un accueil favorable.

Mais au-delà du problème de l'information, il y a celui de la représentation sociale qu'ont les représentants syndicaux de l'université. Ils pensent que nous ne sommes pas du même monde.

V. Ortiz : Avec Daniel GUY, directeur de l'Institut régional du travail de Toulouse, nous réalisons une recherche sur les responsables syndicaux et leurs parcours professionnalisés, mettant en évidence le fait que ceux-ci doivent avoir des compétences.

Pourquoi opposer démarches individuelles d'un côté et actions collectives de l'autre ? Les militants doivent laisser la place et retourner à la vie professionnelle. La validation est donc nécessaire. Moi-même, je n'ai pas eu de difficultés pour parler avec les universitaires et les syndicats, mais j'ai eu

des problèmes avec certaines organisations syndicales quand il s'agissait d'aborder la question de la VAE.

Un Conseiller prud'homal, candidat Diplôme Universitaire de Droit du Travail (DUDT) : Je tiens à souligner au sujet de la VAM qu'elle ne fait pas l'objet de la même reconnaissance par l'employeur selon que l'on a été militant à la CGT ou à la CGC (Confédération Générale des Cadres). Le parcours d'un militant est aussi un parcours philosophique.

M. Mébarki : L'avantage du décret de 2002 sur la VAE²⁹ est d'élargir la notion d'expérience aux champs professionnels et associatifs mais aussi de permettre au jury de délivrer tout ou partie d'un diplôme.

Toutefois, en tant qu'universitaire je me pose des questions sur les différences entre les référentiels de diplômes et les référentiels de compétences. Nous n'avons pas l'habitude, à l'Éducation nationale, de décliner les référentiels de diplômes en compétences, mais plutôt en savoirs. Pour autant, nous faisons correspondre ces savoirs à des compétences.

En quoi les compétences syndicales sont-elles "validables" dans ce cadre-là, autrement dit par quels diplômes ? La reconnaissance par le diplôme équivaut aussi à une reconnaissance sociale. Or, dans une stratégie de reconversion, on retrouve bien cette notion de promotion, de reconnaissance sociale. Quel diplôme pour quelle valeur sociale ? Le débat est permanent.

Un conseiller salarié au Tribunal du Contentieux et de l'Invalidité (TCI) : En tant que conseiller au TCI, j'ai le sentiment que c'est un autre monde où nous poursuivons tous le même but : rendre une justice sociale, apporter un "plus" social. Le secteur de la métallurgie compte aujourd'hui un million huit cent mille salariés et, tout au long de l'année, nous validons des certifications de qualification professionnelle lors de commissions paritaires.

Le public : Plutôt que de VAE ou de VAM, je préfère parler de VAES : validation des acquis de l'expérience syndicale. La VAES ne peut pas être déconnectée du projet individuel.

En amont, un "contrat social" doit être passé avec la personne concernée. Ce contrat formalise les raisons d'être de la démarche de VAES et les objectifs poursuivis. Mais la démarche de VAES ne peut être engagée que d'un point de vue individuel, en lien avec un projet professionnel et dans le but de valider des compétences scientifiques. La grille mentionnant ces compétences doit être validée par des universitaires, car ils sont le gage d'une reconnaissance.

²⁹ Décret n°2002-590 pris pour l'application du premier alinéa de l'article L613-3 et de l'article L613-4 du code de l'éducation et relatif à la validation des acquis de l'expérience par les établissements d'enseignement supérieur du 24 avril 2002, JO du 26 avril 2002.

QUATRIEME PARTIE :

**LA FORMATION SYNDICALE,
UN LEVIER POUR LE SYNDICALISME ?**

Cette dernière partie permet d'envisager la formation syndicale comme un instrument de survie et de dynamisation du syndicalisme français en déclin depuis les années 70, dans un contexte mondial lui-même défavorable.

En évoquant leurs parcours militants, les trois syndicalistes interviewés dressent ce même constat de désaffection pour l'engagement syndical. Ils évoquent les freins que sont les obligations croissantes des individus aussi bien sur le plan professionnel que sur le plan familial et dénoncent la relative illisibilité de la lutte des places qui n'en demeure pas moins rude.

S'ensuit un témoignage plus construit d'une ingénieure de formation qui se propose de décliner les savoirs et les compétences des syndicalistes et ainsi de poser les jalons d'une analyse des besoins de formation syndicale.

Le processus de théorisation se poursuit par la présentation des résultats d'une enquête qualitative menée à quatre mains par des enseignants-chercheurs. Ceux-ci nous les confient dans un article consacré aux facteurs d'engagement et de renforcement de l'agir syndical ainsi qu'aux obstacles. Ils concluent sur l'existence effective de la relève et sur la part active que la formation syndicale y prend.

TÉMOIGNAGES DE SYNDICALISTES

Entretien avec Evelyne MERCHEZ³⁰

▪ **Avez-vous été formée au syndicalisme ?**

E. Merchez : À l'origine, il y a l'éducation que l'on a reçue. Ma mère qui avait fait des études m'a sensibilisée au social, au mutualisme. Et puis il y a toujours eu la possibilité de formations et comme j'aimais ça, j'y allais. Mais il y a aussi des formations "sur le tas".

▪ **De votre point de vue, le syndicalisme a-t-il évolué ?**

On traite plus qu'avant les problèmes juridiques. Et il y a la question de la relève qui est difficile et le sera de plus en plus car on ne considère même pas comme faisant partie de l'effectif des gens de 26 ans... On arrive de plus en plus tard dans le monde du travail, du moins de manière stable. Moi j'étais syndiquée à 18 ans ; maintenant un syndiqué de 18 ans ça n'existe plus.

Mais la relève est quand même assurée. En tout cas, en ce qui me concerne, elle l'a été. Pas mal de gens sont restés, qui ont pris des fonctions maintenant importantes, mais c'est vrai qu'ils ne sont plus tous jeunes.

De nos jours, 30 ans c'est jeune. Il y en a de plus jeunes chez nous, mais ils ne sont pas tout à fait installés. Des jeunes étudiants ou titulaires de contrats plus ou moins précaires viennent quand même chez nous. On a une section et une commission "jeunes". Ça marche bien car une personne dynamique s'en occupe.

Peut-être même sont-ils plus formés que nous l'étions sur certaines dimensions mais ils ne peuvent pas militer comme nous le faisons.

³⁰ Chargée de la question formation-emploi à FO Nord, Membre du bureau de l'Union Départementale Nord, Membre du Conseil Syndical Interrégional, Membre du Comité Economique et Social Régional Nord - Pas-de-Calais, Vice-présidente du FONGECIF Nord - Pas-de-Calais.

▪ **La formation syndicale peut-elle être un moyen de rappeler les jeunes au syndicalisme ?**

De toutes façons, ces jeunes-là, même s'ils ont plus de connaissances générales, il faudra qu'ils apprennent le fait syndical.

J'ai été très surprise, en intervenant dans un DESS sur le rôle des syndicats, par la méconnaissance des personnes au sujet de l'histoire du syndicalisme. Quand on explique comment le mouvement syndical a pris sens à l'origine, que ce n'était pas lié à une revendication salariale mais à la consommation, quand on leur parle du droit de grève, de 1884, de la loi Waldeck Rousseau, qu'on leur explique que c'est en 1895 qu'on a créé les syndicats... ils ne connaissent pas !

C'est par morceaux qu'on apprend les choses. Par exemple, alors employée de la Sécurité Sociale, le premier cours que j'ai eu, c'était pour expliquer comment on était venus à la Sécurité Sociale telle qu'elle existe actuellement. Toutes ces choses, je les ai apprises par morceaux ici et là, à des endroits totalement différents, à tel point que je ne peux dire que j'ai eu "une" formation. À l'école d'ailleurs, je crois qu'on apprenait ce genre de choses.

Mais sur la problématique de la relève, il est aussi question d'égoïsme, d'individualisme. La première fois que je me suis rendue compte pourquoi les gens ne se syndiquaient pas, je l'ai appris d'une gamine de 14 ans qui m'a dit : "Moi je n'ai pas besoin d'être syndiquée puisque ceux qui sont syndiqués vont me défendre et que j'aurai les mêmes droits". Alors pourquoi payer une cotisation ? Moi qui pensais que c'était parce qu'on ne les défendait pas assez, qu'on n'était pas assez performant !

Et pour attirer en formation, il faut des gens qui soient syndiqués, qui aient fait la démarche de venir nous rencontrer.

▪ **Avez-vous des fonctions de formateur ?**

De manière ponctuelle et je ne sais pas si c'est toujours de la formation. Par exemple, cette année, dans le projet "Dialogue social", je suis intervenue à la fois pour présenter les questions de formation ; et j'avais suppléé la responsable de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations.

Je ne suis pas formatrice en titre, plutôt intervenante. Je fais ce que je sais faire ; je suis plus douée pour la négociation que pour la défense, je n'aime pas le côté "tribunal".

▪ **Existe-t-il des formations spécifiques à la négociation ?**

Oui, il y en a du deuxième ou troisième degré avec, au niveau pédagogique, des jeux de rôle.

C'était au centre de formation de la Confédération à Strasbourg.

On y va pour les questions européennes, l'égalité des chances hommes-femmes, et les formations juridiques pour les conseillers prud'hommes.

▪ **Quels sont les enjeux de la formation syndicale ?**

C'est probablement la défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs et la formation, c'est un moyen d'y parvenir.

▪ **Comment s'organise-t-elle ?**

Cela passe en général par les responsables de l'Union locale. On a déjà plus d'une dizaine d'Unions locales dans le Nord, un petit peu moins dans le Pas-de-Calais.

Rien que sur la métropole, on a déjà les villes de Lille, Roubaix, Tourcoing, Halluin, Villeneuve-d'Ascq et Armentières, à proximité.

On souhaite faire les formations généralement au niveau départemental, sauf éventuellement les "découvertes" (les gens qui vont pour la première fois en formation), pour habituer les camarades à être mobiles. C'est inouï ce que les gens ont peu de mobilité dans le Nord - Pas-de-Calais !

▪ **Qui est responsable de ces formations ?**

C'est notre secrétaire général, sachant qu'il y a dans notre centre de formation quelqu'un qui gère l'ensemble des stages, qui fait venir des intervenants de l'organisation ou des experts d'un domaine.

Pour la prise en charge, on a aussi été aidé par le Fonds social européen (FSE) pour des formations sur les discriminations et l'égalité professionnelle hommes-femmes ; les nouvelles technologies. Ces formations font partie des priorités de l'Union Européenne. On a fait beaucoup de choses au niveau européen avec l'Union départementale (Leonardo). C'est souvent de la formation-action qu'on fait, dans ce cas-là.

▪ **Où les formations se déroulent-elles ?**

Elles ont lieu dans les Unions départementales ou dans notre propre organisme de formation syndicale, plus transversal : l'Association pour la promotion du monde du travail. C'est là, par exemple, qu'on apprend des

choses plus spécifiques en informatique ou sur le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Certaines formations sont, en outre, assurées par l'Institut régional d'éducation ouvrière (IREO).

Mais le syndicalisme, en lui-même, est déjà formateur. J'ai été amenée à former des personnes travaillant dans le textile qui, grâce aux connaissances acquises, arrivaient à se débrouiller malgré des problèmes de locution, mieux parfois que des gens d'un niveau plus élevé.

Ces personnes sont obligées de se former si elles ont l'intention de bien défendre leurs camarades. C'est la fonction qui fait l'organe.

▪ **C'est la première motivation ?**

Oui, avec une certaine générosité, bien entendu, car on fait cela bénévolement.

Les gens qui viennent ici ne se doutent jamais qu'on travaille bénévolement. Certains disent même : "Après tout, vous êtes payés pour ça !".

Et la volonté aussi, car on n'est pas militant quand on n'est pas motivé.

▪ **La validation des acquis est-elle en place ?**

On ne fait pas encore de validation des acquis dans notre organisme de formation. Par contre, on a demandé à devenir un centre de bilan de compétences. On aimerait bien accompagner les gens vers la validation d'acquis, histoire de leur faciliter la tâche, surtout aux militants.

En passant par l'IREO, des camarades ont déjà validé leurs acquis et, de ce fait, atteint un niveau suffisant pour suivre une formation universitaire. Certains sont arrivés à obtenir une licence, une maîtrise ou un DESS, en général dans la gestion ressources humaines.

D'autres, qui avaient été conseillers ou défenseurs prud'hommes, sont quelquefois devenus des avocats.

Déjà en 1985³¹, la validation des acquis syndicaux permettait d'accéder aux formations de l'enseignement supérieur. Avec la VAE, la prise en compte des activités personnelles, syndicales et associatives est renforcée.

³¹ Décret n°85-906 du 23 août 1985 fixant les conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquies personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur, JO du 29 août 1985.

▪ **Les militants sont-ils au courant de cette possibilité de valider leurs acquis syndicaux ?**

On les informe par des articles de presse ou, comme cela a eu lieu récemment auprès des comités d'entreprise, dans le cadre d'une journée d'études sur la formation à propos de l'accord de 2003³² et de la validation des acquis de l'expérience. Mais peu le demandent en raison de nombreux obstacles ou de craintes, notamment quand l'entreprise est en difficulté : "Si je rate ma VAE, qu'est-ce que je vais devenir ? On ne voudra pas me garder dans l'entreprise, ce sera le licenciement" ; "Si je réussis ma VAE, on va dire que j'ai ma solution et peut-être que je serai plus facilement licencié que quelqu'un d'autre". Dans les deux cas, il y a toujours cette crainte.

Pour la plupart, ils sont au courant des prises en charge ; ceux qui sont dans mon entourage connaissent très bien le congé individuel de formation, le bilan de compétences et la VAE. L'information se diffuse assez bien.

▪ **Et le congé de formation économique, sociale et syndicale ?**

Ils le connaissent aussi puisque c'est le moyen de faire de la formation syndicale.

▪ **Tous les salariés y ont droit ?**

Normalement oui.

▪ **Mais, en réalité, ce sont surtout les militants, ceux qui ont un mandat, qui en bénéficient ?**

Oui, car ils en ont davantage besoin.

La formation est, pour partie, prise en charge par l'entreprise. On peut également trouver d'autres prises en charge, par exemple pour le CHSCT ou la formation des militants au Comité d'entreprise. Cela permet à de nouveaux membres de se former.

