

Louis-Marie Barnier

Intégration ou altérité :
le dilemme de la formation syndicale sur les conditions de travail.
Colloque Syndicalisation et formation, Lille 2 et 3 décembre 2010

L'actualité met au premier plan les effets nocifs sur la santé des salariés d'organisations du travail, donnant une importance accrue à l'intervention syndicale. La journée annuelle des élus CHS-CT de la CGT de la Métallurgie (350 personnes en janvier 2010), ou bien la rencontre plus récente de plus de 500 élus de Solidaires sur la santé au travail (mars 2010), montrent un véritable investissement syndical, souvent méconnu, de cette question, témoignant de la vitalité de l'intervention quotidienne. Celle-ci repose sur des connaissances et pratiques spécifiques : analyse et compréhension du domaine d'intervention, connaissance des droits et réglementations, pratiques syndicales rentrant en confrontation avec des pratiques d'employeurs. Ces deux initiatives, auxquelles les élus participaient dans le cadre de leur formation syndicale, associaient partages d'expérience et apports de chercheurs. La matière ici étudiée, l'organisation du travail, offre l'occasion de partages d'expérience consolidant le collectif militant (Dugué 2007). Ces formations visent aussi à la réappropriation syndicale du travail avec une légitimité d'intervention accrue par la connaissance (Cristofalo 2009). Elles sont surtout porteuses d'une remise en cause des choix qui président à l'organisation actuelle du travail dans les entreprises et grands services de l'Etat.

Mais la formation des élus des CHS-CT repose aussi sur des initiatives institutionnelles visant à présenter ce champ d'expertise comme neutre, basé sur un savoir objectif. C'est ainsi que la majorité de cette formation n'est pas effectuée directement par le mouvement syndical, mais par des organismes qui lui sont plus ou moins liés ou par des organismes d'Etat. Les objectifs qui lui sont assignés font l'objet de tensions particulières, suivant la vision consensuelle ou conflictuelle des relations du travail portées par l'entreprise, les pouvoirs publics et le mouvement syndical. Une tension se fait jour : cette formation des élus CHS-CT ressort-elle du champ de la formation syndicale, ou d'éléments objectifs de connaissances à acquérir pour intervenir dans ce champ de la prévention de la sécurité au travail ? L'objet même de la formation, le travail, peut-il relever d'une approche partagée quelque soit l'organisme de formation ? Enfin, la mise en pratique de ce savoir, partie indissociable de cette formation d'adultes, relève-t-elle d'une démarche syndicale ou d'une intervention de ces « préventeurs », salariés des services de sécurité de l'entreprise ? L'activité des CHS-CT se trouve au centre de différents enjeux, car chacune des questions soulevées précédemment se prête à des approches différentes, qui sont autant de prises de position sociales. La formation de ces élus, sujet ici traité, va refléter de façon indirecte et complexe ces enjeux.

L'approche par le mouvement syndical du champ couvert par le CHS-CT, les conditions de travail et l'organisation du travail, constitue indéniablement la toile de fond de la problématique de la formation des élus des CHS-CT. Le mouvement syndical se cantonne le plus souvent à la dénonciation des effets de ces organisations du travail sur la santé. Car s'inscrire dans l'organisation actuelle du travail, c'est déjà l'admettre. Le mouvement syndical a donc longtemps porté le principe de « non-ingérence » : « *On ne va pas cogérer avec le patronat l'exploitation des salariés* ». L'extériorité devient vertu. Le syndicalisme y consent d'autant plus que son intervention se fait toujours en rapport à un « monde rêvé », extérieur à la relation de travail (Rozenblatt 1996). Il se trouve face à un

