

Université Robert Schuman  
IEP de Strasbourg  
Année 2007-2008  
Parcours Politiques européennes

Nicole TU

Mémoire de Master 2 en Science politique de l'Europe,  
Sous la direction de Anne-Catherine WAGNER

---

## Les conceptions européennes des syndicats C.F.D.T et C.G.T. à travers leurs stages de formation Europe



---

Mémoire soutenu en juin 2008 à l'IEP de Strasbourg

**« L'université Robert Schuman n'entend donner aucune approbation ou improbation aux opinions émises dans ce mémoire. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur ».**

*« Je ne suis pas sur que notre objectif soit de faire aimer l'Europe. Notre objectif est de faire accepter que l'Europe existe. »*

Madame Marie-Annick Lebris, conseillère confédérale à l'espace Europe International de la CGT en charge de l'Europe Centrale et Orientale et des Balkans

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>6</b>
<b>PARTIE I : LES CONCEPTIONS DE L'EUROPE DES SYNDICATS C.G.T. ET C.F.D.T.....</b>	<b>12</b>
Chapitre I : La position de la C.F.D.T. et de la C.G.T. à l'égard de l'Europe : deux cheminements historiques.....	12
Section 1. L'adhésion de raison de la C.G.T. à l'Europe.....	12
Section 2. L'Europe, héritage culturel à la CFDT .....	17
Chapitre II : La prise en compte de la dimension européenne : sa traduction dans la politique de formation .....	20
Section 1 : La formation : la réponse à des besoins et des intérêts à la fois généraux et spécifiques .....	21
Section 2. La formation au droit social, nouvel outil de travail du syndicaliste.....	29
I) L'europanisation du droit du travail .....	29
II) Le processus de conception de l'outil par les formateurs et les syndicats .....	30
A. Les difficultés à concilier le sujet et les intérêts des syndicats au niveau national et au niveau de la CES .....	30
B. L'esprit européen et l'expérience des responsables des pôles Europe et formation .....	32
<b>PARTIE II : LE STAGE EN DROIT COMMUNAUTAIRE : UNE OPPORTUNITE D'ECHANGE D'INFORMATIONS ET DE CONSULTATIONS.....</b>	<b>38</b>
Chapitre I : La rencontre des opportunités et des besoins .....	38
Section 1 : L'institution quasi totale du stage.....	39
I) Un lieu de résidence et de travail .....	39
II) ...pour des syndicalistes de même catégorie .....	40
Section 2 : Une opportunité de stage pour les syndiqués .....	41
Section 3 : Des idéaux type de syndiqués pour chaque stage.....	44
Chapitre II : La socialisation à de nouvelles techniques de travail.....	49
Section 1 : Une fenêtre d'entrée dans le champ européen : une socialisation à l'Europe par le répertoire du droit social .....	49
I) Une familiarisation aux sujets de fond.....	49
II) L'appel aux institutions européennes: la question préjudicielle.....	51
Section 2 : L'incorporation des thématiques abordées.....	52
I) Une structuration par les cas pratiques.....	53
II) La mise à disposition de documentations en ligne ou la distribution de documentations utilisées au cours du stage .....	53
Section 3 : Le droit communautaire, un outil adaptable durant la semaine : la centralité du dialogue .....	54
I) L'importance des interventions orales des stagiaires, des groupes de travail.....	54
II) Les évaluations journalières et l'évaluation finale : des occasions de consultations .....	55
<b>PARTIE III : LES EFFETS VARIABLES SUR LE STAGIAIRE .....</b>	<b>58</b>
Chapitre I : l'illusio de l'enjeu européen.....	59
Section 1 : Les questions européennes, nouvelles bases de réflexion.....	59
Section 2 : Un nouveau répertoire d'action pour la protection des salarié .....	61
Section 3 : Le spill over : l'envie de connaître et de faire connaître d'autres facettes des questions européennes.....	63
Chapitre 2 : ...qui ne signifie pas forcément une adhésion totale aux questions européennes.....	66
Section 1 : Le droit communautaire : un outil subsidiaire au droit national .....	66
I) Un droit encore marginal dans leurs fonctions.....	66
II) La présence du droit national durant le stage : .....	67
III) Durant les entretiens : le langage national au détriment du langage européen .....	68
Section 2 : Une formation essentielle dans la socialisation à l'Europe, mais pas suffisante.....	70