▪ **Pensez-vous que le DIF pourrait être utilisé pour ce type de formation ?**

Il est arrivé qu'on discute du cas à propos des groupements d'employeurs. On avait ouvert cette porte-là et cela les intéressait pour les formations

³² Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie.

"sécurité". Ce n'est donc pas exclu. Mais comme il faut l'accord de l'employeur, vous pensez bien que ce n'est pas évident.

▪ **Et le congé individuel de formation ?**

C'est la partie pauvre du FONGECIF : il n'est pas souvent demandé parce que les gens visent avant tout un reclassement professionnel ou une évolution.

TEMOIGNAGES DE SYNDICALISTES

Entretien avec René MARLE³³

▪ Comment êtes-vous entré à la CFTC ?

R. Marle : À l'occasion de la scission avec la CFTC en 1964, on m'a donné une carte CFDT en me disant que ça ne changeait rien, que c'était toujours la même chose.

Un jour, cependant que j'assistais à une réunion, je me suis rendu compte que ce n'était plus du syndicalisme mais de la politique, avec l'avènement d'un socialisme "autogestionnaire". A partir de là, je ne me suis plus syndiqué ; c'était en 1965. Ce n'est que deux années plus tard que j'ai repris du service. En 1968, on m'a proposé de recréer une section CFTC. Et c'est comme ça que je suis reparti de plus belle !

J'ai tout de suite endossé des responsabilités au niveau régional. Il y avait bien une Union départementale, mais elle n'existait que sur le papier.

Par ailleurs, je suis devenu le représentant de la CFTC dans l'enseignement, sur le plan départemental. C'est à ce moment-là que j'ai reçu une formation syndicale pour la première fois de ma vie, à 35 ans.

▪ En quoi cette première formation syndicale a-t-elle consisté ?

Un conflit opposait alors la nature politique de l'engagement de la CFDT et les valeurs chrétiennes et évangéliques de la CFTC qui devaient subsister dans l'exercice du syndicalisme. Les fondements du syndicalisme étaient questionnés. Devait-il se construire à partir uniquement de préoccupations matérielles ou également dans une dimension spirituelle liée aux valeurs de la société dans laquelle on vivait ?

Quand on relit le message de la CFTC aujourd'hui, on se reconnaît surtout dans des valeurs permettant de créer une identité. La foi c'est autre chose, c'est individuel. La paix, la fraternité, la justice, c'est notre trilogie. D'ailleurs la devise de la République n'est pas différente. Au départ, c'était "Liberté" et "Egalité", mais Condorcet, qui était chrétien, a voulu que l'on ajoute "Fraternité". Sinon, c'était totalement laïc.

³³ Vice-président d'honneur de la CFTC du Nord - Pas-de-Calais, Vice-président de l'OPCAREG, Membre du groupe de travail "Insertion - Contrat de professionnalisation" de la COPIRE, Rapporteur de Forma Sup'.

Pour ce qui est de ma première formation syndicale, je me souviens du principal formateur qui était directeur départemental des PTT, détaché à la CFTC. La formation était dispensée dans un monastère de la région parisienne. À la fin de la session, le secrétaire général de l'époque venait et organisait des échanges. Il demandait à chaque stagiaire d'écrire une page et de la lire. Moi j'avais écrit : "Construire une France intelligente". Il m'a répondu : "C'est bien une phrase d'enseignant !". Je ne suis allé à Paris qu'à trois ou quatre reprises. Tout de suite après, ils se sont dit : "Celui-là, il faut le faire venir dans nos instances dirigeantes", surtout dans le domaine de la formation et de l'emploi. En fait, je me suis surtout formé tout seul. La compétence économique, je l'ai acquise en lisant des bouquins, en assistant à des colloques.

Dans le cadre de mes mandats syndicaux, j'ai d'abord siégé à la Délégation permanente à la formation continue, puis au Comité régional de la formation (COREF). J'ai toujours défendu l'idée que la question de l'emploi ne pouvait être séparée de celle la formation continue. Alors, à chaque fois qu'on réunissait une commission "Formation", je convoquais les membres de la commission "Emploi". Parce que j'avais une formation de pédagogue, je jouais le rôle d'animateur. C'est dans ce cadre que j'ai élaboré une triple conception de la mobilité. La mobilité professionnelle, tout d'abord, s'exerce à l'intérieur même de la profession dans l'exercice de la spécialité. Il faut donc une formation permanente pour acquérir des compétences dans sa spécialité, dans sa fonction et se tenir au courant des évolutions en vue de progresser. La mobilité interprofessionnelle, ensuite, permet de changer de profession ; il faut préparer les gens à ça. Enfin, la mobilité géographique s'impose si les deux premières sont impossibles. Quant à la mobilité intellectuelle, elle est inhérente à l'idée de mobilité elle-même.

▪ **Votre formation de professeur vous a-t-elle aidé à devenir formateur syndical ?**

Sans doute. L'école normale d'apprentissage était une école particulière, datant de la guerre, où l'on formait des gens qui n'avaient pas de formation générale. Aucun d'entre nous n'avait le bac. Nous étions tous autodidactes, avec de l'expérience professionnelle. Nous suivions les cours du soir. En général on obtenait le brevet professionnel, l'équivalent du bac.

▪ **Parlez-moi de l'action syndicale à l'époque ?**

Ce n'était pas facile. Même si certains trouvent que c'est difficile de faire du syndicalisme aujourd'hui, c'est plus facile qu'à mon époque.

Il y a des acquis, des principes bien établis. La loi fait en sorte que ceux qui ne les respectent pas soient passibles de peines. Les gens qui se

conduisent mal, qu'ils soient syndicalistes ou non, sont sanctionnés, y compris les patrons.

C'est dans ce sens-là que je dis que c'est plus facile ; cela demande moins d'investissement.

L'investissement n'est plus le même que par le passé parce que le combat n'est plus le même non plus. J'ai connu une époque où, lorsque la CFTC était là, la CGT partait en claquant la porte en disant : " On ne discute plus". Nous étions l'ennemi.

▪ **Comment la formation syndicale s'est-elle développée ?**

Elle s'est fortement développée. On bénéficie de fonds dont on ne disposait pas avant, comme ce qu'on appelle "le préciput" en vertu duquel toutes les organisations paritaires bénéficient d'un certain montant de la collecte de 1,5 % pour la formation professionnelle. Les organisations patronales et syndicales touchent 1/10ème des sommes collectées. La Sécurité sociale, elle aussi, finance des formations pour les organisations syndicales, mais ce n'est pas à part égale ; c'est en fonction de la représentativité.

▪ **Que savez-vous de la formation syndicale aujourd'hui ?**

Au niveau national, à la CFTC, c'est l'Institut syndical de formation (ISF) qui dispense les formations. Celui-ci bénéficie des fonds de la formation professionnelle. L'ISF s'appuie sur des formateurs professionnels, mais fait également appel à des consultants ou à des universitaires comme pour la formation économique, par exemple.

Au niveau des branches professionnelles, notamment de l'agriculture, du commerce, de la métallurgie, les fédérations font aussi leurs propres formations.

Par ailleurs, les formations sont aussi assurées localement. Au niveau régional, toutes les fédérations ont leurs formateurs CHSCT, CE, DP...

Ce sont des formations "utilitaires", centrées sur les outils. Mais c'est la formation identitaire qui compte le plus : c'est elle qui fait le grand "C" de CFTC. Seul l'Institut syndical de formation la fait ; cela fait partie de son programme.

▪ **La formation syndicale actuelle rencontre-t-elle des problèmes ?**

Oui, c'est de trouver les gens compétents pour la dispenser, autres que ceux qui sont engagés dans l'action syndicale. Il faut trouver des gens de terrain.

Aujourd'hui, c'est difficile d'enseigner à des salariés d'entreprise qui ont perdu l'habitude de la discipline. Je me souviens avoir fait moi-même de la discipline.

De plus, on a affaire à des adultes qui, pour la plupart, ont abandonné les études depuis un certain temps. A quel degré leur parler ? Il y a l'expression au premier degré et il y a la compréhension au deuxième et au troisième degrés.

A mon avis, le plus difficile, c'est le maintien de l'attention et de la discipline. Les gens se relâchent en formation. Alors, j'essayais de relancer les choses en projetant des documents à l'aide de transparents. Je leur disais que ce n'était pas la peine de tout écrire, juste les digressions. Et je donnais des photocopiés à la fin pour éviter qu'ils ne les lisent durant le cours.

▪ **Que pensez-vous de votre activité de formateur ?**

J'ai fait le tour. Je ne suis plus formateur dans la structure régionale depuis longtemps, en raison de dissensions internes. J'ai moins de disponibilité et je n'ai plus envie de faire de la formation telle que je la faisais à l'époque. Mais je vais probablement être à nouveau sollicité pour participer aux réunions de commissions. Or, en commission, on fait aussi de la formation. On donne à chacun un sujet et on demande de le préparer et de venir en commission faire un exposé. Je me souviens, par exemple, avoir fait un exposé sur l'économie européenne. La discussion était facile parce qu'on n'était qu'une dizaine, avec des gens qui avaient des connaissances de base de la mondialisation. À chacun sa méthode, certains venaient avec un petit papier et lisaient le fruit de leurs réflexions, tout simplement. Moi, j'avais l'habitude d'utiliser les transparents et les autres me disaient : "Tu as de la chance, tu es du métier !".

À l'époque où j'assurais la formation économique au sein de la CFTC, on m'avait dit : "Tu fais comme tu veux". Je m'étais aligné sur les enseignements dispensés en BTS et je piochais ce qui pouvait être à la hauteur. Je fais la distinction entre le niveau, c'est "là" où sont les gens, et la hauteur, c'est là où on veut les amener. Et pour arriver à cette "hauteur", il faut faire des efforts.

La formation portait essentiellement sur l'organisation des entreprises. J'essayais de les faire réfléchir. Je mettais beaucoup l'accent sur le travail en commission du CE, sur les problèmes liés à la formation de salariés. Par exemple, aux salariés qui siègent au CE, l'entreprise dit souvent : "Voilà notre programme de formation, point à la ligne", alors que, normalement, celui-ci doit être discuté. Je les faisais également travailler sur les comptes de l'entreprise, sur le cash-flow³⁴. Je leur apprenais qu'ils pouvaient consulter le registre national du commerce et des sociétés pour connaître l'état de santé de leur entreprise. En effet, si l'entreprise est en mauvaise santé, l'emploi est menacé.

³⁴ Flux de trésorerie disponible.

On m'a parfois reproché de faire, non pas de la formation syndicale, mais de la formation économique. Sinon, tout se passait bien jusqu'au jour où j'en ai eu assez du manque d'attention des stagiaires.

▪ **Et ensuite, qu'avez-vous fait ?**

À partir de mon détachement à l'université comme professeur en IUT, j'ai été de plus en plus appelé à Paris en raison de ma disponibilité et de ma proximité géographique. Je me souviens qu'on m'a dit : "Tu n'as qu'à venir à Paris, toi, parce que tu n'habites pas loin ; les Marseillais, eux, devraient prendre l'avion". J'ai été mobilisé sur des domaines qui étaient de ma compétence comme, par exemple, l'orientation dont je pensais déjà, lorsque j'étais entrepreneur, qu'elle était indigente en France. Ce ne sont pas les gens que je mettais en cause, c'était l'institution. Et c'est toujours vrai aujourd'hui.

▪ **La formation syndicale est-elle un outil du dialogue social et de la relève ?**

Oui, j'en suis la preuve puisque j'agis dans le cadre d'un organisme paritaire avec des syndicats d'employeurs. D'ailleurs, les grandes organisations syndicales ont, aujourd'hui, intégré toutes les instances paritaires.

La formation à la CFTC répond aux enjeux du dialogue social et de la relève, mais en partie seulement car, ce qui compte surtout, c'est l'expérience des militants qui se forment sur le terrain.

La formation à l'OPCAREG, que j'ai eu l'occasion de dispenser, fait l'objet de discussions dans le cadre de réunions préparatoires du Conseil d'administration. Si des questions peuvent être librement posées, elles sont plutôt rares. Peut-être que chacun a suffisamment d'informations pour remplir sa mission. En tout cas, il n'existe pas, à ma connaissance, de conflits ouverts, si ce n'est des dissensions entre organisations syndicales qui se manifestent lors des réunions préparatoires, mais qui se dissipent en réunion plénière. Il vaut mieux aplanir nos divergences face aux responsables patronaux. Cela dépend des caractères des personnes qui composent les représentations syndicales. Certains prennent le dessus. D'autres ont besoin d'exprimer leur propre réflexion plutôt que celle de leur organisation syndicale.

La formation syndicale est un outil pour la relève, mais les engagements familiaux sont un frein. Dans le passé, Jean Bornard³⁵ disait : "On ne peut pas être engagé dans l'action syndicale sans y être entièrement voué" ; même si ces mots ne sont pas tout à fait les siens, c'était son idée. Pour lui

³⁵ Secrétaire général de la CFTC de 1971 à 1981.

comme pour moi, c'est un engagement, une vocation. Ma maison est imprégnée de la CFTC.

▪ **La formation syndicale est-elle indispensable pour défendre les salariés ?**

Bien sûr ; d'autant plus que cela devient de plus en plus complexe. Pour assumer les responsabilités dans l'entreprise, dans les négociations de branches, y compris au niveau européen, il faut des gens suffisamment compétents pour discuter de l'avenir économique de notre pays. Il n'y a pas d'entreprises s'il n'y a pas d'économie prospère. Le syndicalisme peut-il exister sans l'économie ?

Dans les statuts de la CFTC, l'article premier dit, non seulement, que l'on adhère à la doctrine sociale de l'Eglise, mais aussi que l'on s'engage à s'intéresser à la conduite des affaires de la société sans pour autant prendre un parti pris politique.

En parlant de complexité, regardez la réforme de la formation professionnelle. Si je prends l'exemple du DIF, à l'OPCAREG on a un document, voyez combien de pages il fait ! Si le DIF n'est pas dans le cadre de la formation syndicale, il représente un outil fondamental de transformation pour les salariés. C'est une incitation à se former tout au long de la vie. Même si ce n'est que 20 heures par an, ce devrait être le moment crucial pour réfléchir à la manière dont on peut envisager son avenir professionnel.

