

Démocratie et Émancipation du travail

Une activité syndicale singulière et exemplaire sur le travail : les CHSCT.

DEMOCRATIE SOCIALE

J'ai analysé les récits d'expériences et d'activité en CHSCT de représentant(e)s FSU, comme des expériences singulières de travail de la démocratie. Mon écoute de leur activité militante et mon point de vue sur cette activité, je les construis à partir d'une représentation ergologique du travail et de l'activité humaine.

Les élu-e-s syndicalistes en CHSCT font un vrai travail syndical, développent une activité de représentation, instituée par la loi, d'un corps professionnel, dont ils-elles défendent la santé en situation de travail réel. Et au delà de la santé, la prévention et les conditions de travail. Ce qui est en jeu pour ces travailant-e-s, ce sont leurs intérêts, leur métier, leur travail, leurs compétences, leurs savoirs et leurs valeurs, l'utilité sociale de leur activité...autant d'éléments qui prennent une place centrale dans leur vie d'êtres humains, et qui constituent ce que les ergonomes appellent le travail réel.

Dans cette expérience militante originale, les élu-e-s syndicaux déploient et font vivre une démarche démocratique citoyenne, au sein d'une institution constitutive de notre démocratie sociale. C'est ce travail invisibilisé de la démocratie qui m'a beaucoup touché à l'écoute des récits d'activité. J'ai voulu rendre hommage à ces travailleurs citoyens en analysant avec eux leur activité, pour la sortir de l'ombre.

L'activité syndicale des élu-e-s du personnel au sein de ces instances consiste à attraper le travail réel des agent(e)s, avec leur participation active, à travers des visites d'établissements ou de services, dans des échanges avec les agent(e)s ; dans une écoute bienveillante des travailleur(euse)s sur le vécu de leur travail, dans des situations problématiques ... Ils et elles analysent et démêlent les liens très complexes qui se tissent entre l'activité réelle de travail, d'un côté, et de l'autre côté, les problématiques de santé, de sécurité, de prévention. À partir de là, ils-elles coconstruisent collectivement des solutions alternatives aux situations pathogènes, dangereuses pour la santé des professionnels concernés. Ils réalisent un travail de soin incommensurable du point de vue de sa valeur humaine. Ce faisant les élus du personnel replacent le travail dans sa dimension politique démocratique et citoyenne.

Les enquêtes de terrain permettent de recueillir une matière considérable sur le travail et ses conditions réelles de réalisation ; sur les dangers auxquels les agent(e)s s'exposent ; comment ils et elles s'y prennent pour les éviter, les contourner en retravaillant les normes et prescriptions que le management et l'organisation du travail tentent de leur imposer. Toute cette matière sur le travail et la santé au travail est recueillie sur le terrain, en adhérence avec les situations réelles. Elle permet d'établir un diagnostic incontestable de la réalité du travail, des risques encourus, des responsabilités de l'employeur, des managers, des collectifs de travail...

Lorsque cette activité syndicale est menée avec les moyens, le temps et les compétences nécessaires, elle donne un pouvoir considérable à celles et ceux qui portent cette matière, l'analysent et la travaillent au sein des CHSCT. Elle produit une matière commune et singulière à travailler au sein de collectifs syndicaux, et avec les représentants des services de l'administration pour construire des préconisations, mettre en place des transformations effectives des situations de travail, éliminer les situations potentiellement pathogènes, et améliorer le fonctionnement des services rendus aux usagers.

Ce sont les seuls syndicalistes à porter ce regard singulier sur le travail des autres avec une telle profondeur et dans une visée transformatrice.

Pour arriver à ce résultat que d'énergie et d'intelligence déployées ! Que d'obstacles à surmonter !

Que de courage et de persévérance à développer ! Et quelles solidarités à tisser au sein de collectifs multiples pour tenir malgré tout !

Tout cela mérite une attention active, sans usurpation, du mouvement syndical qui se revendique de la transformation sociale.

DEMOCRATIE AU TRAVAIL.

Rendre visible les maillons articulés de la chaîne du travail de la démocratie

Les CHSCT sont des institutions démocratiques consacrées à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques d'amélioration de la prévention, de la sécurité et de la santé dans les divers secteurs de l'activité productive. Cette activité de subsistance et de reproduction sociale est vitale pour la société, la santé et la vie des gens, pour la préservation des milieux de vie sur toute la planète.

