



FEDERATION SYNDICALE UNITAIRE

Provence Alpes Côte d'Azur

LA REVUE 2011



**Emploi Formation
Travail
Syndicalisme**



FONCTION PUBLIQUE

Du 13 au 20 octobre

je vote pour

la FSU et ses Syndicats



La FSU sur tous les fronts...

Stage CGT-FSU-Solidaires sur la santé au travail à Six-Fours dans le Var

La santé au travail a été abordée lors des actions contre la réforme gouvernementale sur les retraites. Les organisations syndicales ont porté cette question contre le gouvernement qui n'a pu totalement éluder le sujet mais qui l'a réduit à l'incapacité au travail et au taux de handicap.

La santé au travail est un enjeu syndical : il est indispensable d'améliorer les situations de travail des salarié-es, d'élaborer des revendications nouvelles, d'améliorer les lois existantes, la médecine du travail, la prévention des risques...

Ce stage a permis d'alterner des prises de paroles de syndicalistes chargés de ces questions de santé, de chercheurs et de débat avec la salle.

Trois tables rondes ont été organisées : une sur le questionnement "Qui est malade : le monde du travail ou le travail lui-même ?" en présence d'Alain BARTHE membre du collec-

tif confédéral de la CGT Santé au Travail ; une sur le thème "Quelle intervention des salarié-es ?" avec la participation d'Elisabeth LABAYE, responsable du dossier sur la santé pour la FSU et d'Olivier FLAMENT, membre de la commission Santé et Conditions de Travail de l'Union syndicale Solidaires et enfin une sur "Comment agir sur les conditions de travail ?" qui a permis de confronter les "solutions" des trois fédérations avec la participation de Jean Rémy, Directeur du Département d'Ergologie à l'Université de Provence et de tous les autres intervenants. La journée a été clôturée par une pièce de théâtre sur "la santé au travail".

Ce stage a renforcé notre travail avec la CGT et Solidaires et a permis à nos syndiqué-es de débattre ensemble pour faire avancer nos revendications respectives.

Des actes du colloque verront le jour prochainement.



La pénitencière

L'année 2011 a tristement mis en lumière des personnels méconnus : les personnels d'insertion et de probation, lesquels font face à l'explosion du nombre de personnes sous main de justice et à une politique pénale schizophrène.

Le SNEPAP est engagé dans une lutte sans limite pour l'obtention des moyens adéquats dans un contexte de délabrement programmé de la Justice, pour la reconnaissance de la spécificité des missions des CPIP, axée autour d'une politique rationnelle de prévention de la récidive, pour la pluridisciplinarité du SPIP et le rejet de toute forme de privatisation de leurs missions.

Cure d'amaigrissement pour les contrats aidés

Les contrats aidés sont au régime sec. Et comme bien souvent dans ce cas là, la cure d'amaigrissement est immédiatement visible comme la baisse de vitalité qui l'accompagne. En effet, après une phase de blocage brutal cet automne, ce sont finalement plus de 10 000 contrats qui sont partis en fumée en quelques semaines dans notre région. Et les nombreuses missions qu'ils recouvraient sont asphyxiées.

Le phénomène est national. Un responsable : "la sortie de crise". En effet, l'amélioration attendue de la situation de l'emploi pour l'année 2011 a conduit le gouvernement à baisser de 27% les crédits consacrés aux contrats aidés.

On passe ainsi de plus de 43 000 contrats annuels en 2010 à 14 000 contrats pour le 1^{er} semestre 2011 en Provence-Alpes-Côte d'Azur dont près de la moitié pour le seul département des Bouches-du-Rhône.

Du coup, tous les gros consommateurs de contrats comme l'Education Nationale (avec

les AVS, les aides à la direction d'école...), les conseils généraux (en relation avec le RSA) et les chantiers d'insertion doivent se serrer la ceinture et revoir leur politique de recrutement comme est frappé, en plein élan, le milieu associatif culturel dans sa préparation de Marseille 2013 "capitale européenne de la culture".

Les interventions de la FSU (mobilisations, tribunal, audiences) si elles ont permis d'obtenir dans notre région un recrutement supplémentaire cet automne, le renouvellement de contrats pour plus de 2000 salariés en 2011 en dépit du délai de carence qui leur était normalement opposé, n'ont pu empêcher la chute du nombre d'emploi aidés, ni la réduction de leur volant horaire confirmé par un jugement du tribunal administratif vaclusien, ni la limitation du champ des candidatures aux jeunes, chômeurs de longue durée et RSA pour le secteur non marchand.

Action sociale

Dans le secteur privé comme dans le secteur public, les employeurs ont obligation d'agir pour améliorer les conditions de vie des salariés et de leurs familles. Restauration, logement, enfance, loisirs et culture... la FSU intervient pour que soient pris en compte les besoins exprimés par les personnels dans les différentes instances de l'action sociale.

L'Education nationale fait partie des parents pauvres comparée aux budgets d'autres ministères comme par exemple celui des finances. Dans un contexte de restriction budgétaire, le gouvernement souhaite réduire les prestations sociales des ministères les mieux dotés pour "permettre à un plus grand nombre de fonctionnaires d'en profiter". La FSU conteste cette logique. Une augmentation des pres-

tations pour les personnels les moins bien dotés ne doit pas se faire au détriment des autres.

La FSU revendique une augmentation des niveaux de prestations, en particulier dans les secteurs du logement et de l'aide à la petite enfance, et des dispositifs spécifiques en direction des retraités, des personnes âgées, des agents ayant des horaires atypiques, des familles monoparentales et des nouveaux recrutés.

Pour rattraper les retards accumulés en matière de niveau de prestations, d'équipements et conduire les actions nouvelles proposées, la FSU fixe l'objectif d'un budget d'action sociale porté à 3% de la masse salariale. Force est de constater que nous en sommes bien loin.





La FSU, une organisation syndicale représentative des salariés

La FSU a été reconnue comme une des "organisations professionnelles de salariés les plus représentatives" dès 1996 par le Conseil d'Etat, au lendemain de sa création, 1993, sur la base des suffrages exprimés dans les élections professionnelles. Elle est la fédération la plus représentative dans la fonction publique de l'Etat, 20% au niveau national, 11,5% dans les trois fonctions publiques. En PACA, son poids est supérieur à l'Etat, et avec 10,4% des suffrages, elle représente un poids non négligeable dans la fonction publique territoriale, et singulièrement dans certaines collectivités. A la Région, la FSU et ses syndicats ont ainsi obtenu 42% des voix lors des élections de 2009, suite à l'annulation de celles de 2008 par le TA sur un recours de FO.

Retraites

En 2010, la FSU a mené sans relâche la bataille sur le dossier des retraites. Dans tous les départements de la Région PACA, les sections départementales ont été à l'offensive, s'inscrivant dans une démarche volontairement unitaire. Les appels à l'action ont été nombreux et très bien suivis dans notre Région, les différents défilés rassemblant au total souvent plus de 300 000 personnes. Le succès de la mobilisation fut le fruit d'un travail syndical de fond mené par les militants bien en amont des premières annonces sur le nouveau projet de réforme.

La bataille a été rude et, pour la FSU, le dossier n'est pas clos. Les équipes syndicales continuent à mener un travail de conviction auprès de nos collègues, et de la population, pour porter l'exigence d'une réforme des retraites de progrès social.



EDITO

La FSU Provence Alpes Côte d'Azur vous présente sa revue 2011, fruit de son activité et de ses réflexions au quotidien. Notre ambition est de tenter d'ouvrir quelques pistes de débats, sur des sujets auxquels nous sommes confrontés, pour mieux participer à la construction de l'avenir. Nous en avons choisi deux pour interroger le syndicalisme et son devenir. Ainsi, l'éducation et la formation deviennent des enjeux centraux, et nous n'entendons pas laisser les théories de l'économie de la connaissance sans réponse alternative syndicale. Le chantier travail s'avère central. Se réapproprier le travail face au management qui brise des femmes et des hommes dans le privé et dans le public relève de l'urgence sociale, tant il est vrai que c'est le travail qu'il faut soigner et non les travailleurs en souffrance. Nous devons aussi nous intéresser au management dont l'objectif majeur est de prendre le pouvoir sur les personnes. Démocratisation sociale et accès aux savoirs et qualifications pour tous, réappropriation du travail par chacun et par le collectif des salariés, rôle et évolution du syndicalisme, voilà quelques grandes questions dont le syndicalisme doit s'emparer. Nous espérons que cette modeste revue y contribuera.

Josiane Dragoni.

Cette revue de la FSU région PACA a été réalisée par : Sylvain Bartet, Jean-Paul Beauquier, Gautier Broquet, Caroline Chevé, Catherine Denis, Cédric Duchatelet, Josiane Dragoni, Frédéric Gauvrit, Richard Ghis, Maryvonne Guignonnet, Gilbert Jean, Jean-Philippe Kunegel, Jean-François Longo, Caroline Mauriat, Laurent Mauriat, Jean-Paul Mignon, Georges Poli, Frédéric Quet, Stéphane Rio, Bruno Rodrigues, Andjelko Srdlin, Laurent Tramoni, Jennifer Tulpin.

Crédit photo: Nadine Lopez, Jean-Paul Nail, Josiane Dragoni, André Touvier.

SOMMAIRE

Emploi Formation	4 à 12
Travail	13 à 22
Syndicalisme	23 à 30
Débats	31

CPRDF

Etat des lieux

PACA est une terre de contrastes où les inégalités de formation demeurent importantes, en relation étroite avec les fortes inégalités sociales et spatiales. Les taux d'accès au baccalauréat et à la qualification pour les sortants du système éducatif sont nettement inférieurs à la moyenne nationale.

Trop de sorties sans qualifications, trop de sorties au niveau V

Il y a en PACA trop de sorties sans qualifications et trop de sorties au niveau V, avec comme corollaire inévitable le fait que trop peu de jeunes atteignent le niveau IV. C'est ici la première cible d'un plan de formation : réduire très fortement cette proportion de jeunes sortant du système éducatif sans qualification, faire en sorte que le système de formation initiale puisse les accueillir à la sortie du collège. Trop de jeunes aujourd'hui en PACA ne trouvent pas leur place dans un lycée, un LP, ou un CFA.

Niveaux de sorties de l'enseignement secondaire Tous ministères - 2008-2009 en %

Source : Rectorat Aix, Nice et ORM

	Non qualités	Niveau V	Niveau IV
Aix	5,2	27,7	67,2
Nice	7,9	26,3	67,2
PACA	6,4*		
France Métropolitaine	5,7	24,3	70

* Stat 2007, source rectorats, traitement ORM. La statistique d'Aix est en 2007 de 5,1% et 5,8% au niveau national

Proportion de bacheliers dans une génération en 2009 (Education Nationale) en %

(Source : DEPP, site et note d'info 10-06)

(a) Selon le lieu de résidence

(b) Selon le lieu de scolarisation

France métropolitaine	65,8
Aix a	62,6
Aix b	65,2
Nice a	64,3
Nice b	62,7

Un accès au bac insuffisant

Le taux d'accès au bac au niveau national passe de 29,4% d'une classe d'âge en 1985 à 62,7 en 1995 : il fait plus que doubler en 10 ans. Mais il stagne ensuite autour de 62%, n'atteignant 64% qu'en 2008.

L'autre saut qualitatif est la montée en puissance des bacs technologiques puis professionnels. Ainsi, en 2009, 65 jeunes sur 100 décrochent un bac : 35 un bac général, 16 un bac technologique, 14 un bac professionnel.

Mais en PACA, la proportion de bacheliers dans une génération est systématiquement inférieure à la moyenne nationale, élément nouveau depuis 20 ans : dans les années 60, la région fournissait un grand nombre de bacheliers tout de suite après l'île de France. La statistique significative est la proportion de bacheliers selon le lieu de résidence. Le taux selon le lieu de scolarisation est supérieur à Aix, car l'académie accueille dans ses établissements des jeunes d'autres académies.

C'est la suite logique d'un trop grand nombre de sorties de formation initiale sans qualifications (ce taux est supérieur à la moyenne nationale à Nice), mais aussi d'un trop grand nombre de sorties au niveau V, qui obère l'accès au bac. Les conditions sociales difficiles l'expliquent pour l'essentiel, comme le montrent les statistiques d'orientation par bassin après la classe de 3^e.

La part des bacs généraux est-elle trop élevée en région ? A Aix, les candidats au baccalauréat sont répartis conformément à la moyenne nationale.

Ce n'est pas le cas à Nice il est vrai : c'est le résultat d'une forte croissance démographique, d'un retard en terme d'encadrement et de constructions scolaires, et aussi de la place prépondérante de l'apprentissage particulièrement dans cette académie.



Le service public,
on l'aime, on le défend

Un poids élevé de l'apprentissage

La région est caractérisée par un poids important de l'apprentissage par rapport aux LP, tout particulièrement au niveau V, qui représente 37% en région, pour 32,2% au niveau national. Mais l'apprentissage pèse très fortement pour Nice, soit 46% toujours au niveau V, soit le premier rang national.

Telles sont les conséquences de la suppression massive et quasi générale des CAP au début des années 80 dans les LP, et, pour l'Académie de Nice, du choix fait de scolariser plutôt en LEGT ou en apprentissage qu'en LP dans les BEP : face à la forte croissance des effectifs scolaires, cette académie se caractérise en effet par un taux d'encadrement très insuffisant, un des plus mauvais de France (nombre

d'élèves par classe, nombre d'élèves par enseignant par exemple). Celle d'Aix est aussi située très en-deçà des moyennes nationales : PACA a vu sa démographie croître fortement, et l'arrivée de nombreux jeunes à scolariser, sans que les moyens en terme d'encadrement aient suivi. Il est dommage que depuis 2006, le MEN ne produise plus les statistiques permettant ces comparaisons nationales. On peut enfin observer une caractéristique dommageable en région, conséquence pour partie au moins de la situation précédente : trop peu de jeunes inscrits au niveau V poursuivent en bac pro, trop peu inscrits dans la voie professionnelle utilisent les passerelles existantes pour rejoindre notamment une voie technologique.

Contrat de Plan Régional de Développement des Formations

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations 2011-2014 doit être soumis à la signature de l'Etat et de la Région. La Région veut en faire un véritable document de programmation financière. Dans un contexte où le gouvernement joue la politique du "moins d'Etat", où il organise la dégradation des finances publiques, la démarche n'est pas aisée. Le Conseil Régional a fait appel à un cabinet extérieur, le groupe Alpha qui, en 2008, avait animé le groupe multipartite national sur la formation professionnelle. Un groupe multipartite régional a été créé entre novembre et juin pour élaborer des propositions. La FSU a tenu toute sa place dans le processus, se montrant offensive et productive, cherchant toujours à impulser un cadre fort d'unité syndicale.

Le CPRDF en région : au cœur des relations emploi-formation

La loi du 24 novembre 2009 "relative à l'orientation et la formation tout au long de la vie" a transformé l'ancien Plan régional de développement des formations (PRDF) en Contrat de plan, élaboré sous la responsabilité de la Région dans le cadre du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et soumis à la signature de l'Etat (Préfecture et Rectorats) et du Conseil Régional. Même si en PACA l'ancien PRDF était déjà cosigné et précédé d'une large concertation, les enjeux de ce document de programmation et de coordination des politiques publiques de formation professionnelle initiale et continue sont considérables.



Rappelons que la mise en œuvre de la formation professionnelle relève de différents acteurs. L'Education Nationale et le ministère de l'agriculture ont la responsabilité de la formation sous statut scolaire. Si cette mission est partagée, c'est parce que la Région a compétence en matière de locaux, de budget de fonctionnement et de gestion des personnels TOS. La formation par apprentissage, la formation continue des jeunes et des chômeurs relève de la compétence du Conseil Régional. Pour les salariés, la responsabilité revient aux partenaires sociaux. Ces diverses compétences s'entrecroisent et le risque de chevauchement est réel, la définition de la carte des formations ne

relevant pas d'une instance unique. Dans ce contexte, il est indispensable que les politiques menées s'organisent en toute complémentarité et dans la concertation, particulièrement parce qu'il n'est pas envisageable qu'un acteur se substitue à un autre. La consultation préalable à la rédaction du CPRDF est donc un temps fondamental. Un Groupe multipartite régional composé de représentants de l'Etat, de la Région, mais aussi des organisations syndicales et du patronat a été constitué dans l'objectif de construire des propositions partagées. La FSU œuvre dans ce groupe pour la mise en place d'un CPRDF progressiste et ambitieux, respectueux des prérogatives de chacun et permettant à tous, élèves, jeunes en insertion, chômeurs, salariés, d'accéder à une formation professionnelle de qualité. C'est là un levier pour améliorer la qualité de l'insertion sociale et professionnelle et de l'emploi.

Société démocratique de la connaissance ou l'ambition éducative pour tous

Le CPRDF doit se donner comme objectif l'élévation des qualifications des jeunes et des adultes, afin de combler les retards significatifs de PACA. On sait que ce retard touche tous les niveaux de formation : taux d'accès au bac, accès aux formations supérieures, qualification de la population active. Investir dans la formation doit devenir un des leviers essentiels du développement économique et social de notre région.

Il est vrai que le contexte des politiques nationales d'éducation est peu propice au rattrapage des retards dans le domaine éducatif : la suppression de postes massives, une réforme des lycées qui choisit délibérément le tri social et l'abandon de toute démocratisation et des objectifs de la loi de 1989 (80% d'une classe d'âge obtenant le bac, 100% qualifié au moins au niveau V) sont les marques d'une politique ségrégative particulièrement grave pour l'avenir. De nombreux jeunes n'auraient plus leur place au lycée, et viendraient alors augmenter les publics dont les Régions ont la charge.

La FSU met en débat dans le cadre du CPRDF un objectif alternatif et ambitieux : développer une société démocratique de la connaissance où l'ambition éducative pour tous, comme facteur de justice sociale et de démocratie, fondement d'un nouveau

système de développement. Le CPRDF et le schéma de d'aménagement du territoire doivent être ainsi intimement liés et devenir des espaces où peut s'inventer un avenir ambitieux pour PACA.

Il ne s'agit nullement de la "société de la connaissance" telle qu'elle est aujourd'hui théorisée et qui dessine un espace cognitif (la société du savoir) mais aussi politique et économique rétrograde : en son centre se situe le couple compétitivité/compétence. L'objectif de plus en plus clairement affiché se limite à former les travailleurs nécessaires en leur donnant des connaissances essentiellement limitées afin de les rendre employables et rentables. Pour les autres, seules quelques "aptitudes sociales" seraient nécessaires. Dans cette logique, la connaissance est d'abord une richesse, détournée au profit des seules activités productives. L'Ecole n'est plus une institution politique et sociale, elle est un acteur de la délivrance de ces "connaissances/compétences", qui seraient de fait dictées, complétées voire validées par les

entreprises.

L'ambition éducative se donne au contraire comme objectif l'intégration de tous dans le corps social par l'accès aux savoirs qui permettent un véritable exercice de la citoyenneté, l'accès à la culture, générale comme professionnelle, qui peut faire des salariés des producteurs qualifiés et conscients, qui interviennent dans les choix économiques et sociaux et qui font vivre une véritable démocratie sociale, élément essentiel de la démocratie politique.

La FSU s'éloignerait-elle du sujet, la formation professionnelle ? Tout au contraire, nous affirmons la nécessité de développer les formations professionnelles, technologiques et générales, car seule la diversification des voies de formation permettra l'élargissement du taux d'accès au bac, à l'enseignement supérieur, à des diplômes professionnels. La pièce maîtresse en est le service public d'éducation. Le CPRDF devrait y concourir.



Une constante : l'orientation varie en fonction des données sociales

Contrairement à une idée reçue, il n'y a pas en PACA trop d'orientations dans la voie générale aux dépens de la voie professionnelle.

On note que certains bassins, Marseille-Littoral-Nord, Marignane-Vitrolles et Arles-Tarascon ont un taux de décisions d'orientation en faveur de la voie professionnelle par rapport au taux académique qui est en moyenne supérieur de 4.98 points au détriment de la 2nde GT (en moyenne -8.6 points) et des redoublements (en moyenne -1.3 points). La situation la plus critique est celle de Marseille Nord, à comparer sur la courbe avec celle du bassin d'Aix notamment.

A l'inverse, certains bassins ont un fort taux de décisions d'orientation en 2nde GT par rapport à la moyenne académique : Briançon-Embrun et Digne-Sisteron (en moyenne + 8.62 points).

Assurer une meilleure réussite scolaire de tous les élèves passe notamment par la mixité des publics scolaires sur le plan social. Or, les politiques actuelles accentuent les polarisations sociales tant des quartiers que des établissements.

Les statistiques du MEN font apparaître dans les taux de réussite (aux évaluations, au bac) la différence entre le taux réel et le taux attendu en fonction des PCS. Ce différentiel est toujours négatif, voire très négatif dans les espaces ségrégués des métropoles. La ghettoïsation des quartiers, fortement accentuée depuis trente ans, se répercute inévitablement sur les établissements scolaires avec à la clé, l'accentuation de l'échec scolaire.

Les inégalités les plus marquées se sont développées depuis 2000 dans les espaces urbains où la concurrence entre établissements est la plus forte. La politique de désectorisation n'a fait qu'accroître ce phénomène, bien connu de tous les acteurs de terrain. Les établissements favorisés accueillent les meilleurs élèves, leurs voisins perdent leurs bons élèves et reçoivent ceux qui fuient leur établissement de secteur dans leur quartier populaire. Ce tri social s'accompagne de tensions scolaires et sociales lorsqu'il devient flagrant que des différences d'origine ou de couleur de peau sont associées aux concentrations des plus démunis socialement et scolairement dans certains établissements et certaines classes.

Ainsi, la "ghettoïsation" des établissements n'est pas la simple conséquence de la composition sociale des quartiers : c'est aussi l'effet boule de neige induit par les politiques éducatives qui prônent autonomie, projet, contractualisation et donc concurrence entre établissements. Pour sortir de cette spirale infernale, il est urgent de mettre en œuvre des politiques publiques alternatives aux seules lois du marché en matière de logements ou d'aménagement du territoire, coopérative en matière de service public. Au fond, il est urgent de refonder le contrat social sur la solidarité et le vivre ensemble, à l'opposé du chacun pour soi, de la concurrence, et du new public management, qui ignore superbement ce qui se passe réellement sur le terrain.

Décisions d'orientation (DO) fin de 3^e générale à Aix et à Nice (juin 2009-juin 2010)

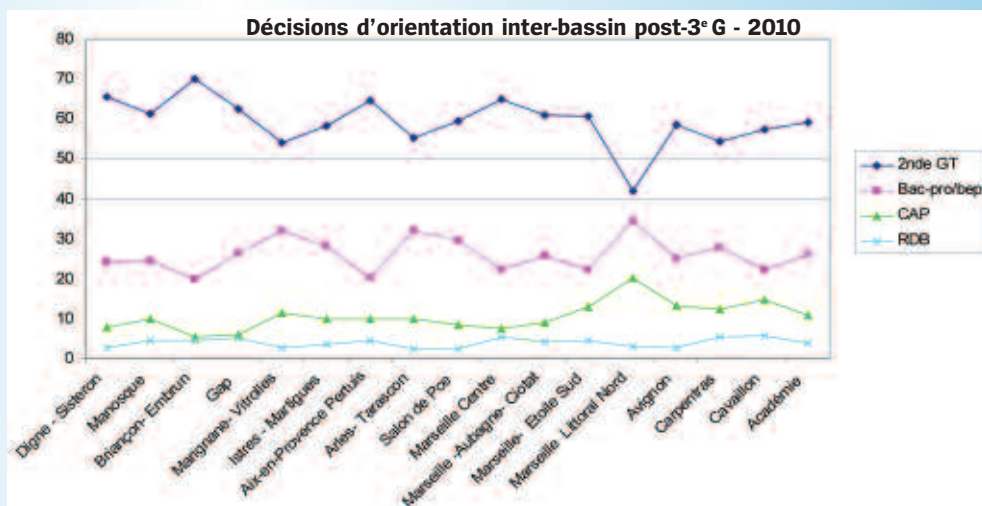
Source : SAIO - Rectorat d'Aix et de Nice, public

	Aix Juin 2009	Aix Juin 2010	Nice 2009	Nice 2010
2 nd e GT	59,4%	59,04%	59,9%	59,4%
Bac pro/BEP	25%	26,08%	26,7%	27%
CAP	11,2%	10,83%	9,8%	9,9%
Total Voie prof.	36,2%	36,91%	36,5%	36,9%
Redoublement	4,4%	4,05%	3,6%	3,7%

Note : 2nde GT : seconde générale et technologique

Décisions d'orientation par bassins juin 2010 en % - Académie d'Aix

Source : SAIO - Rectorat d'Aix et de Nice, public



Les PCS dans les établissements scolaires publics par secteurs Académie d'Aix-Marseille en %

Source : CAP Connaissance Académique Partagée, Site du Rectorat d'Aix-Marseille

	Favorisés a	Favorisés b	Total favorisés	Moyens	Défavorisés a	Défavorisés b	Total défav.
Bassin Marseille Littoral Nord	7,1	7,6	14,7	20,7	31,3	30,3	61,5
Bassin Aix-Pertuis	44,8	17,2	62	22,5	8,7	5,7	14,4
Département 13	29,1	16,8	45,9	26,3	15,1	10,6	25,6
Département 84	24,6	15	39,6	30,2	19,9	8,2	24,7
Académie	27,8	16,5	44,3	28,2	15,9	9,5	25,3

Favorisés a : Professions libérales - Cadres - Professeurs - Instituteurs - Chefs d'entreprise

Favorisés b : Professions intermédiaires

Moyens : Agriculteurs - Artisans - Commerçants - Employés

Défavorisés a : Ouvriers (qualifiés, non qualifiés, agricoles)

Défavorisés b : Retraités employés ou ouvriers - Chômeurs n'ayant jamais travaillé Personnes sans activité professionnelle

Note : ce sont les PCS telles qu'enregistrées par chaque établissement au moment de l'inscription des élèves, selon la profession déclarée du chef de famille. On peut noter quelques différences avec les classifications INSEE, en particulier les ouvriers dans la catégorie défavorisée y compris pour les qualifiés, alors que les employés sont dans la catégorie "moyens".