▪ **Et la validation des acquis de la militance ?**

La VAP était peu appliquée. La VAE est difficile à mettre en œuvre ; c'est un peu le parcours du combattant.

Je pense que l'on peut faire valider des acquis de l'expérience dans le cadre de l'action syndicale. Mais quand j'en parle à des amis qui ont des responsabilités syndicales dans l'entreprise, je ne sais pas s'ils sont bien conscients du profit qu'ils peuvent tirer de cette validation.

TEMOIGNAGES DE SYNDICALISTES

Entretien avec Charles MULET³⁶

▪ Quel est votre parcours professionnel ?

J'ai commencé par être prof, mais comme ça payait mal, j'ai cherché une place ailleurs. J'ai travaillé trois ans dans un garage comme responsable du mouvement des autobus, puis de 1953 à 1970, dans une papeterie.

J'étais à la fois salarié et syndicaliste, délégué du personnel cadre et membre du Comité d'Entreprise, une originalité dans ce milieu d'entreprises familiales. Je le devais à mon beau-père qui avait relancé l'entreprise après la débâcle de 40 et au fait que je remplissais mes fonctions sans compter mes heures. Suite au dépôt de bilan, je suis resté neuf mois au chômage avec six enfants, en bas âge. Heureusement, j'ai retrouvé une place dans un Centre d'observation et de traitement en tant que cadre, où j'ai occupé les fonctions d'économiste comptable pendant dix ans. En 1983, comme une loi permettait de prendre sa retraite à 56 ans, à la condition que le départ provoque une embauche, je suis parti. Depuis, je vis une retraite active. J'ai démarré à la commission juridique CFDT et j'en fais toujours partie.

▪ Comment êtes-vous devenu syndicaliste ?

Par atavisme, par héritage, par transmission. Cela fait 70 ans que je suis dans le syndicalisme, ayant succédé à mon père qui était militant syndicaliste CFTC à Lomme dans les filatures. A la grande époque de la CGT, omniprésente et autoritaire, il fallait le faire. A 10, 12 ans, j'aidais parfois mon père à distribuer des tracts.

Après, comme ce fut le cas pour beaucoup de personnes de ma génération, avant de faire des études, j'ai fait de la pré-JOC (Jeunesse Ouvrière Chrétienne), puis la JOC où on se réunissait pour mener des actions. Beaucoup d'hommes politiques sont passés par là, comme Jacques Delors. Pendant neuf ans, je suis resté pensionnaire au séminaire. J'étais "apprenti curé". Mais, vu les difficultés dues au fait que j'étais un peu marginal, je suis parti de moi-même.

Après la classe de troisième, je suis allé chez les pères blancs pour être missionnaire. Mais là encore, ça ne marchait pas. Ils m'ont conseillé, après deux années de philosophie scolastique, de retourner au diocèse. Cette formation a confirmé mon goût pour le social et la justice.

³⁶ Conseiller juridique à la CFDT, défenseur prud'homal.

Finalement, je suis revenu au syndicalisme à mon retour du séminaire en 1950. Je travaillais dans un garage et j'étais adhérent CFTC et délégué syndical dans l'entreprise. Je n'avais pas beaucoup d'actions syndicales ; je jouais surtout le rôle d'animateur. J'étais une des rares "blouses" (un employé de bureau) parmi les "bleus" (les ouvriers) à être actif dans l'organisation syndicale.

Puis, en 1964, quand la CFTC a "viré" à la CFDT pour laïciser son entité, j'ai adhéré à la section cadre. Ils ont supprimé le mot "chrétien" qui n'avait pas lieu d'être dans une organisation syndicale, d'autant plus avec l'arrivée de travailleurs maghrébins musulmans. Ce fut la même chose pour la CGT dont une partie, ceux qui n'étaient pas "communistes", a "viré" à FO, suite à un désaccord sur une orientation.

▪ **D'où viennent vos connaissances syndicales ?**

Bien que je vienne d'une famille ouvrière avec huit enfants,- j'étais le cinquième-, j'ai fait des études de niveau bac+2 en philosophie. Cette formation de base m'a beaucoup aidé.

Côté syndicalisme, c'est mon père, militant dès l'origine de la CFTC, qui m'a formé. Pour acquérir les connaissances de base, j'ai lu des bouquins, mais je ne suis jamais allé en formation proprement dite. Les formations de délégué, en revanche, étaient assurées par les responsables départementaux.

Je ne suis jamais allé plus loin que représentant de l'Union locale de Saint-Omer. Je l'ai fait "par accident" : il n'y avait personne d'autre pour le faire. Je ne suis pas allé plus loin parce que je suis un homme de base.

En 1973, je suis devenu délégué syndical au Comité d'entreprise, ainsi qu'au Comité central d'entreprise que j'ai mis en place pour l'Association des quinze Centres d'observation et de traitement de la Région lilloise.

▪ **Comment êtes-vous devenu conseiller prud'homal ?**

En 1973, l'aumônier du Centre m'a demandé de défendre un jeune, licencié d'une entreprise de la région. Je suis alors devenu conseiller juridique CFDT et, de là, conseiller aux Prud'hommes, avec quelques difficultés cependant, car les électeurs cadres étaient surtout de la CGC ou de la CFTC. Il y a cinq sections aux Prud'hommes : industrie, commerce, agriculture, activités diverses et encadrement où j'ai été élu. Conseiller de 1985 à 1995, j'ai été président pendant un an de la juridiction de Saint-Omer. Pendant ce temps, je continuais à exercer mes fonctions de conseiller juridique, mais sans pouvoir défendre de dossiers cadres : on ne peut à la fois être juge et partie. En 1995, alors que j'étais partant pour une troisième fois, on m'a dit : "Tu ne peux pas".

J'ai donc eu deux carrières : une carrière de comptable salarié avec du militantisme syndical et une carrière prud'homale bénévole en tant que conseiller juridique CFDT.

▪ **Comment avez-vous acquis les connaissances nécessaires à l'exercice de votre mandat prud'homal ?**

Sur le tas, en lisant des bouquins, le code du travail, la jurisprudence et en plaidant contre les avocats. Les avocats le disent d'ailleurs : "On a appris le droit social avec les militants syndicalistes " ; le droit social dans la formation d'avocat, c'est une huitaine et quelques stages. L'essentiel, c'est de bien travailler ses dossiers. Ce n'est pas une question d'orgueil, mais une passion. Tant que j'aurai toute ma tête, je continuerai.

J'ai fait quelques stages avec les délégués départementaux, spécialisés dans le droit. A l'Université de droit de Villeneuve d'Ascq, le syndicat avait la possibilité de faire suivre des stages de formation à ses militants de la commission juridique, animés par des professeurs d'Université qui avaient une "tripe" ouvrière, bien sûr. Des avocats ou des professeurs de fac pouvaient également venir faire une intervention lors de réunions départementales, mais ils préféraient, en général, faire des travaux pratiques en petits groupes. Après, on apprend sur le tas...

▪ **Comment s'effectue la transmission à la nouvelle génération ?**

En dehors de ceux des petites entreprises, tous les salariés connaissent le syndicalisme à cause de l'affichage, des militants qui font du prosélytisme, des élections, etc. Mais ils y sont indifférents tant qu'il n'y a pas de problème. Maintenant, le syndicat c'est malheureusement un peu comme une assurance.

Les salariés n'ont pas conscience de leur "condition ouvrière". Je parle non seulement des ouvriers, des employés mais aussi des cadres parce qu'à partir du moment où on n'est pas un patron, on est dans une situation dépendante. On offre son travail et son temps à un patron qui en a besoin. Jusque là, c'est l'égalité. Quand on signe le contrat, c'est fini, reste une égalité de principe.

Le syndicalisme vise à garantir le respect du contrat de travail et de la personne, dans un esprit de réciprocité. Le salarié le sait mais, pour autant, il n'adhère pas au syndicat. De ce fait, le rapport de force n'existe pas réellement. C'est la raison pour laquelle les organisations syndicales sont amenées, dans la mesure où elles n'obtiennent rien des discussions DP ou CE, à décider la grève. En ce sens, la grève est un échec de la discussion, du dialogue social.

Le contexte des militants de base, c'est leur entreprise, avec des élections tous les deux ans. Le nouvel adhérent reçoit une revue syndicale, puis entre

directement en contact avec les élus de son syndicat et le délégué du personnel, réputé représenter tous les salariés, pas seulement ceux de son syndicat. Il a aussi la possibilité de rencontrer les militants qui assurent une permanence à l'Union locale. Pour ma part, je tiens une permanence juridique les lundis et jeudis, de 17 à 19 heures. D'autres permanences sont proposées à la Bourse du travail, où toutes les organisations syndicales, y compris l'UNSA et SUD, sont rassemblées. En effet, la mairie est tenue de mettre à leur disposition des salles pour donner des informations ou se réunir. A l'origine, comme il n'y avait pas de local syndical dans les entreprises, des bistrotts ont été ouverts près des usines par les syndicats pour s'y retrouver et discuter du travail.

Si le nouvel adhérent s'éveille au syndicalisme et s'il vient régulièrement à l'Union locale, alors, il est repéré et on lui propose alors des formations de militants, même de DP, qui ont lieu tous les trimestres. Ces stages sont organisés et pris en charge par le département politique de l'Union départementale qui les subventionne. Si, par ailleurs, l'Etat décide de les indemniser, il le fait proportionnellement au nombre de stagiaires. Donc il faut qu'on ait du monde !

▪ **Quand propose-t-on ces formations ?**

Seulement quand ils sont élus. En effet, pour suivre la formation pendant le temps de travail, ils doivent avoir un mandat et des heures de délégation.

Le dévouement, ça n'existe plus. L'engagement est plus rationnel. Avant, nos réunions se tenaient en dehors du temps de travail et se terminaient tard. Pour ceux ainsi dire "nés" syndicalistes, il n'était pas question de prendre une délégation sur le temps de travail.

Aujourd'hui, les jeunes militants ciblent, posent des limites dans le temps en fonction de leurs disponibilités. Ils préviennent dès le début. Cela se comprend : maintenant, il faut se déplacer de plus en plus au regard des évolutions du monde du travail. Un délégué du personnel reçoit une formation pour connaître le code du travail et la convention collective, tandis qu'un membre du CE est formé à la gestion d'entreprise. Ensuite, la progression se fait sur le tas, en participant aux réunions et en posant des questions à l'employeur.

Il y a des patrons avec lesquels on s'entend bien et qui travaillent avec les syndicats. Les plus intéressés rentrent à l'Union locale où des rencontres mensuelles ont, en principe, lieu. Ils peuvent également être conviés à l'Union Départementale où siègent des "fonctionnaires syndicaux", qui ne peuvent plus faire du militantisme sans être payés, n'ayant pas le temps de faire autre chose.

▪ **Qui gère les questions de formation ?**

Le président de l'Union locale que l'on appelle, maintenant, le secrétaire général. Le nôtre est, en même temps, conseiller prud'homal.

Il fait partie des 1200 adhérents à la branche "agriculture" de la CFDT dans le département puisqu'il est salarié du Crédit agricole.

A la CFDT, on dispose même d'un secrétariat permanent, ouvert du lundi au vendredi, avec une secrétaire formée pour répondre à beaucoup de choses et proposer des rendez-vous.

▪ **Comment êtes-vous devenu formateur ?**

En travaillant à la création de nouvelles sections. Une fois la section créée, c'était automatique, on me disait immédiatement : "Allez, tu le fais" et je le faisais parce que j'étais passionné. J'ai formé des personnes à la fonction de militant et surtout à celle de délégué du personnel ou d'élu au comité d'entreprise.

On leur explique comment préparer les élections, analyser les connaissances relatives à l'entreprise et faire des tracts qui en rendent compte. On fait de la propagande d'abord dans des réunions, puis quand c'est nécessaire, auprès de l'ensemble du personnel.

Mon CAP de comptable m'a beaucoup aidé, en plus de mon côté humoriste, anecdotique qui rendait les cours amusants.

▪ **Quelles évolutions personnelles et collectives envisagez-vous ?**

Je suis toujours présent à l'Union Locale. Je plaide encore, malgré la diminution des dossiers dont les autres organisations syndicales se sont également emparées, après avoir découvert la portée du conseil juridique sur le monde ouvrier. Faire du conseil juridique donne un grand pouvoir. C'est indispensable pour obtenir de l'adhésion.

Les Trente Glorieuses furent l'âge d'or du syndicalisme. Il y avait des luttes, des combats à mener. Aujourd'hui, le monde ouvrier s'organise de moins en moins et se perd dans les difficultés du moment, la peur de perdre son travail, ce qui le rend individualiste. C'est dommage. La fonction syndicale est désormais réduite à la gestion des acquis sociaux. Elle est aussi plus intellectualisée. Les militants suivent forcément une formation, parfois poussée, qui aborde les questions financières, de gestion, de productivité, pour discuter avec les patrons, les contredire notamment dans le cas de licenciements économiques.

Enfin, dorénavant, il existe une branche "retraités" dans les syndicats. La CFDT en est l'instigatrice. On reçoit la revue "Le Retraité Militant".

DES ACQUIS DE LA MILITANCE, FRUITS D'UN PARCOURS SINGULIER

Par Marie-Christine JANNIN³⁷

INTRODUCTION

Cette contribution comprend deux volets. Le premier est biographique puisqu'il s'agit de témoigner des acquis de la militance à travers mon expérience syndicale. Le deuxième, de portée plus générale, esquisse une typologie de ces acquis, à partir des compétences développées dans le cadre de responsabilités syndicales à la CFDT, à titre bénévole et professionnel.

UN PARCOURS SINGULIER

Titulaire du diplôme d'éducatrice spécialisée en 1976, diplôme professionnel de niveau III au regard de la classification de l'Education Nationale, je suis, depuis 2005, ingénieur de formation, après être entrée directement en dernière année de Master 2 par la validation des acquis.

J'ai été recrutée dans les trois mois suivant l'obtention de ce Master, comme chargée de mission "formations sociales" auprès d'un Conseil régional. Ce recrutement est lié aux nouvelles compétences conférées aux Conseils régionaux dans le champ de la formation professionnelle par la loi du 13 août 2004 relative aux libertés locales³⁸. Les chantiers qui en découlent sont l'élaboration de schémas des formations sociales, de conventions avec les organismes de formation, la contractualisation avec les partenaires autour d'objectifs de formation, la gestion des aides aux étudiants...