dilemme : s'intégrer aux formes existantes du travail, et légitimer ainsi d'une certaine façon l'organisation du travail, ou bien refuser toute ingérence dans l'organisation actuelle, au nom d'une altérité ouvrière. J.C. Valette (2003), figure de référence de la CGT, récemment décédé, proposait d'introduire des normes sociales et subjectives à côté des normes gestionnaires de l'entreprise. Le SNUI-Solidaires (Impôts) avance le Document unique d'évaluation des risques comme vecteur de l'intervention auprès des salariés. Est-il possible de se référer à un autre mode d'organisation du travail ? Comment déconstruire la cohérence de la rationalité managériale ? Peut-on élaborer une autre rationalité de l'organisation du travail malgré l'absence d'expérimentation, tant la pratique est fondatrice de la connaissance ouvrière (Oddone et alii 1981) ? Mais surtout, comment reformuler ces compromis, cette trame du travail tissée au long des années et qui mêle division des tâches, valeurs différenciées du travail, relations entre groupes professionnels ou en leur sein... (Linhart et alii, 1998). La posture syndicale oscille entre l'aspiration à construire de nouveaux rapports sociaux, et la renégociation permanente de ces compromis du travail. Cette posture trouve un prolongement dans la formation des élus CHS-CT autour d'un dilemme similaire : s'intégrer à un discours commun sur la prévention des risques, ou constituer un savoir et une pratique autonomes propres à l'activité syndicale.

La formation syndicale, plus encore que la formation professionnelle, s'appuie sur ces deux piliers : la connaissance et la mise en pratique. Ces « savoirs concrets » doivent trouver un prolongement dans l'intervention quotidienne. Savoirs pratiques et savoirs techniques se conjuguent ici. La formation des élus des CHS-CT prend une forme particulière dans ce contexte par les militants concernés (élus des CHS-CT), par l'objet (la santé au travail et donc l'organisation du travail), par l'action qu'elle vise à structurer (action sur les conditions de travail). C'est autour de ces trois questions que s'organise notre étude¹. Il nous faut saisir dans un premier temps les particularités du champ de la formation des élus CHS-CT, pour pouvoir présenter les tensions autour de l'approche du travail, puis analyser comment ces mêmes tensions opèrent concernant la mise en pratique de ce savoir militant des élus CHS-CT.

La formation des élus CHS-CT : un champ particulier de la formation syndicale

Au sein de l'étendue des formations syndicales, la formation des élus des CHS-CT représente une catégorie à part. Elle bénéficie d'une attention particulière, puisque la loi impose à l'employeur de prendre en charge financièrement cette formation, au titre de la participation de la prévention. Fortement encadrée et soutenue par des dispositifs légaux, elle s'adresse aux militants d'un organisme très particulier, le CHS-CT. Ces organismes sont composés de représentants élus par un grand collège formé des Délégués du Personnel et des représentants au Comité d'Entreprise, le sont souvent à partir de listes syndicales. Mais ces élus sont souvent éloignés des enjeux syndicaux, et reposent sur des syndicalistes eux-mêmes distant d'une intervention syndicale, ou sur les salariés engagés, élus CHS-CT sans affiliation syndicale (du moins annoncée par les élus).

Pourtant, malgré cette inscription dans le champ de la représentation du personnel, la formation des élus CHS-CT participe de la construction d'un champ de la prévention des risques qui unifie dans une même approche employeurs, « préventeurs », élus CHS-CT.

¹ Cette recherche, outre une expérience personnelle dans ce domaine, s'est appuyée sur la rencontre avec des syndicalistes CGT et Solidaires des CHS-CT, des formateurs de ces deux organisations ainsi que des représentants nationaux en charge de la question de la santé au travail.

Plusieurs caractéristiques tendent à inscrire celui-ci dans le champ de la formation professionnelle.