Compétences

La "compétence", terme polysémique, notion qui se dérobe sans cesse à l'investigation théorique, semble être devenue un véritable témoin de notre époque. Elle tend à se substituer à la qualification dans la sphère du travail dans un mouvement amorcé au milieu des années 80, à savoir et connaissances dans le domaine éducatif, avec une accélération dans ce domaine depuis les années 2000, et notamment suite à la loi Fillon de 2005.

Dans le contexte de l'élaboration du CPRDF en Provence-Alpes-Côte d'Azur, il nous a semblé utile d'approfondir cette question. Le texte complet, qui concerne aussi la généralisation de la compétence dans le système éducatif, se trouve sur le site de la FSU PACA

Comment s'y retrouver ?

Le terme de compétences est en effet prégnant dans les entreprises en matière d'organisation du travail mais surtout de gestion de la main d'œuvre.

Présent dans les référentiels des diplômes de la formation professionnelle, la "compétence" tend à se généraliser au monde éducatif à partir des années 2000 sous l'effet conjugué de l'OCDE via les enquêtes PISA et des préconisations de l'Union Européenne.

C'est le cas en France avec la Loi Fillon qui adopte le "socle commun des connaissances et compétences", qui institue le "Livret Personnel de compétences" destiné

à évaluer pour chaque élève la maîtrise ou pas des compétences de la scolarité obligatoire, mis en place pour l'année scolaire 2010-2011.

Enfin, une compétence spécifique est particulièrement mise en avant tant dans le système scolaire qu'au niveau de la recherche de l'"employabilité" des salariés : la "compétence à s'orienter".

Qualification ou compétence pour le salarié ? Compétence à s'orienter ? Livret de compétences, oui, mais lequel ?

Il n'y a pas moins de deux livrets de compétences en cours au sein du système éducatif, trois si on inclut le passeport orientation formation mis en œuvre dans le cadre de la fameuse "compétence à s'orienter". Comment s'y retrouver ?

Compétence

La compétence est savoir mobiliser connaissances et qualités pour faire face à un problème. Elle est donc inséparable de l'action et ne peut être mesurée que dans une situation donnée. Un salarié est compétent pour faire quelque chose, une tâche, une fonction : les compétences universelles et transversales n'existent pas.

D'une grande opacité sémantique, d'un usage inflationniste, elle est aujourd'hui le plus souvent associée à performance et efficacité. Elle est utilisée tant dans les entreprises que dans le système éducatif dans le cadre de conceptions libérales : elle est le produit de la prégnance de la théorie économique dominante du capital humain parmi les décideurs à tous les niveaux, national, européen, international au sein de l'OCDE.

Pourtant, la notion de compétence, et quelles que soient les difficultés conceptuelles et les dérives commises aujourd'hui en son nom, ne peut être simplement reje-

tée. Mais elle doit être remise à sa juste place, aux côtés et non à la place des qualifications, aux côtés et non à la place des connaissances.

Qualification

La notion de qualification correspond, en France, à un diplôme et à une formation. Elle renvoie à un emploi précis, à un poste et correspond à une rémunération définie. La qualification dépend du contexte historique et des rapports sociaux, mais cette construction met en jeu des éléments concrets du travail et reconnaissance des qualités mises en œuvre. La reconnaissance de la qualification est toujours provisoire

et résultats de négociation. Elle est avant tout le résultat d'un rapport de forces entre les employeurs et les salariés, un objet de négociation dans la relation salariale. Elle est aussi un rapport entre des situations d'emploi et un état de la société.

Ce rapport social génère une hiérarchie des qualifications : cette hiérarchie n'est donc pas un fait naturel, mais le résultat de délibérations. Elle dépend aussi des disponibilités relatives des qualifications.

La qualification officielle, celle attribuée à un moment donné, est l'expression d'un rapport de forces, ce n'est pas celle du travail réellement effectué.

On distingue aussi la qualification du poste ou de l'emploi et celle de la personne, contrairement à la compétence, qui ne vaut que pour le salarié.

Finalement, la qualification peut se définir au regard de trois référents : le travail effectué ; l'emploi (associé à un salaire et à un contrat de travail) ; la personne enfin. Elle recouvre ainsi l'ensemble des connaissances, savoirs, qualités capacités, habiletés et compétences acquis et potentiellement utilisables en situation de travail. Elle dépend non seulement de sa formation et de son expérience au travail, mais aussi de son expérience sociale, de l'ensemble du processus de socialisation qu'elle a connu. Ces trois pôles ont convergé jusque dans les années 70, grâce à un rapport de forces favorable au salariat.

Inverser le rapport de forces et faire reconnaître les compétences aussi

Les compétences peuvent permettre de rendre compte, aux côtés de la qualifica-

tion, de la multiplicité des pratiques mises en œuvre en situation professionnelle. Ce sont au fond aussi des savoirs, comme les qualifications, mais des savoirs en action. Elles permettent d'approcher le travail réel. Elles sont constitutives, comme les qualifications, de la démarche de la VAE.

Il faut les débarrasser de leur poids normatif. Ainsi on peut examiner les manières de faire et non les bonnes manières de faire. Ou encore la notion de savoir-être, au mieux indéfinissable au pire très normative, pourrait-elle être remplacée par celle de savoirs sociaux.

Mais c'est par la qualification (souvent exprimée dans une certification délivrée par un organisme de formation, et surtout l'Education Nationale en France) que s'exprime la reconnaissance sociale de la compétence, c'est par la qualification que le travailleur s'inscrit concrètement dans une organisation de travail à travers son statut, son classement dans une grille, son indice de rémunération.

L'enjeu aujourd'hui pour le salariat est de faire reconnaître la compétence ou les compétences comme élément constitutif de la qualification. La démarche de la VAE doit être développée et utilisée en ce sens.

Le travail versus le management

Une telle approche remet en cause le management actuel des entreprises avec l'individualisation des salaires et des carrières et la pression extrême sur le travail. Or, il existe un grand absent, un point aveugle : le travail lui-même, sa qualité et les conditions de son exercice. Cet aveuglement se construit dans les dispositifs de contrôle et d'évaluation des performances. Ces dispositifs ignorent le travail réel. Entre les objectifs d'un côté, les résultats de l'autre, on organise la mise en disparition de l'essentiel : le travail. Les salariés doivent se débrouiller pour parvenir aux résultats, sous tension des chiffres, et la connaissance de l'effort qu'ils accomplissent en travaillant disparaît de fait.

Se réapproprié le travail et le cœur des métiers pour tous les salariés est devenu un enjeu majeur : il faut soigner le travail, et non pas soigner les salariés qui, empêchés de faire valablement leur travail, enchaînent stress, difficultés de santé, jusqu'au suicide, comme on l'a vu à France Télécom.

C'est également ainsi que pourra être combattu le déclassement actuel dans l'emploi, où de fait les qualifications et compétences du salarié, en général acquises au sein du système éducatif et traduites par un diplôme, sont largement utilisées par les employeurs, mais non reconnues et donc non payées.



L'orientation : outil d'une politique ambitieuse d'élévation des qualifications

A juste titre, les élèves et leurs familles, les salariés et les chômeurs souhaitent pouvoir accéder à l'ensemble des informations disponibles. Quelle formation et dans quel espace géographique ? Quel diplôme et quel avenir pour quel type de métier ? Quelle évolution ? Quel taux d'insertion ?...

Ce qui est en cause, c'est une valeur fondamentale inscrite dans la Constitution : celle de l'égalité qui devrait être assurée afin de combattre les inégalités sociales face à l'école, face à la recherche d'emploi, dans l'emploi.



L'introuvable adéquation orientation-formation-emploi

Contrairement à une affirmation commune, l'orientation ne peut être considérée comme l'enjeu majeur permettant de résoudre les problèmes de formation et d'emploi. L'adéquation entre orientation-emploi est tout aussi "introuvable" que celle entre formation-emploi. En effet, une "bonne" orientation qui résoudrait mécaniquement les problèmes d'accès à la qualification des jeunes et des adultes ainsi que leurs difficultés d'insertion professionnelle est impraticable. Ce serait oublier que la question de l'emploi est toujours liée à celle de sa qualité, de la revalorisation des métiers et des professions, donc prioritairement à une démarche politique volontariste. Ce serait oublier que l'insertion est très dépendante du marché de l'emploi, lequel évolue en fonction de la situation économique. Car ce n'est ni une bonne orientation ni une bonne formation qui créent l'emploi : c'est bien une situation de chômage de masse qui affecte les problèmes d'accès à l'emploi.

Orientation scolaire orientation professionnelle : deux services publics complémentaires

L'orientation est d'abord une démarche dont l'objectif consiste à participer à la construction et à la réussite de parcours de formation ou d'insertion sociale et professionnelle. L'accompagnement des personnes est incontestablement dépendant des besoins spécifiques des usagers eux-mêmes. Il faut

considérer alors deux publics dont les besoins et les attentes ne se juxtaposent pas : les publics scolaires d'un côté, les jeunes et adultes en situation d'insertion ou de réinsertion de l'autre. Il n'est pas pertinent de chercher à résoudre les difficultés, voire les lacunes, de l'orientation scolaire de la même manière que celles de l'orientation professionnelle.

Le champ de l'orientation professionnelle recouvre une réalité multiforme, parfois difficilement lisible pour les usagers : diversité d'organismes aux missions et statuts différents ou redondants ; hétérogénéité de professionnels dont les formations sont particulièrement variables ; offre de service destinée à des publics plus ou moins ciblés... Certains organismes ont des missions spécifiques alors que d'autres se voient attribuer des actions prioritaires beaucoup plus vastes. Il n'y a donc pas un monde de l'orientation professionnelle mais une multiplicité de structures et de parcours possibles. De ce point de vue, l'orientation tout au long de la vie ne renvoie pas à une réalité à redéfinir ou à réaménager mais correspond à une construction théorique complexe, difficile à mettre en œuvre.

Par contre, s'il est un secteur organisé de manière relativement structurée avec un service unique chargé de l'AIO, c'est celui de l'orientation scolaire. Les personnels, les conseillers d'orientation-psychologues, sont

formés à bac + 5 et ont une qualification de psychologues. Leurs missions prioritaires sont précisées par le décret du 20 mars 1991 : l'information des élèves et de leur famille ; l'observation et la mise en œuvre des conditions de la réussite scolaire ; l'accompagnement du public scolaire dans l'élaboration de projets scolaires, universitaires et professionnels. Outre ces missions prioritaires les conseillers d'orientation-psychologues peuvent participer, au centre d'information et d'orientation (CIO), aux actions en faveur des adultes et des jeunes non scolarisés.

Cette distinction doit être d'autant plus marquée et revendiquée que la question de la prescription est gérée différemment dans les deux cas. En matière d'orientation professionnelle des jeunes et des adultes, ce sont les organismes orienteurs qui prescrivent la formation adaptée. Dans le système scolaire, les services d'orientation et les conseillers d'orientation-psychologues ont une mission de conseil qui exclut la démarche prescriptive ; les décisions d'orientation sont prises par les conseils de classe et l'affectation est de l'entière responsabilité de l'Inspection Académique.

Vers des projets constructifs

Pour résoudre les problèmes d'orientation des jeunes et des adultes, il est illusoire et dangereux d'envisager une solution qui



passse par la construction de structures de type "guichet unique". La FSU considère pourtant qu'il est urgent de développer une meilleure coopération et une articulation effective de l'activité des différents organismes, qui passe par le

respect du statut et des missions de tous les partenaires. Mais cela dépend de la capacité des décideurs à favoriser leur mise en synergie, leur mise en réseau en refusant toute ambition réductrice, toute forme d'externalisation et/ou de mise en concurrence. Cela implique donc une distinction franche entre les missions de l'orientation en formation initiale et celles de l'orientation professionnelle destinée aux salariés ou jeunes en recherche d'insertion. **L'orientation scolaire doit rester une prérogative de l'Education Nationale.**



Le service public,
on l'aime, on le défend

Table ronde CFDT-CGT-FSU

CPRDF : quels enjeux ?

MARIO BARSAMIAN, CFDT, est le président de la commission apprentissage-formation continue du CESER.
PHILIPPE COTTET, CGT, secrétaire de l'UD CGT 05, est chargé au niveau régional de la formation professionnelle.
Jean Philippe Kunegel, FSU, siège au bureau de l'ORM depuis 2008.
Tous trois représentent leur organisation au CCREFP et au groupe multipartite.

Quels sont pour vous les objectifs prioritaires du CPRDF ?

CGT. Le CPRDF se doit d'apporter des réponses à la fois aux besoins sociaux en termes de développement des qualifications et d'insertion professionnelle. Il peut agir comme levier pour améliorer la qualité de l'emploi en s'appuyant sur les compétences et les qualifications acquises. Il doit également être la traduction, pour le volet formation, d'une vraie ambition industrielle pour PACA, par la dynamisation de certaines filières traditionnelles (réparation navale...) ou par un positionnement sur de nouvelles filières (déconstruction des navires en fin de vie, par exemple). La CGT porte des propositions précises sur cet aspect.

CFDT. Le CPRDF doit répondre à la demande sociale en prenant en compte la demande économique. La CFDT considère que la priorité du CPRDF est de permettre un accès égal pour tous à un premier niveau de qualification sur l'ensemble du territoire régional. A ce titre, elle porte pour la formation initiale le maintien d'une offre de formation en CAP (quelque soit le statut du formé) dans chaque bassin de formation. Pour nous, c'est le corollaire indispensable de l'élévation des niveaux de qualification afin de ne pas laisser des jeunes sans diplôme.

FSU. Le CPRDF doit se fixer des objectifs ambitieux : il organise pour les 6 ans à venir la coordination des politiques publiques en matière de formation initiale et continue. Ces objectifs doivent s'appuyer sur des principes forts. Dans une région dont on connaît le retard en terme d'emploi et d'accès aux diplômes, il est indispensable que le CPRDF articule la double nécessité de l'accès à un premier diplôme pour tous et de l'élévation générale des qualifications. Ceci dans le respect des missions de chacun.

Comment faire progresser la formation des salariés les moins qualifiés, et particulièrement des femmes et des salariés dans les TPE-PME ?

FSU. On sait que le taux d'accès à la formation des salariés est étroitement lié à la taille de l'entreprise et à la qualification de l'emploi occupé. Seule une démarche volontariste de coopération entre les différents partenaires du CPRDF et les branches professionnelles pourra faire progresser la situation, notamment par des Accords Cadres Quadripartites. Permettre à tous, et en particulier aux femmes, d'accéder à la

formation consiste à appréhender le problème de manière globale en incluant la question du transport, de l'hébergement mais la FSU porte aussi des propositions pour un véritable service public de la petite enfance.

CGT. Pour ce qui est des salariés des TPE, il est nécessaire d'augmenter les moyens de la formation. Aujourd'hui, les moyens disponibles ne permettent pas de répondre de façon satisfaisante aux besoins des salariés des TPE de moins de 10 salariés. Pour aider les salariés les moins qualifiés à accéder à la formation continue, il faut créer les conditions d'un accompagnement humain et financier de ces salariés, tant en ce qui concerne la première information que tout au long du parcours de formation (guichet et référent uniques). Il est aussi indispensable de mieux travailler les questions relatives aux conditions de vie (transports, hébergement) et pour les femmes les aides aux gardes d'enfants par exemple.

CFDT. Il faut clairement réorienter les flux de la formation continue vers les TPE-PME et les salariés les plus éloignés de l'emploi.

Les partenaires sociaux ont pris leurs responsabilités avec la création d'un fonds mutualisé de sécurisation national qui permet de "contribuer au financement d'ac-

tions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi au bénéfice de publics dont les caractéristiques sont déterminées". De même, la possibilité de financer les moins de 10 et moins de 50 avec les cotisations des grandes entreprises a été reprise par la loi. Le CPRDF peut permettre cette même dynamique au niveau régional avec le développement de cofinancements entre la Région, l'Etat et les cotisations des salariés (OPCA). Cela permet de cibler des actions et des moyens non plus en fonction du statut mais sur des critères d'éloignement de l'emploi ou de fragilité : niveau de qualification, sexe, difficultés de lecture... L'expérience IRIS va dans ce sens. L'état et la Région peuvent également abonder ces fonds pour des gestions prévisionnelles des emplois et des compétences territoriales (GPECT) qui s'occupent d'un territoire (saisonniers dans le 05).

Comment améliorer la formation professionnelle des jeunes en PACA ?

CFDT. En PACA, le nombre de jeunes sortant de la formation initiale sans diplôme est supérieur à la moyenne nationale. La Région et la formation continue ne peuvent répondre seuls à cette situation. Il est nécessaire d'allouer des moyens suffisants à l'enseignement professionnel et à l'apprentissage grâce à l'impôt ou à la taxe. Une orientation positive et l'égalité d'accès au service public (gratuité, proximité) nécessitent des internats et des équipements de qualité sur tout le territoire sans oublier les transports et la santé. La situation des "décochures" est aussi extrêmement préoccupante et, en

2007, 7% des jeunes se déclaraient en situation de grande précarité. La Région et l'Etat doivent harmoniser et programmer le plan régional d'apprentissage (PRA) et la carte scolaire professionnelle.

FSU. L'Education Nationale a la responsabilité de permettre à tous les élèves de sortir du système scolaire avec une qualification reconnue. La première condition relève donc de choix politiques nationaux : donner les moyens à l'école d'assurer son travail de formation initiale. La question de l'orientation est centrale. Le service public d'orientation scolaire doit se voir renforcé, avoir les moyens de prévenir les décrochages scolaires mais aussi d'aider tous les élèves dans leurs choix et leurs stratégies. Aucune politique régionale ambitieuse ne pourra suppléer à cette première exigence.

CGT. En PACA, trop de jeunes sortent de la formation initiale sans qualification. L'Education nationale porte la responsabilité première dans cette situation. Elle doit se donner les moyens de lutter contre l'échec scolaire et avoir l'ambition de fournir au minimum une première qualification pour tous. Il faut également améliorer la complémentarité des voies de formation professionnelle initiale (apprentissage et scolaire) en fonction des besoins des jeunes et des territoires.



CPRDF : la FSU propose

Tout au long du processus de concertation commencé en novembre 2010, la FSU est intervenue en séance mais aussi en produisant des contributions sur les différents thèmes abordés. Le 9 juin, la dernière réunion du "groupe multipartite" examine la synthèse de ce travail. Puis la Région proposera le CPRDF, qui doit être co-signé avec l'Etat : il sera voté par la plénière en octobre. Voici dans ses grandes lignes les propositions de la FSU.

Les propositions de la FSU

Le CPRDF doit porter l'objectif de participer au développement des qualifications pour tous, jeunes, salariés, demandeurs d'emploi. Pour les jeunes, il s'agit de rattraper notre retard, avec comme finalité d'éradiquer l'échec scolaire et les sorties sans qualification. La formation continue, mais aussi la VAE doivent cibler ceux qui ne sont pas diplômés, et tout particulièrement les jeunes sortis du système scolaire sans qualification, les femmes, les salariés des TPE, les bas niveaux de qualification.

Dans le même temps, il faut développer les formations en lycées et à l'université, avec comme ambition d'amener l'ensemble d'une génération au niveau bac, et au-delà. Cette exigence de justice sociale est aussi économiquement efficace. Elever les qualifications, c'est aussi protéger les salariés, par le biais des conventions collectives. C'est aussi permettre la modernisation de l'économie et de la structure des emplois. Elever les qualifications favorise le développement d'emplois qualifiés.

Evitons enfin d'opposer formations générales et professionnelles. N'oublions jamais que toute formation aujourd'hui générale conduit demain à un diplôme professionnel et à l'emploi. N'oublions pas que les formations en droit ou en médecine sont "professionnelles" et que les emplois sont aujourd'hui largement occupés par des salariés n'ayant pas le diplôme spécifique requis. L'adéquation formation-emploi n'existe pas plus

au niveau local que national et tout plan de formation ne peut avoir comme seul horizon les seuls besoins aujourd'hui avérés dans les seules entreprises. Ce qui naturellement ne signifie aucunement que ces demandes ne doivent pas être entendues. Pour la FSU, il faut donc développer en complémentarité (et non en les opposant) les formations générales, technologiques et professionnelles dans notre région.

Le développement de la formation professionnelle et technologique au lycée



Méthode de concertation

Au terme des 6 mois de concertation active, on peut souligner que la méthode proposée par la Région, soit l'intervention du groupe Sémaphores (Alpha) sous la houlette compétente de Pierre Ferracci, a eu des effets positifs. Elle a nécessité, avec une réunion plénière par mois, un travail soutenu de tous : rapports préparatoires thématiques élaborés par les centres ressources (ORM et Espaces Compétences), introduction à la thématique suivie d'une synthèse ensuite, interventions orales et écrites des partenaires. On a ainsi souvent pu éviter les faux débats, et aborder les problèmes emploi-formation au fond. Les modalités des réunions, où la parole de chaque acteur se trouve à égalité et ne doit donc son avantage qu'à la qualité et la compétence de ses arguments, est à retenir. Incontestablement, une alchimie s'est ainsi produite, espérons qu'elle ne restera pas sans lendemains, notamment au sein du CCREFP.

Aujourd'hui, des réformes conduites à la hussarde affectent gravement le lycée : professionnel, technologique et général. En effet, les politiques à l'œuvre ont renoncé à toute démocratisation du lycée et se fixent désormais un seul objectif : 50% dans le supérieur. L'autre moitié des élèves ne serait plus prise en charge par l'Education nationale au-delà de leurs 16 ans et risque de devoir se contenter du "socle minimal" du collège.

Une telle politique est en contradiction totale avec les besoins en qualification de l'économie.

C'est pourquoi la FSU demande dans le cadre du CPRDF d'affirmer la nécessité de développer, et notamment dans le domaine industriel :

- la voie professionnelle et les lycées professionnels qui sont à construire tout particulièrement dans l'Académie de Nice, ou dans les quartiers nord de Marseille.

- La voie technologique : malgré la réforme en cours qui met en cause les spécificités de cette voie, aucun atelier ne sera démonté ; une politique ambitieuse d'information et d'orientation sera mise en place pour valoriser cette voie très fragilisée par la réforme mais qui, et chacun le sait, permet une insertion réussie dans l'emploi.

Ces deux voies sont complémentaires. Il y a l'espace pour les développer en complémentarité et non en opposition, à condition de se fixer comme objectif l'accroissement significatif de l'accès au bac en PACA. Les

deux voies doivent permettre aux jeunes d'accéder à un BTS ou à un DUT. La FSU demande l'ouverture de BTS dans les lycées, en fonction des besoins avérés mais aussi à moyen terme, dans le cadre en particulier d'un vrai projet industriel pour PACA.

L'apprentissage et l'alternance à sa juste place

En PACA, le taux d'apprentissage est actuellement très élevé, notamment dans l'Académie de Nice. Un xième plan de développement de l'alternance a été décidé par l'Etat. Il semble que l'on oublie à nouveau que tous les plans de ce genre, très fréquents mais qui ne sont que des effets d'annonce, se sont soldés par des échecs retentissants.