Entre ces deux moments de formation, j'ai vécu trente ans de parcours professionnel et d'engagement militant entremêlés, riches et initiatiques. Ce sont les apports de cette période, déterminants pour la reprise d'études et la reconversion professionnelle, que je veux mettre en perspective avec mon emploi actuel et les compétences qu'il requiert.

³⁷ Chargée de mission "Formation" au Conseil régional de Picardie.

³⁸ Loi n°2004-809 relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004, JO du 17 août 2004. Selon l'article 8, "*La Région définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle*".

UN PARCOURS PROFESSIONNEL ET MILITANT

Ce parcours militant est caractérisé par une progression continue dans les responsabilités, rythmée par des étapes d'apprentissage "sur le tas" bien souvent. On peut qualifier ces apprentissages d'informels. Liés à la résolution de problèmes pratiques, ceux-ci ont été acquis grâce au compagnonnage des militants les plus expérimentés dans et hors l'entreprise, par des responsables du syndicat ou encore par le biais de la formation syndicale.

Au sein de l'entreprise, j'ai occupé successivement les fonctions de déléguée du personnel, de déléguée syndicale de l'établissement où j'exerçais, d'élue du Comité d'entreprise, puis de secrétaire du Comité d'entreprise et du Comité central d'entreprise (CE-CCE), de représentante du personnel au Conseil d'administration, de déléguée syndicale centrale.

Grâce à tous ces mandats, je me suis initiée au code du travail, aux conventions collectives, à la pratique de négociation et de résolution des conflits (compétence déjà fort développée dans la pratique éducative) et à la formalisation écrite (comptes-rendus, élaboration de documents de synthèse).

Dans le cadre des missions dévolues au CE parmi lesquelles le suivi économique et le suivi de la politique de formation continue, j'ai travaillé sur les budgets des établissements, les projets, en lien régulier avec l'expert-comptable désigné par le CE. J'ai bénéficié, de façon plus ou moins formelle, d'autres apprentissages dans le domaine de l'expertise en travaillant avec la Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM), le médecin du travail pour la santé au travail, l'Inspection du travail pour les litiges, les avocats, les experts syndicaux locaux ou de la fédération professionnelle. J'ai également beaucoup appris de la formation syndicale d'abord comme participante puis, très vite, comme animatrice.

Je suis ensuite devenue "militante professionnelle" comme responsable à plein temps de syndicat professionnel départemental, puis au niveau national, comme membre élue de l'équipe de direction d'une fédération professionnelle, en charge du secteur "Professions et Conditions de travail" puis "Formation professionnelle et International".

Ce parcours est marqué par un double investissement personnel.

D'une part, la connaissance fine du travail social, des politiques d'action sociale et de santé publique, des enjeux de leur évolution, des relations professionnelles et des leviers d'action a été utile dans l'exercice des responsabilités professionnelles et syndicales que celles-ci ont contribué, par ailleurs, à renforcer.

Elle a permis, d'autre part, de développer des compétences en matière d'expertise sur des dossiers tels que la mise en place des schémas départementaux d'action sociale, l'évaluation des besoins régionaux en formations sanitaires et sociales, la détermination de critères de

professionnalisation liés aux évolutions des prises en charge, le travail sur les référentiels de diplômes.

Ce sont ces savoirs expérientiels, élargis progressivement du champ de l'entreprise au niveau départemental, puis régional, enfin national et européen qui constituent une assise solide prise en compte lors de mon recrutement par la Région. Les dossiers portés, les actions entreprises n'ont pu l'être qu'en s'appuyant sur les connaissances des acteurs, des circuits d'élaboration et de décision, de l'environnement juridique, réglementaire, social et politique.

LA QUESTION DES SAVOIRS ACQUIS ET DE LEUR RECONNAISSANCE

Après de nombreuses années de "détachement" syndical, la question de la reconversion professionnelle se pose avec acuité.

L'identité du permanent syndical a évolué. Ses centres d'intérêts se sont déplacés. Certaines compétences ou techniques du métier d'origine paraissent aujourd'hui sinon obsolètes, du moins à revisiter. En travaillant sur des dossiers, en conduisant des analyses et des actions dans d'autres champs que celui de son métier initial, la question de la réorientation et de la mise en évidence des acquis de l'expérience se pose. Qu'est-ce que je maîtrise ? Qu'est-ce que je souhaite faire ? Dans quel domaine ?

A bien des égards, le retour à la case départ n'est pas envisageable en raison notamment de la diversification des expériences, de l'élargissement du champ d'action, parfois de l'éloignement géographique. La construction d'un nouveau projet professionnel se révèle alors indispensable.

En ce qui me concerne, après douze années de détachement, cela supposait de faire valoir deux atouts qui peuvent apparaître tout autant comme des handicaps. Tout d'abord, l'exercice de responsabilités syndicales à plein temps sur une longue durée est, certes, générateur de compétences mais est souvent connoté négativement. Ensuite, l'âge de 50 ans qui permet de valoriser l'expérience est aussi considéré comme "repoussoir".

Pour ce faire, il est apparu important de faire attester par d'autres circuits que syndicaux les compétences acquises.

Deux démarches importantes ont alors été entreprises.

La première est le bilan de compétences par un cabinet agréé dans le cadre fixé par la loi. Bien conduit, celui-ci est vraiment une opportunité précieuse pour une "revisitation" de son parcours, la formalisation des différentes activités remplies aussi bien professionnelles, personnelles que militantes, des compétences et des expériences avant d'affiner son projet.

La seconde démarche est la certification universitaire avec validation des acquis. J'ai bénéficié d'une validation des acquis professionnels (VAP 85)

permettant d'accéder directement à la deuxième année du Master. Mais, faute de temps, je n'ai pas poussé plus avant la démarche de validation des acquis de l'expérience alors que, manifestement, je maîtrisais le contenu de certains enseignements concernant l'environnement socio-économique ou juridique de la formation. En effet, comme responsable du suivi national de la formation professionnelle dans le champ sanitaire et social, j'avais suivi de près les négociations de l'accord interprofessionnel relatif à la formation tout au long de la vie, l'écriture de la loi, des décrets en découlant, et ensuite les négociations de branche. Mais la participation aux enseignements et aux travaux de groupe a apporté une réassurance personnelle en constatant à quel point ces années de militance avaient été riches d'apprentissages.

CONTENUS ET ROLES DE LA FORMATION SYNDICALE

Je voudrais revenir sur le rôle particulier de la formation syndicale tout au long de ce parcours. Elle a, bien sûr, une forte fonction identitaire et vise à développer l'opérationnalité dans les responsabilités. Toute une palette est proposée à qui veut suivre ces formations.

Il y a des formations en lien avec les différents mandats de représentation du personnel. D'autres sont centrées sur la technicité requise pour l'exercice militant et l'apprentissage des techniques de négociations, de l'expression orale, écrite, des thématiques juridiques.

Ces formations sont basées sur des apports théoriques mais mettent fortement l'accent sur les enrichissements réciproques, le transfert d'expériences avec le formateur, le plus souvent lui-même militant syndical, mais aussi entre les stagiaires eux-mêmes, issus de différents secteurs d'activités, des services aux personnes à l'agroalimentaire ou à la métallurgie.

Il existe, en outre, des formations thématiques, exploratoires, visant à développer les analyses communes et approfondir la réflexion des participants. Je citerai pour exemple des thématiques comme la décentralisation, l'évolution des qualifications sanitaires et sociales, Europe et protection sociale ... Ces formations sont parfois regroupées dans les universités d'été, ou proposées comme semaines de recherche en collaboration ou non avec les Institut des sciences sociales et du travail (ISST). Ce sont des moments importants dans les parcours militants, de par l'élargissement des points de vue, la confrontation des idées et le souci d'élaboration qu'ils apportent. L'organisation syndicale joue alors un rôle de formalisation et de capitalisation des savoirs. Des attestations sont souvent délivrées à l'issue de ces formations permettant leur utilisation ultérieure dans les démarches de validation des acquis.

On peut parler d'une certaine manière de compétences "génériques" liées au parcours militant. Lors d'une session "auto-bilan de compétences", proposée par l'organisation interprofessionnelle régionale aux permanents syndicaux à mi-mandat, destinée à les aider à poser les jalons de leur évolution professionnelle, l'animateur de la session avait d'emblée aidé les participants

en proposant de partir des activités ordinaires du militant. Ainsi avaient été repérées des compétences communes : savoirs et savoir-faire directement liés aux pratiques syndicales. Un travail plus personnel était mené ensuite dans l'optique de constituer un "portefeuille de compétences".

Les permanents sont très souvent les responsables politiques de l'organisation. Certains d'entre eux, dans leurs fonctions, développent une technicité et une expertise dans des champs particuliers tels que l'analyse du travail, le droit, la formation professionnelle, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la protection sociale...

Ils ont un rôle d'animateur dans la mobilisation des individus, l'organisation des débats, des prises de décision et des actions collectives. Ils accueillent les individus et les collectifs, ce qui requiert une disponibilité et une certaine ouverture. Les capacités d'expression orale comme écrite sont souvent développées. Il faut savoir travailler par objectifs hiérarchisés, gérer son temps, produire, traiter et diffuser les informations, savoir animer une équipe, savoir repérer les outils nécessaires à l'organisation et aux actions, les utiliser, les adapter (personnes ressources, informatique, documentation, expertises), être capable d'initiatives tout en respectant et faisant respecter les règles collectives, savoir élaborer collectivement, proposer, négocier, contractualiser, évaluer le résultat des actions menées, savoir déléguer, savoir orienter, être capable de se constituer un ou des réseaux.

Certaines de ces compétences sont plus ou moins développées suivant les individus et les responsabilités exercées, le type de syndicalisme de façon lapidaire, "révolutionnaire" ou "réformiste", qui entraîne un travail plus ou moins important d'élaboration de propositions et de contractualisation.

La formalisation des compétences liées aux activités professionnelles et syndicales est demandée, tant dans les dossiers de candidature à une formation que dans les candidatures à un emploi. Elle m'a conduite à mettre en évidence en grande partie des compétences évoquées ci-dessus et les structurer en grands blocs afin de leur conférer une meilleure lisibilité et les mettre en adéquation avec les compétences attendues. C'est en soi un travail d'ingénierie qui n'est pas forcément aisé à conduire.

CONCLUSION

En conclusion, il me semble important de souligner que la reconnaissance des acquis de la militance nécessite un réel investissement personnel. Mais celui-ci est grandement facilité quand l'organisation syndicale, mettant en application ses valeurs fondatrices d'émancipation des individus, met en œuvre à l'interne des modes de gestion et de valorisation des compétences. C'est parfois le cas mais pas toujours. De fait, en de nombreuses occasions, on peut repérer que l'organisation syndicale fonctionne sur le mode de l'organisation apprenante. Un travail scientifique de formalisation des compétences liées à l'exercice des responsabilités syndicales dans différents cadres, sorte de référentiel de la pratique militante, pourrait faciliter la reconnaissance pour les individus et plus largement, contribuer à lever certains a priori constitutifs d'une vision figée, voire dogmatique, de l'action syndicale.

DE L'ADHESION A L'EXERCICE D'UNE RESPONSABILITE, FACTEURS D'ENGAGEMENT, DE RENFORCEMENT ET OBSTACLES A L'AGIR SYNDICAL

Par Véronique ORTIZ, Daniel GUY³⁹

Résumé

Dans une perspective d'aide à la décision en matière de formation et d'accompagnement des nouveaux acteurs du dialogue social, l'étude présentée dans cette livraison des Cahiers du CUEEP vise la caractérisation des facteurs d'engagement, de renforcement et des obstacles à la prise de responsabilité syndicale. En appui sur le mouvement syndical, trente interviews semi-structurées conduisent les auteurs à poser la question de la personnalisation de l'agir syndical comme condition de la relève et à proposer, à titre d'exemple, des modalités possibles d'intervention en matière de formation.

Mots clés : Responsabilités – Syndicats – Engagement – Renforcement – Obstacles – Formation – Personnalisation

INTRODUCTION

Le syndicalisme français se prépare à relever le défi du renouvellement de ses responsables à l'approche du départ en retraite d'une génération de militants. Pour les Directions Régionales du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, l'accompagnement de la nouvelle génération est une des conditions nécessaires du renouveau du dialogue social. D'où le projet de caractériser les processus d'accès des acteurs syndicaux aux responsabilités⁴⁰, en repérant les facteurs d'engagement, de renforcement et les obstacles à l'agir syndical.

³⁹ Daniel GUY est Maître de conférences en sciences de l'éducation à l'Université de Toulouse-le Mirail, il dirige l'Institut Régional du Travail de Toulouse, Midi-Pyrénées. Véronique ORTIZ est doctorante en Sciences de l'Education à l'Université de Toulouse-Le Mirail, elle est chargée d'animation et d'ingénierie pédagogique de la formation syndicale à l'Institut Régional du Travail de Toulouse, Midi-Pyrénées.

⁴⁰ Nous entendons par prise de responsabilité le fait de donner un contenu concret à l'engagement dans un syndicat.

L'enquête s'est centrée d'une part sur les modalités et les facteurs déterminant la décision des militants d'accepter de prendre une responsabilité, d'autre part sur les conditions favorables ou défavorables à son exercice. Dans cette optique, l'Institut régional du travail de Toulouse Midi-Pyrénées⁴¹ a instauré une dynamique de travail associant au protocole de recherche des représentants des trois organisations syndicales siégeant au conseil d'administration de l'Institut, soit la CFDT, la CGT et la CGT-FO.

Cette étude s'inscrit dans la décision d'adosser la formation syndicale à des protocoles de recherche au sein de l'Institut et a bénéficié du soutien de la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Midi-Pyrénées dans le cadre de l'aide à la formation des acteurs du dialogue social.