I) Une socialisation syndicale à l'Europe .....	70
II) Une relative socialisation citoyenne à l'Europe.....	75
III) Les questions européennes, une affaire de spécialiste ? .....	79
<b>Section 3 : Les conceptions européennes nuancées par le parcours personnel .....</b>	<b>80</b>
I) Le rapport à la langue: .....	81
II) L'influence très relative des voyages .....	82
III) L'influence des relations avec les confrères du champ européen .....	83
IV) La fibre militante internationaliste .....	86
V) Une certaine idée du syndicalisme : la force de l'unité syndicale dans l'établissement d'un rapport de force : .....	88
 <b>CONCLUSION : .....</b>	 <b>91</b>

## **Introduction**

*« Ce qui m'a beaucoup donné espoir ces derniers temps, enfin ces derniers jours je dirais, c'est justement cette grève en Roumanie. Ça vraiment je me suis dit, il faut vraiment qu'on fasse quelque chose. Là il se passe quelque chose ! Bon à la radio j'ai entendu certains syndicats qui les soutenaient. Donc là je ne sais pas. Je ne les ai pas entendu hier, je les ai vu je désespère qu'on les soutienne. J'espère qu'on va les soutenir. Il n'y a pas de raison, c'est notre propre intérêt là. C'est l'intérêt des travailleurs partout. Et là je me suis dit, là il se passe quelque chose. Et je pense qu'on est à un tournant, on est en train de construire un syndicalisme européen.<sup>1</sup> »* Le 24 mars 2008 10 000 ouvriers de l'usine Dacia de Pitesti, au nord-ouest de Bucarest, débutèrent une grève de 3 semaines pour obtenir une augmentation de salaire « à la hauteur du travail fourni »<sup>2</sup>.

Cet évènement fut l'objet d'une médiatisation en France, dans le pays d'origine de Renault-Dacia. Des syndicats français ont réagi à cette occasion pour montrer leur solidarité avec les grévistes. Ainsi la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.) et la Confédération Générale du Travail (C.G.T.) avaient, en soutien à leurs collègues roumains, organisé des collectes à la sortie de plusieurs usines du groupe Renault. Des représentants des deux syndicats se sont, par ailleurs, rendus sur place le 10 avril pour symboliser ce soutien.

Ce mouvement social en Roumanie rappelle les premières origines des syndicats. L'Association internationale des travailleurs (1865-1972), également appelée « Première Internationale » fut en effet la première tentative de rassembler l'ensemble des composantes du mouvement ouvrier au niveau international et plus généralement la première organisation internationale par ses adhérents. Bien avant l'heure elle réunit des proscrits socialistes français, allemands, polonais, anglais et belges. Le mouvement ouvrier qu'incarna la C.G.T. de la même façon, était marqué lors de sa création par les idées socialistes ou anarchistes du XIXème siècle. Deux questions sont depuis récurrentes dans l'organisation : l'autonomie syndicale ainsi que la question de la subordination aux partis ouvriers et l'action directe par une politique d'opposition. Cette dernière vision s'opposerait alors à l'idée de réforme

---

<sup>1</sup> Entretien réalisé Chantal Verdin, la responsable syndicale de la semaine de formation en droit communautaire, à Paris, au tribunal des Prud'hommes, le 28 mars 2007

<sup>2</sup> Citron (Jérôme), « Dacia, une grève qui pose la question des salaires dans l'UE », *Syndicalisme hebdo* n°3166, C.F.D.T., le 17 avril 2008

négociée<sup>3</sup>.

En réaction au syndicalisme anticlérical de la C.G.T., ont été constitués des syndicats chrétiens construits autour du catholicisme social qui ont formé, en 1919, la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens. Ils prônaient un syndicalisme réformiste recherchant l'amélioration de la vie des salariés sans pour autant mettre fin au patronat. Le débat sur l'engagement chrétien domina la C.F.T.C. et pris de l'ampleur à la fin de la 2<sup>nd</sup>e Guerre Mondiale lorsqu'elle a élaboré un projet syndical qui constitua les origines et les débats de la C.F.D.T. jusqu'à aujourd'hui. Il définit un syndicalisme « indépendant de toute attache religieuse avec l'Eglise et avec toute organisation d'inspiration chrétienne, et alternatif au mouvement d'inspiration communiste<sup>4</sup>. La majorité d'environ ¾ du congrès de Paris de 1964 opéra alors la déconfessionnalisation de l'organisation et mit en avant son identité démocratique. C'est à ce moment là que se forma la C.F.D.T. Le syndicat n'oublia cependant pas ses origines et souligna dans le préambule adopté : « les différents apports de l'humanisme dont l'humanisme chrétien ». Ces deux syndicats ont donc des origines différentes et avaient des tendances historiques à avoir des orientations différentes dans la vision de ce que devait être le syndicalisme. Les deux centrales ont cependant chacune pris en compte l'importance croissante des questions européennes.