La FSU propose plutôt en région d'améliorer la qualité, et non la quantité, de l'apprentissage. Il y a fort à faire : prévenir les ruptures de contrats ; améliorer la formation des apprentis ; faciliter leurs conditions de transports et d'hébergement ; veiller à leur condition de travail et à leur accès à une bonne connaissance de leurs droits ; augmenter la part des filles ; permettre à tous les apprentis la poursuite d'études (accès au bac, au BTS à minima). Au fond, les pouvoirs publics pourraient mettre en place un processus de concertation dans ces domaines. Faut-il rappeler qu'il est vain de comparer la France à l'Allemagne, essentiellement parce que dans ce pays la qualité de l'apprentissage est très étroitement contrôlé par les partenaires sociaux ?

En France, les formations par alternance sont très discriminantes : combien de jeunes "orientés" en apprentissage n'obtiennent jamais de contrat de travail ? Où sont les filles ? Les contrats de professionnalisation ont été détournés de leur objet premier : ils sont peu accessibles aux non qualifiés et sont mis en concurrence avec l'apprentissage. Leur fonctionnement est bien éloigné de la notion de service public. L'apprentissage coûte pourtant cher, notamment à l'Etat (exonérations de charges et mesures diverses pour attirer les entreprises, décidément peu enclines en France à s'occuper de formation des jeunes). En tout état de cause, pour la FSU, l'alter-

L'industrie

Il n'y a d'avenir économique que solidement ancré sur un tissu industriel, sur la production de biens. Pour la France comme pour PACA, la société post-industrielle est un leurre. La démonstration est aujourd'hui facile : il suffit, au fond, d'observer la Chine.

Il n'y a aucun avenir dans une région comme la nôtre si le seul horizon est le soleil, le tourisme et le résidentiel.

Il est vrai par contre que l'industrie se transforme et que les activités de services sont étroitement imbriquées au processus industriels, à commencer par la recherche.

C'est pourquoi la FSU propose de faire de l'industrie un grand dessein pour PACA, un projet qui pourrait être portée par les organisations syndicales.

Stages

La FSU propose l'élaboration au niveau régional d'une charte pour les stages des jeunes : lycées, universités. Il s'agirait de trouver des lieux de stages (une bourse aux stages ?) et de contrer ainsi la discrimination sociale. Au-delà, après concertation quadripartite, d'assurer l'appropriation collective de ce devrait être le contenu d'un stage. Le travail pourrait commencer par un état des lieux.

nance doit participer aux côtés du système éducatif à l'accès à une première qualification.

Formation professionnelle continue (FPC)

On connaît la complexité du paysage. Qu'y a-t-il de commun en ce domaine entre un cadre d'une grande entreprise en FPC à l'université, un jeune non qualifié et sans emploi, un chômeur s'adressant à Pôle emploi ? Comment faire si on est femme, jeune, non qualifiée, et issue "des minorités visibles" ? Et pourtant, les enjeux sont considérables, et les masses financières imposantes, pour l'essentiel gérées par les partenaires sociaux.



La FSU suggère quelques pistes à explorer, quelques projets à construire.

- Expérimenter dans certains secteurs (branches, territoires) et sur des projets précis, la mutualisation des moyens existants, entre les différents acteurs : entreprises, salariés, Pôle Emploi, Région avec des publics cibles, en élargissant donc les initiatives déjà à l'œuvre en PACA. (Fonds d'Intervention Régional pour l'Investissement social, IRIS).

- Créer une structure publique permettant de mutualiser les fonds publics existants (les aides à l'emploi - contrats aidés, RSA, Pôle emploi, illettrisme...) et aujourd'hui gérés de façon séparée sur un objectif ciblé : un territoire en difficulté, une formation à un emploi...

- Jeunes : mettre en œuvre un "réseau 2^e chance" cohérent : tous les dispositifs de 2^e chance doivent bénéficier de mêmes conditions de traitement (administratif, juridique et financier) afin de garantir l'égalité d'accès à la 2^e chance à tous les jeunes. En matière de formation continue, le réseau des GRETA et l'AFPA devrait travailler en complémentarité et de manière concertée.

Gouvernance

Il a beaucoup été question de "gouvernance" du CPRDF. On aurait pu évoquer plutôt la coordination des politiques de formation. L'emploi d'un terme aussi polysémique et vide de sens ne facilite pas la clarté des concepts, mais il est vrai que ces mots existent afin d'éviter de poser les vrais problèmes.

La FSU considère que le CPRDF doit être l'occasion d'améliorer de façon significative la démocratie sociale.

Le CAEN doit participer aux côtés du CCREFP à la réflexion sur la carte des formations initiales. S'il devient un lieu où les enjeux sont importants, où les positionnements sont débattus démocratiquement, alors nous faisons le pari d'une instance où les membres seront présents, et les dési-

gnations, notamment pour les partenaires sociaux, efficaces.

Le CCREFP devient le lieu quadripartite par excellence concernant tous les problèmes de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'orientation.

Aussi ses moyens de fonctionnement doivent-ils être considérablement améliorés : secrétariat permanent, moyens en chargés de mission, budget de fonctionnement. Les représentants des salariés doivent avoir aussi les moyens de fonctionner et disposer d'un droit syndical amélioré (à la fois pour le privé et le public, les modalités étant différentes). Les commissions doivent être composées sur la

base du CCREFP, chaque organisation désignant ses représentants pour chaque commission. En tant que de besoin, et sous la responsabilité de la commission, il peut être fait appel à un ou des experts. Dans sa fonction d'évaluation, il peut aussi faire procéder à des études précises. La formation de ses membres semblent une nécessité (par exemple dans le domaine de l'évaluation.)

Evaluation

La FSU est favorable à une politique d'évaluation des politiques de formation professionnelle. Elle est soucieuse de l'utilisation de l'argent public et de l'efficacité des politiques publiques.

Il convient de distinguer les acceptions diverses du terme évaluation, lui aussi très polysémique. On peut notamment lister :

- Le contrôle par l'autorité de tutelle. Par exemple la bonne utilisation des financements ou la qualité de la formation (locaux, qualifications des formateurs, etc.)

- La qualité de la formation donnée, et son efficacité à trouver un emploi. Mais comment la mesurer ? Le problème est redoutable et de simples indicateurs conduiraient tout naturellement les organismes de formation à sélectionner les publics !

- Une évaluation formative et participative destinée à permettre à l'équipe de formateurs de s'approprier les procédures à l'œuvre et d'améliorer leur efficacité collective.

- Par ailleurs, l'évaluation peut être interne, ou externe. Ses résultats peuvent être publics, ou pas.

La FSU souhaite que l'on explore à la fois l'amélioration du contrôle et, par ailleurs, l'évaluation participative au fond rarement utilisée. Celle-ci n'aura bien sûr rien à voir avec les formes d'évaluation managériale

aujourd'hui à l'œuvre dans la fonction publique et dans le système éducatif en particulier (on se reportera au dossier travail dans cette même revue).

Orientation

Le décret "labellisation" et le cahier des charges (JO du 05/05/11) sont extrêmement dangereux pour le service public d'éducation. Le dispositif, ignorant le travail réel des structures aujourd'hui existantes et imposé sans la moindre concertation, ouvre la voie à la privatisation de l'orientation y compris au niveau du système éducatif. La FSU s'y est opposée. Elle entend malgré tout œuvrer pour préserver les missions de l'orientation scolaire, des CIO et des personnels, dans l'intérêt du service public et des jeunes.

Dans l'immédiat, la FSU demande une labellisation nationale du réseau des CIO ou, tout au moins, un cadrage national fort. En tout état de cause, elle conteste toute labellisation à un niveau infra académique, facteur d'inégalités. Si des conventions doivent être passées, elles ne devront engager les CIO que sur le premier accueil des publics non scolaires et respecter les missions statutaires des CO-Psy et DCIO. Les personnels de l'Etat ne peuvent être placés sous une autorité autre que celle de leur hiérarchie directe.

Les Rectorats, la Préfecture de région et le Conseil Régional doivent entendre que la constitution de lieux uniques, type " cité des métiers ", est la pire des solutions, excluant la notion essentielle de maillage territorial. Les publics scolaires doivent relever des services de l'Education nationale, toute externalisation/privatisation allant dans un sens opposé aux besoins des élèves et de leurs familles.



Se tenir informé des suites sur l'orientation : site de la FSU PACA, du SNES, du SNUTEF.

L'ensemble des contributions de la FSU au CPRDF sur son site : <http://fsu.paca.free.fr>

En 2002-2003, l'ensemble des personnels des CIO s'est résolument opposé à la décentralisation des services et des missions. En 2011, avec leur syndicat et la FSU, ils s'y opposent tout aussi vigoureusement.

La FSU, en réponse au projet de l'ARF (Acte III de la décentralisation), a déclaré : Les services publics de la formation professionnelle, de l'orientation et de l'emploi ne doivent pas être régionalisés.

L'Observatoire Régional des Métiers, un centre ressource sur la problématique emploi-formation

Interview d'OLIVIER LIAROUTZOS

Olivier Liaroutzos : Doctorat de sociologie, "L'identité professionnelle des agents administratifs : métier et image de soi"; Directeur de l'Observatoire Régional des Métiers (ORM) depuis 2004; Ingénieur de recherche au Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (Céreq) de 1993 à 2003.



L'ORM joue un rôle particulièrement important en région. Peux-tu le présenter rapidement ?

Il existe maintenant un Observatoire régional emploi formation (OREF) dans chaque région de France ; celui de PACA s'appelle Observatoire Régional des Métiers (ORM). Notre mission est de mettre en perspective les enjeux régionaux liés aux qualifications professionnelles essentiellement en croisant des statistiques publiques (économie, emploi, formation, insertion...).

Nous sommes un produit de la décentralisation (l'ORM a fêté ses dix ans en 2007). Les régions représentent les espaces d'organisations des politiques de formation et d'emploi et il s'agit pour nous d'apporter un éclairage aux décideurs et acteurs concernés, dont bien sûr les partenaires sociaux. Pour ce faire, nous conduisons également des études qualitatives afin d'aller plus avant dans l'interprétation et nous développons une fonction d'animation pour améliorer l'appropriation de nos travaux. Nos études se déclinent sur trois axes naturellement imbriqués :

- La formation initiale et continue, l'insertion professionnelle,
- L'évolution des secteurs d'activité et des métiers,
- Les enjeux de qualification sur les territoires infrarégionaux.

Un mot sur notre fonctionnement et notre gouvernance. Nous sommes financés pour moitié par l'État et pour moitié par la Région. Nous sommes une association ce qui permet aux représentants des salariés et du patronat d'être présents, dans toutes nos instances, aux côtés de nos financeurs. Les responsabilités de président, vice-président, secrétaire général et trésorier sont réservées aux partenaires sociaux en alternant sur ces postes tous les trois ans. La FSU a toujours été présente dans notre structure. Aujourd'hui, Jean-Philippe Kunegel est trésorier, sachant que le bureau sera renouvelé en juin prochain. Nous tenons beaucoup à cette participation très active des partenaires sociaux. Non seulement ils contribuent à préserver l'indépendance de l'ORM mais ils apportent à l'équipe une connaissance concrète du monde des entreprises et du système éducatif. Nous sommes une vingtaine de salariés (chargés d'études et pôle d'appui).

La région PACA est caractérisée par un important retard d'accès à la qualification. Quelle analyse peux-tu en faire ?

La contribution de l'ORM se décline sur plusieurs plans. D'abord faire connaître ce qui caractérise notre région afin d'aider à l'iden-

tification de priorités d'action. Quelques indicateurs :

- La part des jeunes de moins de 25 ans dans la population (29,5%) est inférieure à la moyenne nationale (31,2%) mais elle était en augmentation entre 1999 et 2006.
- Les jeunes sortant du système éducatif sans aucun diplôme sont plus nombreux en PACA (21%) que sur l'ensemble de la France (17%).
- 3 ans après leur sortie du système éducatif, 74% des jeunes sont en emploi pour 77% au niveau national.

• Les jeunes diplômés du supérieur sont plus nombreux à être au chômage en début de vie active (9%) qu'au niveau national (7%).

• Les salaires sont plus modestes en PACA : 22 629 euros nets annuels moyens pour 24 062 en moyenne nationale (2007).

• Le RSA concerne 6,4% de la population de 20 à 59 ans, pour 5,1% au niveau national.

• Entre 1989 et 2009, l'emploi régional a progressé de 24% (14% sur l'ensemble de la France).

• Entre 1999 et 2006, le nombre de CDD a augmenté de 5% alors qu'il baissait de 1% sur tout le territoire national.

Voilà en vrac un petit échantillon de données avec lesquelles nous faisons notre cuisine ! Il s'agit de pointer les retards et de faire valoir les potentiels de la région. En deux mots : les priorités des politiques éducatives sont appelées à se centrer sur les jeunes sans diplôme et sur l'accès à des cursus et des certifications qui assurent un avenir aux jeunes. La structure économique

de la région présente des atouts (attractivité, prégnance des services, diversité des activités industrielles, dynamisme des PME...) et offre des opportunités en matière d'insertion et de stabilisation des trajectoires professionnelles. Toutefois, les inégalités sociales plus marquées en PACA constituent un obstacle auquel peuvent s'attaquer aussi bien la sphère éducative que la sphère économique.

Ces caractéristiques une fois connues peuvent aussi aider à réagir plus vite en cas de changement de conjoncture. C'est le cas depuis l'entrée dans la crise. La connaissance de la structure régionale aide à fixer rapidement l'attention sur les risques de fragilisation des personnes, des territoires et des métiers. La fameuse prospective que d'aucuns appellent de leur vœux reste un

exercice délicat mais si au moins l'ORM fournit au bon moment les éléments pour aider les acteurs à s'atteler aux fondamentaux, nous pouvons considérer que nous assurons notre mission de service public.

Quelle est la place et le rôle de l'ORM dans l'élaboration du CPRDF ?

Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) est le cadre législatif de concertation, d'orientation et d'organisation de la politique régionale de formation pour tous publics et tous niveaux (formation initiale, formation des jeunes en difficulté d'insertion et des demandeurs d'emploi, formation des salariés). Nous en sommes aujourd'hui à la phase de concertation. Six tables rondes thématiques ont réunis depuis novembre dernier l'État, dont les deux académies, la Région et les partenaires sociaux pour y aborder successivement les questions de : l'accès à une première qualification, les parcours, l'AIO, la commande publique de formation, les conditions de vie des apprenants et l'évaluation et la gouvernance du CPRDFP. A chaque fois, l'ORM avec l'appui du CARIF Espace Compétences produit un dossier complet sur le sujet afin que l'ensemble des protagonistes disposent des données et des analyses sur lesquelles ils peuvent s'appuyer avant de s'entendre, ou pas, sur les orientations et dispositions à prendre. La signature de ce contrat devrait intervenir à la fin de l'été. Ce dispositif, qui jusque là s'appuie sur une méthode participative, est stratégique pour l'ORM. Il implique tous nos interlocuteurs et partenaires habituels et son contenu va constituer une référence programmatique pour notre structure sur les quatre ans à venir.



Les grands dossiers qui nous attendent pour les prochains mois seront plus ou moins intégrés au CPRDFP. Citons :

- tout ce qui relève des ruptures, abandons, décrochages en cours de formation quel que soit le niveau ou l'âge des personnes ; il est impératif d'objectiver ce

phénomène et de mieux en comprendre les raisons,

- l'environnement et le développement durable qui, de mon point de vue, va nous conduire à renouveler notre grille de lecture de la relation formation-emploi,
- la formation des salariés, sur laquelle nous avons jusque là assez peu travaillé faute d'appareil statistique approprié en région et qui est pourtant déterminante dans une perspective de consolidation et d'évolution des parcours professionnels.

Site de l'ORM : www.orm-paca.org

Travail et syndicalisme

Le syndicalisme a longtemps cantonné son intervention aux questions d'emploi et de conditions de travail. Un mouvement s'opère qui place le travail, en tant qu'il est activité humaine soumise à des débats de normes, au cœur des problématiques syndicales. La FSU PACA, en partenariat avec l'Institut de Recherche de la FSU et le département d'Ergologie de l'Université de Provence, a organisé les 29 et 30 novembre 2010 un stage de sensibilisation pour les militants régionaux de ses syndicats. L'objectif était d'impulser une dynamique sur cette question qui entre pleinement dans le champ d'intervention des syndicats eux-mêmes.

Ce stage proposait de penser le travail comme irréductible au travail prescrit, aux normes antécédentes qui constituent son cadre imposé, l'activité réelle étant toujours faite de renormalisations. L'activité peut ainsi être comprise comme la réponse des salariés aux contraintes définies ex-ante, réponse indispensable puisque seule voie pour réussir individuellement et collectivement à "faire son travail".

Ce dossier reprend de manière non exhaustive les thèmes abordés lors du stage et cherche à envisager les suites possibles.

Questions à GÉRARD ASCHIERI, Président de l'Institut de Recherches de la FSU

Gérard Aschieri a été secrétaire général de la FSU de 2001 à 2010.

Il est actuellement Président de l'Institut de Recherches de la FSU et siège pour la FSU, au Conseil Economique et Social Environnemental.



Peux-tu présenter l'Institut de Recherches de la FSU ?

L'Institut de Recherches de la FSU a été créé dès la naissance de la FSU pour faire travailler ensemble chercheurs et militants syndicaux autour de questions économiques, sociales, historiques ou culturelles. Son objectif n'est pas de se substituer au nécessaire travail syndical d'analyse et de revendication/proposition mais de contribuer à produire des savoirs, des concepts, des interrogations utiles à l'activité et à la réflexion syndicale. Il s'agit aussi d'explorer des pistes et de croiser des regards. Cela se traduit notamment par la production d'ouvrages, l'édition d'une revue, "Nouveaux Regards" et la contribution à des colloques, forum ou formations syndicales. L'Institut est désormais organisé en "chantiers", c'est à dire en équipes organisées autour de thèmes.

L'Institut de Recherches de la FSU

<http://www.institut.fsu.fr>

L'Institut de Recherche a été créé en 1994 à l'initiative de la FSU. C'est une association loi 1901 qui détermine en toute indépendance ses orientations. Il est doté d'un Conseil Scientifique. Il participe à la production et à la diffusion des savoirs. Il produit notamment des savoirs utiles à la réflexion et à l'activité syndicales. L'Institut se propose de développer et de diffuser des outils pour la compréhension de notre temps dans les domaines de l'éducation, de la recherche et de la culture.

Le Département d'Ergologie

<http://www.ergologie.com>

La démarche ergologique a été initiée dès les années 80 par une équipe pluridisciplinaire autour d'Yves Schwartz, professeur de philosophie. En 1987, le DESS Analyse Pluridisciplinaire des Situations de Travail est ouvert au sein du département de Philosophie de l'Université de Provence. Le département d'Ergologie est créé en 1998 et le DESS transformé en Master en 2004. Son principe fondamental : accueillir à parité des étudiants de formation initiale et de formation continue.

Pourquoi un chantier "travail" ?

Le chantier "travail", ouvert à l'automne 2006, est devenu ensuite "travail et syndicalisme". Il est parti du constat que nous sommes passés, en quelques années, du déni du travail et du débat sur "la fin du travail", à celui de la centralité du travail pour les individus et la société. Il s'est donné pour objectif de réfléchir sur ces évolutions qui touchent tous les secteurs d'activité, tous les échelons hiérarchiques. Ne se limitant pas au constat et encore moins à la déploration, ses activités sont tournées vers la transformation du travail et du rôle des organisations syndicales dans la mise en mouvement des salariés, dans le développement de leurs capacités d'agir sur leur propre travail. Il souhaite offrir à tous des ressources pour l'analyse et la transformation du travail aujourd'hui.

Les travaux du chantier sont à l'interface

entre l'activité de travail et l'activité syndicale. Ils ont mis en évidence que la construction de nouvelles perspectives pour le travail passait par l'action des salariés eux-mêmes au sein de leur activité et des collectifs de travail. Mais aussi par la mise en œuvre de transformations au sein de l'activité syndicale elle-même.

Quels sont les chantiers en cours ?

Deux dossier de la revue "Nouveaux regards" ont été publiés sur ce thème en 2007 et 2010 ainsi qu'un livre sur le "Travail enseignant". Des recherches-action sont initiées avec la FSU, ses syndicats ou ses sections locales. La partie du site web de l'Institut consacrée au chantier a été organisée pour donner à voir ces différentes initiatives dans leurs histoires, leurs développements, les perspectives qu'elles ouvrent au mouvement syndical.

Stage PACA des 29 et 30 novembre 2010

Intervention d'ouverture d'YVES BAUNAY, animateur du chantier "travail" de l'Institut de Recherches de la FSU.

Le stage que la FSU PACA et l'Institut de recherches de la FSU co-animent est le fruit de la rencontre entre deux expériences : les trois ans de recherches et d'initiatives du chantier de l'Institut pour tenter d'élucider ce qui se trame dans la partie invisible du travail ; le cheminement de la FSU et de ses syndicats dans la région pour tenter d'intégrer dans leur propre activité militante les problématiques liées à l'activité de travail.

L'enjeu de cette rencontre et de ses prolongements éventuels est de produire des savoirs originaux utiles à un ressourcement de l'activité syndicale elle-même autour du travail.

La condition de la réussite de cette expérience réside dans la confrontation entre trois formes d'activité. Les activités qui vont se croiser : activité militante, activité de recherche, activité professionnelle seront considérées à égalité de valeur, en tant que productrices de connaissances spécifiques. La pertinence de cette posture que propose le chantier travail de l'Institut est tiré des expériences accumulées que nous

avons formalisées dans trois productions. Des professionnels qui témoignent de leurs situations singulières de travail, qui disent comment ils cherchent malgré tout à faire un travail de qualité ; des chercheurs qui décortiquent à partir de ces témoignages

- Nouveaux Regards n° 37-38 - 2007 "Changer le travail, changer la vie".
- Nouveaux Regards n° 50 "Travail et syndicalisme", 2010.
- Institut de la FSU, Le travail enseignant, le visible et l'invisible, 2010.

les enjeux humains, anthropologiques du travail ; des syndicalistes qui cherchent leurs marques dans cet immense chantier de transformation du travail et qui ont le sentiment d'y jouer en partie leur existence et leur crédibilité auprès de celles et ceux qui réalisent le travail.

C'est dans le dialogue et la coproduction d'expériences rassemblant ces trois sources de savoirs que l'Institut de recherches de la FSU (et son chantier travail) réalise ses propres recherches et pro-

ductions de savoirs. En fait, ce qui intéresse le chantier travail de l'Institut, ça n'est pas d'ajouter sa propre recherche aux travaux universitaires en plein essor et de grande qualité.

On prend bien sûr appui sur les laboratoires de recherche en ergonomie, en psychologie du travail, en psychodynamique du travail, en psychosociologie du travail, en ergologie...

On prend aussi appui sur les contributions des professionnels en analyse du

travail : intervenants, psychologues du travail, médecins du travail, inspecteurs du travail... On apprend nous-mêmes à écouter les protagonistes du travail parler de leur travail.

On cherche à déceler à travers les formes variées d'initiatives et de créativité qui se logent dans l'écart entre le travail prescrit et le travail réel, ce qui se passe et se joue dans l'activité des sujets humains.

Mais ce qui nous intéresse en fait, c'est de comprendre et de saisir comment les syndiqués, les militants, le mouvement syndical, le mouvement social, tentent aujourd'hui de s'emparer de la question du travail pour y développer un pouvoir d'action, un pouvoir de transformation des situations de travail.

Notre objectif et le sens de nos initiatives et de nos productions dans le chantier travail est d'épauler le mouvement syndical pour faire de l'activité de travail un véritable objet d'activité syndicale et politique.

La démarche du stage FSU

L'organisation de la journée a été construite sur une double approche du travail.

L'ergologie

Yves Schwartz et l'ergologie saisissent le travail de l'intérieur, à partir de l'activité réelle déployée par les individus pour faire face aux situations singulières, imprévisibles en grande partie.

On tente de mettre en visibilité les aspects micro-sociaux du travail, les choix perma-

nents qui s'y déploient, les débats de normes et les débats de valeurs plus ou moins sous-jacents. Pour un syndicaliste, c'est l'approche la plus éloignée de son expérience habituelle. Et la plus déstabilisante : on ne voit pas comment, en partant du plus singulier, du plus personnel, du plus spécifique à tel sujet ou à telle situation, il est possible de construire du général, du collectif, de la revendication susceptible de proposer des solutions généralis-

ables, d'intérêt général. Et pourtant, dans toute l'activité de travail, il y a un autre monde possible en gestation, des points d'appui pour construire du bien commun.