1. PRESENTATION GENERALE DE LA METHODOLOGIE

Le recueil des discours des militants-es a été réalisé suivant une démarche qualitative par entretiens semi dirigés. L'échantillon se compose de 30 nouveaux responsables syndicaux : 10 par organisation engagée dans l'action dont 20 hommes et 10 femmes. Sur les trente responsables syndicaux, 23 exercent un mandat de délégué syndical. Cet échantillon ne recouvre pas la diversité du mouvement syndical et des situations vécues par les nouveaux militants-es. Nous faisons l'hypothèse, par exemple, que les conditions d'engagement ne sont pas les mêmes dans une organisation syndicale récemment constituée. C'est dire que les résultats de cette étude s'inscrivent principalement dans une perspective exploratoire.

Trois méthodes d'analyse des entretiens seront mobilisées et croisées :

- Une analyse thématique du contenu des discours ;
- Une analyse propositionnelle-prédicative assistée par ordinateur⁴² ;
- Une analyse statistique de la distribution lexicale du vocabulaire assistée par ordinateur⁴³.

41 Les Instituts du travail, nationaux ou régionaux ont pour mission principale : 1/la formation économique, sociale et syndicale universitaire des responsables syndicaux, 2/la mise à disposition des militants syndicaux d'une information et d'une documentation relatives aux questions économiques, sociales et syndicales ; 3/le développement de la recherche en sciences humaines et sociales du travail.

42 Le logiciel TROPES classe et répertorie les catégories linguistiques de mots, procède au comptage automatique des références présentes dans les entretiens, les caractérise en les regroupant en classes sémantiques. L'analyse est effectuée entretien par entretien.

43 Le logiciel ALCESTE effectue une étude statistique de la distribution du vocabulaire et recherche les univers de référence investis par les militants-es. Une classification hiérarchique descendante regroupe les énoncés en fonction de la ressemblance / dissemblance de leur vocabulaire. L'analyse est effectuée sur les trente entretiens regroupés dans un même document.

La synthèse des trois analyses, rédigée sous la forme d'une série de propositions remarquables, sera soumise par questionnaire aux 30 militants interviewés afin de nous assurer du degré de validité interne de nos interprétations.

Dans le cadre de cet article, notre propos est limité à la présentation synthétique des résultats les plus saillants de l'analyse thématique des entretiens.

2. PRINCIPAUX RESULTATS DE L'ANALYSE THEMATIQUE DES ENTRETIENS

Quasi unanimement, les enquêtés insistent sur la chaleur et la disponibilité avec lesquelles ils ont été accueillis et renseignés, au moment de leur prise de responsabilité, par les responsables en place.

2.1 Facteurs d'engagement

Les principales raisons de prise de responsabilité sont d'abord liées aux valeurs défendues par les militants : le respect du droit, le refus de l'injustice et la volonté de s'engager.

Dans un ordre d'idées assez proche finalement, plusieurs militants-es citent un événement survenu dans le travail, un cas avéré d'injustice par exemple, qui a fait office de déclencheur de l'engagement.

L'exemplarité de l'action d'autres syndicalistes, agissant comme des figure-modèles, facilite l'entrée dans la responsabilité syndicale.

Arrivent en dernier lieu, le besoin d'information assorti de l'importance d'être réactif en situation de travail et de dialogue social.

2.2 Renforcement et satisfactions

Un large sentiment de satisfaction concerne également l'exercice d'une responsabilité syndicale qui apporte des connaissances et développe l'assurance et la crédibilité.

L'intérêt et la force de l'action collective sont fréquemment évoqués.

2.3 Obstacles et facteurs de fragilisation

Les principaux obstacles et facteurs de fragilisation sont l'ampleur de la tâche et la difficulté à gérer les différents temps de vie entre le travail, la sphère familiale ou personnelle et les autres activités ou engagements.

L'attitude des autres salariés – trop individualistes, consuméristes ou encore fatalistes...- peut être ressentie, notamment par plusieurs responsables en exercice depuis au moins un an, comme un frein puissant à l'exercice de la responsabilité syndicale.

2.4 Les besoins d'appui et d'accompagnement

A. Les besoins manifestes

Parmi les besoins d'accueil, d'appui et d'accompagnement les plus fréquemment avancés, arrive en tête celui de la gestion des différents temps, qui pourrait s'appuyer sur l'expérience de responsables plus expérimentés.

L'accueil et le suivi des salariés ainsi que l'animation des collectifs d'action sont des préoccupations récurrentes.

Est présent, de façon plus minoritaire, le thème de la valorisation de l'action et de l'image syndicale.

B. Les besoins latents

Les discours contiennent des besoins latents comme celui de progresser à rythme choisi dans l'organisation syndicale et les responsabilités.

Celui de participer à des espaces de dialogue et de formation entre nouveaux responsables,

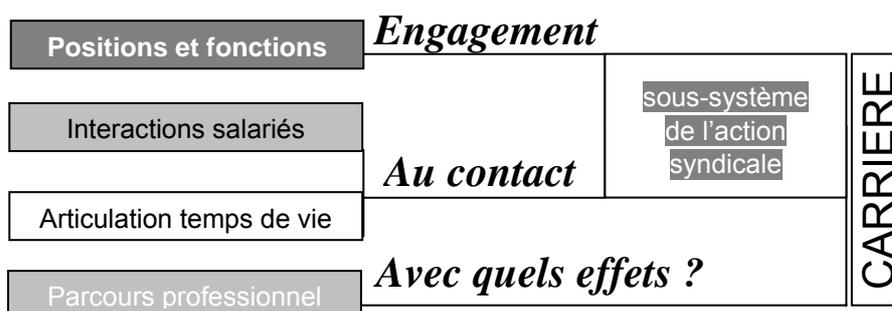
Et celui de prévenir ou dépasser l'entrée dans un processus d'hostilisation des autres salariés, dont l'attitude est jugée trop individualiste, trop consumériste ou trop fataliste par les syndicalistes.

3. PRINCIPAUX RESULTATS DE L'ANALYSE STATISTIQUE DE LA DISTRIBUTION LEXICALE DES ENTRETIENS

Quatre classes concluent de manière stable la classification descendante hiérarchique des unités de contexte élémentaire (UCE) du discours des militants. Ces quatre classes recouvrent 1169 UCE, soit 62,5% de l'ensemble des UCE du corpus d'entretiens soumis à l'analyse. C'est-à-dire que l'ensemble des classes décrites ci-dessous recouvre 62,5% des propositions élémentaires du discours des nouveaux responsables.

3.1 La classification des unités de contexte élémentaires du discours des militants

Pour interpréter le profil des classes, l'analyste dispose d'un ensemble de résultats, notamment les segments de textes caractéristiques de la classe. Les trois classes dont le vocabulaire évoque le sous-système de l'action syndicale représentent 87 % de l'ensemble du corpus. Elles apparaissent dans le graphe par ordre décroissant en fonction de leur poids. Les trois classes dont le vocabulaire évoque le sous-système de l'action syndicale représentent 87 % de l'ensemble du corpus. Elles apparaissent dans le graphe par ordre décroissant en fonction de leur poids.



La perspective biographique retenue pour conduire les entretiens a conduit les militants à revenir sur leur expérience de l'engagement syndical en termes de carrière, c'est-à-dire *la suite des passages d'une position à une autre accomplis par un travailleur dans un système professionnel* (d'après Becker, 1963) au sein duquel l'action syndicale peut être approchée comme un sous-système. L'auteur se démarque de l'usage général du concept de carrière évoquant la plus ou moins grande réussite d'un parcours professionnel pour décrire et *distinguer divers types d'aboutissement des carrières indépendamment de la question de la "réussite"*. De ce point de vue, rien ne s'oppose à considérer l'engagement syndical comme un aboutissement possible ou une séquence de la carrière socioprofessionnelle.

A. Vocabulaire spécifique de la classe 1 "Positions et fonctions"

La classe 1 "Positions et fonctions" regroupe 413 unités de contexte élémentaires (UCE). Entre parenthèses est indiquée la fréquence d'apparition des formes lexicales. Le vocabulaire est rangé par ordre décroissant depuis les mots les plus significativement associés à la classe jusqu'aux formes les moins spécifiques.

syndica+l(126), delegue+(69), electi+f(30), fo(28), elu+(31), idee+(27), section+(25), adherent+(22), element+(13), liste+(17), mandat+(14), site+(13), syndicat+(84), adher+er(25), cre+er(24), particip+er(15), cfdt(30), responsa<(46), centra+l(7), force+(13), personnel+(43), propre+(6), effectivement(18), barriere+(6), cadre+(14), commission+(10), engagement+(17), entreprise+(42), etablissement+(17), etiquette+(8), forme+(11), participe+(11), representant+(10), secretaire+(19), secretariat+(6), cotis+er(8), milit+er(20), propos+er(20), servir.(11), dp(15), polit+16(22), departementa+l(7), gros+(14), ouvert+(7), sporti+f(5), titulaire+(5), unique+(8), crainte+(5), equipe+(7), fonction+(12), initiative+(4), partage+(4), relation+(4), societe+(13), titre+(7), vision+(7), accept+er(10), appartenir.(5), form+er(7), interest+er(13), present+er(11), cgt(19), format+ion(35), hierarch+16(12), import+ant(28), organisat+ion(17), haut+(5), humain+(3), producti+f(3);

L'engagement des militants à exercer une ou des responsabilités les conduit à investir successivement ou simultanément des positions et des fonctions spécifiques à l'action syndicale (délégué du personnel, délégué syndical...) Cet investissement est imaginé comme un engagement au service des autres parmi d'autres, appui et soutien, même si parfois les nouveaux ont accepté de prendre des responsabilités en "cédant aux pressions amicales".

B. Vocabulaire spécifique de la classe 2 "Interactions - salariés

La classe 2 "Interactions avec les salariés» regroupe 377 unités de contexte élémentaires (UCE).

dire+(78), aller.(109), apprendre.(15), discut+er(20), ecout+er(20), voir.(88), courant+(8), grand+(15), salarie+(26), egalement(7), evidentment(7), vraiment(38), cas(16), chose+(60), dommage+(8), ecole+(15), gens(52), greve+(11), instant+(16), peur+(17), pouvoir+(19), soutien+(14), tas(8), avanc+er(9), connaitre.(34), donn+er(31), evit+er(10), reag+ir(6), respect+er(11), venir.(45), decis+ion(7), jurid+16(7), age+(8), attenti+f(6), bete+(5), content+(9), droit+(22), completement(9), forcement(14), justement(20), avis(8), besoin+(20), bonjour+(4), carte+(9), difficile+(11), effet+(5), ensemble+(8), fond+(5), gars(9), guillemet+(5), lien+(6), loi+(10), manque+(10), monde+(21), papier+(5), porte+(6), regle+(7), solution+(5), amus+er(5), approach+er(5), bloqu+er(6), comprendre.(13), construire.(5), defendre.(12), empech+er(4), etonn+er(5), inform+er(6), port+er(6), remarqu+er(5), renseign+er(5), repondre.(11), trouv+er(24), bonne+(10), confi+ant(5), cote+(15);

Le profil lexical de la classe 2 souligne que l'engagement syndical est un engagement au contact, des employeurs certes, mais surtout au contact des salariés. L'action syndicale est ici imaginée d'abord comme un ensemble d'interactions avec la pluralité des hommes et des femmes qui constitue un collectif de travail. Entre organisation d'un mouvement collectif et relation d'aide interpersonnelle, la trame de l'action syndicale est tissée d'interrelations. Comment être à l'écoute, discuter, aller vers les autres ? Autant de compétences qui engagent l'avenir du syndicalisme.

C. Vocabulaire spécifique de la classe 3 "Parcours professionnels"

La classe 3 "Parcours professionnels" regroupe 148 unités de contexte élémentaires (UCE).

publi+14(14), france(14), an+(36), centre+(13), concours(8), etude+(9), parcours(14), secteur+(12), educat+ion(8), eleve+(9), telecom(9), prive+(12), parent+(9), sante+(8), animat+ion(7), presid+ent(8), professionn+el(21), federati+f(6), epoque+(10), associat<(11), electri<(5), aeronautique+(5), arme+(4), decide+(6), nationa+l(5), mercredi+(4), garonne(4), toulouse(8), emploi+(8), etat+(4), etudiant+(4), issue+(4), loisir+(5), metier+(7), milieu+(8), poste+(12), region+(6), style+(4), transport+(4), travaux(3), tresorier+(3), habit+er(3), integr+er(4), rentr+er(13), rod+er(3), artisan<(3), chom+23(4), vill+23(4), insertion(3), opportunit+e+(4), tarn(5), divers+(2), gauche+(3), integre+(3), permanent+(5), quitte+(3), socia+l(8), agent+(2), changement+(3), circonstance+(4), equipement+(2), lettre+(2), minist+12(2), retour+(3), commenc+er(10), control+er(3), facilit+er(2), pa+y+er(6), enf+ant(6), industri<(3), organ+16(2), troisieme<(2), aveyron(2), licence+(2);

L'engagement syndical est une expérience d'abord ancrée au parcours professionnel même si la découverte de l'univers syndical amènera des militants à s'investir dans des instances territorialisées comme les UL ou les UD. Instances qui restent néanmoins des collectifs interprofessionnels. Le poids lexical de cette classe est le plus faible (148 UCE). Les militants ne se sont guère attardés sur ce thème se contentant, comme les invitaient les enquêteurs, à retracer leur parcours même si quelquefois pointe l'amertume de "décrocher" de leur vécu professionnel.