L'activité des élu(e)s du personnel au sein de cette institution participe directement de l'élaboration et de la réalisation démocratique de ces politiques.

Tout cela est inscrit dans le cadre réglementaire des CHSCT. Ce cadre ouvre des droits, des possibilités, avec des limites, aux représentants syndicaux. Il organise et régleme les différents maillons d'une chaîne du travail de la démocratie. Celle-ci prend sens et réalité grâce à l'activité individuelle et collective des différents acteurs rassemblés au sein des CHSCT : avec la mise à disposition des ressources en temps et en moyens financiers, la mise en œuvre de procédures d'enquêtes, l'organisation de débats, d'analyses, la rédaction de procès-verbaux de réunions, l'élaboration collective de préconisations...

Analyse des expériences de travail des agent(e)s, reconnaissance du travail réel et de ses conditions, élaboration d'alternatives possibles pour transformer les situations problématiques, sont intimement liées au sein de l'activité des CHSCT. Cela donne corps et sens au travail de la démocratie qui s'y construit en permanence, avec ses avancées, ses entraves, ses réussites et ses échecs.

Tout cela mérite une bien plus grande reconnaissance de la part des acteurs politiques et syndicaux, bien au delà de ce qui se fait .

Les récits d'activité d'élu(e)s FSU au sein des CHSCT nous montrent la façon dont ils et elles conçoivent et se représentent leurs rôles et leurs responsabilités. Leur objectif partagé, au delà de chaque représentation personnelle, est de bien faire leur travail qui consiste à prendre soin de la santé et de la vie des agent(e)s dans leur travail. Ils et elles cherchent à intervenir utilement sur les conditions de travail, la santé des personnels qu'ils et elles représentent. Cette activité relève typiquement du care, au sens fort et anthropologique du terme.

Les récits d'activité témoignent des trésors de créativité qui s'y déploient, des débats intenses de normes et de valeurs qui traversent cette activité militante et qui se concrétisent dans des processus de renormalisation des cadres juridiques et des prescriptions réglementaires. Trouver la meilleure façon d'agir, faire des choix en valeur, conduit les élu(e)s à réagir aux situations de travail sur lesquelles ils et elles enquêtent. Avec l'objectif de construire des solutions possibles, alternatives, ajustées à chaque situation, sur la prévention et la transformation des situations porteuses de risques pour les personnels. Ils et elles mettent en œuvre une activité complexe, exigeante sur le plan éthique, épistémologique et humain. Avec des débats intenses avec eux-mêmes, avec les personnels concernés, les autres représentants syndicaux, les autres acteurs sociaux parties prenantes. Avec à la clé une obligation légale de résultats pour les employeurs, et une obligation morale pour eux-mêmes en tant qu'élu(e)s syndicalistes... Ils et elles se sentent redevables auprès des personnels représentés. C'est en cela qu'il s'agit d'une activité emblématique de care, de soin et d'aide à autrui ; d'une forme d'intervention dans la vie des autres pour les aider à préserver leur santé et à réaliser un bon travail. Avec une visée émancipatrice pour les personnes et les collectivités concernées.

Cette activité syndicale complexe est d'autant plus passionnante et éprouvante que l'activité syndicale ordinaire n'y prépare pas vraiment et a trop souvent de mal à la reconnaître à sa juste

valeur. Elle requiert pour les intéressé(e)s tout un apprentissage qui se fait par des formations organisées, et par l'expérience en situation de responsabilité. On peut parler d' « imprintage » auprès et en relation avec les agent(e)s représenté(e)s ; à l'écoute de leurs attentes, de leur point de vue, de leurs besoins, de leur demande d'aide. C'est bien souvent l'autoformation informelle ou non qui domine, en utilisant toutes les ressources disponibles : les savoirs d'expérience de soi et des autres, les savoirs issus de la recherche académique...et de l'activité syndicale collective.