La sociologie

Frédéric Pierru et la sociologie, approchent le travail par l'extérieur, à partir des méthodes managériales qui tendent à se généraliser. On y découvre l'imposture que recèlent ces méthodes qui n'ont rien de rationnel et qui ne peuvent se prévaloir d'aucune efficacité. Mais ces méthodes de commande-

ment du travail, où le travail est "l'angle mort", peuvent rendre les situations de travail intenable, invivables, que ce soit dans le secteur de la santé, celui de l'enseignement ou à France-Télécom. Mais cela ne dit rien de ce qui se passe dans l'activité elle-même.

C'est l'articulation entre les deux approches qui paraît la plus féconde pour comprendre le réel des situations de travail aujourd'hui : c'est susceptible de nourrir une approche syndicale originale et de déclencher des actions de mobilisation et de transformer des situations de travail avec les protagonistes eux-mêmes.

Le mouvement syndical peut construire sa propre approche critique du travail en articulant le micro et le macro dans un va-et-vient permanent entre ces deux approches.

L'analyse des méthodes de management permettent de comprendre comment est organisé le travail, ce qui compte pour ceux qui prescrivent le travail des autres et qui sont eux-mêmes pris dans des contradictions et des débats de valeur. Mais pour comprendre ce qui se passe dans le travail réel, il faut décortiquer la façon dont les sujets humains abordent les situations concrètes de travail, comment ils tiennent et font tenir malgré tout le travail. De même que pour comprendre les effets que tout cela peut avoir sur la santé des individus au travail, il faut aller voir ce qui se trame dans l'activité de travail.

Le syndicalisme et le travail

Le discours syndical critique sur les aspects gestionnaires et managériaux de la RGPP par exemple, peut rester aveugle au travail comme activité et manquer un maillon essentiel pour les mobilisations et la transformation des situations de travail, à l'initiative des agents des services publics. On sait d'expérience que la seule dénonciation des politiques d'inspiration néo-libérale et de leurs effets généraux ne déclenche pas

de mobilisations. Il en est de même de la dénonciation des réformes éducatives qui ont pourtant de plus en plus d'impact sur le travail des personnels.

Il nous semble que le mouvement syndical aurait tout intérêt à recréer des collectifs avec les professionnels eux-mêmes

en mettant en débat la question du travail, malmené par toutes ces réformes. A partir de là, il serait plus aisé d'enclencher le débat sur les conditions à créer pour permettre à chacun et chacune de réaliser un travail de qualité, un travail où il ou elle puisse se reconnaître et être reconnu par les autres, un travail utile socialement et qui participe à la production du bien commun et de la société. On pourrait alors passer d'une attitude passive, même si elle est critique, à une posture offensive. C'est ce que nous proposons d'explorer.



Des managers à l'éducation nationale ?

Depuis plus d'une dizaine d'années de nouvelles formes d'organisation s'introduisent dans les services publics. D'origine anglo-saxonne, le new public management est porté par nombre d'institutions internationales et européennes. En France, la RGPP en est l'instrument central.

On assiste ainsi à l'introduction des mécanismes de concurrence entre les services publics, entre le public et le privé, en vue de créer des quasi marchés, par exemple par les délégations de services publics qui peuvent répondre à des appels d'offre.

L'objectif de réduction budgétaire se traduit par la volonté de "moderniser" et "simplifier" l'administration et de gouverner par la performance en introduisant indicateurs et instruments de financement, et en contractualisant les moyens. On cherche alors à "responsabiliser" les fonctionnaires, à obtenir leur adhésion et leur "loyauté" à l'égard de leur établissement (hôpital, agence etc). Toutes ces mesures sont conduites par une volonté de fond : déstabiliser la fonctionne-

ment des services publics décrétés archaïques, inefficaces et trop autonomes à l'égard des pouvoirs politiques. Cela passe par la concentration et la "verticalisation" accrue des chaînes de commandement et par l'alliance entre le politique et l'administration en vue de reprendre la main sur les professionnels.

C'est très exactement ce qu'on observe dans l'Education nationale. Le Ministère est en complète réorganisation, et le pouvoir se déplace toujours plus des professionnels vers les gestionnaires, avec la nomination du premier recteur non universitaire ou le recrutement d'IPR qui ne sont pas des enseignants. Le contrôle vertical se renforce par le "pilotage", l'inclusion des projets d'établissement dans le projet académique, lui-même stricte déclinaison de la volonté ministérielle, ou par la chaîne des lettres de mission, du recteur, des IA, des chefs d'établissement, jusqu'aux enseignants dans les ECLAIR.

Dans le même temps l'horizon des acteurs

de terrain se rétrécit par la promotion du sentiment d'appartenance à l'établissement au détriment des identités professionnelles ou disciplinaires, par l'affaiblissement des cadres nationaux et des réglementations (programmes, horaires) au profit d'une adaptation toujours plus grande au local par les projets, les expérimentations. Contre la résistance des personnels, l'administration développe une stratégie d'individualisation des relations avec la hiérarchie et d'achat des loyautés par la promotion d'un "mériteO" de la docilité, et la distribution de primes et d'indemnités en rupture avec les garanties collectives.

Parce que ces réformes opèrent dans le déni de notre mission première, l'enseignement, et dans l'ignorance de la réalité de notre travail, c'est justement dans notre professionnalité et dans la dimension collective de notre travail qu'il nous faut puiser la dynamique de rassemblement et la combativité que le new public management mérite.

Les services publics aux prises avec le New Public Management

L'intervention de Frédéric Pierru au stage de la FSU

La FSU et ses syndicats ont décidé, tout en lançant le chantier "Travail", de se donner aussi les moyens de comprendre les fondements des "réformes" en cours dans les services publics. D'où la programmation lors des stages, celui de la FSU PACA en 2010, du SNES Aix-Marseille en mai 2011, d'une journée de réflexion sur le new public management.

L'intervention s'est centrée sur la négation de la question du travail dans l'approche qui préside aujourd'hui à la mise en place des réformes structurelles des services publics mises en œuvre dans le cadre de la RGPP (Réforme Générale des Politiques Publiques). Cette négation aboutit à vider de sa substance la spécificité même des services publics et des missions de leurs agents. A l'appui de son travail, une étude de terrain sur la réforme de l'hôpital qui se révèle, dans ses constats, aisément transposable à l'ensemble des services publics menacés par la perte d'autonomie des agents dans leurs pratiques professionnelles quotidiennes.

Les réformes entreprises nient la professionnalité de l'infirmière, du médecin, du professeur, de l'agent public

Du New Public Management...

Point de départ de son analyse, le rôle fondamental que joue chez "les réformateurs" de l'Etat un paradigme importé des pays anglo-saxons, le New Public Management (NPM). Ce "puzzle doctrinal", construit au travers de diverses approches théoriques (Public Choice, doctrines managériales, etc...), est censé livrer des recettes générales, transposables et politiquement neutres de réorganisation de l'Etat qui doit devenir moins coûteux et plus efficace. Les préconisations du NPM sont claires : séparation entre définition des stratégies et activités opérationnelles, autonomisation et responsabilisation des "gestionnaires", introduction de mécanismes concurrentiels, gouvernement par la performance à l'aide d'indicateurs chiffrés seule source de légitimité.

... à la RGPP

La déclinaison de ce NPM est aujourd'hui la RGPP dont l'objectif prioritaire est la réduction des dépenses publiques et du nombre de fonctionnaires au travers d'une "modernisation" des administrations censée les rendre plus efficaces et plus accessibles aux usagers. Pour ce faire, par des processus de fusion, le format des administra-

tions doit être aussi mis en adéquation avec le pilotage des acteurs publics au niveau régional, seul échelon territorial jugé pertinent.

Un constat sans appel

Les systèmes décisionnels sont de plus en plus verticaux et politisés avec des "chaines de commandement" clairement identifiables et hiérarchisées où la loyauté sert de norme de compétence tandis qu'est constamment présent le souci d'économies quitte à externaliser vers le secteur privé, réputé consubstantiellement plus efficace, le plus possible de missions de service public. Les "réformateurs" se focalisent ainsi sur le formalisme organisationnel avec des horizons de court terme uniquement où la quête de l'organisation rationnelle idéale révèle de plus en plus leur éloignement dramatique de la réalité sociale et spatiale. Et cela, au détriment des fondements des politiques publiques, des cultures et pratiques des agents de terrain.

La question du travail

La question du travail est niée par les réformes entreprises en ce qu'elles s'opposent à la spécificité des pratiques professionnelles des agents publics et ainsi à leur légitimité même. C'est, à travers la crise des "métiers inspirés" qui en découle, un conflit de professionnalismes qui émerge entre d'une part un professionnalisme "organisationnel" centré sur la gestion et un professionnalisme "occupationnel" centré sur les professions; entre un modèle professionnel articulé autour de la loyauté à une organisation hiérarchisée et la capacité à répondre à des indicateurs de performance liés à des procédures standardisées, et un modèle professionnel où les missions dans leurs finalités sont pré-

Frédéric Pierru est sociologue, chercheur au CNRS : ses recherches portent sur le New Public Management appliqué à l'Hôpital.

Ghislaine Gallenga, ethnologue, maître de conférence, Université de Provence. Sa thèse a comme objet d'étude la RTM, la Régie des Transports de Marseille.

Bibliographie

Frédéric Pierru, Hippocrate malade de ses réformes, Editions du croquant, 2007.

Ghislaine Gallenga, Le feu aux poudres, une ethnologie de la modernisation du service public, CTHS, Paris, 2011.

Institut de Recherches de la FSU, Manager ou servir, les services publics aux prises avec le nouveau management public, Syllepse, 2011.

mières et qui présuppose collégialité et forte autonomie des professionnels. A l'aune de cette analyse, F. Pierru dresse un constat sans équivoque des dysfonctionnements des "services publics réformés" et des souffrances que leurs agents subissent : les équipes de directions sont de plus en plus lointaines, inaccessibles et corsetées dans une fausse autonomie, équipes et dimensions collectives du travail sont déstructurées, savoir-faire et stocks d'expérience sont irrémédiablement perdus, les rythmes de travail deviennent inhumains tandis que les injonctions contradictoires se multiplient, les agents perdent le sens de leur travail et, *de facto*, subissent un déni de reconnaissance sociale.

Contrôle et mise en concurrence

Tous les agents des services publics, et par contre coup leurs usagers, sont confrontés à une centralisation croissante des décisions stratégiques tandis que les différents établissements d'un même service sont mis en situation concurrentielle à travers une autonomie factice puisque encadrée par des outils comptables et gestionnaires des plus normatifs. Et chaque établissement devient peu à peu une "entreprise" où existe

un patron, pas encore de droit divin certes, qui n'a de cesse de renforcer son autorité sur les professionnels qui perdent peu à peu toute autonomie en étant intégrés dans des lignes hiérarchiques de plus en plus pesantes où les compétences ne sont plus évaluées qu'à partir d'indicateurs qui dénie toutes les spécificités des missions de service public.

Pour conclure, F. Pierru voit dans la préservation de l'autonomie des agents, en évitant toute posture conservatrice, le point central d'un combat syndical qui s'inscrit dans une logique de reconstruction des services publics et de leurs missions.



Prendre en compte le travail dans l'activité syndicale Interview d'Olivier Flament, Sud-PTT



Olivier Flament est secrétaire de CHSCT à France Télécom à Marseille, représentant Sud PTT au CNSHCT de France Télécom Orange, secrétaire adjoint de l'Observatoire du stress et des mobilités forcées dans son entreprise. Il est membre de la commission Santé, Conditions de travail de l'Union Syndicale Solidaires, animateur de formations syndicales interprofessionnelles sur la prise en charge syndicale des risques psychosociaux.

Le travail en tant qu'activité a longtemps été absent des préoccupations du syndicalisme "à la française". Les choses semblent changer aujourd'hui. Comment cette évolution se manifeste dans ton organisation ?

Les conditions de travail ont longtemps été relativisées dans les préoccupations du mouvement syndical devant la priorité accordée aux conditions d'emploi (salaires, statuts, conventions, retraites...). C'est l'héritage d'une période où un partage des gains de productivité était réel, où l'amélioration du niveau de vie concentrait les enjeux dans une attitude symétrique à celle du patronat où la priorité est toujours le coût du travail, non le travail.

La dégradation continue de la santé au travail à laquelle nous assistons contraint les organisations syndicales à se réinterroger. En cause, le développement d'un modèle dominant d'organisation du travail reposant sur une individualisation exacerbée du rapport salarial ; sa visée est la prescription de la subjectivité des travailleurs comme ultime moyen d'accroître la productivité ; les conséquences en sont la souffrance, l'isolement des travailleurs, l'impossibilité de travailler dans les "règles de métiers". Les collectifs de travail disqualifiés par ce modèle sont dans l'incapacité de produire en continu ces règles implicites qui structurent et donnent sens à l'activité. C'est dans cette problématique que se nouent les questions du travail et de santé au travail. Du fait du lien quasi organique qui existe

entre le collectif de travail et la section ou l'équipe syndicale, comme formalisation des valeurs investies dans l'activité (solidarité, coopération, création...), cette disqualification n'entraîne pas seulement souffrances, médiocrité des produits et services créés mais aussi délitement et recul du syndicalisme.

Les réflexions en cours au sein des syndicats de l'Union Syndicale Solidaires portent sur la réappropriation nécessaire par l'ensemble de l'organisation syndicale des questions du travail et de santé au travail, leur prise en charge par les élu-es CHSCT, l'articulation de cette intervention avec celle des autres IRP (DP, CE) et celle de l'équipe syndicale. Les conditions de travail doivent être l'affaire de tout le syndicat.

Qu'est-ce que la prise en compte du travail réel peut changer concrètement dans les pratiques militantes ?

L'U S Solidaires a organisé les 9 et 10 mars 2010 des journées intitulées : "Et voilà le travail !" réunissant 600 militants. Structurées par une vingtaine d'ateliers autour des questions de santé et d'intervention sur les conditions de travail, partant d'expériences et de situations concrètes. Ces journées nous ont montré que l'entrée par le travail réel nous était indispensable non seulement pour comprendre les processus à l'œuvre, mais surtout pour agir et transformer les situations de travail dégradées, pathogènes ; retrouver une capacité à agir dans les situations de travail pour

chacun et pour le collectif c'est retrouver une capacité à agir syndicalement. Ainsi, dans notre action quotidienne une de nos préoccupations est de construire des lieux, des espaces de délibération sur le travail entre travailleurs.

Quelles peuvent être les perspectives pour le syndicalisme ? Peut-on envisager des démarches unitaires sur cette question ?

Prendre à bras le corps les questions de santé au travail, de conditions de travail, ne peut se faire seulement au sein de l'entreprise ou du service. Il faut se situer sur les deux registres : le micro, le travail réel, l'intervention locale interne, en intersyndicale en particulier au sein des CHSCT ; et macro, c'est à dire élargir la compréhension à l'interprofessionnel, nouer des liens intersyndicaux, mais aussi avec des associations comme Attac, contribuer à la campagne sur les accidents du travail lancée par Copernic et des collectifs associatifs. C'est aussi participer à des initiatives comme celle des UR du Var CGT, FSU et Solidaires en décembre 2010 d'une journée de formation commune sur la souffrance au travail.

Les militant-es de nos structures investies dans l'intervention sont demandeurs pour débattre, comprendre, agir. Partir de situations concrètes de travail permet de renouveler une démarche unitaire toujours plus nécessaire.

Pôle emploi Mettre des mots sur les maux

Le SNU Pôle emploi – FSU a décidé d'organiser des Etats Généraux des conditions de travail, qui se devraient se tenir au premier semestre 2012. Ces Etats Généraux seront un des éléments du socle dans le cadre des élections professionnelles de 2012.

Ce travail, aura l'avantage, au travers des témoignages de différents spécialistes, de syndicalistes et de salariées, de mettre "des mots sur les maux" pour comprendre et agir ensemble.

Cette rencontre, ouverte à tous les salariés de Pôle Emploi, permettra de rechercher des pistes, afin de mettre en place une véritable politique de prévention, au sein de notre Etablissement.

La création d'un Observatoire de l'amélioration de notre vie au travail, pourrait voir le jour à l'instar de l'observatoire du stress à France Telecom et nous servir d'exemple.

Ces Etats Généraux seraient, dans ce cadre, un outil permettant de marquer des points sur un sujet qui concerne tout le personnel.

Les ravages de la RGPP

Extraits d'un "Rapport d'activité du service social du personnel" présenté en CHS et CTP. Il concerne tous les personnels Santé - Cohésion Sociale - Jeunesse et sports en PACA, 2010.

"Les problèmes d'ordre budgétaires restent prédominants (...). Les demandes concernant l'habitat demeurent prégnantes (...)." Beaucoup de difficultés se trouvent à "l'articulation entre vie privée et professionnelles".

Pour "les difficultés liées à l'exercice professionnel, il s'agit de la prise en compte de (...) la charge de travail, les problèmes d'organisation de l'activité, avec le sentiment de harcèlement, inadaptation aux changements de locaux, qui viennent générer tensions et stress trop importants"(...) "L'actuelle réforme de l'Etat crée chez certains des décompensations morales et (ou) physiques extrêmes comme des tentatives de suicides (en 2010, 3 suicides avérés, 3 tentatives de suicides et 2 accident de trajet avec décès)".

"La mauvaise qualité des locaux d'accueil est venue exacerber des difficultés poignantes et ont déstabilisé les agents (...) qui, se voyant méconnus dans leur identités et leurs missions, ont du mal à fonctionner

normalement".

"Ces derniers mois ont été d'un grand bouleversement pour tous les agents de la Fonction Publique. Comme tout changement, il a engendré des difficultés d'adaptation pour certains, provoquant un mal être au travail, des peurs et des angoisses, jusqu'à la perte d'identité."

"La réduction de l'espace de travail, la surcharge des tâches et les missions créent un ressenti de non reconnaissance, par leurs pairs mais également dans un groupe redéfini."



Le syndicalisme et le travail



Nous avons demandé à Daniel Rallet, l'un des animateurs du chantier travail de l'Institut de recherches de la FSU, de tenter une synthèse sur le rôle du syndicalisme face aux problématiques du travail.

Ce texte est issu de travaux de bilan de nombreux stages organisés par la FSU (SD et CFR), en collaboration avec l'Institut de recherches de la FSU. Il doit tout aux nombreux débats qui ont animé ces stages très fréquentés.

Pour quelles raisons le travail est-il aujourd'hui un sujet politique central pour le syndicalisme ?

Il y a une demande très forte, quasiment explosive, qui monte du terrain, de la part de ceux qui travaillent

La puissance de cette demande est incontestable, elle est pressante, elle exprime une urgence. Il est impossible de ne pas l'entendre. Pendant longtemps, les employeurs sont restés dans le déni. Dans le déni du lien entre l'évolution du travail, de l'organisation du travail et le mal-être, la souffrance au travail. Certains y sont encore.

"Je n'ai pas connaissance d'un écrit d'un agent qui dirait qu'il met fin à ses jours à cause de la RGPP" a déclaré J-François Verdier directeur général de la DAFP, le 10 novembre, au colloque "Santé et sécurité au travail dans les fonctions publiques".

Mais pour un nombre croissant d'employeurs, la phase du déni est dépassée. Le sujet s'impose avec une telle force qu'il leur faut bien donner une réponse. La souffrance au travail est donc devenue un sujet pour les DRH, avec le label "risques psychosociaux". Le plus souvent, c'est une tentative pour rester dans l'ornière de la culpabilisation des individus tout en exonérant l'organisation du travail de toute responsabilité. Une demande, mais de quoi ?

De protection d'abord. Il est intolérable pour la société, et plus particulièrement pour le syndicalisme, que des salariés ne trouvent pas d'autre protection qu'en se donnant la mort ou en sombrant dans la dépression, que des personnes au travail vivent dans l'angoisse, au bord de la rupture, avec la menace permanente de craquer. Protéger ceux et celles qui sont placés dans le dilemme de tenir au travail au prix de leur santé ou de préserver leur santé en ne tenant plus leur travail. Il est intolérable de laisser ceux et celles qui travaillent désarmés subjectivement et politiquement.

Attention, il ne s'agit pas de salariés à la marge, "fragiles". Il s'agit d'un phénomène massif qui atteint aussi les plus expérimentés et concerne d'abord ceux et celles qui s'investissent le plus dans leur travail.

Une demande de transformation

Ce qui domine c'est le désarroi car on ne comprend pas ce qui arrive quand on nous demande de faire des choses qui sont contraires à nos valeurs, à notre conception

du métier, ou qui n'ont pas de sens. Quand on nous demande de faire des choses impossibles, quand on nous fixe des objectifs irréalistes ou sans nous donner les moyens de les atteindre.

Dans ce désarroi, il y a une demande de faire émerger le mal-être au travail comme une question sociale. C'est aujourd'hui le principal point de clivage entre ceux qui veulent enfermer le problème dans la problématique des fragilités individuelles, ce qui est la nouvelle façon de prolonger le déni, et ceux qui veulent faire de cette question sociale un sujet politique central pour la société française.

La demande est donc d'abord une demande de reconnaissance (ce n'est pas moi le problème, c'est eux, c'est-à-dire l'administration des êtres humains par la logique gestionnaire). C'est en même temps une demande d'action pour combattre le sentiment d'impuissance qui semble dominer, alors que pourtant la colère, la révolte grondent. Comment ne plus subir ? Comment retrouver un pouvoir d'agir sur sa vie au travail, sur le quotidien ?

S'occuper du travail oui, mais qu'est-ce que le travail ?

Le travail, c'est le réel de l'activité

Le travail, ce sont deux choses fondamentales : le réel, l'activité qu'on déploie au quotidien, d'une part, le désir d'émancipation d'autre part. C'est surtout le lien entre les deux.

L'ergonomie et l'ergologie ont cherché à expliciter le lien entre le travail saisi comme activité réelle et son rôle dans l'émancipation des travailleurs.

Ces disciplines ont mis en valeur l'écart qui existe nécessairement

entre le travail prescrit et le travail réel : les travailleurs ne font jamais exactement ce qu'on leur dit de faire, ils ne sont jamais de simples exécutants même lorsque leur travail est réputé d'exécution. Pour faire leur travail, c'est-à-dire pour faire face aux situations réelles qu'aucun prescrit ne peut prévoir, ils interprètent la consigne, et avec les autres ils se construisent des marges de manœuvre, des libertés malgré les contraintes. C'est dans cet espace que se jouent la créativité de ceux qui travaillent et

leur possible émancipation.

C'est dans cet espace que se joue le travail comme activité : les conditions de travail constituent bien sûr un cadre contraint qui pèse lourdement, mais le travail c'est ce que font les travailleurs de ces contraintes, comment ils les vivent, comment ils résistent, comment ils agissent. Il est fondamental de dénoncer l'augmentation des effectifs par classes ou par conseiller de Pôle Emploi, mais cela ne dit rien de ce que les professionnels en font. L'hypothèse est qu'ils ne font pas que subir passivement.

Chaque personne au travail est un "désobéisseur" au sens où il est obligé de s'écarter de la consigne. Cette pratique sociale peut être individuelle ou collective, elle n'a pas de sens politique propre, mais elle constitue un point d'appui pour développer des formes de résistance et de transformation.

C'est la raison pour laquelle le syndicalisme ne peut rester dans le registre de la plainte, de la déploration, de l'incantation : **en allant à la rencontre de ceux qui travaillent, le syndicaliste ne va pas voir des victimes, mais des acteurs.**

On veut que ceux qui travaillent retrouvent leur fierté, qu'ils soient fiers d'eux-mêmes et de leur travail. Aujourd'hui, de l'enseignant à l'ouvrier, les gens ne sont plus fiers de ce qu'ils sont et de ce qu'ils font. Ils ne s'y reconnaissent plus. Pourquoi ?

Ce qui a changé dans le travail

Trois grands traits caractérisent les mutations du travail.

- Nous sommes dans une société de la défiance qui valorise le rôle des experts et stigmatise ceux qui travaillent comme étant bornés, conservateurs, corporatistes, incapables de comprendre la modernité et ses nécessités.

Ce mépris n'est pas la simple marque identitaire des "élites", il est au cœur de leur technique de management.

L'expertise d'en haut revendique le monopole du changement au nom d'une rationalité technique, imposée sans débats sur ses finalités, au nom de l'évidence. Son principe de base est de dessaisir les salariés de leur pouvoir de réflexion et d'action, d'ignorer l'expérience de ceux qui travaillent, la connaissance qu'ils ont de leur métier, pour les bombarder d'injonctions et de prescriptions fabriquées dans leurs laboratoires, pour les évaluer (ou plutôt les contrôler) de l'extérieur par des batteries d'indicateurs présentés comme indiscutables.