D. Vocabulaire spécifique de la classe 4 "Articulation temps de vie"

La classe 4 "articulation temps de vie» regroupe 231 unités de contexte élémentaires (UCE).

heure+(35), journee+(20), jour+(29), soir+(16), fin+ir(11), paris(13), delegation+(12), fois(38), mois(22), matin+(9), soutenu+(7), ambulanc<(9), bureau+(15), maison+(13), ordre+(7), priorite+(6), semaine+(13), temps(34), train+(6), vie+(18), recevoir.(7), constitution<(6), dur+(8), nouveau+(10), actualite+(5), arrivee+(5), conge+(5), debat+(8), lire+(6), mec+(8), reforme+(4), rugby(3), texte+(8), truc+(14), accueillir.(12), arriv+er(36), courir.(3), jou+er(4), mettre.(25), pens+er(13), permettre.(8), prepar+er(6), recuper+er(4), valoir.(3), outil+23(3), sensib<(4), prochain+(5), generalement(3), boite+(4), distance+(2), egois+me(2), exemple+(2), famille+(11), limite+(4), permanence+(3), structure+(5), demissionn+er(6), etudi+er(4), impos+er(3), marr+er(3), mont+er(11), prendre.(35), boulot+(10), club+(4), maire+(3), reunion+(23), cherch+er(4), enrich+ir(4), plaire.(6), disponi+ble(3), honnet+e(3), psycholog+16(3), directeur+(5), entier+(2), premier+(12);

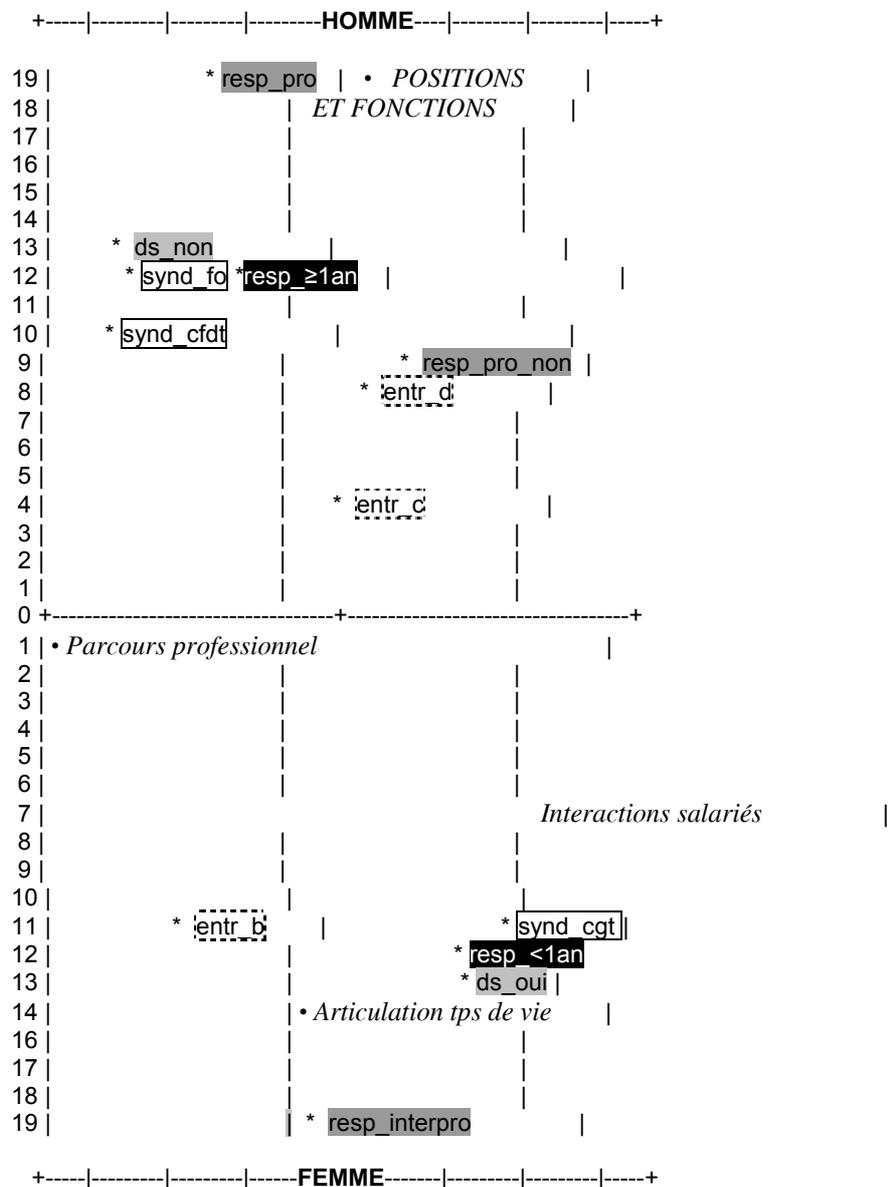
Le vocabulaire spécifique de cette classe renvoie aux difficultés exprimées par les syndicalistes pour articuler leurs différentes sphères de vie. Comment

s'organiser pour que la vie syndicale n'empiète que raisonnablement sur la vie familiale ou privée ? Question d'autant plus sensible pour les femmes. Comment s'organiser pour que l'engagement militant ne conduise pas au deuil de l'adaptation et de l'actualisation des compétences professionnelles ? C'est une question de moyens (heures de délégation...). Certes. Mais pas uniquement. De nombreux militants soulignent que c'est aussi une question de qualifications individuelles et de compétences collectives à développer. Dans les difficultés exprimées, il n'est pas seulement question de la chronophage de l'action syndicale, mais aussi de la "prise de tête" qui rend le militant indisponible au sien, replié dans ses soucis et son univers. Comment être actif, efficace, impliqué, mais sans trop s'impliquer afin que l'agir syndical n'occupe tout le devant de la scène intime et personnelle de ses acteurs ?

3.2 Les orientations du discours des nouveaux responsables en fonction de leurs spécificités

Axe horizontal : 1^e facteur : 40.10 % de l'inertie

Axe vertical : 2^e facteur : 33.23 % de l'inertie



Nombre de points recouverts 0 dont 0 superposes

L'étude statistique de la distribution du vocabulaire a permis de retrouver la trace des univers de référence que les militants ont successivement investis au cours des interviews. Ces univers de référence ont été approchés en commentant le vocabulaire spécifique des quatre classes qui recouvrent la distribution statistique du vocabulaire des entretiens. L'analyse factorielle des correspondances est un moyen de poursuivre nos investigations en caractérisant l'orientation du discours des militants en fonction de leurs spécificités. On se demandera, par exemple, à quel univers de référence est significativement associé le discours des militants de telle ou telle organisation syndicale. De même pour les autres variables illustratives de l'ancrage des militants.

Afin de tester la stabilité des résultats obtenus, nous avons conduit plusieurs AFC en faisant varier la taille du corpus par l'ajout ou le retrait de tel ou tel entretien. La distribution des variables illustratives est stable d'une analyse à l'autre sauf dans le cas de l'appartenance syndicale. Ce fait vient confirmer tant les impressions des enquêteurs que l'analyse thématique du contenu des entretiens : les univers de référence du discours des militants ne sont que faiblement associés à l'appartenance à telle ou telle organisation syndicale. Par contre, l'orientation des discours est significativement associée au genre. Le discours des femmes est plus significativement marqué que celui des hommes par la problématique de l'articulation des différents temps de vie et par celle des interrelations avec l'ensemble des salariés. Celui des hommes est plus significativement associé aux positions et fonctions successivement (ou simultanément) investis dans l'espace syndical. On observe la même opposition entre le discours des responsables professionnels et celui des responsables de l'interpro. De même, les militants exerçant un mandat de DS se montrent plus sensibles aux problématiques de l'articulation des temps de vie et de l'interaction avec les autres salariés que les militants qui exercent un autre mandat ou une autre responsabilité à l'intérieur de l'organisation syndicale. Ces questions sont aussi plus prégnantes dans le discours des militants qui viennent de prendre depuis moins d'un an leur responsabilité. Les plus expérimentés ont un discours davantage centré sur la carrière professionnelle et syndicale. Les responsables travaillant dans des entreprises dont l'effectif est supérieur à 50, ont dans leur ensemble un discours moins spécifique que les autres catégories de militants. En particulier, il n'est que faiblement marqué par les problèmes de l'articulation des différents temps de vie ou ceux de l'interaction entre les militants et les autres salariés. On peut raisonnablement voir dans ce résultat les conséquences des inégalités des conditions de l'action syndicale en fonction de la taille de l'entreprise. Notons enfin que c'est parmi cette population que l'on trouve des élus qui, par ailleurs, n'exercent aucune responsabilité syndicale, professionnelle ou interpro. Pour ces élus, le lien avec l'organisation syndicale est plus lâche, le discours moins spécifique.

4. PERSPECTIVES ET PROPOSITIONS

De la nécessaire personnalisation, qualification et valorisation de l'agir syndical. En acceptant d'exercer une responsabilité, plus encore qu'en adhérant, le militant se soumet de fait à un ordre syndical, seul garant de l'efficacité de l'action collective.

Historiquement, comme l'observe Pierre Rosanvallon⁴⁴, le syndicalisme s'est construit comme un "fait total", "un fait social total". "L'énoncé des obligations – auxquelles les syndicats soumettent leurs membres à la fin du XIX^e siècle – en témoigne : obéir aux statuts syndicaux ; assister aux réunions ; payer la cotisation ; résider dans la circonscription syndicale et indiquer les changements d'adresse ; travailler au tarif syndical des salaires ; ne pas travailler aux pièces ou emporter du travail hors l'atelier ; remplir les fonctions syndicales ; respecter la dignité syndicale ; signaler les emplois vacants au service syndical de placement ; manifester une confraternité d'atelier ; ne pas accepter de fonctions extra syndicales en contradiction avec l'intérêt collectif ; ne pas collaborer à des journaux hostiles à la classe ouvrière ; faire de la propagande pour le syndicat ; chômer le 1^{er} mai ..."

Si le syndicalisme du début du XXI^e siècle n'est plus un fait total, l'efficace de l'agir syndical reste un efficace collectif comme nous l'avons rappelé. C'est donc dire que c'est un efficace soumis à un ordre collectif, ici l'ordre syndical. C'est un fait et l'occasion d'une expérience paradoxale pour les militants-es qui s'engagent dans l'exercice d'une responsabilité.

La conjugaison de la diminution progressive du temps de travail, de la sécularisation de la société et de la reconnaissance inaliénable des droits de l'homme a contribué à l'émergence et au développement de la personnalisation des vies individuelles⁴⁵. Dans ce contexte, l'engagement syndical pourrait être vécu à contre-courant comme une régression et un sacrifice du développement personnel au service du collectif. C'est un risque si l'organisation de l'action syndicale ne permet pas à chacun d'exprimer un style singulier dans l'interprétation d'un rôle syndical particulier, de tel mandat ou telle responsabilité. C'est encore un risque quand, par manque de compétences collectives ou individuelles ou par surcharge de travail, le militant n'est plus en mesure d'articuler ses différents temps de vie (privé, familial, professionnel, syndical...). C'est toujours un risque quand l'attention du collectif est latéralisée sur la forme et l'organisation de l'appareil au détriment des interactions entre les hommes et les femmes qui font vivre l'organisation. C'est toujours un risque si l'organisation rejette l'aspiration de ces militants-es au développement personnel en la réduisant à des préoccupations individualistes.

⁴⁴ ROSANVALLON, P. (1988). *La question syndicale* Paris : Hachette, Col. Pluriel

⁴⁵ Dont l'individualisme n'est qu'une figure déformée par l'exposition prolongée à la compétition de tous contre tous, auquel, trop souvent, la globalisation du marché expose chacun.

Or, ce risque engage la réussite de la relève des responsables syndicaux. Sans aucun doute, le passage de témoin entre l'ancienne et la nouvelle génération de militants-es est en partie lié à la capacité des collectifs syndicaux à développer des modalités d'engagement, d'action et d'organisation respectueuses des devenirs personnels tout en créant les conditions de leur inscription dans un mouvement collectif.

Comment aider les militants-es à ce que leur expérience syndicale contribue à leur développement personnel tout en participant à l'efficacité d'un ordre collectif ?

Entre autres réponses, cela suppose un agir syndical qualifié et valorisé. Un agir qualifié afin d'être efficace, non seulement au service des autres, mais pour soi aussi, dans son organisation personnelle et sa capacité à préserver ses différents temps de vie. Mais aussi un agir valorisé pour combattre les effets dévastateurs de la stigmatisation de l'action syndicale.

A titre d'exemple et afin de stimuler la réflexion collective, nous proposons deux modalités d'intervention possible en matière d'accompagnement, d'appui et de formation afin de contribuer à la personnalisation, la qualification et la valorisation de l'agir syndical :

- Une session de formation sur les modèles et techniques d'analyse des rapports de vie de travail – vie hors travail ;
- Une session de formation visant à faciliter l'appropriation du rôle de syndicaliste et le transfert d'acquis d'expériences.

CONCLUSION

Les résultats de l'enquête *de l'adhésion à l'exercice d'une responsabilité, facteurs d'engagement, de renforcement et obstacles à l'agir syndical* attirent l'attention sur un certain nombre de points : la relève existe, avec difficulté parfois dans certains secteurs, mais nous avons rencontré et interviewé des militants-es volontaires qui s'investissent au nom de leurs valeurs et envisagent positivement la poursuite de leur engagement et de leurs responsabilités. Les discours des nouveaux responsables syndicaux interviewés sont riches, ils soulèvent des problèmes, font part de difficultés comme la lourdeur de la tâche ou les problèmes de gestion du temps et de relation avec les salariés. Des solutions sont suggérées par les répondants pour renforcer l'accueil et le suivi des futurs entrants. Les militants-es soulignent les apports de l'expérience syndicale qui, disent-ils, développe des savoirs d'action et augmente l'étendue et les domaines des connaissances. Au-delà des besoins spécifiques de soutien à la gestion des temps et des tâches et à la relation aux salariés, le discours des militants nous suggère la nécessité d'une personnalisation, qualification et valorisation de l'agir syndical.

Dans une perspective pédagogique, l'Institut du travail dispose, avec les résultats de cette enquête, d'informations aussi bien sur les demandes des nouveaux responsables en matière de formation économique sociale et

syndicale que sur les facteurs facilitant et les facteurs freinant l'engagement et la pratique des responsabilités. Ainsi, dès cette année, les premières actions et dispositifs de renforcement de l'agir syndical, notamment en matière d'accompagnement et de formation des nouveaux acteurs du dialogue social, sont inscrits au programme des organisations syndicales qui l'ont souhaité. L'Union régionale Interprofessionnelle CFDT Midi-Pyrénées inscrit dans son programme annuel de formation syndicale universitaire plusieurs journées d'étude sur la thématique de l'accompagnement à la prise de responsabilité syndicale. Le sgen-CFDT s'engage dans une recherche-action sur la transmission des savoirs syndicaux dont la première action prend la forme d'un module de formation sur les phénomènes à l'oeuvre dans la prise et l'exercice de responsabilités syndicales.

INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES

- 📖 GHIGLIONE, R., BLANCHET, A., 1991, *Analyse de contenu et contenus d'analyse*. Paris : Dunod.
- 📖 GHIGLIONE, R., LANDRE, A., BROMBERG, M. et alii, 1998, *L'analyse automatique des contenus*. Paris : Dunod.
- 📖 ION, J., 1997, *La fin des militants ?* Paris : Les Editions de l'Atelier.
- 📖 ION, J., 2001, *L'engagement au pluriel*. Saint Etienne : Les publications de l'Université de Saint Etienne.
- 📖 LECOINTE, M., 1983, *Les militants et leurs étranges organisations*. Aubenas : Syros.
- 📖 NEVEU, E., 2000, *Sociologie des mouvements sociaux*. Paris : La Découverte.
- 📖 ROSANVALLON, P., 1988, *La question syndicale*. Paris : Hachette, Col. Pluriel.

ANNEXES

LE CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE DE LA FORMATION SYNDICALE

En droit privé

Loi n°57-821 accordant des congés non rémunérés aux travailleurs en vue de favoriser l'éducation ouvrière du 23 juillet 1957, *Journal Officiel du 24 juillet 1957*

Loi n° 73-4 relative au code du travail du 2 janvier 1973, *Journal Officiel du 3 janvier 1973*

Loi n° 82-957 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail du 13 novembre 1982, *Journal Officiel du 14 novembre 1982*

Loi n° 85-1409 relative au congé de formation économique, sociale et syndicale du 30 décembre 1985, *Journal Officiel du 31 décembre 1985*

Loi n° 98-657 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998, *Journal Officiel du 31 juillet 1998*

Loi n° 2001-152 sur l'épargne salariale du 19 février 2001, *Journal Officiel du 20 février 2001*

Ordonnance n° 2004-602 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du 24 juin 2004, *Journal Officiel du 26 juin 2004*

Arrêté du 21 décembre 2000 fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, *Journal Officiel du 30 décembre 2000*

Congé de formation économique, sociale et syndicale :

Articles L451-1 à L 451 5 du code du travail

Modalités de la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales :

Articles L452-1 à L 452-4 du code du travail

Congés d'éducation ouvrière :

Articles R451-1 à R451-4 du code du travail

En droit public

Dispositions générales

Loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires du 13 juillet 1983, *Journal Officiel du 14 juillet 1983*

Loi n° 91-715 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique du 26 juillet 1991, *Journal Officiel du 27 juillet 1991*

Fonction publique d'Etat

Loi n° 82-997 relative à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale du 23 novembre 1982, *Journal Officiel du 26 novembre 1982*

Loi n° 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat du 11 janvier 1984, *Journal Officiel du 12 janvier 1984*

Décret n° 84-474 relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale du 15 juin 1984, *Journal Officiel du 21 juin 1984*

Décret n° 86-83 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat du 17 janvier 1986, *Journal Officiel du 19 janvier 1986*

Fonction publique territoriale

Loi n° 84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale du 26 janvier 1984, *Journal Officiel du 27 janvier 1984*

Décret n° 85-552 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale du 22 mai 1985, *Journal Officiel du 29 mai 1985*

Décret n° 88-145 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale du 15 février 1988, *Journal Officiel du 16 février 1988*

Fonction publique hospitalière

Loi n° 86-33 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière du 9 janvier 1986, *Journal Officiel du 11 janvier 1986*

Décret n° 88-676 relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale dans la fonction publique hospitalière du 6 mai 1988, *Journal Officiel du 8 mai 1988*

Décret n° 91-155 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière du 6 février 1991, *Journal Officiel du 9 février 1991*

Arrêté du 28 décembre 1998 fixant la liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit pour l'année 1999, en faveur des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, au congé pour formation syndicale, *Journal Officiel du 9 janvier 1999*

CODE DU TRAVAIL

(Extraits)

Titre V

Formation économique, sociale et syndicale

Chapitre Ier

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Article L451-1

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Loi n° 85-1409 du 30 décembre 1985 art. 1, art. 2, art. 3 Journal Officiel du 31 décembre 1985)

(Loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 art. 79 Journal Officiel du 31 juillet 1998)

(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I Journal Officiel du 20 février 2001)

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

Ce ou ces congés doivent donner lieu à une rémunération par les employeurs, dans les entreprises occupant au moins dix salariés à la hauteur de 0,08 pour mille du montant, entendu au sens du 1 de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours.

Les dépenses correspondantes des entreprises sont déductibles, dans la limite prévue à l'alinéa précédent, du montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, prévu à l'article L. 950-1 du présent code.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à deux jours.

Le nombre total de jours de congé susceptibles d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement au titre des formations prévues aux alinéas précédents ainsi qu'aux articles L. 236-10 et L. 434-10 ne peut dépasser un maximum fixé par arrêté ministériel compte tenu de l'effectif de l'établissement.

Cet arrêté fixe aussi, compte tenu de l'effectif de l'établissement, le nombre maximum de jours de congé pouvant être utilisés par les animateurs et par les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, ainsi que le pourcentage maximum de salariés pouvant être simultanément absents au titre des congés prévus au présent article.

Les demandeurs d'emploi peuvent participer aux stages visés au premier alinéa du présent article dans la limite des durées de douze et dix-huit jours par période annuelle prévue pour les salariés.

Les travailleurs involontairement privés d'emploi continuent de bénéficier du revenu de remplacement auquel ils ont droit pendant la durée des stages considérés.

Article L451-2

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)
(Loi n° 85-1409 du 30 décembre 1985 art. 1, art. 2, art. 4 Journal Officiel du 31 décembre 1985)
(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I Journal Officiel du 20 février 2001)

La durée du ou des congés visés à l'article L. 451-1 ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Article L451-3

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)
(Loi n° 85-1409 du 30 décembre 1985 art. 1, art. 2, art. 5 Journal Officiel du 31 décembre 1985)
(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I Journal Officiel du 20 février 2001)
(Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art. 5 I Journal Officiel du 26 juin 2004)

Le congé est de droit, dans les limites fixées à l'article L. 451-1, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur doit être motivé.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui est saisi et statue en dernier ressort, selon les formes applicables au référé.

Article L451-4

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)
(Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 28 Journal Officiel du 14 novembre 1982)
(Loi n° 85-1409 du 30 décembre 1985 art. 1, art. 2, art. 6 Journal Officiel du 31 décembre 1985)
(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I Journal Officiel du 20 février 2001)

Les conventions ou accords collectifs de travail peuvent :

- contenir des dispositions plus favorables que celles prévues ci-dessus, notamment en matière de rémunération ;

- préciser les périodes de congé les mieux adaptées aux nécessités de chaque profession ;
- fixer les modalités du financement de la formation prévue à l'article L. 451-1 destiné à couvrir les frais pédagogiques ainsi que les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs ;
- définir les procédures amiables permettant de régler les difficultés qui peuvent survenir pour l'application des dispositions qui précèdent.

Les conventions et accords collectifs peuvent prévoir la création de fonds mutualisés en vue d'assurer la rémunération des congés et le financement de la formation prévus à l'article L. 451-1.

Des accords d'établissement peuvent fixer la répartition des congés par service ou par catégorie professionnelle.

Article L451-5

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Loi n° 82-997 du 23 novembre 1982 art. 3 Journal Officiel du 26 novembre 1982)

(Loi n° 85-1409 du 30 décembre 1985 art. 1, art. 2 Journal Officiel du 31 décembre 1985)

(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I Journal Officiel du 20 février 2001)

Les conditions d'application des dispositions ci-dessus aux agents non titulaires des collectivités locales et de leurs établissements publics, au personnel des entreprises publiques énumérées par le décret prévu au deuxième alinéa de l'article L. 134-1 du code du travail, sont déterminées par un décret en Conseil d'Etat.

Chapitre II

Modalités de la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales

Article L452-1

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Loi n° 85-1409 du 30 décembre 1985 art. 1, art. 7, art. 8 Journal Officiel du 31 décembre 1985)

(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I Journal Officiel du 20 février 2001)

La formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, notamment au sein d'organismes de caractère économique et social, peut être assurée :

- a) Soit par des centres spécialisés, directement rattachés aux organisations syndicales les plus représentatives ;
- b) Soit par des instituts d'universités ou de facultés.

Toutefois, des organismes dont la spécialisation totale ou partielle serait assurée en accord avec des organisations syndicales peuvent participer à la formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Pour bénéficier des dispositions des articles L. 452-2 et L. 452-3 ci-dessous, ils doivent avoir reçu l'agrément du ministre chargé du travail.

Article L452-2

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Loi n° 85-1409 du 30 décembre 1985 art. 1, art. 7, art. 9 Journal Officiel du 31 décembre 1985)

(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I Journal Officiel du 20 février 2001)

L'Etat apporte une aide financière à la formation des salariés telle qu'elle est assurée par les centres, instituts et organismes mentionnés à l'article précédent.

Des crédits sont inscrits à cet effet au budget du ministère chargé du travail.

Des crédits destinés à contribuer en la matière au fonctionnement des instituts d'université ou de faculté sont également inscrits au budget du ministère chargé de l'éducation nationale.

Article L452-3

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Loi n° 85-1409 du 30 décembre 1985 art. 1, art. 7 Journal Officiel du 31 décembre 1985)

(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I Journal Officiel du 20 février 2001)

Pour bénéficier de l'aide prévue à l'article précédent, les organismes mentionnés ci-dessus établissent des programmes préalables de stages ou de sessions précisant notamment, les matières enseignées et la durée de scolarité.

Des conventions conclues à cet effet entre les organismes mentionnés au a/ du premier alinéa et au dernier alinéa de l'article L. 452-1 et les ministères intéressés ou les universités, facultés, instituts d'université ou de faculté, prévoient les conditions dans lesquelles cette aide est utilisée, notamment pour la rémunération du corps enseignant et l'octroi de bourses d'études.

Article L452-4

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Loi n° 85-1409 du 30 décembre 1985 art. 1, art. 7 Journal Officiel du 31 décembre 1985)

(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 1 I Journal Officiel du 20 février 2001)

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent chapitre.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

- 📖 ANDOLFATTO, D., & LABBE, D., 2000, *Sociologie des syndicats*, Éd. la Découverte, 122p.
- 📖 ANDOLFATTO, D., (Sd.), 2004, *Les syndicats en France*, La Documentation française, 176p.
- 📖 ANDOLFATTO, D., et LABBE, D., 2006, *Histoire des syndicats. (1906-2006)*, Seuil, 376p.
- 📖 COLLECTIF / INSEE / CEREQ / CERTU, 2004, *Les syndicats en France*, La Documentation française, 176p.
- 📖 CONTREPOIS, S., & TERRAIL, J-P, 2003, *Syndicats, la nouvelle donne*, Syllepse, 227p.
- 📖 HEIDEMANN, W., 1994, *Le dialogue social et la formation continue en Europe. Nouveaux défis pour les syndicats*, Sigma, 157p.
- 📖 LENOIR, H., & MARAIS, J-L, (Sd.), 2000, *Syndicalisme et formation*, L'Harmattan, 200p.
- 📖 MOURIAUX, R., 2005, *Le syndicalisme en France*, Presses universitaires de France, 127p.
- 📖 PERNOT, J-M, 2005, *Syndicats : lendemains de crise ?*, Gallimard, 395p.
- 📖 REGIN, T., & WOLIKOW, S., 2002, *Les syndicalismes en Europe*, Syllepse, 182p.
- 📖 TANGUY, L., 2006, *Les instituts du travail. La formation syndicale à l'université de 1995 à nos jours*, Presses Universitaires de Rennes, 256p.
- 📖 TARBY, A., 2005, *Un nouveau droit de la formation. Pour les entreprises et pour les salariés*, L'Harmattan, 409p.

Articles

- 📖 BONNARD-PLANCKE, L., & VERKINDT, P-Y, La lutte contre la discrimination syndicale, *Droit social* n°4, 2006, pp.393-401.
- 📖 BRIDGFORD, J., Une dimension européenne pour la formation syndicale, *Education Permanente* n° 154, 2003, pp.179-188.
- 📖 CAMBUS, C., La formation syndicale à la CFE-CGC, *Education Permanente* n° 154, 2003, pp.71-80.
- 📖 CELIE, H., La formation syndicale des solidaires, *Education Permanente* n° 154, 2003, pp.103-106.
- 📖 CORDELLIER, S., La promotion collective agricole, un dispositif peu connu, *Education Permanente* n° 154, 2003, pp.113-122.
- 📖 DESSET, C., Le congé de formation économique, sociale et syndicale, *Revue pratique de droit social*, 1987, 135p.
- 📖 DI RUZZA, R., et SCHWARTZ, Y., De l'activité militante à l'élaboration de savoirs, *Education Permanente* n° 154, 2003, pp.153-164.
- 📖 GEOFFROY, M., L'institutionnalisation de la formation syndicale, *Education Permanente* n° 154, 2003, pp.37-50.
- 📖 GUILBAUD, N., Le rôle de l'Etat dans la formation économique, sociale et syndicale, *Education Permanente* n° 154, 2003, pp. 123-128.
- 📖 GUY, D., (Coord.), La formation syndicale universitaire, *Les dossiers des Sciences de l'Education* n°16, 2006.
- 📖 Institut d'études sociales de Grenoble, Les compétences des militants syndicaux et la validation des acquis par l'université, *Flash Formation Continue* n°426, 1^{er} juin 1996.
- 📖 JAYER, J., La formation syndicale à la CGT-FO, *Education Permanente* n°154, 2003, pp.97-102.
- 📖 LE GAL, M., L'UNSA et la formation syndicale, *Education Permanente* n° 154, 2003, pp.107-112.