L'articulation complexe entre travail et démocratie, au centre de notre analyse

Le chantier travail de l'Institut de recherche de la FSU s'est attelé à l'analyse collective des récits d'activité des représentant(e)s FSU au sein des CHSCT. C'est notre matière d'oeuvre pour tenter de comprendre ce qui se joue dans l'activité réelle de ces militant(e)s, les processus de renormalisation qu'ils et elles déploient, les perspectives qu'ils et elles font émerger, les savoirs qu'ils-elles mobilisent et créent, les valeurs investies...un trésor de ressources inestimable pour notre recherche, et pour nourrir nos débats aussi vifs que productifs !

L'analyse collective au sein du chantier vise à comprendre la substance de cette activité syndicale d'un type particulier, sans la banaliser dans sa réalité, ses potentialités transformatrices, sa valeur humaniste.

Notre objectif partagé est de nourrir d'autres débats et déboucher sur la construction de préconisations et de revendications syndicales dans le domaine de la santé au travail.

Il nous semble que l'activité des élu(e)s du personnel au sein et à partir des CHSCT constitue une belle articulation entre la sphère du travail dans les différents champs d'activités productives et la sphère syndicale et politique notamment dans le domaine de la santé mais pas seulement.

Cette articulation constitue ce que nous appelons le travail de la démocratie qui prend forme au plus près des situations réelles de travail, et des activités industrielles des travailleur-euse-s.

Cette façon de concevoir ce travail de la démocratie à partir du travail pour le transformer, le libérer de toutes ses entraves, nous paraît constituer trop souvent un angle mort dans l'activité syndicale ordinaire, plutôt qu'un exemple à méditer en dehors des CHSCT. Notre travail sur l'activité syndicale en CHSCT propose d'ouvrir des pistes de réflexion, des axes de débat à travailler syndicalement.

Il s'agit d'imaginer et de construire expérimentalement un travail syndical (et politique) qui vise à articuler le champ du travail dans toutes les activités sociales réalisées et organisées, avec le champ des activités syndicales. En visant la construction de propositions revendicatives partagées par l'ensemble des travailleur(euse)s et le déploiement de modèles d'action syndicale en cohérence avec ces revendications.

Cette articulation du travail et de la démocratie, est travaillée par le chantier travail, et dans d'autres lieux comme les ateliers « Travail et Démocratie ». L'enjeu est de redonner au monde du travail sa puissance d'agir et la maîtrise de sa vie au travail.

Pour l'heure notre modeste expérience nous a amené au constat partagé d'une ligne de partage persistante entre la sphère politique et la sphère du travail ⁽¹⁾. Une interrogation centrale traverse nos réflexions : « En quoi la démocratisation du travail pour son émancipation appelle-t-elle un perfectionnement de la démocratie politique et syndicale ? Quel est donc ce travail de la démocratie qui devrait irriguer le fonctionnement de nos organisations productives et de nos sociétés ? »

Pour nous, le puissant mouvement sur les retraites illustre la brûlante actualité de ce questionnement.

CULTURE DU TRAVAIL

¹Cf. le dossier de Regards croisés n°39 « Travail et démocratie : quelles rencontres ? Et du no 48 « Prévenir les risques professionnels : travail, santé et syndicalisme »

1 - A la base du travail de la démocratie : une certaine culture du travail

Penser l'émancipation du travail et au travail implique une certaine représentation de l'être humain au travail, de l'activité de travail des personnes humaines. Le modèle de l'homme et de la femme au travail présente quelques caractéristiques essentielles plus ou moins partagées et discutées au sein de nos sociétés :

- La centralité dans la vie des personnes humaines, de l'expérience vécue individuelle et collective, dans leur activité réelle de travail au sein des processus de travail...
- La reconnaissance d'une réelle puissance créatrice que chaque travailleur(euse) déploie plus ou moins, dans son travail, en tant qu'être d'activité, et qui se manifeste par des gestes, des savoirs (savoirs d'expérience), des réflexions intériorisées et/ou formulées à travers une activité langagière, des choix en valeur...Ce que nous appelons en ergologie des processus de renormalisation des normes et valeurs déjà là.
- Au sein des procès de travail, à travers les processus de renormalisation, les travailleur(e)s et les collectifs font émerger des alternatives, un travailler autrement, dans la manière de produire et de concevoir leur activité industrielle, et productive. La socialisation des processus de renormalisation dans des espaces de confrontation des points de vue sur le travail. Ce qui est visé c'est l'émergence de liens de coopération, de formes alternatives d'organisations du travail ; un travail libéré partiellement de ses formes de domination, de contraintes, d'aliénation, d'oppression ; un travail en voie d'émancipation...
- C'est du moins une hypothèse de travail expérimentée dans certaines recherches-actions. Lorsque ces modèles de compréhension du travail, ces points de vue sur le travail sont partagés dans le milieu syndical, ils deviennent un bien commun et sous-tendent l'activité et l'action syndicale, notamment dans le champ de la santé, mais bien au delà.