Beaucoup de gens se demandent pourquoi les professionnels de la réforme établissent leurs prescriptions dans l'ignorance des



réalités du travail, et sont indifférents aux protestations venues du terrain qui proclament que "ça ne marche pas". **C'est que ce qui les intéresse n'est pas tant de transformer le réel que de prendre le pouvoir sur les personnes au travail.** C'est à l'aune de ce projet qu'il convient d'estimer l'efficacité de leurs réformes.

- La défiance est ce qui légitime la mise en conformité des travailleurs. En les accablant de prescriptions, de normes, d'évaluations quasi obsessionnelles des "résultats", on recherche la conformité des individus invités à exécuter sans poser de questions, notamment sur le sens des réformes. La lumière ne vient que d'en haut, **les personnes au travail ne sont plus que des choses objectivées à travers des chiffres.** Marx disait que réduit à une valeur marchande, "l'homme n'est plus que la carcasse du temps", parce qu'il devient abstrait, sans substance, sans qualité. Aujourd'hui, il n'est plus que la carcasse des statistiques.

Rien de bon ne peut venir du bas. La mise aux normes avance déguisée sous les habits de la performance.

Evaluer la performance des personnels c'est d'abord évaluer leur conformité. Justifiée au nom de l'autonomie des individus, la réforme gestionnaire les dessaisit de leur pouvoir sur leur travail.

- L'enrôlement de la subjectivité des travailleurs est une autre caractéristique de l'emprise gestionnaire. Au nom de la culture du risque, érigé en principe positif de l'action humaine, chacun est jugé à sa capacité à se remettre en cause, à être flexible, mobile.

Le subjectif est mobilisé comme facteur de réussite individuelle ou tout simplement pour tenir dans son travail, la vie privée étant envahie par cette charge mentale. "On transforme le rapport de l'individu à sa propre vie en transformant son rapport au travail" (Laval et Dardot). Les travailleurs qui n'y arrivent pas, notamment parce qu'ils ont surinvesti dans leur travail et qu'on leur parle dans une "précarisation subjective" permanente (Danièle Linhardt) s'enferment dans un sentiment de culpabilité individuelle.

S'occuper du travail, c'est aussi s'occuper de la crise du syndicalisme

Il y a au moins trois grandes raisons qui exigent que le syndicalisme s'intéresse de près à la question du travail

D'abord c'est à l'évidence un sujet central dans la société française d'aujourd'hui. Le récent mouvement social sur les retraites l'a amplement confirmé.

Il a bien montré que le travail est devenu intenable puisque la plupart des gens souhaitent le quitter le plus tôt possible. C'est

d'ailleurs ce qui a uni les différentes générations dans le combat contre la réforme Woerth.

En même temps, on ne peut s'en tenir là. Il faut se battre pour la retraite à 60 ans, mais il faut aussi se battre pour que le travail redevienne une valeur positive. En dénonçant l'article sur la pénibilité de la loi Woerth qui met le travailleur dans la situa-

tion de devoir prouver ses infirmités devant une commission pour pouvoir s'échapper du travail, Yves Clot pose une question qui nous interpelle *"Est-ce là l'idée qu'on se fait du travailleur ? Où est passée la fierté au travail ?"*

La seconde raison tient à ce qu'on appelle la crise du syndicalisme

Avec la crise des grands récits idéologiques du XX^e siècle, avec les mutations sociales et culturelles qui modifient les relations entre l'individu et le collectif (celui-ci n'est plus institué d'avance), le rapport des salariés aux syndicats a changé : on adhère moins à cause de grands référents idéologiques, de discours généraux sur le monde, et plus à partir d'une démarche au quotidien, de ce que font les syndicats au réel, sur le terrain. Cela ne signifie pas que les valeurs ont disparu, au contraire, mais que le discours sur les valeurs, à lui seul, est insuffisant, qu'il doit être référé à des actes, des pratiques, des façons de faire.

Organiser les salariés en force collective pour qu'ils retrouvent leur pouvoir d'agir, tout en mettant en valeur les grandes questions sociales que pose le travail concret, c'est une façon de resyndicaliser.

Le syndicalisme s'est construit sur la lutte contre la domination, contre l'exploitation dont sont victimes les salariés dans le travail. On n'a souvent retenu que cet aspect dans la lecture de Marx. Mais il y un autre aspect dans son analyse : le travail est créateur de valeur d'usage, il est qualifié, il a une qualité, il est l'expression du rapport aux autres.

C'est par le travail qu'un individu se construit, se réalise, qu'il entre en relation avec les autres, et qu'il devient un être social parce qu'il a besoin des autres. Cette dimension anthropologique du travail, son rôle dans l'émancipation, sont souvent passés au second plan dans la tradition syndicale.

Danièle Linhardt rappelle que pendant les Trente Glorieuses, le travail ouvrier était perçu comme un facteur terrible d'exploita-

tion, mais cela ne posait pas pour autant les ouvriers en victimes car en adhérant à un projet collectif d'émancipation les ouvriers portaient une fierté de classe au nom de la volonté de transformer le monde. Cette perception positive a largement disparu.

Aujourd'hui les salariés se perçoivent d'abord comme des victimes : du chômage, de la baisse du pouvoir d'achat, de la mondialisation et des délocalisations, de l'Europe et des politiques libérales, et de tout le reste.

Dans un contexte historique où les grands récits sont à reconstruire, le syndicalisme ne pourra retrouver des acteurs qu'en allant vers le réel du travail, vers ceux qui travaillent, pour parler avec eux, les déculpabiliser (expliquer que le "je n'y arrive plus" n'est pas une donnée personnelle), donner à comprendre et à se comprendre, reconstruire des collectifs pour en faire une force de transformation sociale, et ainsi redonner la fierté au travail.

Le syndicalisme doit s'intéresser au travail parce qu'il a des questions concrètes à résoudre.

Dans les entreprises publiques, prenons l'exemple de France Telecom, qui avaient une forte idéologie de service public et un syndicalisme bien implanté, on a vu comment en une dizaine d'années la notion de service public a été balayée et le syndicalisme affaibli.

Il y a des leçons à tirer de cette expérience et il faut les regarder de près.

Le syndicalisme a été confronté à des questions nouvelles auxquelles il a eu du mal à faire face. J'en retiendrai deux : la mise en concurrence des salariés entre eux, la transformation des cadres intermédiaires en managers ignorants du métier, mais chargés d'une évaluation externe et individualisée des salariés par des procédures de contrôle nouvelles (indicateurs, rémunération au mérite, entretien individuel,...)

Comment prendre en compte la division des salariés entre ceux qui adhèrent au nouveau management, ou par conviction, ou par intérêt, ou plus pragmatiquement pour "tenir" au travail, et ceux qui résistent ? Comment prendre en compte le conflit de générations entre les anciens, porteurs du monde qui s'en va, et les jeunes recrutés sur de nouveaux critères ?

Comment aborder la question des cadres intermédiaires porteurs des injonctions hiérarchiques au mépris du réel du travail, et qui sont pris dans la contradiction entre la réalité du terrain et la hiérarchie ? Ces personnels sont nombreux à

entrer dans le champ de la "souffrance". Que faire avec les experts : médecins du travail, inspecteurs, personnels des IA et des rectorats ?

Comment constitue-t-on l'unité des personnels malgré les divisions, comment



construit-on des alliances ?

L'hypothèse qui est faite ici est qu'on ne peut traiter ces questions extrêmement importantes si on ne part pas de la question du travail, de ce qu'est un travail de qualité, si on ne part pas du réel de l'activité, des formes de résistances des travailleurs, des espaces et des marges de manœuvre qu'ils se créent.

La dernière raison est politique et philosophique : s'occuper du travail pour défendre une conception de la démocratie et de

l'humanité

La démocratie est en danger si les citoyens dans la partie la plus vitale de leur existence sont maintenus dans la peur, la culpabilisation, la méfiance et la crainte de leurs collègues de travail, s'ils sont soumis à la hiérarchie par des techniques d'asservissement perverses, notamment celles qui visent à interioriser cet asservissement, si le monde du travail occulte les finalités du travail par l'instauration d'une rationalité technique et formelle.

Le culte de la performance qui repose sur

l'idée qu'on ne peut être reconnu que si on est un champion au travail (sinon on est repéré avec l'étiquette "en difficulté", et "à soigner"), la mise en concurrence des salariés entre eux qui nous incite à réclamer l'élimination des plus faibles pour améliorer notre indicateur et nos primes, ce fantasme d'un monde d'hommes et de femmes parfaits mis en graphiques sous Excel : notre rôle de syndicalistes est aussi d'interroger avec les salariés où va ce monde ?

Que veut-on faire de nous ?

S'occuper du travail ? Comment ? Quels obstacles ? Quels débats ?

Bien sûr le travail n'est jamais absent des préoccupations et des revendications syndicales.

Quand on se bat contre la suppression de postes, contre la dégradation des conditions de travail, pour des revendications de statut ou de salaires, on n'est jamais loin du travail. Mais en faire un sujet central, c'est autre chose.

Au niveau macro

C'est d'abord une question à poser au niveau qui sera le plus familier au syndicalisme, le niveau macro, celui des relations avec la politique générale, des rapports avec l'institution.

Si on sort d'un discours purement défensif qui n'est plus adapté à la nature des attaques portées, on voit bien qu'il y a de multiples pistes : déconstruction du discours des "réformes", analyse de l'impact de la RGPP sur le travail, des fusions de services, de l'évaluation quantitative, des changements de missions, de l'expertise par le haut, excluant celle des professionnels. Ce "travail syndical" est globalement entrepris. Attention il s'agit bien de saisir ces réformes sous l'angle du travail et pas seulement sous l'angle d'une analyse générale.

La santé au travail devrait enfin être mise réellement au centre de l'activité et des revendications syndicales : donner du poids aux secteurs et responsables concernés dans les instances syndicales, faire des campagnes sur la santé au travail, s'intéresser aux spécificités des différentes générations au travail, faire un travail de recueil de données et de construction d'indicateurs, investir dans la mise en œuvre de l'accord du 20 novembre 2009 concernant la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, utiliser le levier des CHSCT et du document unique sur les risques professionnels, former en nombre de militants intervenant sur ce terrain, réflexion sur le rapport entre l'outil juridique et l'action syndicale, recherche-actions avec des chercheurs, ...

Il faut donner au travail une place centrale dans la presse syndicale et soutenir des publications.

Cela implique également de rechercher des alliances (parents, usagers, analystes du travail, médecine du travail, services sociaux et des ressources humaines de l'institution, intersyndicale...) et de porter des revendications démocratiques, notamment dans les établissements, sur les lieux de travail (nouveaux droits d'interpellation, d'appel, de protection, d'opposition, d'expertise, création de lieux collectifs d'expres-

sion des professionnels, formels ou informels sur le temps de travail, etc.

Cette question est fondamentale : si on veut créer ou recréer des collectifs, il faut des espaces et des droits. On peut s'emparer ou détourner les espaces existants, mais cela ne suffira pas. Il faut que le syndicalisme porte la revendication démocratique sur les lieux de travail. D'autant que les réformes accentuent le pouvoir des experts et des hiérarchies. **Contre la mise en concurrence des travailleurs et la prédominance de la logique des intérêts, il faut porter la question de savoir qui définit l'intérêt général.**

Au niveau micro

L'interpellation la plus difficile pour le syndicalisme se trouve au niveau micro c'est-à-dire sur le terrain. Être convaincu de l'importance de s'intéresser au travail ne dit pas comment faire avec. Et ne pas savoir faire peut conduire à contourner la question.

Il est donc vital de prendre en compte la spécificité de ce travail syndical au niveau micro, et d'interroger les formes de l'activité syndicale.

L'embarras des syndicalistes (comment faire ?) est normal car il renvoie à des difficultés, à des obstacles qui tiennent à la culture syndicale et à la spécificité du sujet.

Souvent, le syndicaliste est porteur d'une parole descendante.

Il est porteur d'un savoir-faire et d'une culture d'expert, d'analyses déjà-là, et parfois d'incantations. Il a tendance à opposer ses prescriptions à celles de l'institution. Il peut même être perçu comme une institution, certes plus "sympa" que l'administration, mais vécue comme extérieure par les individus qui lui remettent les clés de leur défense, perpétuant ainsi la fameuse distinction entre "ils" et "nous".

Quand il va voir les collègues sur le terrain, le risque pour le syndicaliste est d'être là plus pour informer que pour s'informer. Le travail sur le travail exige au contraire de créer les conditions pour libérer la parole des professionnels, l'écouter : c'est déjà un moment libérateur et de transformation pour les collègues qui soit interiorisent leurs problèmes, soit les expriment sous l'angle de querelles de personnes ou de corps. Il faut bien sûr l'analyser avec eux et les mobiliser pour qu'ils retrouvent un pouvoir d'agir. Si ce n'est pas le cas, le discours syndical sur le travail ne sera qu'une incantation. La difficulté est que

cette logique de la parole descendante est devenue quasiment une culture pour quantité de raisons.

Le déferlement des réformes libérales crée une vraie difficulté. Dans un premier temps, on a pu accuser certains syndicats de ne pas voir derrière les réformes en cours un projet politique cohérent. La FSU s'est démarquée très tôt de cette ligne, mais c'est pour affronter un autre problème. Le syndicat devient le messenger des catastrophes annoncées, il donne l'impression à son corps défendant d'un rouleau compresseur qui va tout écraser.

Se crée ainsi une subjectivité négative portant les gens vers le repli, voire vers le déni (on ne veut pas voir, ou on attend que cela nous tombe dessus pour dire que ça fait mal). Les plus anciens se déclarent heureux de pouvoir échapper au pire avec la retraite, et les plus jeunes se préparent au pire au nom de la modernité.

Cette situation est très mauvaise car le syndicalisme, réduit à la défensive, est associé au monde qui s'en va (avec les "valeurs", le "métier", les identités professionnelles et les acquis sociaux des luttes passées).

On a besoin au contraire que le syndicalisme soit associé au monde qui se crée.

Si on dévoile et dénonce le projet libéral, on s'affaiblit subjectivement tellement la barre est placée haut alors que chacun peut constater la faiblesse du camp progressiste (syndical et politique) : pour dépasser ce dilemme, **il faut redonner confiance**, c'est à dire mobiliser positivement la subjectivité à travers le désormais célèbre "indignez-vous", **s'appuyer sur les ressorts de la révolte de chacun face aux injustices, au cynisme, à l'effondrement moral.**

Le travail est un terrain privilégié pour ce sur-saut parce qu'il touche au cœur de ce que sont les gens, parce qu'il y a là un espace d'émancipation, parce qu'en retrouvant leur pouvoir d'agir, ils peuvent transformer leur travail, obtenir des victoires partielles (qui



sont à portée), de la confiance, et faire émerger une force collective.

On a raison de se battre pour des changements globaux, mais tout le monde a compris qu'il y avait beaucoup de choses à reconstruire pour pouvoir gagner.

On ne peut pas tout attendre du macro, de ce qui est extérieur à la volonté de chacun. Face à l'emballement réactionnaire qui a suivi la fin du mouvement social de l'automne, il faut ouvrir le champ des possibles et pour cela il faut des acteurs qui s'investissent dans ce qui est à leur portée.

Cela implique une formation des militants, la recherche d'outils permettant ce dialogue et d'avancer dans la mobilisation des acteurs.

Utiliser le levier de la subjectivité est tout sauf facile

Les questions posées par le travail prennent inévitablement un tour personnel, elles touchent à la représentation de soi, à l'usage de soi, à l'intime, aux relations entre les espaces de vie (famille, temps libre...). Quand un collègue est en difficulté, on ne sait pas comment faire, ou on a peur, souvent on met à distance. Ce qui est vrai des enseignants est vrai des syndicalistes. On voit bien le malaise avec les suicides.

On a du mal avec la subjectivité surtout si elle est en crise et en même temps, le projet est d'en faire un levier du changement. La difficulté est de savoir faire émerger ce qui dans l'individuel relève de la question sociale, sans renvoyer celle-ci aux individus comme le font les cellules d'écoute.

L'aspect individuel ne peut être évacué surtout s'il est d'urgence.

C'est la difficulté des permanenciers syndicaux qui au téléphone reçoivent les appels individuels.

Ils expriment d'ailleurs une demande de formation syndicale sur ce sujet.

Mais le travail du syndicaliste est avant tout d'essayer d'objectiver la part sociale et collective des expressions individuelles, de mettre en commun les paroles pour déculpabiliser (ce n'est pas moi le problème si je n'y arrive plus), de déconstruire la parole des experts, d'analyser avec les salariés les difficultés au travail.

Une autre difficulté est que lorsqu'on va au plus près du travail, de l'activité réelle, on tombe sur des différences, des divisions. Le syndicaliste va hésiter car lui recherche l'unité, et le plus commode est de supposer celle-ci déjà là. Différences sur les conceptions du métier, divisions sur les spécificités des fonctions ou des disciplines, divisions provoquées par le processus d'individualisation des carrières, divisions sur l'appréciation des réformes,...

La reconquête du pouvoir d'agir passe par la reconstitution de collectifs de travail, mais ceux-ci ne renaîtront pas par le seul effet d'une injonction syndicale.

Les collectifs de travail ne sont plus institués par l'histoire, la tradition. Ceux qui existaient sont détruits ou affaiblis, c'est l'éparpillement.

Le collectif d'aujourd'hui n'est plus celui d'hier avec lequel l'individu pouvait fusionner et s'identifier. **Aujourd'hui la question est de reconstruire des collectifs qui coexistent avec un désir d'autonomie individuelle**, ce qui est surtout vrai pour les

jeunes générations.

On ne peut faire émerger des collectifs de travail si on fait l'économie des débats approfondis, des controverses sur ce qu'est un travail de qualité, qui seules peuvent permettre de construire pas à pas l'unité. Le syndicat a un rôle crucial car il porte la mémoire, les références, des analyses, et en même temps il est en difficulté car il doit construire de l'unité à partir des divisions et des différences, avec la tentation de passer au-dessus de celles-ci en usant d'incantations qui servent alors de bien commun.

Eviter le piège de la responsabilisation individuelle.

Dans son livre "Le travail à cœur", Yves Clot analyse le piège tendu par des employeurs qui contraints de reconnaître qu'il y a un problème avec le travail mettent en place des cellules d'écoute, des systèmes de repérage des individus "fragiles" (repérer celui qui mange à l'écart à la cantine, a un comportement "anormal" ou qui craque en silence), des dispositifs d'aide par des psychologues ou des coachs...

Souvent, ces dispositifs sont mis en place au nom des "risques psychosociaux".

Le débat ne porte pas sur la nécessité de dispositifs d'aide d'urgence à des personnes en grande difficulté, ce que personne ne conteste.

La question qui est posée est de savoir si ces dispositifs peuvent constituer une réponse à la crise du travail.

Il est clair qu'il y a une tentative assumée et organisée de soigner non pas le travail, mais les travailleurs, de repérer les personnes en difficulté sans agir sur les difficultés du travail, de rejeter la responsabilité de la crise sur la fragilité de l'individu, d'étouffer la question sociale par un "cousin compassionnel" (Y.Clot)

Derrière cette tentative d'exonérer l'organisation du travail et les techniques de management de leurs responsabilités, il y a évidemment la question du pouvoir, celui des hiérarchies, des experts, qu'ils cherchent à préserver.

Mais leur démarche est à la fois habile et perverse. Le thème de la "souffrance au travail" est récupéré par les gestionnaires pour retourner la critique : la souffrance serait l'expression du refus de la "modernité" (et de la nécessité) par les individus les plus inadaptés ou les plus fragiles, elle serait donc un indicateur que l'organisation du travail est sur la bonne voie. Dans cette hypothèse particulièrement perverse, il faut poursuivre le chemin vers la "modernité" tout en manifestant un élan compassionnel envers les plus faibles.

Cette démarche est d'autant plus trouble qu'elle crée un vaste marché du compassionnel dans lequel toutes les officines à l'affût d'activités rentables et juteuses se sont engouffrées.

Le syndicalisme doit veiller à ne pas s'enfermer dans ce piège.

Conclusions

Ne pas opposer l'action au niveau macro et au niveau micro, faire le lien entre les deux

Il y a un débat pour savoir si on s'attaque au problème par le haut ou par le bas.

L'approche par le haut peut se justifier par le fait que les salariés sont aujourd'hui en position de faiblesse vis-à-vis de leur employeur et qu'il sera très difficile de gagner par une bataille frontale dans l'entreprise avec la direction. Il faudrait trouver des appuis à l'extérieur, politiser la question, s'appuyer sur des outils juridiques, des expertises, et engager la bataille au niveau macro contre les réformes du management, de la rentabilité, de l'individualisation, de l'évaluation...

Bien sûr, la lutte au niveau macro est essentielle, mais si le syndicalisme s'assigne comme objectif de permettre aux travailleurs de reprendre le pouvoir d'agir sur leur situation, il s'agit d'une bataille encore plus essentielle, comme j'ai essayé de le montrer

Quelques prescriptions pour le syndicalisme

Partir du réel, des résistances individuelles et collectives déjà existantes, des marges de manœuvre, des espaces que les professionnels se sont donnés pour créer des lieux, des moments, des espaces collectifs, formels et informels, c'est un champ complexe qui s'ouvre au travail syndical

Le syndicat, ses militants apparaissent légitimement désarmés devant ce questionnement des pratiques syndicales. On pressent que la question est importante, mais on ne sait pas comment faire.

Il n'y a pas de réponses toutes faites, ni de "bonnes pratiques" déjà là.

Dans ces cas là, il vaut mieux expérimenter que de ne rien faire.

Cette expérimentation est déjà en cours dans certains syndicats de la FSU, et d'autres se déclarent prêts à s'y lancer.

A travers l'expérience des syndicats ou de l'Institut, on voit des questions émerger. Par exemple on a besoin d'outils de formation à l'analyse et à l'intervention sur le terrain. Des recherches-actions sont nécessaires pour former en profondeur des militants à l'analyse du travail. Cela suppose des décisions à prendre, des évaluations à faire des recherches déjà menées.

Devant l'urgence, on a aussi besoin d'outils transférables permettant de former en masse des militants capables d'écouter les paroles des professionnels, de débattre avec eux, de faire émerger des collectifs, notamment dans le contexte des réformes "libérales" en cours qui précipitent les questions, les angoisses, les révoltes.

Dans d'autres branches d'activité, des syndicalistes estiment qu'avec l'affaiblissement du syndicalisme institutionnel **on a aujourd'hui besoin de militants capables comme aux premiers temps du syndicalisme d'affronter des divisions, les contradictions, des situations où il faut improviser, des terres vierges...**

Ces savoir faire n'ont pas totalement disparu, mais ils se perdent.



Comprendre pour agir ou/et agir pour comprendre, l'activité au cœur de l'action et de la recherche ⁽¹⁾

RENATO DI RUZZA est professeur d'Economie politique à l'Université de Provence. Après avoir été coordonnateur scientifique à l'Institut Syndical d'Etudes et de Recherches Economiques et Sociales (ISERES-CGT), il est aujourd'hui directeur du Master au département d'Ergologie. **Bibliographie** : "Eléments d'épistémologie pour économistes, la dernière instance et son ombre", Presses Universitaires de Grenoble, 1988 ; "De l'économie politique à l'ergologie, lettre aux amis" en collaboration avec J. HALEVI, L'Harmattan, 2003 ; "Panorama des savoirs militants, enquête épistémologique auprès des représentants du personnel", rapport de synthèse pour la DARES, 2009.

Sa contribution est accessible dans son intégralité sur le site de la FSU PACA : <http://fsu.paca.free.fr>

Si l'on exclut d'emblée les pratiques de production de connaissances sur la vie sociale qui nient tout savoir en dehors d'elles-mêmes (auquel cas la question de l'éventuelle hiérarchie ne se pose évidemment pas) pour ne considérer que celles qui admettent un certain dialogue minimum avec les protagonistes des activités humaines, il faut reconnaître que la plupart du temps ce dialogue s'établit sur une base hiérarchique : il y a ceux qui savent (ou qui savent beaucoup) et ceux qui ne savent pas (ou qui savent peu). Il y a, autrement dit, des "savoirs savants", qui ont été "validés" par une quelconque autorité supérieure, et des "savoirs non savants", qui sont assimilés à des savoirs pratiques, idéologiques, expérimentaux, à des savoir-faire, que seule l'activité concrète valide ou invalide. Les postures adoptées par ceux qui savent selon ce principe hiérarchique sont multiples et se recouvrent souvent, et il suffit d'en donner quelques exemples polaires.

L'expert

La posture de "l'expert" est la première qui vient à l'esprit : pour comprendre ou interpréter ce qu'ils font, les protagonistes s'adressent aux compétences d'un "extérieur" censé leur expliquer. Cette posture n'est pas sans fondements quand il s'agit de mettre en œuvre, dans l'expertise, des connaissances "techniques". [...] L'expert est alors celui qui, sur la base de ses compétences techniques (comptables, statistiques, technologiques, ergonomiques, etc.) explique aux protagonistes certains éléments de la situation qu'ils vivent, et éventuellement préconise des actions à mener pour qu'elle évolue dans un sens qui leur soit plus favorable.