- 📖 LENOIR, H., S'éduquer pour acquérir la science de son malheur, *Education Permanente n° 154*, 2003, pp.13-23.
- 📖 LEPEU, P., La formation syndicale à la CFDT ou la permanence d'une ambition, *Education Permanente n° 154*, 2003, pp.61-69.
- 📖 MONNIER, J-M, Droit et financement de la formation syndicale : un cadre juridique inadapté, *Education Permanente n° 154*, 2003, pp.139-152.
- 📖 ROCCA, M., Formation syndicale et validation des acquis de la militance, *Education Permanente n° 154*, 2003, pp.165-178.
- 📖 SACHS-DURAND, C., L'engagement des universités pour la formation syndicale : le réseau des instituts du travail, *Education Permanente n° 154*, 2003, pp.129-138.
- 📖 TERROT, N., L'éducation ouvrière dans l'entre-deux-guerres, *Education Permanente n° 154*, 2003, pp. 25-36.
- 📖 THIBAUT, J., Enjeux et évolutions de la formation syndicale à la CGT, *Education Permanente n° 154*, 2003, pp.87-96.
- 📖 TIXIER, P-E, Quelle nouvelle donne pour le syndicalisme, *Education Permanente n° 154*, 2003, pp.51-60.
- 📖 VANNESTE, J-F, La formation syndicale à la CFTC, *Education Permanente n° 154*, 2003, pp.81-86.
- 📖 60 millions d'ego au travail, *Enjeux Les Echos*, 1^{er} juillet 2005.
- 📖 Valoriser l'expérience des élus syndicaux, *Le Monde – supplément économie*, 29 septembre 2005.
- 📖 Papy-boom, les syndicats préparent la relève, *Entreprises & Carrières n° 779*, 4-10 octobre 2005.
- 📖 Les DRH face au nouveau profil des syndicalistes, *Entreprise & Carrières n° 735*, 26 octobre-1^{er} novembre 2004.
- 📖 Syndicats en rase campagne, *Libération - supplément Emploi*, 16 janvier 2006.

📖 Les instituts du travail à la recherche d'un second souffle, Site Internet de la CFDT : www.cfdt.fr, rubrique "formation professionnelle", consulté en mars 2006.

Sites internet

Site de l'Université des sciences et technologies de Lille (USTL)

Conscient du fait que chacun de nous apprend au travail, dans la vie sociale et familiale, dans l'ensemble des activités qu'il met en œuvre, l'USTL, via le Service universitaire de développement économique et social (SUDES), a mis en place un dispositif permettant de reconnaître des acquis dans les formations. En fonction de la qualité de l'expérience, cette validation peut donner lieu à des réductions importantes des parcours de formation.

USTL : <http://ustl1.univ-lille1.fr>
SUDES : <http://www.univ-lille1.fr/sudes>

Site des confédérations sur la formation

CGT : <http://www.formationsyndicale.cgt.fr>
Consulté en mars 2006
CFDT : http://www.cfdt-r/texte/form_syn/1for_syn.htm
Consulté en mars 2006

Droit

Service public : <http://vosdroits.service.public.fr/particuliers/F104.html>
Vos droits à la formation syndicale
Consulté en mars 2006

Instituts du travail

Lille : <http://droit.univ-lille2.fr/ist/accueil.htm>
Strasbourg : <http://www-idt.u-strasbg.fr>
Consulté en mars 2006
Toulouse : <http://w3.univ-tlse2.fr/irt/welcome/index.php>

Autres

La revue "Liaisons Sociales" : <http://liaisons-sociales.com>

INDEX DES SIGLES

CDEO :	Centre Départemental d'Education Ouvrière
CE :	Comité d'Entreprise
CFDT :	Confédération Française Démocratique du Travail
CFE :	Confédération Française de l'Encadrement
CFTC :	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGC :	Confédération Générale des Cadres
CGPME :	Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises
CGT :	Confédération Générale du Travail
CHSCT :	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIF :	Congé Individuel de Formation
CNT :	Confédération Nationale du Travail
CREFO :	Centre de Recherches et d'Etudes en Formation et Organisation
DIF :	Droit Individuel à la Formation
DU DT :	Diplôme Universitaire de Droit du Travail
FO :	Force Ouvrière
FONGECIF :	Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation
IREO :	Institut Régional de l'Education Ouvrière
ISST :	Institut des Sciences Sociales et du Travail
IST :	Institut des Sciences du Travail
MEDEF :	Mouvement des Entreprises de France
OPACIF :	Organisme paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation
OPCA :	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OPCAREG :	Organisme Paritaire Collecteur Agréé Régional
SUD :	Solidaires, Unitaires, Démocratiques
UNSA :	Union Nationale des Syndicats Autonomes
UPA :	Union Professionnelle Artisanale
VAE :	Validation des Acquis de l'Expérience
VAES :	Validation des Acquis de l'Expérience Syndicale
VAM :	Validation des Acquis de la Militance
VAP :	Validation des Acquis Professionnels

Les livraisons des Cahiers d'Etudes du CUEEP

n° 1	<i>L'éducation populaire en Grèce</i> (janvier 1984)	n° 27	<i>Formation en entreprise sur l'entreprise : une expérience</i> (décembre 1994)
n° 2	<i>Un programme de développement local intégré dans le Pas-de-Calais</i> (juin 1984)	n° 28	<i>Actes de l'université d'été : "formations ouvertes multiressources"</i> (février 1995)
n° 3	<i>La "qualification sociale" : un nouveau besoin de formation ?</i> (juin 1985)	n° 29	<i>Formations ouvertes multiressources - éléments bibliographiques</i> (avril 1995)
n° 4	<i>Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes</i> (octobre 1985)	n° 30	<i>La transformation des logiques de formation dans le service public - une étude de cas</i> (juin 1995)
n° 5	<i>Les acquis professionnels en Licence Sciences de l'Education</i> (décembre 1985)	n° 31	<i>Ateliers de Pédagogie Personnalisée : un exemple en Région Nord Pas-de-Calais</i> (septembre 1995)
n° 6	<i>Bilan et perspectives de dix années d'utilisation de l'informatique pédagogique au CUEEP</i> (janvier 1986)	n° 32-33	<i>Pratiques d'autoformation et d'aide à l'autoformation : 2^e colloque européen sur l'autoformation</i> (mai 1996)
n° 7	<i>Lecture et outil informatique : enjeux pédagogiques</i> (décembre 1986)	n° 34	<i>Démarches d'individualisation : vers un modèle convergent - Formation Continue / Formation Initiale</i> (novembre 1997)
n° 8	<i>Espace de parole, espace de choix ? De la communication en collège</i> (septembre 1987)	n° 35-36	Agrimédia Nord Pas-de-Calais Un réseau de centres de ressources pour la formation agricole. Des formateurs parlent aux formateurs (septembre 1998)
n° 9	<i>Recherche- Action : méthodes et stratégies</i> (décembre 1987, épuisé)	n° 37-38	Les formateurs d'adultes et leurs formations (décembre 1998)
n° 10	<i>Droit : discours et pratiques des formateurs</i> (février 1988)	n° 39-40	Travail social et travailleurs sociaux (avril 1999)
n° 11	<i>Un essai d'évaluation formative</i> (mai 1988)	n° 41	Action culturelle, formation permanente, travail social : des cousinages à développer (juin 1999)
n° 12	<i>A propos d'un outil informatique ouvert : nanobureautique</i> (mai 1989)	n° 42	Dynamiques sociales de l'écrit professionnel dans l'entreprise (octobre 2000)
n° 13	<i>Les publics du DUFA de Lille 1974-1987</i> (septembre 1989)	n° 43	Usages d'un environnement médiatisé pour l'apprentissage coopératif (janvier 2001)
n° 14	<i>Les maux pour le dire, des mots pour l'écrire (Monographie d'un stage de lutte contre l'illettrisme)</i> (décembre 1989)	n° 44	"Ecrits et chuchotements", Des jeunes écrivent, des professionnels médico-sociaux parlent : méthodologie d'une démarche (juin 2001)
n° 15	<i>L'action collective de formation de Sallaumines</i> (février 1990)	n° 47-48	Eduquer pour la santé (juin 2002)
n° 16	<i>Objectifs et modes d'évaluation Six stages de préparation à l'emploi dans l'agglomération lilloise</i> (février 1990)	n° 49	Se former, se former autrement (février 2003)
n° 17	<i>Psychosociologie : crise ou renouveau ?</i> (mai 1990)	n° 50-51	Accompagnements en formation d'adultes (avril 2003)
n° spécial	<i>Actes du Colloque : "Les formateurs d'adultes et leurs qualifications : réponses des universités", Lille, 29-30 novembre et 1 décembre 1989</i>	n° 52	Trois décennies de formation continue : de l'éducation permanente à la formation tout au long de la vie (mai 2003)
n° 18	<i>L'engagement de développement de la formation dans l'industrie textile et de l'habillement du Nord Pas-de-Calais</i> (février 1991)	n° 53	La validation d'acquis professionnels : des obstacles à franchir, des propositions à construire (novembre 2003)
n° 19	<i>20 ans de formation d'adultes : l'ACF de Sallaumines Noyelles-sous-Lens</i> (novembre 1991)	n° 54	Innovier en formation des maîtres et des formateurs d'adultes (Juin 2004)
n° 20	<i>Entreprise et représentations de l'illettrisme</i> (juin 1992)	n° 55	L'accompagnement en validation des acquis de l'expérience (Juillet 2004)
n° 21	<i>Canal 6, rapport d'évaluation</i> (décembre 1992)	n° 56	Analyses du travail et formation : contributions de la didactique professionnelle (Juin 2005)
n° 22	<i>Une pratique d'enseignement ouvert : l'ESEU en enseignement à distance</i> (mars 1993)	n° 57	L'évaluation : regards croisés en didactiques (Janvier 2006)
n° 23	<i>Les formateurs d'adultes dans la division sociale du travail</i> (octobre 1993)	n° 58	Histoires cueillies, histoires offertes (Juin 2006)
n° 24	<i>Ca y est... je sais lire</i> (décembre 1993)		
n° 25	<i>Recherches actions : Méthodes et pratiques de formation - Tome 1</i> (juin 1994)		
n° 26	<i>Recherches actions : Méthodes et pratiques de formation - Tome 2</i> (octobre 1994)		

Le **CUEEP**, Institut de l'Université des Sciences et Technologies de Lille, publie ses *Cahiers d'Etudes* à raison de deux à quatre numéros par an (sans périodicité obligée).

Dès son origine (1969), le CUEEP a accordé une attention toute particulière à la recherche. Toutes les actions de formation d'adultes, tous les dispositifs d'ingénierie éducative qu'il a mis en œuvre (ou qu'il mène) ont été (ou sont) précédés, accompagnés ou suivis d'activités de recherche.

Ces recherches, ces études, mais aussi la capacité de transférer les résultats dans le cadre des divers dispositifs de formation de formateurs ont permis au CUEEP de se situer à la pointe de l'innovation sur le plan de l'éducation des adultes et de se forger ainsi une solide réputation tant sur le plan régional que sur le plan national et international. Le CUEEP s'appuie surtout sur les travaux des deux équipes du Laboratoire TRIGONE.

Publiant cette collection (depuis 1984), le CUEEP entend poursuivre sa mission de diffusion et de transfert des acquis. Il entend mettre à la disposition des chercheurs, des praticiens et du grand public, les références de recherches centrées sur une pratique éducative affirmée.

Les Cahiers d'Etudes du CUEEP ont principalement pour objet l'éducation

des adultes. Les thèmes généralement abordés par les chercheurs et les praticiens relèvent aussi bien de l'ingénierie pédagogique, de l'évaluation des dispositifs de formation que de la professionnalité des agents éducatifs. Ainsi, on y traite des liaisons formation-développement, de l'analyse des publics en formation, de la didactique des matières, de l'évaluation des dispositifs et systèmes éducatifs, de la formation des agents éducatifs, de l'apport des technologies nouvelles aux sciences de l'éducation en général et à la formation des adultes en particulier.

Instrument à la disposition des chercheurs, *les Cahiers d'Etudes du CUEEP* veulent également être un organe de liaison entre les terrains et le milieu de la recherche. En ce sens, ils ouvrent leurs colonnes non seulement aux professionnels de la recherche, mais également aux acteurs de l'éducation des adultes, qu'ils soient en exercice ou en formation. C'est ainsi que certains *Cahiers d'Etudes* publient des mémoires d'étudiants des filières de Sciences de l'Education, mais aussi des produits de l'"écriture praticienne".

Prix du numéro double : 25 € (TVA incluse)

Prix du numéro simple : 14 € (TVA incluse)

Port en sus pour l'étranger et les DOM-TOM

LA FORMATION SYNDICALE EN QUESTIONS

C'est à l'issue d'une journée d'études consacrée à la formation syndicale que des étudiants du master 2 Ingénierie de Formation ont organisée en 2006, que l'idée d'en restituer le contenu riche et varié dans un Cahier d'Etudes est née.

La première partie, qui s'intitule *Le droit "à" et "de" la formation syndicale*, propose de balayer le cadre juridique de la formation syndicale et de préciser les conditions de sa mise en œuvre.

Dans la deuxième partie, *Les lectures historiques des enjeux de la formation syndicale* permettent de considérer sous différents angles, théoriques et pratiques, les évolutions du contexte économique, professionnel et social jusqu'à la consécration de la formation tout au long de la vie ainsi que les jeux d'acteurs qui se sont noués.

En traitant dans la troisième partie de *La dialectique de la formation, entre politique et pédagogique*, il s'est agi de discuter des tensions entre la formation syndicale et le dialogue social, de l'offre de formation syndicale dans ses aspects pédagogiques, et de questionner les enjeux de la reconnaissance des acquis de l'expérience syndicale.

Enfin, la quatrième partie qui pose la question : *La formation syndicale, un levier pour le syndicalisme ?* donne la parole aux syndicalistes qui ont pu librement exprimer leurs parcours, leurs points de vue et leurs attentes. Elle est enrichie par la présentation des résultats d'une recherche qui interroge les facteurs de l'engagement syndical.

Ce Cahier s'adresse à tous les acteurs qui gravitent, de près ou de plus loin, autour de la formation syndicale, qu'il s'agisse des salariés, syndiqués ou non, des employeurs, des syndicalistes, des formateurs, des stagiaires, des enseignants-chercheurs, des étudiants et même tout simplement des citoyens.

La formation syndicale en questionS - Lille : CUEEP-USTL, 2007, 131 p. (Les Cahiers d'Etudes du CUEEP n°58), 14 € TTC

FORMATION, EDUCATION, SYNDICALISME, SYNDICAT, MILITANCE, EXPERIENCE, ACQUIS, PEDAGOGIE, DROIT, TRAVAIL, ACCOMPAGNEMENT

C.U.E.E.P. Centre **U**niversité-**E**conomie d'**E**ducation **P**ermanente
Laboratoire **TRIGONE** (Formations, Apprentissages et systèmes interactifs)

U.S.T.L. Université des **S**ciences et **T**echnologies de **L**ille

N° ISSN : 0999-865