Cette représentation de l'activité humaine permet de penser le travail au sein des collectifs de travail, en vue de le transformer. De nombreux collectifs syndicaux, de recherche et d'action, comme les Ateliers Travail et Démocratie, l'association Travail et Politique... partagent ce projet d'articulation entre la sphère du travail considéré dans sa centralité, et la sphère politique qui appréhende le travail dans sa dimension anthropologique et épistémologique. Ces collectifs cherchent, d'une façon ou d'une autre, explicitement ou non, à mettre en évidence le travail de la démocratie en tirant le fil de la dimension politique et citoyenne de l'activité humaine.

Cette posture, cette écoute compréhensive du travail d'autrui dans toutes ses dimensions et sa complexité énigmatique est un point central pour une culture commune partagée du travail. Elle se construit et se travaille en permanence dans les recherches-actions.

Elle a déjà inspiré une multitude de recherches-actions sur le travail et son émancipation, menées en coopération avec des travailleurs-euses, des chercheur-e-s, des syndicalistes...

Cette posture et la représentation qui l'accompagne sont au cœur de la culture du travail et de son émancipation.

MICRO-MACRO

2 - Un processus de mise en visibilité et d'objectivation de l'activité réelle des professionnels

L'écoute de chaque interview permet de déceler chez chaque personne interviewée la singularité du regard qu'elle porte sur son activité de travail, et sur les rapports qu'elle tisse avec les autres travailleur(euse)s dans son milieu de travail. Elle révèle en même temps la singularité du regard qu'elle porte sur le travail des autres, sur les travailleur(e)s qu'elle représente au sein du CHSCT. Les regards compréhensifs sur le travail des autres sont constitutifs de la culture syndicale du travail.

Au cours de l'interview, la personne interrogée tente d'objectiver son activité réelle au sein du CHSCT, alors qu'il s'agit d'une activité éminemment subjective et personnelle. Cette activité en CHSCT traduit la façon dont elle conçoit sa responsabilité syndicale de représentante du personnel. Dans cette activité CHSCT chaque personne est confrontée à des situations singulières de travail réel qu'elle observe et analyse et qu'elle porte au sein du CHSCT. Avec l'objectif qu'elles soient prises en compte et considérées du point de vue de la santé des agent(e)s concerné(e)s, avec une visée de prévention des risques et de transformation des conditions de travail à l'origine de ces risques.

Le défi est de comprendre ce que cette activité individuelle et collective produit en termes d'objectifs, de savoirs, de valeurs, de réalisations transformatrices des milieux de travail, d'amélioration de la prévention, des conditions de travail et de la santé des personnels. Dans cette perspective, le travail en CHSCT est producteur de savoirs sur le travail, d'une authentique culture du travail qui conditionne l'élaboration d'un point de vue documenté sur le travail réel et sa condition.

Cette production s'opère entre l'analyse du micro des situations de travail singulières d'un côté, et d'un autre côté la formalisation de considérations générales concernant le diagnostic sur la réalité du travail des agent(e)s, sur la transformation nécessaire des conditions de travail, des modes de management et d'organisation du travail, des rapports au travail...

Il s'agit d'articuler et d'opérer un va et vient entre le micro des situations de travail et le macro des propositions, des analyses, des préconisations à valeur plus générale. Ce va-et-vient entre micro et macro est au centre du travail syndical. Il nourrit l'analyse réalisée en adhérence avec les situations réelles observées sur le terrain et les propositions plus générales élaborées en désadhérence relative par rapport à ces situations réelles. Cette démarche nous paraît centrale et généralisable pour construire un modèle revendicatif et d'actions mobilisatrices avec les syndiqué(e)s et les travailleur(euse)s à partir de leur travail.

C'est une façon de concevoir une forme renouvelée de démocratie syndicale interne aux organisations en lien avec le travail vivant ou réel.