Le conseiller

La posture du "conseiller" s'en déduit immédiatement. Les compétences du conseiller ne sont pas nécessairement ou exclusivement des compétences techniques. Elles reposent sur sa position d'extériorité : n'ayant pas lui-même à prendre les décisions et, par conséquent, étant considéré comme "indépendant" par rapport aux diverses contraintes et pressions que subissent les décideurs, il apparaît comme plus apte à fournir des points de vue "objectifs", détachés des contingences, et donc potentiellement plus efficaces.

Le serveur

Parfois (faut-il dire souvent ?) le rôle du conseiller n'est pas d'aider à la prise de décision, mais de fournir les arguments justifiant une décision déjà prise ou une action déjà engagée. C'est la posture du "serveur", bien connue de tous ceux qui, pendant longtemps, se sont considérés comme étant "au service de la classe ouvrière". Cette posture repose sur un double rapport hiérarchique. Pour en rester à l'exemple de la classe ouvrière, se

trouvent juxtaposées d'un côté la "modestie" de l'intellectuel savant, qui efface son savoir conceptuel devant un savoir d'essence supérieure puisque issu des pratiques sociales, donc démocratique et transformateur par principe, et donnant seul accès à "la vérité" et, d'un autre côté, la "fierté" d'être en mesure, du fait des savoirs accumulés et des compétences acquises, d'argumenter en des termes compréhensibles par les autres savants les tenants et aboutissants de telles ou telles positions sociales [...].

L'expérimentateur et l'empiriste

Deux autres postures hiérarchiques sont issues de ce que l'on pourrait appeler "l'idéologie du terrain". Obligation (morale, sinon épistémologique ou méthodologique) est faite au savant en sciences humaines et sociales "d'aller sur le terrain", parce que le terrain est son objet d'analyse. Les deux postures qui en découlent sont en quelque sorte à l'opposé l'une de l'autre. La première est la posture de "l'expérimentateur" : bardé et armé d'une panoplie de concepts et de théories, l'expérimentateur va voir si le terrain les valide. Placé en position d'extériorité, il observe un "objet" qui lui est étranger (ou étrange), et en déduit des conséquences pour sa construction savante. La distinction pertinente dans ce cas est celle de la théorie et de la pratique (la pratique confirme ou non la théorie, et la théorie conceptualise ou non la pratique) [...]. La seconde posture qui découle de l'idéologie du terrain est la posture de "l'empiriste" : le travail théorique et conceptuel ne sert à rien, la réalité du terrain se donne à voir immédiatement, et sa description suffit à sa connaissance. Cette posture se retrouve souvent parmi les "jeunes savants" ou les "savants en formation" que sont les étudiants : sans pensée structurée stable et cohérente, ou perplexes face aux incertitudes théoriques propres aux sciences humaines et sociales, ils considèrent le terrain comme un refuge, et un substitut à la connaissance conceptuelle. Le terrain donne le savoir, et il suffit d'y aller regarder pour le voir et le comprendre.

Le théorisateur

Une dernière posture mérite d'être signalée : la posture du "théorisateur". Elle repose explicitement sur la reconnaissance de l'existence de savoirs savants et de savoirs non savants (et donc sur la reconnaissance de ces derniers) et sur la nécessité d'un dialogue entre les deux. Cette posture demeure néanmoins fondamentalement hiérarchique dans la mesure où elle postule le "point de vue scientifique" : il existe des "sciences" humaines et sociales ; les sciences ont pour but de dire le Vrai de la réalité, ce Vrai est caché, et inaccessible aux non

scientifiques ("Toute science serait superflue si l'essence et l'apparence des choses étaient confondues" disait Marx). Les savoirs des praticiens et des protagonistes des activités sont fondamentalement non savants car non scientifiques : ils en restent souvent aux apparences, à la surface, ils sont obscurcis par tout un ensemble d'idéologies (ce dont naturellement serait par principe protégée la Science !), et ils ne sont pas "objectifs". Mais ils expriment des choses importantes, que seul le

savant est capable de comprendre et dont il est le seul à mesurer l'importance, du fait de leur intégration dans le cadre théorique et conceptuel qu'il développe. [...] Ce type de "dialogue" entre les savoirs, qui marque toute l'histoire du mouvement ouvrier au moins depuis Marx, est par conséquent constitué de deux processus différents : un processus qui va des savoirs non savants vers les savoirs savants, pour les alimenter ou les illustrer ; et un processus qui va des savoirs savants vers les savoirs non savants, pour les conceptualiser ou les objectiver, c'est-à-dire les normaliser. Dialogue inégal donc, postulant une différence de nature entre les deux types de savoirs, seuls les savoirs savants pouvant porter et apporter la connaissance.

Le projet ergologique : mettre l'activité au centre

Toutes ces postures, qui existent, et qui s'entremêlent, ne sont pas à rejeter parce qu'elles seraient "mauvaises". Elles ont indéniablement leur pertinence et leur utilité sociales, elles font elles-mêmes partie de la vie des sociétés humaines, et elles en sont des procédures de régulation efficaces. Mais on voit bien que l'activité en est absente.

Le projet ergologique, qui est, rappelons-le, de concevoir et de mettre en œuvre un mode d'élaboration et de production des connaissances spécifiques à l'analyse des activités caractéristiques de la vie des sociétés humaines, exige au contraire de mettre l'activité au centre de la perspective. Or, qui dit activité dit "débat de normes", et dans ce débat de normes, les protagonistes produisent, mobilisent, et investissent des savoirs dont nous ne pouvons pas faire l'économie. Dans cette perspective donc, "savoirs savants" et "savoirs non savants" sont tendanciellement commensurables, et le dialogue qui doit s'instaurer entre eux est un "dialogue égalitaire" (c'est peut-être la signification qu'il faut donner au "dialogue socratique à double sens" dont parle avec insistance Y. Schwartz). [...]

Lire la suite sur le site de la FSU PACA.

⁽¹⁾ Cette conférence reprend des éléments qui figurent dans R. Di Ruzza et J. Halevi, *De l'économie politique à l'ergologie ; lettre aux amis* et R. Di Ruzza, *Cours d'économie politique pour l'ergologie*, site ergologie.com, 2004.

Une recherche sur le travail militant dans les collèges et lycées

Interview de Jean-Philippe Kunegel

Tu as validé un master en Ergologie par un mémoire sur le travail militant des secrétaires de sections d'établissement du SNES (S1). Pourquoi une telle recherche ?

Je me suis interrogé sur le problème de l'activité des S1 du SNES à partir d'un questionnaire, d'un constat et d'une "intuition". Mon questionnaire était lié à mon activité professionnelle et militante. En tant que CO-Psy, je ne suis pas nommé en établissement scolaire mais en CIO. En tant que syndicaliste, mon activité et mes mandats ne m'ont pas donné l'occasion de travailler avec les militants de terrain. Je ressentais le besoin de mieux comprendre ce qu'est l'activité singulière des collègues qui acceptent de militer dans leur collège ou lycée. Il est notable que rien, ou très peu, n'a été écrit sur le sujet.

Mon constat était d'une autre nature mais complémentaire. Depuis que je milite au SNES, je suis confronté à un discours qui tend à affirmer que les S1 d'aujourd'hui ne font plus le même travail que leurs aînés, comme s'il y avait eu un âge d'or d'un syndicalisme "presse-bouton" dont les armées de militants relayaient *stricto sensu* les mots d'ordre venus d'en haut. Or, il faut observer qu'à de rares exceptions près, les cadres syndicaux n'ont qu'une image partielle de l'activité réelles des S1. Je voulais faire le point sur tout cela, participant moi-même à la mise en œuvre des consignes et des injonctions de ma section académique. Quant à mon "intuition", elle était liée au fait que le SNES et la FSU considèrent qu'il est urgent de se réappropriier les problématiques du travail au-delà de ce que nous savons faire : défendre l'emploi, les salaires, le statut, les retraites... Si nous voulons agir pour transformer positivement le travail de nos collègues, il me semble indispensable de nous interroger en même temps sur notre propre activité de syndicalistes. J'ai choisi de réaliser mon mémoire

avec des secrétaires de S1 parce que je souhaitais évaluer comment les outils conceptuels et méthodologiques utilisés pour l'analyse du travail peuvent être utiles pour comprendre l'activité militante, y compris dans le cas où le militant ne bénéficie d'aucune décharge syndicale.

En quoi une telle recherche peut-elle être utile pour le SNES et pour la FSU ?

La démarche ergologique part d'une hypothèse forte, issue des recherches en ergonomie : il y a toujours un écart entre le travail tel qu'il est prescrit et la réalité concrète de ce qui se noue dans la singularité des situations de travail. Les normes antécédentes qui encadrent le travail réel, c'est-à-dire le prescrit en tant qu'il est constitué de normes qui ne prennent jamais en considération ni la singularité des personnes dans l'action ni celles des situations elles-mêmes, ces normes antécédentes sont toujours renormalisées par l'Homme au travail. Les renormalisations ne peuvent jamais être complètement anticipées parce qu'elles relèvent de "débats de normes" subsumés dans chaque situation sous un monde de valeurs qui comprend et dépasse celles portées par l'organisation ou les collectifs.

Si l'activité militante des S1 est un travail, cela nous pose des questions de fond. Pour le militant, agir et porter son mandat veut alors dire qu'il ne fait jamais exactement ce que l'organisation attend de lui. Et pourtant, parce qu'elle est "structure structurante" au sens de Bourdieu, l'organisation détient la valeur symbolique permettant de s'y référer et d'agir collectivement. Il y a là un hiatus qu'il convient d'accepter et d'interroger. Si le syndicalisme s'engage dans une démarche d'appropriation de l'activité réelle, cela implique des transformations importantes de la posture syndicale elle-même. Je fais référence à la contribution de Renato di

Ruzza dans ce dossier mais aussi au fait que tout cadre syndical observe quotidiennement qu'ils ne peut aller "sur le terrain" en supposant être celui qui sait, qui dit ce qu'il y a à faire. Cela oblige à accepter une position d'inconfort qui nous est souvent éloignée. Pour le dire de façon succincte et lacunaire, admettre les postulats de l'analyse des situations de travail impose de questionner fortement, non pas nos mandats ou nos ambitions, mais la manière dont nous les portons.

A ton avis, quels peuvent être les prolongements de ce travail ?

La prise en compte du travail est certainement un enjeu majeur pour le syndicalisme dont la FSU et ses syndicats sont porteurs. Je l'ai dit, mon sentiment est que cela ne sera possible que si nous sommes capables de nous interroger aussi sur notre propre activité de syndicalistes. L'institut de Recherche de la FSU a, depuis plusieurs années, ouvert un "chantier travail" dont le rôle est incontournable du fait de son apport en terme de conceptualisation des savoirs. Le SNES, le SNUIPP mais aussi d'autres syndicats, par exemple le SNU-Pôle-Emploi, se sont lancés dans une démarche de réflexion et d'action sur ces questions. Il semble donc que les choses bougent à tous les niveaux. Pourtant, je reste persuadé que, si nous voulons avancer, c'est au plus proche des salariés qu'il faut impulser une dynamique. Pour le SNES, c'est certainement à partir d'une réappropriation par les S3 et les S2 qu'il sera possible d'agir.

Le mémoire "Le travail militant dans les collèges et lycées : éléments pour une approche ergologique de l'activité syndicale" est consultable sur le site de l'Institut de recherche de la FSU : <http://www.institut.fsu.fr/Le-travail-militant-dans-les.html>

«Chantier travail»

Le SNUipp-FSU a lancé une enquête sur le travail des enseignants. Chacun est invité à donner son avis sur les ressentis de son métier. Alors qu'aujourd'hui, l'école est au centre de toutes les pressions institutionnelles et sociales, comment les enseignants vivent-ils les sources de satisfactions, les difficultés, les obstacles inhérents à leur métier ? Ont-ils les moyens de faire du travail de qualité, de faire grandir, apprendre et réussir tous les élèves ? Les résultats de cette enquête seront rendus publics lors du Colloque "*Le travail enseignant en quête de sens ? Un métier à transformer*", organisé le 19 mai à Paris par le Syndicat. Les participants s'interrogeront aussi sur la conception de leur métier et sur la manière urgente de le remettre dans "le bon sens" avec la présence d'Yves Clot, de Françoise Lantheaume, de Frédéric Saujat et de Roland Goigoux. Un stage national, sur le même thème est programmé les 7 et 8 juin avec la présentation des initiatives déjà engagées par certaines sections et celle d'un film, outil qui permettra de rencontrer de nombreux collègues à l'automne.

S'emparer du travail

Face aux logiques managériales qui désorganisent aujourd'hui la vie des établissements, les professionnels doivent reprendre la main sur leur travail.

Les enseignants observent aujourd'hui que les multiples injonctions, souvent contradictoires, dont ils font l'objet, combinées à l'accroissement de la charge de travail et de la pression de la hiérarchie les empêchent de "faire leur travail".

Dans le même temps, ils sont toujours plus sommés de répondre de ce travail notamment avec la réforme de l'évaluation en cours.

Il est urgent que nos organisations syndicales investissent le champ du travail, au sens de l'activité réelle des personnels. Autour du cœur de nos métiers d'enseignants, de CPE, de CO-Psy, il faut construire des collectifs de travail capables de retrouver le sens de l'activité, d'innover en opposant à l'injonction fallacieuse d'auto-

nomie une liberté pédagogique pensée et construite ensemble.

A la défiance de l'administration qui nous somme de rendre raison d'une activité qu'elle voudrait rationaliser pour la soumettre aux objectifs politiques du moment, il nous faut opposer une professionnalité consolidée, capable de démontrer que le cœur de nos métiers et nos missions ne sont pas solubles dans les logiques gestionnaires et normatives qui sont les siennes.

Parler de son travail, c'est lui rendre sa dimension collective, à rebours de l'émiettement des équipes que les réformes et le management sont en train d'opérer. Le SNES Aix-Marseille s'engage dans la démarche de création de collectifs de travail pérennes dans les établissements et invite les personnels à s'engager dans ce processus.

La représentativité syndicale décidée par les salariés

Les lois de 2008 pour le privé et de 2010 pour la fonction publique portent sur la rénovation de la démocratie sociale : exit donc la "présomption irréfragable de représentativité" instaurée par un arrêté datant de 1966 pour cinq organisations syndicales : CGT, CFDT, FO, CFTC et CGC, acquis qui n'a plus jamais été démocratiquement vérifié par les élections professionnelles. Ces lois sont en cours d'application, et en 2013 les organisations syndicales reconnues comme représentatives au niveau de l'entreprise, de la branche, de l'interprofessionnel (l'ensemble des branches) pour le privé, et la fonction publique (dans ses trois versants, Etat, hospitalière et territoriale) seront celles qui auront obtenu un nombre de voix significatif. Pour la FSU, les élections à la fonction publique d'Etat le 20 octobre 2011 sont un enjeu majeur.



Attention, bouleversement du paysage syndical en vue. Les motifs de transformations ne manquent pas mais le levier le plus puissant est attribué aux nouvelles modalités de reconnaissance de la représentativité. Finis les rentes de situation et les empêchements de présenter des listes ou candidats. Toutes les organisations syndicales peuvent et doivent se soumettre au scrutin des salariés si elles souhaitent avoir des élus et pouvoir mener des négociations. Les résultats et leur collecte donneront la représentativité à chaque niveau ainsi que les moyens de fonctionne-

ment inhérents. Cela vaudra aussi bien pour le privé que pour le public et déjà, on commence à en mesurer les effets avec la perte du pouvoir de négocier de certaines organisations à la suite d'élections et l'annonce de mouvements tectoniques de la planète syndicale.

Une situation nouvelle qui fait suite à la loi portant sur la rénovation de la démocratie sociale en date de 2008 et de sa déclinaison dans la Fonction Publique en 2010. L'unité affichée dans les luttes de cet automne n'empêche pas les organisations syndicales de se compter. Mieux, ces élec-

tions vont même constituer un enjeu majeur pour chacune d'entre elles. Une mesure entre partenaires plus ou moins redoutée par chacun selon ses forces et ses territoires. Le paysage syndical en a bien besoin et nous devons nous saisir de ces occasions pour faire parler de la FSU qui aujourd'hui représente 20% dans la Fonction Publique d'Etat (FPE) et 11,5% dans les trois Fonctions Publiques.

D'autant que parmi les rendez-vous électoraux, ceux de la Fonction Publique vont donner lieu à une forte médiatisation. Les trois coups seront donnés avec la Fonction Publique d'Etat (FPE) et l'Hospitalière (FPH) le 20 octobre 2011. La Territoriale, elle ne sera renouvelée qu'en 2014.

Ces résultats ouvriront la porte des négociations dans la Fonction Publique. Elles ne porteront plus uniquement sur la question salariale mais aussi sur l'organisation du travail, l'égalité professionnelle, l'égalité professionnelle hommes/femmes, formation continue, hygiène et sécurité au travail, promotion professionnelle...

Quoi qu'il en soit, la négociation restera compliquée dans une période où visiblement elle est passée de mode. Le conflit social de cet automne, soldé sans dialogue social est une démonstration qu'aujourd'hui comme demain, l'exercice du rapport de force devra se mener sur tous les terrains possibles. Mais d'ici là place à la campagne électorale durant laquelle la FSU a décidé de mener l'action aussi bien sur les questions d'emploi, de précarité, de salaires, de conditions de travail mais aussi en donnant la parole à chacun.

Et vous, avez-vous apporté votre contribution personnelle sur <http://www.fiers-du-service-public.fr/> ?

Tout le monde attend 2012. L'élection présidentielle va rapidement éclipser le reste de l'actualité. Pourtant, il est une autre élection, importante celle-là pour les organisations syndicales et les salariés de la Fonction Publique de l'Etat (FPE) et de l'Hôpital (FPH). Le rendez-vous est fixé du 13 au 20 octobre 2011 et déterminera la représentativité de chaque organisation pour les 4 années à venir. Objectif : définir la représentativité syndicale, donner le droit de négocier, attribuer les moyens syndicaux.

Chaque agent de la FPE et de la FPH va pouvoir s'exprimer à l'occasion de plusieurs votes le même jour. Des CT (Comités Techniques) et des CAP (Commission administrative) sont au programme. Les titulaires comme les sta-

**du 13 au 20
octobre 2011
grand
rendez-vous
syndical
de la Fonction
Publique**

giaires qui ne sont pas en école de formation, et les non-titulaires du service ou ministère concerné par le CT vont ainsi pouvoir s'exprimer. Ils voteront pour leur syndicat ou leur fédération. Il leur faudra, en effet, voter pour le CT national et local, qui serviront de support au calcul de la représentativité en faveur de la liste déposée par la FSU. Les listes pour les CAP nationale ou locales se feront quant à elles sous le sigle du syndicat de catégorie. Ainsi, le prof de collège votera pour la FSU aux différents CT et pour le SNES aux CAP, celui des écoles en fera de même pour la FSU et le SNUipp. Autre nouveauté le vote sera électronique. Mais à la fin, ce qui compte, c'est que la FSU et ses syndicats vous fassent gagner...

La carte des formations

Le contrôle paritaire ne s'exerce pas que sur la gestion des personnels. Vos élus suivent également dans le cadre des comités techniques les décisions liées au fonctionnement du service public. Carte des formations, ouvertures et fermetures, décisions de répartition des moyens sont des enjeux majeurs pour le service public. Ainsi, les syndicats de la FSU veillent à un maillage territorial satisfaisant, en particulier pour les formations professionnelles où la concurrence avec le privé est rude. L'implantation de formations post-bac, y compris dans les secteurs défavorisés est également un levier de démocratisation.

Les équipements sportifs

Les équipements sportifs représentent des investissements lourds et coûteux pour les collectivités. Les financements des équipements sportifs et artistiques doit se poursuivre et se développer. Nous appelons toujours à la réalisation d'un plan national de rénovation et de modernisation des équipements pour tous. Le grand absent de cette affaire est celui qui doit garantir la qualité exigée, l'Etat.

Pour un service public bien équipé

Nos élus dans les comités techniques travaillent en étroite collaboration avec les représentants de la FSU qui siègent au Conseil académique de l'Education Nationale et dans les instances de concertation de la région pour que soient partout entendues les revendications des personnels. En intervenant sur le Programme Prévisionnel des Investissements, la FSU veille à l'équilibre et à la cohérence des implantations de lycées. Les équipements de nos établissements sont également un point stratégique. La FSU développe une conception des TICE adaptée aux besoins pédagogiques. C'est grâce à la vigilance de la FSU que les ateliers nécessaires aux enseignements de technologie industrielle n'ont pas été démantelés dès les premiers jours de la réforme. La FSU participe enfin à de nombreux groupes de concertation sur l'ergonomie des établissements, en particulier pour les CDI et les espaces dédiés aux professeurs.

Dans l'agriculture

Le SNETAP est un syndicat multi-catégoriel qui syndique plus de 30 % des personnels de l'enseignement Agricole public en région PACA. Seule force réellement à même de proposer des personnes ressources de toutes catégories pour appréhender de façon globale le projet de l'enseignement agricole, elle est aussi la seule formation qui a la capacité de mobiliser ses sympathisants pour s'affirmer en réel contre pouvoir. Avec une représentation significative dans chaque lycée, le SNETAP lutte avec succès contre une privatisation rampante de l'enseignement agricole et parvient à maintenir en PACA un taux de 50 % d'élèves dans le public (contre moins de 30 % au national). La défense des personnels est sa priorité dans sa lutte contre la précarité et une contractualisation galopante des enseignants (25 %).

Education

Les comités techniques académiques : une tribune pour faire avancer nos revendications

Dès l'an prochain, les CTA remplaceront les comités techniques paritaires académiques comme le prévoit la loi de juillet 2010 sur le dialogue social et la représentativité. Ces instances élues auront aussi davantage de responsabilités avec un champ de compétences élargi.

Un lieu pour faire entendre la voix des personnels

Les différents dossiers examinés par ce comité ont des conséquences sur la vie au quotidien dans nos établissements. C'est dans son enceinte que sont abordés l'offre de formation, les ouvertures et fermetures de postes. C'est aussi le lieu où la politique éducative de chaque académie est, à défaut d'être débattue, "épinglée" par vos élus FSU. Les interventions que nous pouvons faire ne sont souvent permises que grâce au réseau de militants de chaque établissement et aux échanges permanents entre les établissements et les élus de la FSU.

Les CT sont également consultés sur les principes généraux de gestion des personnels au niveau académique : les règles du mouvement intra-académique ou les modalités d'accès à la hors-classe des corps déconcentrés sont discutées en CT et appliquées en CAP.

De nouveaux enjeux après les élections du 13 octobre

Il est donc nécessaire de maintenir cette situation lors des élections, qui se dérouleront du 13 octobre au 20 octobre dans

l'éducation, voire de la renforcer puisque de nouvelles compétences seront données à ces instances avec d'autres modalités de fonctionnement. Les compétences seront notablement élargies puisqu'elles seront consultées sur par exemple la gestion prévisionnelle des effectifs et des emplois, sur la mise en œuvre des règles statutaires et règles relatives à l'échelon indiciaire, évolutions technologiques et méthodes de travail et leur incidence sur les personnels, grandes orientations en matière de politique indemnitaire...

Cet élargissement des compétences s'accompagne une évolution importante du fonctionnement : le CT devra émettre un avis sur les textes proposés et seuls les élus représentants des personnels auront le droit de vote. Si le vote contre est unanime, le recteur devra revoir sa copie et prévoir un nouvel examen et une nouvelle délibération.

Le poids et la force de l'organisation syndicale et de la fédération (majorité absolue en terme de représentation) obligent nos interlocuteurs à une certaine écoute. Quand nous nous exprimons, c'est bien au nom de la profession ! Donc pas d'hésitation, il faut renforcer la FSU et ses syndicats lors des prochaines élections pour que la parole des personnels soit entendue.



Le service public,
on l'aime, on le défend

Construire des lycées... Dans le supérieur pour démocratiser

Emanciper les citoyens, lutter contre les inégalités, assurer le dynamisme économique, tout l'exige : il faut accueillir davantage de jeunes dans les trois voies du lycée. Il faut donc continuer à construire des lycées tout en portant une attention plus grande aux besoins réels des populations. Ainsi par exemple les jeunes des quartiers nord de Marseille s'orientent-ils massivement vers les lycées professionnels qui sont... dans les quartiers sud. Dans l'académie de Nice, il manque cruellement d'établissements publics professionnels (centre var) et plusieurs projets de constructions de lycées généraux ont pris du retard ou sont même gelés (Villeneuve-Loubet, Vallée du Gapeau).