L'organisation de la formation des élus CHS-CT reflète cette réalité. Les organismes agréés nationalement pour la formation des élus relèvent d'une liste spécifique publiée par décret², mais qui ne comprend que des organismes liés à des syndicats, relevant des instituts du travail ou pour un cas, de l'éducation populaire. Chaque région est par ailleurs habilitée à émettre une liste d'organismes agréés qui ont alors compétence pour tout le territoire. Ces listes sont beaucoup plus étendues que la liste nationale. Il existe en effet un marché de la formation dans le domaine de la sécurité au travail, qui concerne aussi bien les responsables de la sécurité dans les entreprises que les élus du personnel. De nombreux organismes publics de santé au travail³ délivrent ainsi des formations sur la sécurité au travail. Une enquête effectuée sur la région Basse-Normandie⁴ indique que la formation des élus CHS-CT se répartit entre les organisations syndicales (20 %), des organismes institutionnels (APAVE, CRAM, MSA à hauteur de 33 %) et des organismes privés (47% des formations).

Les conditions d'agrément fixées par les textes ministérielles sont succinctes : les organismes doivent justifier des capacités de leurs formateurs, de l'expérience acquise par ces derniers en matière de prévention des risques professionnels et de condition de travail (article R4614-26). Cette formulation laisse entendre que sont d'abord recrutés comme formateurs les syndicalistes eux-mêmes qui ont une expérience dans ce domaine, mais peuvent aussi entrer dans cette catégorie des spécialistes de la prévention des risques. L'indépendance des organismes vis-à-vis des employeurs n'apparaît pas dans les critères mis en avant mais le Préfet de région, avant publication, doit consulter le Comité de Coordination régional Emploi et Formation, où siègent notamment des représentants syndicaux.

Ce champ de la formation recoupe des caractéristiques liées à la formation syndicale, s'adressant à ce public particulier des élus. Mais il s'appuie sur des éléments propre au fonctionnement de la formation professionnelle, à travers un marché de la formation : convention de stage, exigences en matière de contenu, de formateurs, d'objectifs, apparition de référentiels de formation. L'agrément prend ainsi la forme d'un label organisant ce marché spécifique. Il est possible que l'obligation de financement appliqué aux employeurs laisse une marge plus grande à la facturation, et que les organisations syndicales qui choisissent de se situer, à travers des organismes indépendants, sur ce marché, souhaitent aussi bénéficier des retombées de ce marché.

Les élus des CHS-CT sont libres de choisir un organisme de formation, et souvent le choix se fait en fonction des traditions syndicales du secteur, en fonction donc de l'apport que représente cette formation pour leur pratique collective. Mais pour certains syndicalistes rencontrés, « *une formation neutre n'existe pas, il faut donner un contenu CGT. On ne peut déléguer* » (dirigeant CGT). De même Solidaires cherche à prendre en main peu à peu le contrôle de la formation de ses élus. Mais que le mouvement syndical ait laissé ainsi s'ouvrir le domaine de la formation par rapport à un public *a priori* ressortant de son domaine, puisqu'il s'agit d'élus du personnel, peut aussi s'expliquer lorsqu'on considère combien de formateurs de ce secteur dit privé sont directement issus

² Arrêté du 3 décembre 2008 fixant la liste des organismes dont les stages ou sessions sont consacrés à la formation économique, sociale et syndicale.

³ C'est le cas par exemple de l'ANACT, de l'INRS, voire de la CRAM dans certaines régions.

⁴ ANACT Basse Normandie, Mieux connaître les CHS-CT bas normands pour définir une politique d'accompagnement, 2008.

du mouvement syndical. Les organismes d'expertise qui travaillent avec le mouvement syndical et les CHS-CT (Secafi-Alpha, Emergences, Cidecos dans le secteur de la chimie, etc) sont aussi de grands pourvoyeurs de formation syndicale. On peut donc supposer qu'une large part de ce secteur privé ressort de logiques syndicales.

Autour de ce premier enjeu, se dessinent les tensions à l'œuvre autour de la formation des CHS-CT : formation dans le cadre syndical, relevant de la formation syndicale, ou formation professionnelle d'un type particulier s'adressant à des salariés dotés d'une position particulière dans les relations sociales autour du travail.

Le travail, un champ consensuel ?