DROIT

3 - Quelles propositions syndicales de recadrage juridique et réglementaire des CHSCT ?

Si les CHSCT sont bien des lieux essentiels de régulation sociale chargés de rendre effectives les politiques de prévention de la santé au travail, ils ont besoin d'un cadre juridique stable, solide, permettant à ses membres de déployer leur activité, selon leurs propres normes et valeurs, au service du travail réel.

Ce cadrage réglemente la composition, le fonctionnement, les procédures à respecter, les responsabilités collectives de ses membres, et la confrontation des points de vue élaborés à partir des enquêtes.

Les interviewé(e)s suggèrent un certain nombre de pistes pour améliorer l'efficacité de leur travail effectif, du point de vue de l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des personnels. L'objectif central devrait être la pleine reconnaissance, par toutes les parties prenantes, du travail réel des élus, et de ses conditions pour construire une politique de prévention de la santé et de la sécurité digne de ce nom. La véritable prise en considération du point de vue du travail doit guider la posture de chacun(e) et permettre de lever les freins et obstacles qui s'y opposent. Le cadrage juridique ainsi élaboré doit s'imposer à toutes et tous, et prévoir des sanctions en cas de non-respect par les responsables de l'organisation du fonctionnement des CHSCT.

Ce cadrage juridique et son respect constitue une ressource essentielle permettant à ses membres de maîtriser collectivement les réunions, l'organisation du travail collectif, les visites, les comptes-rendus, l'élaboration de préconisations, le suivi des décisions prises ensemble... C'est dans la qualité de ce cadrage juridique et l'usage qu'en font les membres du CHSCT (syndicalistes notamment) que

réside le véritable pouvoir des CHSCT, leur pouvoir de transformation du travail et d'amélioration de la santé des agents.

L'élaboration de ce cadrage doit s'appuyer sur l'écoute bienveillante de tous les membres des chsct et particulièrement des élu-e-s des organisations syndicales qui représentent le travail réel.

Le droit du travail est porteur de normes et de valeurs visant l'émancipation du travail qui doit rester au centre de l'activité des élu avec la santé et la prévention.

FORMATION

4 - Du temps disponible pour bien faire son travail d'élu en CHSCT

Le travail syndical déployé au sein des CHSCT est un travail encore trop largement bénévole pour les représentants du personnel. Il s'ajoute à d'autres responsabilités syndicales militantes et au travail professionnel. Le problème du temps de travail disponible pour ces représentants en CHSCT est crucial : pour explorer et attraper le travail réel des personnels, pour le rendre visible et le faire reconnaître, pour l'analyser avec les intéressé(e)s et le travailler collectivement, pour le porter au sein des organisations syndicales, comme au sein du CHSCT et des autres institutions démocratiques.

La qualité du travail de représentation du point de vue du travail, le travail de la démocratie impulsé par ces représentants, sont directement liés à ce temps disponible pour bien faire son travail, et le faire à la mesure de leurs compétences, et des attentes et besoins des personnels concernés.

L'attribution des décharges de service et le nombre de représentants du personnel doivent être à la mesure de l'énormité de la charge du travail réel, de sa complexité et des responsabilités qui pèsent sur les élus syndicaux, et du nombre des agents représentés.

Investir dans les moyens en formation et en temps des élus du personnel en CHSCT c'est investir dans la démocratie sociale ; ce maillon crucial de toute démocratie, si mal traité dans nos sociétés.

5 - Formation initiale et continue pour agir en compétence au sein des CHSCT

Travailler en compétence, se sentir à la hauteur de ses responsabilités, cela implique de s'approprier des savoirs, des connaissances, des savoir-faire très étendus et très approfondis, qui s'acquièrent par des formations pratiques et théoriques, un long apprentissage par l'expérience, et même un « imprintage » avec et auprès des travaillant(e)s pour comprendre l'énigme de leur travail dans toutes ses potentialités invisibilisées, et ses liens énigmatiques avec la santé et l'émancipation.