Les décisions de construction de lycées doivent être sous-tendues par le souci constant d'assurer le maillage qualitatif et quantitatif du territoire.

Le SNESUP est la première organisation des personnels enseignants et enseignants-chercheurs du supérieur avec 43% des voix au CTPU, 87 sièges (avec le SNCS) sur 91 au conseil scientifique du CNRS et le maintien de ces sièges au CNESER (8 sur 22).

En Région le SNESUP est présent dans toutes les instances des 6 universités.

Le succès remporté par les listes soutenues par le SNESUP aux dernières élections au CA de l'université de Toulon (12 sièges sur 14) démontre sa force à construire des projets rassembleurs.

Fort de cette victoire, et bien que le contexte soit très différent, le SNESUP s'engage dans la bataille des élections aux conseils de la future université d'Aix-Marseille avec la même détermination, pour que vivent le débat démocratique, la collégialité et le service public.

La FSU à la Territoriale

Contrat social de Mandature 2011-2014

Le Contrat Social de Mandature conclu entre les élus et les organisations syndicales : une victoire historique qui peut servir d'exemple dans toutes les collectivités, sur le plan local comme au niveau national, ainsi que dans l'ensemble de la Fonction Publique :

- La déprécarisation totale dans les services des personnels de catégorie C
- La déprécarisation dans les lycées : la FSU rappelle tout de même que ce sont plus de 800 agents qui sont concernés par la déprécarisation dans nos lycées. Notre persévérance porte enfin ses fruits : tous les postes vacants seront réservés aux précaires
- La revalorisation du régime indemnitaire pour l'ensemble des agents en 2011 et 2012 : IAT, IFTS, IEMR et reconnaissance des chefs d'équipe (encadrement, cuisine, EMAT et cuisine centrale) dans les lycées par l'attribution de 2 points d'IAT supplémentaires, dès 2011
- L'obtention des titres-restaurant pour les agents régionaux des lycées : 25 en 2011, 40 en 2012, 50 en 2013 et 60 à partir de 2014. Augmentation de leur valeur faciale pour tous les agents
- La négociation d'un protocole syndical qui reconnaît enfin les organisations en leur accordant des décharges d'activités de service, des locaux et des moyens correspondant à leur représentativité lors des dernières élections professionnelles.

Comité des Œuvres Sociales (C.O.S)

En 2007, suite aux élections du C.O.S, la FSU sort majoritaire et prend la Présidence (assurée par Daniel Ferretti). En 4 ans, le nombre d'adhérents est passé de 3 700 à 5 200 et la subvention allouée par le Conseil régional a augmenté, passant de 1 300 000 € à 2 000 000 €.

Le COS, en fonction d'un quotient familial, prend en charge (entre 30 et 60 %) les activités les plus onéreuses telles que les locations d'été, colonies de vacances, centres aérés, les séjours familiaux, ainsi que les week-ends et les journées à thème. Parmi les activités et prestations du COS, on compte également la distribution de bons cadeaux pour la rentrée des classes, les fêtes de Noël, les naissances, les mariages et les retraites.

Quelques exemples de notre action au Conseil Régional P.A.C.A

Ce qu'a obtenu la FSU pour les agents "STIL" qui assurent la maintenance des supports techniques informatiques dans les lycées. Après plusieurs mois de négociations avec l'Administration, la FSU a obtenu pour les agents STIL 2 avancées majeures : une prime informatique qui reconnaît la spécificité et la qualification de leur métier ainsi que l'octroi des titres-restaurant, comme tout agent régional des services.

Les élections à la Fonction Publique territoriale en PACA 2008

Elections aux Comités Techniques

Les dernières élections à la Fonction Publique Territoriale datent de 2008. La FSU a obtenu au niveau régional 10,4% des voix dans la fonction publique territoriale : soit 7875 voix, auxquelles il convient d'ajouter les 388 voix supplémentaires obtenues en 2009 suite à l'annulation du vote au niveau du Conseil Régional et au nouveau résultat issu des urnes. Avec 8263 voix, la FSU devient la 3^e organisation syndicale régionale dans la FPT derrière la cgt et FO. Ses résultats sont importants dans les Bouches du Rhône, où la FSU et ses syndicats, SNUCLIAS, UNATOS et SNETAP sont implantés dans de nombreuses collectivités : Marseille, Marseille Provence Métropole, Aix, Communauté du Pays d'Aix, Agglomération Provence (Salon), Istres notamment, outre le Conseil régional, le Conseil Général et le Centre Départemental de Gestion.



Les élections à la FPT en PACA en 2008 (CT)

CFDT	8021
CFTC	6012
CGC	1489
CGT	25749
FO	23291
FSU	7875
SOLIDAIRES	411
UNSA	2733

Nos résultats dans les 6 conseils généraux de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur :

	INSCRITS	VOTANTS	PARTICIPATION	EXPRIMES	FSU	
VAUCLUSE	2 605	1 697	65,14 %	1 669	674	40,38 %
B.D.RHÔNE	7 262	4 088	56,29 %	3 915	692	17,68 %
HAUTES-ALPES	863	552	63,96 %	539	61	11,32 %
ALPES HTE-PCE	1 107	755	68,20 %	740	55	7,43 %
ALPES-MARITIMES	4 879	3 221	66,02 %	3 143	41	1,30 %
VAR	4 882	2 747	56,27 %	2 622	pas de liste	

Au Conseil régional P.A.C.A entre les élections professionnelles 2008 (annulées à la demande de FO par le tribunal administratif de Marseille) et 2009 : **la FSU gagne plus de 11 %**, les agents (**lycées et services**) réaffirment leur choix et la FSU devient le syndicat majoritaire :

	INSCRITS	VOTANTS	PARTICIPATION	EXPRIMES	FSU	
CTP Nov. 2008	4 824	3 811	79,00 %	3 680	1 062	28,86 %
CTP Juillet 2009	5 148	3 763	73,10 %	3 616	1 450	40,10 %

Les TOS aussi votent en octobre 2011

Les effets de la décentralisation des TOS ont fait que la FSU s'est présentée pour la première fois dans la Fonction Publique Territoriale en 2008, avec son syndicat : l'UNATOS.

Si la majorité des TOS ne sont pas concernés par les élections générales d'octobre 2011, les personnels techniques et ouvriers (DLSLD) restés d'Etat sont électeurs pour octobre 2011 aux Comités Techniques (CTA) et les CAPA. Avec cette année, au Ministère de l'Education Nationale, une nouveauté le vote électronique.

Pour l'UNATOS les conditions dans lesquelles se mettent en place ces nouvelles modalités de vote sont regrettables et démobilisatrices pour les personnels qui votent habituellement, dans nos catégories, à l'urne sur leur lieu de travail à plus de 80 %.

Nous craignons, dans nos catégories, le recours au second tour faute d'avoir atteint les 50 %.

Le 20 octobre, les personnels de laboratoire et ATEC voteront pour élire leurs représentants dans les CAPA mais aussi au CTM, CTA.

L'enjeu est très important puisque, si jusqu'à présent l'audience des syndicats était mesurée tous les trois ans avec le résultat des CAP, ce sera à partir d'octobre 2011 les élections au CT qui serviront, tous les quatre ans, de mesure de l'audience syndicale et du poids de chaque organisation.

Pour les TOS décentralisés les élections sont théoriquement prévues pour 2014, mais d'ici là tout peut être remis en cause et l'ensemble des services privatisés ! Octobre 2011 donnera la photo du rapport de force.

Pôle emploi

À l'issue des élections professionnelles de février 2010, le SNU FSU PACA est arrivé au coude à coude avec FO à la tête des organisations syndicales au Pôle Emploi PACA. Un excellent résultat compte tenu du fait que, contrairement à la majorité de ses confrères, le SNU n'était pas représenté au sein des Assedic.

Aujourd'hui, à l'heure où des duels fratricides entre "ex-anpe" et "ex-assedic" au sein même des organisations syndicales éclatent au grand jour, le SNU FSU PACA poursuit sa politique d'union des person-

nels face aux projets de la Direction de Pôle Emploi mortifères pour le Service public de l'emploi.

Une version très dégradée de la promesse électorale du président Sarkozy ("le demandeur d'emploi est reçu par un seul agent capable de le renseigner sur son indemnisation et son accompagnement à la recherche d'emploi") est déployée actuellement : l'Entretien d'Inscription Diagnostic (EID). Par manque de formation et d'honnêteté de cette promesse, les agents se retrouvent en situation d'échec profession-

nel face à des demandeurs qui repartent bien souvent de leur entretien d'inscription avec des doutes sur la qualité du calcul de leur indemnisation et un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) bâclé. Cet EID est la "charrue avant les bœufs" d'une négociation fondamentale sur les métiers et grilles de classification de Pôle Emploi qui s'ouvre enfin 2 ans après la fusion et doit s'achever fin 2011, soit quelques mois à peine pour un type de négociation qui a pris plusieurs années dans les institutions d'origine...



Elections professionnelles à Pôle emploi PACA - 2010

	VOIX	%
FO	509	20,96
SNU	504	20,76
CGC	357	14,70
CGT	302	12,44
CFDT	254	10,46
CFTC	214	8,81
SUD	140	5,77
SNAP	140	5,77
UNSA	8	0,33

Le SNU Pôle-Emploi, composante majeure du SNU-TEFI- FSU est un syndicat national, adhérent à la FSU, qui regroupe les agents et salariés du Service Public de l'Emploi, du Travail et de la Formation Professionnelle (TEFI), d'organismes, d'associations ou d'entreprises assurant une mission de service public dans ces domaines.

Le SNU Pôle emploi fait jeu égal avec FO. Il est le premier syndicat au niveau national. Les prochaines élections professionnelles (CE, DP, CHSCT) sont programmées pour novembre 2012, dans la plupart des établissements.

DRJSCS

En 2010 ont eu lieu partout en France les élections professionnelles au comité techniques paritaire dans les nouvelles directions régionales (DR) et les nouvelles directions départementales (DDI), nouvelles directions créées dans le cadre de la RGPP. La FSU y était présente en PACA. Ainsi à la DRJSCS, Direction Régionale de la Jeunesse, Sport et Cohésion Sociale.

Nous sommes entrés dignement dans des locaux indignes !

Petit retour sur le conflit qui a opposé les personnels de la DRJSCS PACA et de la DDCS13 à leur administration et au Préfet.

Dans le contexte de la RGPP, le préfet Sappin avait décidé d'entasser les personnels des DRJSCS et DDCS dans les locaux du 66 rue St Sébastien. Le jour du déménagement, le 15 novembre, dans chaque étage, en chantier, s'accumulaient les risques et les malfaçons, le plafond d'un couloir était retenu par des étais, l'espace "cafétéria" minuscule et insalubre etc.

Les carences de l'administration étaient énormes : pas de consultation préalable du CHS, absence de désignation d'un ACMO, absence de saisie de l'Inspecteur hygiène Sécurité, pas de classification des locaux en "établissement recevant du public", donc pas de respect des obligations qui y sont associées...

Les personnels ont refusé d'emménager dans de telles conditions ; la mobilisation s'est organisée dans des AG quotidiennes soutenues par l'intersyndicale (FSU/CGT/CFDT/CFTC/FO/UNSA) : Le tribunal administratif a été saisi, une procédure d'alerte a été lancée et les personnels ont exercé leur

droit de retrait. Nous avons saisi l'inspecteur hygiène sécurité, puis l'inspectrice du travail qui ont confirmé la dangerosité des locaux et notamment les risques combinés incendie + électricité.

Les menaces de la direction n'ont pas suffi à briser la détermination des agents. Nous avons repris le travail après 15 jours de conflit quand TOUTES les conditions votées en AG ont été acceptées :

- Prise en compte effective des recommandations de l'inspecteur hygiène sécurité et de l'inspectrice du travail.
- Saisie d'organismes indépendants pour le contrôle des installations et mise en œuvre immédiate des préconisations d'urgence.
- Élaboration d'un échéancier de réalisation de l'ensemble des préconisations et installation d'un groupe de suivi sous contrôle de l'inspection du travail et de l'ingénieur hygiène et sécurité.
- Aucune sanction, ni retenue sur salaire pour les agents ayant exercé le droit de retrait.

Les combats perdus d'avance sont ceux que l'on ne mène pas, nous nous sommes battus et nous avons gagné.

Résultats élections DRJSCS PACA 30 novembre 2010

INSCRITS	255	%
VOTANTS	150	58,82%

	Nbre voix	%	Sièges
UNSA	51	34,23	3
FSU	30	20,13	2
FO	19	12,75	1
CFDT	15	10,07	1
CGT	27	18,12	1
CFTC	7	4,70	

Or la mobilisation récente a favorisé les syndicats les plus combatifs, FSU et CGT, qui font ensemble 38,25%. L'UNSA, dont certains adhérents ont mouillé leur chemise durant cette mobilisation, conserve avec 34,23% une première position. Mais malgré l'apport du SNIASS, elle n'occupe plus la place hégémonique qu'elle occupait à Jeunesse et Sports PACA (62,07%). Les syndicats de l'ex-DRASS, et surtout FO voient également leur influence se réduire considérablement.

Les bases plus saines et plus équilibrées pour une action intersyndicale, permettent de réaliser une meilleure synthèse de nos cultures professionnelles : "l'éducation populaire, les solidarités et l'égalité des droits".

Déconstruction des services de l'État

En décembre 2007, le président de la République lançait la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques), depuis les services de l'État et les agents ainsi que le public ont pu apprécier ses conséquences multiples, aujourd'hui ils frissonnent devant les nouveautés de la RGPP N° 2. Les intentions du premier ministre quant aux effets attendus de la RGPP étaient très claires : "La réforme de l'État supposera que chacun d'entre nous accepte qu'il y ait moins de services, moins de personnes, moins d'État sur son territoire". Son gouvernement s'efforce depuis de traduire cela dans les faits à marche forcée. Rappelons en quelques mots ce qu'est la RGPP : non remplacement d'un fonctionnaire sur deux, diminution drastique des dépenses de l'État, réduction du périmètre d'intervention des services publics avec des transferts au privé de missions de service public, atteintes au statut de la Fonction Publique qui est le socle assurant l'impartialité des administrations publiques. La RGPP s'est mise en place sans aucune étude globale ou sectorielle sérieuse, sans aucune concertation, ni avec les usagers, ni avec les agents et leur représentation. Aujourd'hui, il convient de commencer à tirer le bilan de plusieurs années de destruction volontaire des administrations publiques alors que la confiance des citoyens envers les politiques menées tambour battant depuis 4 ans s'est largement dégradée.

La Direccte



Les DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) sont un des champs d'application de la RGPP, la région PACA a été préfiguratrice en ce domaine.

Réduction des effectifs

La partie la plus visible de la RGPP, la réduction des effectifs est nettement inscrite dans la présentation de sa phase 2 concernant les DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi). En effet, le regroupement de 8 anciens services régionaux très hétérogènes au sein d'une direction régionale unique avec des unités territoriales, remplaçant les directions départementales de plein exercice, permet la mutualisation des fonctions supports : personnel, logistique, achats; une réduction des effectifs qui porte avant tout sur les catégories C. La DIRECCTE est organisée en trois pôles qui, inscrits dans le sigle, regroupent les services mis en commun : Travail, Emploi et Concurrence et Consommation.

Ainsi, au plan national, les fonctions supports perdront 170 agents; les services emploi en perdront 156 ; les services Travail auront 138 agents en moins. Ces chiffres peuvent paraître faibles mais ils sont en fait très substantiels pour le ministère du travail

qui ne compte qu'un peu plus de 10 000 agents, dont environ 10 % dans les services centraux. La mutualisation a bon dos. Il faut se souvenir que notre pays comprend de nombreux petits départements. Pensons aux départements alpins où la population est faible et très dispersée, où les stations de ski, grosses employeuses en saison, demandent que des contrôles sur la législation du travail, concernant le travail "au noir" ou les conditions de travail, soient faits, un trop petit nombre d'agents signifiera un service public réduit.

La RGPP 2

La présentation de la RGPP 2 détaille les abandons de certains services par la DIRECCTE et leur transfert vers des officines privés, avec un contrôle lointain de l'État. Plusieurs transferts concernent les handicapés, notamment la gestion et le versement de la prime de reclassement individuelle aux travailleurs handicapés mais aussi la déclaration obligatoire des travailleurs handicapés. La mise en œuvre de ces mesures est confiée à l'AGEFIPH. Le paiement du chômage partiel est confié depuis fin 2010 à une agence extérieure. L'enregistrement des contrats de professionnalisation (plusieurs milliers par an) est pris en charge par les OPCA. La validation de l'enregistrement des contrats d'apprentissage est supprimée, leur enregistrement

relève déjà des chambres consulaires. Pôle emploi se voit confier la compétence en matière de réduction et de suppression du revenu de remplacement des chômeurs (mise en œuvre prévue en 2013). Les services du ministère du travail ont ainsi été dépossédés de certains instruments d'intervention et de contrôle. Certes, il ne s'agit pas du cœur des services regroupés dans les DIRECCTE, il s'agit là d'un premier ban d'essai dont les conséquences échappent au grand public. Mais lorsqu'on regarde ce qu'il en est des services socles des DIRECCTE, comme l'inspection du travail ou la concurrence et la consommation, on ne peut manquer de s'interroger.

La concurrence et la consommation

La concurrence et la consommation ont été dévolues à une direction départementale interministérielle, alors qu'elle était complètement régionale auparavant, ce qui risque de diminuer son efficacité qui dépend beaucoup de la possibilité de comparer les situations de concurrence, y compris au plan national.

L'inspection du travail

Pour l'inspection du travail, les inquiétudes viennent d'abord de l'impréparation dans laquelle a été menée la fusion au sein du ministère du travail des inspections qui auparavant relevaient de l'agriculture et des transports. Bien qu'appliquant le même Code du travail, ces deux dernières inspections avaient des spécificités qui auraient demandé une période de transition, d'autre part le ministère a renforcé la gouvernance sur l'inspection au détriment, à terme, de leur autorité propre. Aujourd'hui, une hiérarchie pléthorique contribue à déboussoler de nombreux directeurs et directeurs adjoints alors que les services ont besoin de postes de secrétaires.

Les différences statutaires entre les agents fusionnés (ministère des Finances, ministère du Travail, ministère de l'Industrie) ainsi que des règlements intérieurs distincts ne favorisent pas, c'est le moins que l'on puisse dire, une synergie entre services alors que c'était un des objectifs annoncés. Le découragement général est le premier résultat de la RGPP, mais n'était ce pas l'un des buts de cette opération de destruction/reconstruction ?

La représentativité des organisations syndicales

De nouvelles lois sur la représentativité syndicale sont en cours d'application :

la lettre et l'esprit de ces deux lois établissent la représentativité sur le nombre de voix obtenues aux élections professionnelles dans le privé et dans la fonction publique. Il ne faudrait pas que dans la période transitoire, qui court jusqu'en 2013, des interprétations contraires puissent en être faite par les pouvoirs publics.



De façon constante depuis sa création en 1993, la FSU porte le mandat de la reconnaissance de la représentativité des organisations syndicales en fonction des résultats des élections professionnelles.

Le collège des salariés du CESER pourrait être recomposé, suite à la demande de Solidaires (USS).

La FSU, qui s'est toujours exprimée en ce sens, estime que l'USS a vocation être représentée au CESER et que sa demande doit être examinée à l'aune des résultats qu'elle a obtenus dans les élections professionnelles.

Il se trouve que, dans ce contexte, la préfecture de région utilisait de curieuses méthodes de calculs.

La préfecture ne dispose pas de tous les résultats au niveau régional. Elle semblait ignorer que la FSU était désormais présente dans bien des collectivités territoriales.

Elle proposait comme modalité de calcul : 4/5^e pour le privé et de 1/5^e pour l'ensemble de la Fonction Publique. Ainsi elle multipliait les résultats des uns par 4 ou divisait les autres par 5, une solution peu acceptable en démocratie. Une des conséquences en serait pour le moins fantaisiste : elle consisterait ainsi à faire passer le taux de participation des prud'homales en PACA à plus de plus de 85% quand il n'a été, ce qui est tout à fait préjudiciable, que de 21,29%. La préfecture ignore que la FSU a été reconnue comme "l'une des organisations professionnelles de salariés les plus représentatives" (Conseil d'Etat, 1996).

Telles sont les raisons pour lesquelles la FSU a réalisé un dossier sur le sujet adressé au Préfet, dossier dont voici les principaux points.

La réglementation

La réglementation des CESER a été modifiée par le décret du 27 janvier 2011 et dis-

pose dorénavant que "le deuxième collège comprend des représentants des organisations de salariés les plus représentatives". Les lois de 2008 et 2010 impliquent de prendre en compte toutes les voix recueillies lors des élections survenues avant la reconstitution du CESER : soit les prud'homales pour le privé et les élections dans les trois fonctions publiques. "Les représentants des organisations de salariés sont désignés par les unions, fédérations et comités régionaux ou départementaux compte tenu notamment de leur représentativité dans la région" (décret).

C'est bien pourquoi la préfecture doit rassembler les résultats des trois fonctions publiques, et prendre les résultats réels des organisations syndicales au niveau régional qu'elle se doit de communiquer à chacune des organisations syndicales concernées pour garantir la transparence de la procédure.

Comment procéder ?

La FSU considère qu'il faut procéder sur la base du nombre de voix effectivement obtenu par chaque organisation syndicale dans les élections professionnelles.

La modalité de calcul ne peut être que la stricte prise en compte sans pondération d'aucune sorte. Il ne serait pas conforme à l'esprit des deux lois sur la représentativité (2008 et 2010) de minorer la voix qu'un salarié a exprimée et d'en majorer d'autres.

Démocratie sociale et intérêt général

Le CESER conseille la Région notamment dans le domaine de ses compétences qui ont un caractère général. Ces compétences ne relèvent pas d'un champ qui serait circonscrit au privé, ou d'ailleurs au public : elles relèvent de l'intérêt général, elles concernent tous les citoyens à égalité dans un territoire.

Toutes les voix émises par les salariés doivent donc être comptées à égalité.

La composition du CESER doit être conforme aux choix exprimés par les salariés, fonctionnaires et agents publics lors des élections.

Les principes et l'esprit des lois de 2008 sur la démocratie sociale dans le secteur privé et de 2010 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique sont des lois visant à permettre de dégager des interlocuteurs syndicaux, notamment pour les pouvoirs publics, dont la représentativité est fondée sur le seul vote des salariés. Pendant la période transitoire, aucune décision manifestement contraire à ces principes ne saurait être envisagée.

CESER : Conseil Economique, social et Environnemental Régional

FPE : fonction publique de l'Etat

FPT : fonction publique territoriale

FPH : fonction publique hospitalière

La représentativité en PACA

Résultats avec projections FPE et FPH	Prud'hom. 2008	Total FP (2007 à 2010)	Nombre de voix total (prudh. et FP)	Nombre de sièges CESER (à la plus forte moyenne)	Différences (par rapport à l'actuelle composition)
cfdt	47 318	23 398	70 716	7	=
cftc	18 911	8 743	27 654	2	-1
cgc	24 444	5 073	29 517	2	-1
cgt	102 050	46 118	148 168	14	=
fo	49 090	41 072	90 162	8	-1
FSU 1		23 164	23 164	3	+1
FSU 2		29 030	29 030		
Solidaires	8324	10 192	18 516	1	+1
UNSA	17 868	15 053	32 921	3	+1
Total	268 005	172 753	440 758		

Modalité de calcul : pour la FPE et la FPH : projection des résultats nationaux sur la région (FSU 1). FSU 2 : correction apportée aux résultats de la FSU. En effet, c'est en région PACA qu'historiquement, la FSU a ses meilleurs résultats dans la FPE, et mécaniquement, d'autres organisations en ont de plus faibles.

Ainsi, en prenant en compte les résultats régionaux en notre possession pour la FPE (source : les deux rectorats) à la place de la projection ci-dessus pour une partie très significative en proportion des élections aux CAP, ainsi que les voix obtenues au CT du Conseil régional en 2009 (nouvelles élections suite au jugement du tribunal après recours de FO), la FSU atteint et même dépasse les 29 000 voix. La FSU est d'autant plus représentative en PACA qu'elle réalise au niveau de la FPT le 4^e score derrière la CGT, FO et la CFDT, avec 7 875 voix, soit 10,4% des voix dans la FPT (chiffres de 2008, qui corrigés par les élections 2009 placent la FSU devant la CFDT).