Le second enjeu apparaît autour de ce qui constitue le domaine d'intervention du CHS-CT, la santé des salariés. La forme spécifique de ce champ de la formation amène la production d'un savoir spécifique de la prévention des risques, au point de promouvoir un nouveau métier, celui de « préventeur ». Le travail d'objectivation de ce nouveau savoir par un ensemble d'institutions, étatiques, universitaires, d'employeurs, mais aussi syndicales, repose sur des connaissances techniques, des savoirs spécifiques que rassemble par exemple le « Référentiel des activités et des compétences des membres des CHS-CT »⁵ en quatre chapitres : « *Connaître les pouvoirs et prérogatives du CHS-CT et de ses membres ; être capable d'adopter le positionnement et les postures adéquates ; comprendre les principaux concepts et connaître les modèles dominants en matière d'organisation du travail dans les entreprises ; compétences génériques pour l'action, attitudes dans l'action, comportements 'sociaux' qui favorisent l'action : savoir animer, informer, organiser, négocier, réguler...* ».

Ce travail institutionnel construit ainsi un champ des savoirs objectivés, dégagés de l'influence syndicale. Il rejoint « *l'adoption d'une nouvelle représentation de l'entreprise* », autour de la « *démocratisation de l'entreprise* », autour d'un corps d'experts portant une « *vision dépolitisée du social* » (Cristofalo 2009). Un récent rapport propose par exemple de renforcer la formation des élus des CHS-CT « *avec l'appui du réseau des organismes de prévention, et articulée avec les programmes annuels de prévention* »⁶.

Pourtant ce domaine touche au cœur du syndicalisme : le rapport au travail, le rapport de travail. Car le syndicalisme est une émanation de cette relation de travail, au sein de laquelle il crée et recrée sans cesse une zone d'autonomie du salarié : « *L'enjeu essentiel (du syndicalisme) réside dans la capacité de cette forme à fournir et renouveler un capital d'autonomie aux individus et/ou aux collectifs de travail* » (Rozenblatt 1996). Or, et le paradoxe a souvent été cité, l'organisation syndicale ne s'empare traditionnellement pas du travail comme champ d'intervention. Nous avons pu voir (Barnier 2008) comment le collectif salarié, en construisant et reconstruisant en permanence les dimensions collectives du travail, s'appuie sur le syndicalisme pour exister, et en même temps lui donne souffle et cohérence. Celui-ci oppose la solidarité et la coordination, basée sur le respect de l'apport de chacun et sur le métier, à la concurrence générée par la division sociale du travail. Cette posture syndicale est porteuse d'une analyse spécifique des rapports sociaux du travail.

Le mouvement syndical construit depuis quelques années ses propres références dans ce domaine de l'organisation du travail et de la prévention des risques. L'émergence de la

⁵ Région Aquitaine, 2005.

⁶ H. Lachmann, C Larose, M. Penicaud, Bien-être et efficacité au travail , Rapport au 1^{er} Ministre, 2010.

thématique de la souffrance au travail a brisé un certain consensus autour de l'organisation « nécessaire » du travail.. C'est autour des questions de stress au travail que se sont cristallisées ces divergences, un rapport tel que celui de P. Légeron et P. Nasse recevant par exemple de nombreuses critiques syndicales notamment lorsqu'il déclare qu'« à rechercher d'abord les causes des risques psychosociaux sans avoir convenu de leur observation, on entre de front dans les débats sur les responsabilités de ces causes, ce qui empêche tout dialogue constructif » (Légeron et Nasse 2008). L'élaboration prend de nombreuses formes, outil de formation de Solidaires à partir d'une interview sur CD-Rom de P. Davezies, brochures de la CGT à partir des travaux d'un petit groupe de travail confédéral se réunissant une fois par an ou diffusion d'un certain nombre de travaux de chercheurs se situant notamment dans les courants de psychodynamique du travail.