Le travail en CHSCT est un travail complexe, de care, d'intervention dans la vie des autres. Les personnels, lorsqu'ils et elles sont informé(e)s de l'existence de ce travail syndical singulier, en attendent beaucoup : la santé, la sécurité au travail, en lien avec la maîtrise de leur travail, c'est ce qui compte le plus pour elles et eux... La formation est donc cruciale. Elle doit être prise en charge et organisée par l'administration et l'employeur et/ou par l'organisation syndicale dans une perspective de transmission d'une culture commune syndicale du travail et de la santé.

Comprendre, analyser, transformer le travail réel en lien avec la santé et la sécurité ; porter le point de vue du travail réel des personnels dans les délibérations collectives au sein des institutions démocratiques ; retravailler le point de vue du travail dans le travail de la démocratie. Toutes ces tâches sont conditionnées aux ressources disponibles et au temps disponible pour la formation, ainsi qu'aux investissements que la société est prête à consacrer et à financer à cette formation des élu(e)s aux CHSCT. Cette formation initiale et continue est la condition déterminante d'un usage efficace des CHSCT de la part des élu(e)s. Et au-delà pour une véritable politique publique de santé au travail, en lien avec l'émancipation du travail et au travail.

POLITIQUE

6 - Un pouvoir décisionnel effectif pour les CHSCT

Après le cadrage juridique (qui fixe les normes antécédentes) pour le travail réel de ses membres, après le temps disponible dont ils et elles disposent, après les ressources en formation dont ils et elles vont bénéficier, pour s'approprier la culture du travail, ce qui est décisif, c'est l'usage que les représentants syndicaux vont faire des CHSCT, le travail réel qu'ils et elles y déploient.

Dans les interviews, les réponses à nos questions donnent un aperçu de cette activité réelle, des processus de renormalisation qu'ils et elles y déploient, avec des débats de normes et de valeurs, des savoirs mobilisés et produits...

Dans leur activité de care, ils et elles développent des savoirs-valeurs qui dessinent des alternatives au fonctionnement réel, d'autres possibles dans la prise en charge des problématiques de santé, de prévention et des conditions de travail des personnels concernés, et de l'organisation du travail.

Ce travail coopératif des élu(e)s syndicaux se déploie d'abord au niveau d'une même fédération, surtout lorsqu'elle est majoritaire comme la FSU dans le secteur de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche. La confrontation des points de vue des élu(e)s constitue une première socialisation des processus de renormalisation à l'oeuvre dans l'activité des élu(e)s. Ces croisements de points de vue constituent un maillon décisif du travail de la démocratie au sein des CHSCT. Dans ce travail coopératif s'élaborent des propositions, des préconisations qui seront discutées avec les autres membres et retravaillées pour aboutir aux décisions politiques arrêtées par le CHSCT. Ces décisions politiques reprises et mises en oeuvre par l'employeur, la direction de l'établissement ou du service, constituent la formalisation ultime de la reconnaissance du travail réel des personnels et des actions qu'ils déploient pour travailler en santé, en situation réelle de travail.

C'est l'aboutissement plus ou moins positif et effectif du travail de la démocratie où les élu(e)s syndicalistes ont pris une part active, souvent décisive.

Cette chaîne de retravail du travail réel des personnels pour établir des plans de prévention et de transformation des situations de travail est ainsi l'aboutissement d'un processus montant de la démocratie du travail et du travail de la démocratie à travers l'activité collective des membres du CHSCT.

Dans ces différentes étapes du travail des CHSCT se croisent des points de vue, des postures, des modèles de représentation des personnes au travail, en lien avec la santé et la sécurité.

Pour les représentants du personnel syndicalistes, la revendication première est d'être écouté, entendu en tant qu'experts du travail réel des personnels et porteurs du point de vue de ce travail qu'ils et elles ont analysé et travaillé avec les personnels. Les propositions discutées et issues des délibérations s'imposent aux détenteurs du pouvoir de décisions politiques, dans la mesure où elles ont été élaborées en adhérence avec les situations réelles, concrètes, vécues par les intéressé(e)s.

C'est donc dans la capacité des élus à porter le point de vue du travail des professionnel(le)s, à en faire la substance des propositions élaborées au sein des CHSCT que réside le pouvoir effectif des CHSCT. Ils sont irremplaçables dans ce maillon crucial du travail de la démocratie et dans l'action politique organisée et instituée sans laquelle les processus d'émancipation du travail ne sont qu'un mythe.