Syndicalisme

Se transformer et redevenir un acteur social incontournable

L'unité syndicale, puissant facteur de mobilisation, nécessaire et plébiscitée à juste titre par les syndiqués, ne suffit pourtant pas à emporter la conviction, gagner des avancées, éviter des reculs. Une des faiblesses du mouvement sur les retraites a résidé dans l'impossibilité de porter majoritairement des alternatives convergentes en matière de retraite et, au fond, de choix de société.

Le syndicalisme face à ses responsabilités

Pour redevenir un acteur social à part entière, le syndicalisme doit porter de véritables alternatives économiques et sociales face aux politiques d'austérité qui aggravent la crise et ses effets. Chômage, inégalités, reculs sociaux ne relèvent pas de nécessités qui seraient inéluctables, mais des choix politiques effectués. Lutter contre ces choix ne suffit pas : il faut aussi avancer des choix alternatifs en matière sociale et économique.

Pour réussir, le syndicalisme a l'ardente obligation de se transformer. Il doit résolument être ancré dans le salariat et représenter bien plus de 8% de salariés, taux de syndicalisation actuel. Au-delà de l'unité d'action, il lui faut prendre le chemin de l'unification, s'il veut être plus efficace. Obtenir des avancées sociales suppose d'infléchir les politiques à l'œuvre : un syndicalisme démocratique et puissant, porteur de l'intérêt général, devrait ainsi pouvoir jouer un rôle important dans l'espace public.

La FSU dans le paysage syndical

La FSU, créée en 1993, est une force syndicale originale, unitaire et démocratique, pluraliste dans son fonctionnement, tournée vers l'avenir. Elle aspire à l'unification depuis sa création, récente, en 1993. Elle conçoit le syndicat comme un outil au service des salariés, moyen indispensable pour construire le rapport de forces néces-

saire à l'articulation entre l'action à mener, les propositions alternatives à élaborer et porter dans le débat, et les négociations à conduire.

Les élections dans le privé, en octobre 2011 dans la fonction publique désigneront désormais les organisations syndicales représentatives : le paysage syndical devrait bouger, mais dans quel sens ? Des processus très divers de recomposition sont en cours. Alliances conjoncturelles diverses et parfois étranges, fusions d'appareils aussi sont régulièrement annoncées, comme si, pour beaucoup, l'objectif visait avant tout la préservation de l'appareil syndical avec ses délégations, subventions et permanents syndicaux.

La FSU choisit une autre voie, la voie démocratique qui rend réellement aux salariés leur pouvoir d'arbitrage - le choix de qui va négocier en leur nom - et leur capacité de choisir la forme syndicale qui pourrait s'inventer demain.

La construction d'un nouvel outil syndical

La FSU à son congrès de Lille (2010) a décidé de s'engager dans une dynamique afin de faire évoluer le paysage syndical. L'objectif est de développer un syndicalisme de luttes et de transformation sociale, à vocation majoritaire, et de donner une impulsion nouvelle à la syndicalisation dans tous les secteurs.

Il s'agit de construire, avec d'autres, un nouvel outil syndical, dans le cadre d'un processus d'unification du syndicalisme : la FSU a lancé un appel à toutes les organisations syndicales, sans exclusive. Cette démarche d'unification, et non de réunification, n'est pas écrite à l'avance, mais pour la FSU, elle ne saurait être ni un processus d'appareil, ni de fusion ou d'absorption. Les syndiqués, régulièrement informés, en débattront et décideront des modalités à toutes les étapes. Ce processus ne peut

s'inscrire non plus dans le cadre d'un dualisme syndical décrit par certains mais dans lequel la FSU ne se retrouve absolument pas, tant il est vrai que le syndicalisme ne saurait se réduire à la contestation pour les uns, au réformisme pour les autres. Au fond, tout en construisant résolument l'avenir, revenir sur les débats qui ont accompagné toute l'histoire du syndicalisme ne serait probablement pas inutile.

Des initiatives communes ont lieu avec la CGT d'une part, Solidaires d'autre part sur des dossiers où l'on travaille et débat ensemble : formation professionnelle, petite enfance, jeunes et syndicalisme, partage des richesses. Généraliser ce type d'initiatives dans les départements et les régions, les élargir et se donner un programme de travail ambitieux pour élaborer ensemble des alternatives fortes et crédibles en matière sociale, budgétaire et économique constitue la toute première étape d'un processus qui n'est pas écrit à l'avance. Mais la FSU a une conviction : il y a urgence pour l'avenir du salariat, des droits sociaux et des services publics, à avancer vite.



Quand la FSU 13 rencontre la CGT 13...

La CGT et la FSU ont encouragé leurs organisations respectives, leurs structures territoriales et leurs militants à se rencontrer et échanger. C'est dans ce cadre que l'UD CGT 13 et la section des Bouches-du-Rhône de la FSU se sont retrouvées mardi 15 février.

Les relations de la CGT et de la FSU à Marseille sont anciennes, régulières et alternent selon les circonstances entre le formel et le "sans protocole", les deux organisations ayant leurs sièges respectifs dans les mêmes locaux. Mais de mémoire de militant, c'est la première fois que les deux syndicats se sont présentés avec des délégations étoffées dépassant le petit groupe de responsables habitués à se côtoyer dans les réunions d'UD et confrontant ainsi à ce niveau pour la première fois des représentants de secteurs professionnels qui ne se connaissaient pas ou qui ont parfois des différends importants.

Plus de trois heures d'échanges auront été nécessaires pour à la fois confirmer la proximité de l'analyse de la situation économique et sociale et de la politique gouvernementale des deux organisations, engager des échanges sur les évolutions de société et l'avenir du syndicalisme et le souhait commun d'un syndicalisme de transformation sociale, réaffirmer chacun l'importance de l'unité syndicale et du rôle de l'intersyndicale pour permettre les meilleurs rapports de force, mais aussi de tenter de mieux appréhender les différences de fonctionnements internes respectifs, évoquer sans fard les relations dans les secteurs professionnels, faire état de la nécessité de clarifier auprès des adhérents la nature de ces rencontres et disperser ainsi les éventuels fantasmes d'absorption ou fusion d'autant qu'à la différence de la FSU, la CGT ne s'appuie pas sur un mandat de congrès et faire des propositions pour la suite. Chacun

étant chargé maintenant d'interroger ses instances et de vérifier leur validation des points d'accords de la rencontre.

La feuille de route commune retenue en fin de rencontre contiendrait deux ingrédients importants au-delà de la seule perspective d'un état d'esprit positif dans nos relations à développer à tous les niveaux : un projet d'initiative commune d'ici la fin de l'année sous la forme d'un colloque/débat articulant les questions du travail ses évolutions et le syndicalisme à partir des réalités locales où les responsables des autres UD seraient également invités, un groupe de travail préparera cette initiative, une invitation aux autres UD (CFDT, CFTC, UNSA et Solidaires) pour se réunir en mars accompagnés de leurs représentants des personnels de la territoriale de Marseille et MPM pour débattre et décider des stratégies et actions locales communes à engager.

Table ronde : les acteurs syndicaux au CESER PACA

Le CESER rassemble au niveau régional les acteurs de la société civile.

Au sein du deuxième collège, celui des salariés, un travail syndical unitaire est réalisé depuis plusieurs années dans le cadre des avis et rapports élaborés et votés par le CESER devenu en 2011 le CESER.

Nous avons interrogé Gilles Montaland, CFDT, premier vice Président du CESER, Jean-Paul Laporta, CGT, vice président, et Josiane Dragoni, FSU, Bureau exécutif du CESER, sur le travail effectué au sein du CESER.



Quel est le rôle de l'unité syndicale pour améliorer le fonctionnement et l'efficacité du CESER ?

CGT - Le fait que la recherche permanente d'unité syndicale au sein du CESER existe constitue déjà un élément positif en soi. Nous avons trop souffert (et peut-être en souffrons-nous encore dans certains endroits !) de ne pas nous parler entre militants d'organisations syndicales différentes, à quelque niveau que ce soit. Au CESER, faire vivre et améliorer cette pratique constitue un critère d'efficacité.

Avant d'essayer de trouver des positions partagées avec les autres collèges, mieux vaut avoir des positions communes dans le collège syndical !

CFDT - C'est d'abord une démarche exigeante, avec comme contrainte, le choix assumé par nos organisations de confronter des positions différentes... voir opposées ! Dans une assemblée où la logique "d'opposition" des acteurs semble naturelle, notre pratique innove... Ma conviction : c'est bien notre réflexion collective, dans la construction d'analyses et de propositions partagées, qui améliore le mieux la qualité des travaux du CESER !

FSU - L'unité des salariés permet d'avancer des propositions ambitieuses en matière sociale, économique, de services publics... L'unité permet aussi d'éviter que les préconisations du CESER incitent la Région à suivre la politique nationale actuelle : privatiser les services régionaux (informatique par exemple) ou les agents des lycées, diminuer les dépenses de fonctionnement qui concernent en Région notamment la for-

mation professionnelle. Et si nous ne sommes pas d'accord sur tout, le travail au CESER oblige y compris les organisations syndicales à des constructions communes. Et on y réussit assez bien.

Quelles sont les thématiques importantes étudiées ou à étudier dans le cadre du CESER ?

CFDT - La priorité reste à l'emploi : face à la précarité, à la montée des inégalités, nos organisations ont déjà, et devront à l'avenir, approfondir la question du type de développement économique que nous voulons pour notre région.



CGT - Dans le passé, la RGPP, la gestion de l'eau, le projet d'Union pour la Méditerranée, l'industrie en PACA ont été des moments forts en termes de constats, de débats d'idées et de propositions formulées.

Pour l'avenir, il me semble qu'un travail de diagnostic sur les inégalités sociales et territoriales en PACA, en lien avec les enjeux de développement humain durable, est à l'ordre du jour. La prochaine révision du SRADDT (Schéma Régional d'Aménagement et de Développement Durable du Territoire) pourrait en être l'occasion.

FSU - La FSU partage ces propositions. Mais j'ajouterai que peut être les organisations syndicales pourraient porter quelques projets précis dans le cadre effectivement de l'avenir économique et social de PACA, et donc du SRADDT. Je pense en particulier à l'industrie, et aux investissements à proposer en termes d'infrastructures (transports, logements) et de formation. Pourquoi pas

un projet intersyndical de cette nature au niveau régional ?

Quelles relations y a-t-il entre l'action syndicale au quotidien, et le rôle de nos organisations au CESER ?

CGT - Depuis que je siége au CESER et que j'anime l'activité du Groupe CGT, j'ai été amené à travailler avec les Organisations Régionales, Départementales et Professionnelles de la CGT sur plusieurs sujets : la formation des personnels sanitaires et sociaux, la RGPP déclinée dans les différents ministères de la fonction publique de l'Etat, l'avenir et les enjeux des emplois industriels.

Tout dernièrement - et cela a constitué une première pour mon Organisation - les problématiques identifiées au CESER à l'occasion de l'avis sur le budget primitif 2011 du Conseil Régional ont montré la nécessité d'être analysées avec les Organisations Territoriales et Professionnelles de la CGT en PACA, notamment dans les Services Publics territoriaux. En ce sens, un stage de deux jours intitulé : " Quelle fiscalité au service du développement économique et de l'emploi dans les territoires " a été organisé avec l'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence.

CFDT - Notre conception du syndicalisme vise à donner aux salariés une capacité à devenir " libres et responsables " comme citoyen du monde : C'est cette ambition "émancipatrice" de la CFDT, avec l'affirmation forte autour des valeurs de liberté et de démocratie, qui légitime au quotidien notre action dans l'entreprise et les fonctions publiques.

Alors, oui, pour nous, faire le lien avec la réalité vécue par les personnels et l'élaboration de préconisations dans le cadre du CESER, correspond à notre conception d'un syndicalisme de transformation sociale... Qui défend l'intérêt général !

FSU - La connexion est naturelle : défendre les salariés et manifester, porter les revendications au sein des instances, avancer



des alternatives aux politiques régressives dans l'espace public, donc au CESER, c'est le "job" de tout syndicaliste. Mais il est certainement possible d'améliorer notre efficacité collective. Pourquoi pas un projet syndical régional porté par

nos organisations auprès des pouvoirs publics, des entreprises, au CESER ? Ce serait conforme à notre projet de transformation sociale, et notre participation à la construction de l'intérêt général.

Participer... mais à quoi ?

A propos de la démocratie participative

Bruno Bernardi, agrégé de philosophie, docteur en philosophie, habilité à la direction de recherche. Professeur en Première supérieure au Lycée Thiers de Marseille. Directeur de programme au Collège International de Philosophie. UMR 5037 du CNRS, coordinateur du Groupe J-J Rousseau.



La démocratie représentative, telle qu'elle s'est historiquement construite depuis le XVIII^e siècle est aujourd'hui en crise. Elle l'est dans le domaine politique, mais aussi dans le monde social et syndical.

Les idées alternatives fleurissent : il s'agit de la "gouvernance" sur le mode de la gestion entrepreneuriale pour les uns ; du rôle de la société civile ; ou encore de la démocratie participative pour d'autres. La question de la démocratie directe, pourtant essentielle, est plus rarement évoquée.

Il nous a semblé important de tenter de clarifier les concepts : c'est ce que nous avons demandé à Bruno Bernardi. Dans la perspective de poursuivre ces débats essentiels.

Pour perdre une idée, diluez-la. L'inflation des termes démocratie participative vérifie la règle. On en vient à qualifier ainsi la bonne vieille réunion de préau, l'enquête de satisfaction sur le nettoyage urbain, l'appel au bénévolat pour organiser une fête de quartier... Les instituts de sondage même se présentent en organes de la démocratie participative. Mais que la mauvaise monnaie chasse la bonne ne justifie pas de les confondre. Quelques distinctions simples aideront à clarifier les enjeux.

La démocratie : une idée simple et compliquée

La démocratie, c'est le pouvoir du peuple. C'est l'image, aussi fallacieuse qu'éclairante, de l'assemblée des citoyens d'une cité antique votant des lois, décidant de la guerre et de la paix, attribuant les charges publiques, demandant des comptes à ceux qui les ont exercées... Ce mythe reste aujourd'hui attaché au vocable de démocratie directe. Mais l'idée démocratique s'est reconstituée dans la modernité (à partir de la fin du XVIII^e siècle) sous deux paradigmes liés. Le premier, le suffrage universel, a mis longtemps à s'affirmer. La citoyenneté, dans les démocraties de l'antiquité, reposait sur une triple exclusion : des esclaves, des femmes, des étrangers. Parce que les droits de l'homme fondent ceux des citoyens les deux premières ont été levées. Parce que la démocratie moderne s'est développée dans le cadre des États-Nations, la dernière subsiste. Le second paradigme est celui de la représentation. Le pouvoir du peuple, posé en principe, ne s'exerce pas directement mais par la médiation de ceux qu'il a choisis (élus) pour le représenter. Le peuple élit ses représentants, ceux-ci décident en son nom. C'est la démocratie représentative.

Ce modèle, le nôtre, a des implications fortes. Pour faire des hommes des citoyens il fait abstraction de leur existence sociale (abstraction dénoncée par des contre révolutionnaires comme Bonald et des révolu-

tionnaires comme Marx). En plaçant la décision entre les mains des représentants, il réduit la participation des citoyens au choix périodique des représentants sur le mode de la préférence (objet de la critique de Rousseau). Mais la représentation a aussi pour effet de séparer l'opinion exprimée par le vote et la délibération argumentée qui a lieu entre les seuls représentants (parlementarisme). Les citoyens ont des affects, leurs représentants des raisons.

À dire vrai, ce modèle n'a jamais fonctionné de façon pure. À côté des institutions représentatives, tout un ensemble de dispositifs sociaux et politiques a constitué ce que Pierre Rosanvallon appelle contre démocratie : organismes de représentation des forces économiques et sociales (patrons, syndicats), formes d'action politique directe des citoyens (pétitions, manifestations), instances de formation de l'opinion publique (presse, clubs et surtout partis politiques). Parce que ces formes de contre démocratie sont elles-mêmes en crise, la démocratie représentative, réduite à ses propres moyens, s'avère profondément incapable de donner vie à une véritable démocratie. Le pouvoir du peuple devient une fiction, impuissante même à en produire les effets symboliques.

La démocratie participe : une idée ambiguë

Ces observations expliquent la profonde ambivalence qui marque le succès, apparemment consensuel, de l'idée de démocratie représentative participative je suppose. Sous le même vocable les uns désignent une conception de la démocratie alternative opposée à la démocratie représentative, qui devrait en prendre la relève, les autres un ensemble de procédures destinées à conforter les instances représentatives en crédibilisant leurs décisions.

C'est sous ce second modèle que l'on voit se multiplier les forums et panels de citoyens organisés par l'État lui-même ou les pouvoirs locaux. Organisés par les élus, ces procédures ont à leurs yeux un double

mérite : de mieux connaître les attentes des citoyens, et d'accroître leur adhésion aux décisions prises. La notion de consultation le reflète bien : le consultant, non le consulté, est celui qui décide. On observe alors cet effet paradoxal : les citoyens consultés se retrouvent à l'égard de leurs représentants dans la situation des conseillers du prince... On ne saurait sous estimer ce que de telles procédures apportent à de meilleures prises de décisions ; mais on ne peut pas plus ignorer les effets pervers qu'elles peuvent induire. D'abord d'être vécues comme un leurre : on nous demande notre avis mais c'est pour la montre. Ensuite et surtout un profond déficit démocratique : c'est l'horizon de la décision qui distingue la consultation de la délibération, soit le passage de l'expression d'une opinion particulière à la formation d'une décision commune. Mais cette dernière remarque doit mettre en garde contre l'illusion corolaire qui consisterait à promouvoir, sous le nom de démocratie participative le fantasme de la démocratie directe. La démocratie ce n'est pas le fait seulement que le peuple décide (à ce compte, les démagogues, le populisme seraient démocratiques) ; c'est le processus d'une délibération collective qui fait la décision démocratique.

La participation à une délibération dont l'horizon n'est pas celui de la décision ne produit aucun effet démocratique, la participation à une décision qui ne serait pas inscrite dans un processus délibératif non plus. Est démocratique ce qui inscrit les citoyens dans un processus décisionnel collectif et délibératif. En ce sens la participation démocratique n'est ni l'adjuvant ni l'alternative de la représentation ; mais le processus représentatif doit être compris comme une des modalités sous lesquelles le pouvoir de la société s'exerce. La démocratie directe et la démocratie représentative sont des modalités de la démocratie si elles sont au service de la délibération collective et au contraire en sont la négation si elles effacent la délibération (premier cas) ou son sujet (second cas).

Le site de philosophie politique de Bruno Bernardi

Politeia

<http://rousseau2.wordpress.com/accueil/>

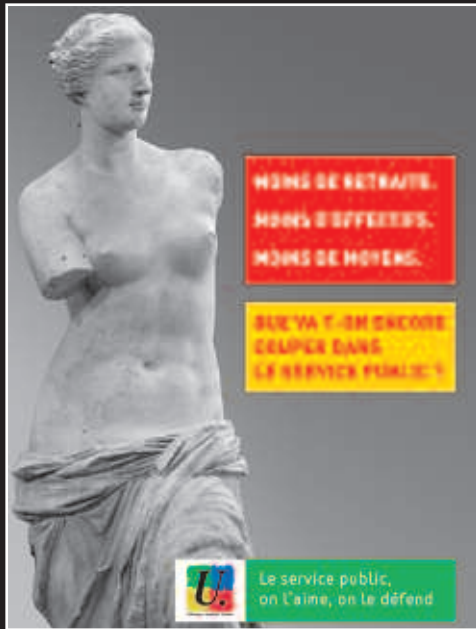
Pour poursuivre la réflexion, quelques publications de Bruno Bernardi :

Sur le site de la Vie des idées : <http://www.laviedesidees.fr/> ou son site

- **Décider en politique**
- **Octobre 2008 : le retour de l'État ? Perspectives politiques sur la crise financière**
- **La République : une idée morale ?**

<http://rousseau2.files.wordpress.com/2010/08/etat-marche-et-societe-civile1.pdf>

- **État, marché et société civile (2010)**



Section Fédérale des Retraités

La SFR régionale regroupe les 6 SFR départementales; le fonctionnement des SFR est lié à l'implication des collègues des divers syndicats et à leur activité dans les sections départementales de la Fédération Générale des Retraités - Fonction Publique à laquelle sont affiliés les retraités de plusieurs SN de la FSU. Un programme d'action de la SFR régionale sera élaboré.

La FSU PACA



Le secrétariat général

Josiane Dragoni, secrétaire générale
 Gautier Broquet, SD-06, secrétaire général adjoint
 Jean-François Longo, SD-13, secrétaire général adjoint
 Georges Poli, UNATOS, Trésorier
 Richard Ghis, SNES, trésorier adjoint

Secrétariat Régional

Josiane Dragoni, secrétaire générale ; Gautier Broquet, SD-06, secrétaire général adjoint ; Jean-François Longo, SD-13, secrétaire général adjoint ; Georges Poli, UNATOS, Trésorier ; Richard Ghis, SNES, trésorier adjoint ; Cédric Duchatelet, SD-04 ; Magali Vautrin, SD-05 ; Sylvain Bartet, SD 84 ; Maryvonne Guignonnet, SD-83 ; Christophe Doré, SNUipp ; Andgelko Svrclin, SNEP ; Caroline Mauriat, SNESup ; Michèle Panizza, SNUCLIAS.

Le Conseil Fédéral Régional (CFR)

Lors de son congrès national de 2007 à Marseille, la FSU a décidé de se doter d'une structure régionale. L'évolution de l'appareil d'Etat avec la décentralisation et la déconcentration rend nécessaire l'intervention syndicale au niveau régional.

Le CFR de la FSU PACA a été constitué dès 2007 et renouvelé en 2010.

Il comprend 78 membres. 50% sont désignés par les Sections Départementales FSU, et 50% par les syndicats nationaux.

Il se réunit au moins trois fois par an.

Quelques instances régionales où siège la FSU

Le CESER

Le Conseil Economique, Social et Environnemental Régional comprend en Région PACA 122 membres depuis son élargissement récent (mai 2011) à l'environnement, représentants de la vie économique et sociale de la région.

A travers ses avis et ses études, le CESER, assemblée consultative, donne son avis sur les dossiers que le Président du Conseil régional soumet au vote de l'assemblée. Il réalise des études sur toute question d'intérêt régional.

Saisi par le Conseil régional ou le représentant de l'Etat dans la région, le Conseil économique, social et environnemental régional émet obligatoirement des avis sur le budget régional, les grandes politiques de la Région et les orientations dans les domaines relevant de sa compétence, le Contrat de Projet Etat-Région et son bilan annuel d'exécution. Le CESER peut de sa propre initiative émettre des avis sur toute question d'intérêt régional. Pour anticiper les évolutions, il réalise des études prospectives d'intérêt régional. Il contribue de ce fait à l'élaboration des stratégies du développement régional. La FSU dispose d'un siège au sein du collège salarié, qui comprend 39 membres. Elle est membre du bureau exécutif.

Le CCREFP

Issu de la loi de modernisation sociale de 2002, le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, est une instance consultative de concertation en matière d'emploi et de formation.

Il réunit l'ensemble des acteurs et les partenaires sociaux impliqués dans ces questions. En PACA, malgré les interventions répétées de la FSU, il ne parvient pas à jouer pleinement son rôle en particulier par manque de moyens.

L'ORM

Les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation (OREF; ORM, Observatoire Régional des Métiers en PACA) sont des centres ressources dont la mission consiste à produire de la connaissance objective sur les relations emploi-formation.

Ils sont cofinancés par l'Etat et la Région. En PACA, L'observatoire régional des métiers a acquis une réelle autonomie vis-à-vis des financeurs en se constituant en association loi de 1901 présidée alternativement par les organisations syndicales et le patronat. La FSU en est administrateur depuis 1999. Elle est élue au bureau depuis 2008.

La SRIAS

La Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale traite d'action sociale interministérielle pour la fonction publique d'Etat : crèche, logement, restaurant inter-administratif, loisirs-culture...

Elle gère un budget déconcentré permettant de mener des actions régionales.

La présidence des SRIAS est issue de la parité syndicale. En région PACA, la CFDT occupe actuellement la présidence, après FO.

La FSU détient 4 sièges, 2 titulaires et 2 suppléants : Gauthier Broquet, Joël Brugier, Mathilde Grossetti et Cathy Hiely.

Le renouvellement de la présidence aura lieu en 2012.

L'ORS

La FSU (avec CGT, CFDT et CGC) siège au CA de l'Observatoire Régional de la Santé. Présidé par Michel Vauzelle et dirigé par le Dr Yolande Obadia, l'ORS conduit des enquêtes diversifiées sur l'état sanitaire des populations de la région en collaboration avec des équipes de l'INSERM et de l'Université.