Les interlocuteurs rencontrés privilégient une lecture du travail comme un rapport social englobant les formes d'emploi (les précaires ne sont-ils pas particulièrement vulnérables face aux risques du travail ?), les modes de reconnaissance du travail (voir les effets sur la souffrance des salariés des formes d'individualisation salariales), toute question ne relevant pas, dans une lecture restreinte, des prérogatives des CHS-CT. La limitation de l'intervention des élus des CHS-CT aux seules questions des conditions de travail, prises dans le cadre étroit d'une relation individuelle au travail, est sans cesse remise en cause. De même, vient l'idée d'une bataille culturelle dans le champ de la perception du travail : « *Les jeunes arrivent avec l'idée que la mise en concurrence des salariés est naturelle* » (responsable Solidaires). « *Il existe une dichotomie manifeste entre travail prescrit et travail réel, et le déni que pratique la direction à l'égard de ce travail réel est une source de souffrance* » (élu Solidaires).

Peut-on se contenter d'adapter les salariés à des choix managériaux économiques et sociaux ? Ou bien faut-il défendre des formes alternatives d'organisation du travail ? La réappropriation du « sens du travail », comme le mettent en avant de nombreux syndicalistes, porte une critique globale du travail. Autour du regard du salarié sur le « travail bien fait », « *il existe un conflit de valeurs, un conflit éthique pour le salarié, le travail est bien fait si on a résolu le problème du client. Pour la direction, c'est surtout l'optique gestionnaire qui compte* » (un syndicaliste Solidaires).

C'est peut-être autour d'un acteur différent, *Culture & Liberté* (C&L), qu'apparaît le mieux ce décalage entre deux types de formation sur le travail. C&L, association d'éducation populaire, est le seul organisme non syndical qui possède un agrément national. Elle est en effet l'émanation, au cours des années 1960, de courants issus du Mouvement de Libération Ouvrière et du Centre de Culture Ouvrière, dans la mouvance de la JOC, qui souhaitent situer la formation de la nouvelle CFDT dans une option d'éducation populaire. Aujourd'hui, Solidaires a un partenariat avec cet organisme, autour d'un axe : « *transmettre des valeurs fortes* » (formateur C&L). La prise de distance que permet le partenariat avec un organisme extérieur au travail permet une « *distanciation, une réflexion sur la posture de syndicaliste* » (idem). Car « *C&L a cette culture : développer l'esprit critique* » (idem).

Pourtant, si le syndicalisme adhère apparemment à ce schéma d'un savoir objectivé, c'est qu'il s'inscrit dans une relation complexe à la légitimité. Pour arriver à « *devenir un interlocuteur 'crédible'* » (Cristofalo 2009) face à l'employeur, il faut se situer sur son terrain. « *Se mettre en posture pour être plus efficace dans les négociations avec les directions* » (formateur C&L). Un certain nombre de connaissances sont aussi utiles dans le domaine des produits toxiques, les effets sur la santé de rythmes horaires... Les élus rencontrés expliquent recevoir une formation « technique », concernant le rôle du CHS-CT, son fonctionnement, l'analyse des risques, l'enquête, etc. « *On va apprendre les*

règles de fonctionnement du CHS-CT, le rôle de l'inspecteur du travail, du médecin » (formateur Solidaires).

Pour les employeurs, l'enjeu apparaît ici de mettre en avant une responsabilité commune de la prévention entre employeurs, services de santé au travail, élus du CHS-CT voire salariés. Le syndicalisme est quant à lui confronté à un choix : il peut mettre en avant cet intérêt commun pour la prévention, voire pour l'efficacité de l'entreprise. Il peut aussi défendre que la sécurité du travail découle de choix de l'employeur, qu'il faut remettre en cause.

Un savoir d'action, mais pour quelle action ?