7- Suivi et mise en oeuvre des décisions arrêtées du CHSCT

Le travail de la démocratie, une fois les décisions politiques arrêtées se prolonge par un processus de suivi pour s'assurer de la bonne mise en oeuvre de ces décisions à tous les niveaux de l'organisation du travail au sein de l'institution concernée. De nouvelles prescriptions du travail sont élaborées à partir de la reconnaissance institutionnelle du travail réel, si cela s'avère nécessaire du point de vue de la prévention, de la santé et de la sécurité au travail. Un processus du haut vers le bas du travail de la démocratie se met en marche sous la vigilance active des élu(e)s du personnel, jusqu'à la transformation effective du travail réel et la résolution positive des situations de travail

problématiques. Un processus de démocratie descendante sous contrôle doit transformer les promesses d'émancipation du travail en réalité.

Ce suivi de la mise en œuvre des décisions doit être inclus dans la responsabilité des élu(e)s syndicaux du personnel, avec tous les moyens nécessaires

8- Capacité des CHSCT et des organisations syndicales à ester en justice

Le non-respect des décisions arrêtées par le CHSCT doit être sanctionné. Cela passe par la capacité des CHSCT et des organisations syndicales représentées au CHSCT à ester en justice en cas de manquement et/ou de mise en danger délibéré de la santé des personnels de la part des employeurs. La responsabilité de ceux-ci doit être sanctionnée en matière de santé et de sécurité au travail, d'autant plus lourdement que les préconisations du CHSCT n'ont pas été respectées (comme cela s'est fait lors du procès des suicides à France Telecom), ou lorsque les CHSCT ont été empêchés, du fait de l'employeur, de fonctionner et de développer leur travail sur le travail.

COMMUNS

9- Promouvoir la culture syndicale du travail et de la santé au travail

Dans leur activité syndicale au sein des CHSCT, les élu(e)s du personnel tissent des liens étroits avec les salariés pour mettre en visibilité le travail réel et son énigme. Des savoirs, des savoir-faire, des enquêtes, des expériences multiples sont déployés et produisent une culture partagée du travail, de sa condition, de la santé et de la prévention. Cette culture constitue un patrimoine inestimable, un bien commun à protéger, à diffuser, à transmettre. Elle devrait être rendue visible et appropriée par l'ensemble des salariés : ce qui est loin d'être le cas. Cette culture commune partagée est nécessaire aux salariés pour exercer leur droit à la santé et à la sécurité au travail et participer activement au travail de la démocratie.

L'intégration de cette culture du travail et de la santé au travail, à l'activité syndicale sous-tend les modèles d'intervention et d'action des organisations syndicales. L'enjeu pour le syndicalisme est d'agir et de transformer le travail non pas seulement **pour** les salarié-e-s mais **avec** les salarié-e-s. C'est un enjeu crucial d'émancipation au travail et par le travail, par les intéressé-e-s.

Le mouvement féministe a joué et continue à jouer un rôle essentiel dans ce mouvement d'émancipation concernant les femmes au travail.

La contribution du mouvement syndical à cette émancipation du travail passe par une posture compréhensive des syndicalistes concernant l'activité réelle de travail et la santé au travail. Cette culture du travail est-elle assez développée et travaillée dans l'activité syndicale aujourd'hui ? Elle constitue une autre façon irremplaçable de considérer et de représenter le point de vue du travail humain dans ses dimensions anthropologiques, épistémologiques et axiologiques. Elle contribue à enrichir l'activité syndicale. Elle est susceptible de rendre plus visible l'utilité sociale et démocratique du syndicalisme auprès des travailleurs et des travailleuses. Autant de questions d'actualité qui méritent débats et réflexions, au sein de nos organisations syndicales et politiques.