Dans un autre domaine, cette tension apparaît autour du type d'actions dans lesquelles s'inscrit la formation des élus des CHS-CT. Les programmes des formations vont en effet s'appuyer largement sur des études de cas. L'éducation des adultes place au centre de sa pédagogie le rapport à l'expérience, tant il n'est pas de savoir ouvrier abstrait (Barnier 2008 – 1). Mais ici, l'intervention concrète vise à modifier des conditions de travail. La loi fixe ainsi pour objectif à la formation des élus CHS-CT « *de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ; de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.* » (R4614-21). Et c'est fondamentalement un savoir d'action que vient chercher l'élu CHS-CT dans les stages de formation. Les recherches-action dans le monde syndical fournissent une bonne représentation de cette idée d'une formation liée à la transformation des conditions et de l'organisation du travail. La CGT (chez Renault), la FSU (à Pôle Emploi), la CFDT autour de l'intensification du travail (Théry 2009), Solidaires dans une certaine mesure (observatoire du stress de France-Telecom) ont successivement promu cette démarche comme un outil précieux de compréhension du travail et de l'action sur celui-ci. Mais ces pratiques restent marginales.

Reste à s'entendre sur le type d'action que doit recouvrir l'intervention des élus des CHS-CT. Les stages proposés par les différents organismes non syndicaux mettent en avant l'analyse des risques, ainsi que la mise en œuvre de moyens légaux ou la nécessité de pouvoir persuader les différents acteurs. Dans cette perspective, les membres élus du CHS-CT, au même titre que d'autres acteurs tels que le médecin du travail ou l'inspecteur, voire le « préventeur », apportent un point de vue spécifique dans une construction collective autour de la prévention des risques. Ces approches mettent au centre de la formation l'intervention de l'élu.

Pour les syndicalistes, il s'agit au contraire de défendre une conception syndicale de l'intervention dans les CHS-CT, d'abord caractérisée par l'intervention des salariés eux-mêmes. « *C'est avec les salariés que se construisent les réponses* » (un élu CGT), ou bien : « *Face à la direction, tu peux avoir les meilleurs arguments du monde, seule compte l'intervention des salariés* » (élu Solidaires). Il s'agit de construire des réponses avec les salariés, des salariés mobilisés : « *C'est en partant de ce qu'ils font eux-mêmes qu'on va retourner la situation* », et de partir du réel vécu par ces salariés, les difficultés aussi rencontrées : « *On essaie de regarder, avec la formation, les contradictions que vivent les salariés* » (formateur de Solidaires). Comme le dit G. Brégier (2005), formateur dans un cabinet d'expertise et syndicaliste, pris comme référence par certains de nos interlocuteurs CGT : « *Les représentants du personnel au CHSCT sont des syndicalistes* ».

Cette démarche syndicale doit déconstruire des réalités imposées par un discours dominant dans l'entreprise : « *Il faut parler de rapports hiérarchiques plutôt que de*

modes de management. Parce que les rapports hiérarchiques sont organisés, ils sont portés par des hommes. Ce n'est pas seulement un système » (formateur de Solidaires). Et mettre ainsi en évidence des choix d'organisation qui président à des risques liés à l'organisation du travail. Il importe donc de ne pas présenter le CHS-CT comme un cadre de coresponsabilité des conditions de travail : « *C'est à la direction de faire, pas aux syndicalistes. On doit alerter l'employeur s'il y a un risque, c'est à lui de prendre les mesures* » (un élu CGT). C'est donc un passage à une démarche syndicale qu'invitent souvent les syndicalistes : « *Nous visons à ce que les salariés aient des exigences sur le travail, qu'ils le traduisent en termes revendicatifs* » (formateur de Solidaires). Ce qui conduit à l'élaboration d'un rapport de force comme objectif de la formation-action : « *identifier leur rôle, le renforcer et construire un rapport de force* » (Bourdon et Mezzarobba 2010).

La clarification des rôles s'accompagne au cours de la formation syndicale d'échanges autour de pratiques syndicales. « *On alterne savoirs théoriques, universitaires, et savoirs pratiques, militants (...)* On reprend la dizaine d'action possibles, en s'appuyant sur l'expérience des participants, ce qu'ils ont réussi » (formateur de Solidaires). La mise en pratique, au centre de la formation des adultes, devient partage d'expérience militante, voire constitution d'un langage commun, d'une identité syndicale, une culture commune, basée sur une pratique commune.

Mais c'est aussi à partir du constat de la crise syndicale, analysée comme une distanciation des salariés vis-à-vis de l'organisation syndicale, que les syndicalistes réagissent. La formation syndicale intervient dans ce contexte comme élément favorisant l'implication syndicale dans ce domaine souvent délaissé. Il s'agit de recréer des contacts entre salariés et syndicalistes, par exemple en privilégiant la dimension d'enquête : « *Le syndicat est un enquêteur* » (responsable CGT).

Il apparaît donc clairement une approche syndicale de l'action des élus CHS-CT, alors même que chacun des syndicats admet que la mise en pratique est un élément central des stages, et que le mouvement syndical, comme nous l'avons vu, forme sous son égide une faible part de ces élus. Émerge une distorsion entre le mode d'intervention de l'élu à travers les textes institutionnels, et le discours syndical qui met en avant traditionnellement l'intervention des salariés en termes de rapport de force, ou aujourd'hui, sous une forme atténuée, la prise de parole du salarié sur le travail.

Conclusion

L'analyse des trois domaines abordés, le cadre institutionnel de la formation des élus CHS-CT, le contenu de la formation et le type de mise en pratique, ne conclut pas à une opposition franche entre une approche étatique et une approche syndicale. Sur chacun des terrains, l'institution bâtit un projet lié aux pratiques syndicales, tout en cherchant à l'insérer dans un cadre institutionnel. Parallèlement, le mouvement syndical démontre une certaine souplesse : la formation des élus CHS-CT est à la fois de son ressort et de celui d'organismes légitimes pour le faire ; la formation relève à la fois d'une formation syndicale, et de connaissances neutres ou objectives ; la mise en pratique relève autant de démarches de prévention dans le travail, que d'une démarche syndicale de construction d'un rapport de force.

Cette attitude ambivalente du syndicalisme prolonge la relation complexe que celui-ci entretient avec les processus d'institutionnalisation auxquels il est soumis. Cette forme sociale a toujours marié deux configurations antagoniques, une forme d'institutionnalisation qui cherche à contraindre sans cesse une dynamique d'émancipation qui refuse de se soumettre. La formation des élus des CHS-CT, reconnue

comme une nécessité à la charge des employeurs, n'échappe pas à cette institutionnalisation. On a pu voir comment le syndicalisme, tout en respectant ce cadre, y trouve les moyens pour sa pratique syndicale. Tout en étant confronté à des contradictions : « *Peut-on accorder du pouvoir à une institution sans lui conférer les responsabilités qui en découlent ?* » (Le Crom, 2003, p.173). La constitution d'un champ des savoirs experts autour de la prévention contribue à faire reconnaître le syndicalisme comme une entité légitime de représentation des salariés dans une situation où l'intervention des salariés a perdu en force - et en légitimité.

La relation syndicale à l'organisation du travail porte l'exigence pour le syndicalisme de ne pas se fondre dans une représentation consensuelle du travail, mais de mesurer sans cesse cette organisation à l'aune des exigences des salariés. Le syndicalisme, cette forme sociale particulière émanation du rapport salarial, repose sur sa capacité à dégager un espace d'autonomie pour les salariés au sein de la relation de travail. Il s'appuie sur le collectif de travail, car il est une expression de la dimension collective du travail. Ces éléments fixent un certain nombre de caractéristiques de son approche de l'organisation du travail, et de son activité dans ce domaine.