LUTTES

9- Culture du travail et transformation du travail syndical

L'analyse approfondie de l'activité réelle déployée par les élu(e)s syndicalistes au sein des CHSCT, le rôle crucial de cette activité collective dans la chaîne du travail de la démocratie... ouvre des horizons nouveaux insoupçonnés pour notre syndicalisme de transformation sociale et d'émancipation du travail... De nouvelles perspectives, nouvelles potentialités, dessinent des alternatives possibles vers ce qu'on pourrait appeler un ergo-syndicalisme qui s'appuierait sur la

prise en considération de la centralité du travail dans la vie des gens et dans les évolutions de la société. Cet ergo-syndicalisme serait partie intégrante du travail de la démocratie et d'un autre modèle démocratique qui reste à inventer. La prise en considération du point de vue du travail conduit le syndicalisme à des questionnements inconfortables mais féconds :

- Que veut dire pour un syndicaliste intervenir dans la vie des autres, dans le travail de celles et ceux qui le réalisent, qui s'y engagent corps et âme, avec le souci d'imposer leurs normes et valeurs et d'y construire leur santé? C'est toute la question de la place et du rôle de l'activité des syndiqué(e)s et des professionnel(le)s dans le fonctionnement du syndicat qui est en question. Et du rapport entre représentant-e-s et représenté-e-s.
- En quoi la prise en compte, du point de vue du travail et de la santé dans le travail de la démocratie, bouscule-t-elle l'activité syndicale elle-même? Pour affronter les problématiques sociales, la reconnaissance du travail comme activité humaine, l'organisation et la durée du travail, l'égalité de genre, la transition écologique, le droit pour chaque travailleur à une retraite humainement digne... Est-il possible d'affronter ces défis humains et sociaux sans une transformation radicale du travail, de sa conception, de son rôle, de sa reconnaissance, avec et par les intéressé(e)s ?
- Comment le syndicalisme peut-il porter le point de vue du travail au sein des institutions démocratiques et dans le champ du politique sans réinterroger fondamentalement ses pratiques et son fonctionnement à partir de ce regard renouvelé sur le travail humain ?
- Comment porter le point de vue qu'il ne peut y avoir de démocratie effective tant que le travail réel et le point de vue du travail ne sont pas reconnus, ni pris en considération dans le champ politique et du travail de la démocratie ?

Travail de la démocratie et lutte des classes ?

L'approche marxiste du travail abstrait inséré dans les rapports de production capitalistes a bien mis en visibilité et en concepts l'exploitation du travail productif et de l'activité industrielle par le capital.

L'antagonisme irréductible entre travail et capital au sein du système capitaliste s'incarne dans une lutte des classes entre les possesseurs de la force de travail, dépossédés de la maîtrise collective de leurs conditions de travail d'un côté, et d'un autre côté les propriétaires du capital et leurs représentants qui s'arrogent « le droit de dominer et de gérer à leur profit l'ensemble des conditions sociales du système productif et au-delà l'ensemble des activités sociales ».

Dans le cadre de ces rapports de production capitalistes, le syndicalisme révolutionnaire s'est constitué et positionné dans cette lutte des classes, du côté de la classe ouvrière et de ses alliés potentiels, pour organiser la résistance des travailleurs et travailleuses aux conditions d'exploitation imposées par les capitalistes. Avec comme objectif à terme la disparition du salariat et des rapports d'exploitation du travail par le capital.

L'analyse menée par le chantier travail, de l'activité syndicale déployée au sein des CHSCT nous amène à nous interroger sur le sens et la finalité anthropologique et sociale de cette activité syndicale. Ma conviction à débattre est qu'elle peut et doit être partie intégrante de la lutte des classes inhérente à nos sociétés capitalistes, dominées par les processus de financiarisation à l'échelle mondiale. Cette lutte constitue bien un travail de la démocratie, et donc une forme de lutte de classe à part entière ?

Si l'on considère le travail abstrait exploité à travers les rapports de production capitalistes, la réponse va de soi : les transformations positives des conditions de travail et de la santé au travail, les avancées vers l'émancipation du travail, du point de vue des travailleurs et travailleuses, constituent autant de reculs de la domination du capital. Si l'on considère le travail concret, le travail vivant, le travail de la démocratie constitue une reprise en main, certes très partielle des travailleurs et les travailleuses de leurs conditions de travail, et au-delà, de leur santé au travail, de l'émancipation de leur travail. Nous sommes bien au cœur de la lutte des classes ! Avec en perspective la construction démocratique d'un autre monde possible et vivable pour toutes et tous,

où le travail vivant pourrait s'émanciper des rapports d'exploitation capitalistes, patriarcaux, racistes, néocoloniaux et destructeurs de la santé de la planète et de ses habitant-e-s. Une vraie révolution en perspective !

Yves Baunay
Chantier travail
Institut FSU