Deux pistes concernant l'organisation du travail sont particulièrement soulignées dans l'approche par la formation. La reconnaissance de l'individu, comme acteur du travail, à travers la reconnaissance qu'il attend (et dont l'absence est source de souffrance), est portée par exemple par une démarche d'éducation populaire comme le suggère le choix de Solidaires de confier sa formation à *Culture et liberté*. Mais la formation est aussi un lieu collectif, un lieu constitutif de collectif. Elle participe de la promotion de ce travailleur collectif au-delà de ses contradictions internes (Barnier 2008-2).

Mais plus fondamentalement, ce savoir critique tourne autour des éléments suivant : existe-t-il une seule rationalité face aux choix d'organisation du travail des employeurs ? le mouvement syndical, les élus des CHS-CT sur le terrain apportent des éléments constituants d'un organisation alternative, « *autour des questions de démocratie, de qualité de contenu* » (Solidaires) ; un projet basé sur « *le sens du travail et l'autonomie* » (CGT). Car dans ce projet, l'intervention des salariés est fondamentale : « *Quand on se réfère aux lois Auroux de 1982, on dit que le syndicalisme ne peut plus faire à la place des salariés, ou sans les salariés* » (CGT). « *Ramener sur le terrain collectif les situations de travail que chacun vit* » ou bien « *Conserver les marges de manœuvre que l'on peut avoir* » (formateur de Solidaires). Les syndicalistes n'assument sans doute pas le défaitisme de Simone Weil : « *Si demain nous nous emparions des usines, nous ne saurions quoi en faire et nous serions obligés de les organiser comme elles le sont actuellement* » (1937). Ils estiment porter des exigences, basées sur l'intervention des salariés, comme celle de ne pas bâtir un projet « en miroir » à celui des employeurs, mais respectant l'autonomie des salariés comme une remise en cause de la subordination des salariés (un dirigeant CGT).

Louis-Marie Barnier est chercheur associé du laboratoire du CNRS CRESPPA-GTM.

Bibliographie

- L.M. Barnier (1), « Formations syndicale et professionnelle : deux mondes encore séparés ? » Colloque *Syndicalisme et formation*, Amiens, Janvier 2008.
- L.M. Barnier (2), Le collectif résistant. Analyse d'une pratique syndicale dans un atelier, in S. Bouquin (coord.), *Résistances au travail*, Syllepse, 2008 p. 139-156.

- L-M. Barnier, Unifier le salariat, la tâche historique du syndicalisme. *Contretemps*, n° 5, 2010.
- F. Bourdon et D. Mezzarobba, La recherche action, un renouveau pour la formation syndicale, in L. Thery (coord.), *Le travail intenable*, La découverte, (2006) 2010.
- G. Bregier, Guide Pour un meilleur usage des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), 2005
- P. Cristofalo, L'institutionnalisation d'une fonction d'expertise et de conseil auprès des élus du personnel, *Cahiers internationaux de sociologie*, 2009/1, 126, p. 181-198.
- B. Dugué, Quelle formation pour les syndicalistes, et à partir de quel regard sur le travail, Colloque *Syndicalisme et formation*, Amiens, Janvier 2008.
- J-P. Le Crom, *L'introuvable démocratie salariale. Le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise (1890-2002)*, Syllepse, 2003.
- P. Légeron, P. Nasse, *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, 2008.
- D. Linhart, R. Linhart, A. Malan, Syndicats et organisation du travail : un rendez-vous manqué, *Sociologie et sociétés*, vol. 30, n° 2, 1998, p. 175-188.
- P. Rozenblatt, Contestation de la forme syndicale et devenir du syndicalisme, in J.-P. Durand (Coord.), *Le syndicalisme au futur*, 1996, p. 297-317.
- I. Oddone, A. Re, G. Briante, *Redécouvrir l'expérience ouvrière*, éd. Sociales, 1981.
- L. Thery (coord.), *Le travail intenable*, La découverte, (2006) 2010
- J.C. Valette, *Négocier l'organisation du travail : inventer des démarches syndicales*, 2003.
- S. Weil, *La rationalisation*, février 1937.