En effet la construction européenne est aussi à l'origine de la constitution d'une action collective à l'échelle du continent. L'histoire de la Confédération Européenne des Syndicats (C.E.S.<sup>5</sup>) remonte à 1952 suite à la fondation de la Communauté européenne du charbon et de l'acier. Les syndicats de mineurs et de métallurgistes des 6 Etats concernés, affiliés à la C.I.S.L. (Confédération Internationale des Syndicats Libres), se regroupèrent pour améliorer la coordination de leurs actions respectives. Après la création de la C.E.E. en 1958, 7 confédérations ont constitué à Bruxelles un « Secrétariat syndical européen » d'où aura été issue en 1969 la « Confédération européenne des syndicats libres » (C.E.S.L.). La C.E.S. naquit par la suite en février 1973 à Bruxelles en regroupant alors 17 organisations appartenant uniquement à la C.I.S.L. S'y sont ajoutées 8 organisations rattachées à l'O.E.-C.M.T. (l'Organisation européenne de l'Internationale Syndicale chrétienne) au Congrès de mai 1974 à Copenhague. L'O.E.-C.M.T. qui se dissout durant le même mois. L'importance de

---

<sup>3</sup> Andolfatto (Dominique), « Les héritiers du mouvement ouvrier : CGT et CGT-FO », in *Les syndicats en France*, Andolfatto (Dominique), (dir), La documentation française, Paris, 2007

<sup>4</sup> Bevort (Antoine), « Du catholicisme social au réformisme : CFTC et CFDT », in *Les syndicats en France*, Andolfatto (Dominique), (dir), La documentation française, Paris, 2007

<sup>5</sup> Groux (Guy), Mouriaux (René), *la C.F.D.T.*, Economica, 1989

la C.E.S. s'est accrue au fur et à mesure que la C.E.E. s'élargissait, passant de 33 millions de travailleurs issus de 17 pays membres ou non de la Communauté européenne à 45 millions de syndiqués en 1988. Elle représente aujourd'hui 60 millions de syndicalistes et comprend 82 organisations syndicales dans 36 pays européens ainsi que 12 fédérations sectorielles. L'organisation peut prétendre être l'interlocutrice des institutions économiques et politiques de la Communauté Economique Européenne<sup>6</sup> et espérer mieux coordonner la lutte contre le chômage, pour la défense des droits des travailleurs immigrés et pour la préservation des droits syndicaux. Les divergences sont néanmoins importantes au sein de la C.E.S. du fait de l'identité de ses membres et de la diversité des systèmes de relations professionnelles. L'organisation est en effet dominée par les syndicats de l'Europe du Nord (T.U.C., D.G.B., L.O., F.G.T.B., syndicats hollandais et accessoirement par les syndicats suisses et autrichiens. Ces organisations sont presque toutes affiliées par ailleurs à la C.I.S.L. Elles ont des pratiques semblables. Leurs traditions sont voisines. C'est l'aire britannique et l'aire allemande qui se superposent ou plutôt s'additionnent. Ces syndicats sont réformistes et entretiennent des rapports étroits avec les partis sociaux-démocrates. Le militantisme tel qu'on le voit en France, caractérisé par le nombre (exemple : les manifestations) et les stratégies de scandalisation<sup>7</sup>, y est souvent modeste. Négociation, coopération, collaboration avec l'Etat et le patronat sont les règles de ces syndicats. Le T.U.C. de la Grande-Bretagne garde tout de même une particularité forte. Les syndicats latins (français, italiens, espagnols, belges et portugais), auxquels on peut rattacher les grecs, sont moins puissants, plus divisés et peuvent être caractérisés par la concurrence entre le syndicalisme chrétien, socialiste, voire communiste. Ils n'ont pas d'affiliation mondiale commune. Les partis communistes ont été forts dans ces pays. Les regroupements syndicaux où les oppositions ont été marquées par des relations plus ou moins conflictuelles qu'entretiennent les partis communistes et socialistes. Le militantisme est actif, quoique en perte de vitesse depuis 1980-1984.

L'action de la C.E.S. a jusqu'à présent une emprise faible sur les réalités nationales. Les activités des responsables de l'organisation tendent à les éloigner du cadre national tant géographiquement que dans leurs cadres d'analyse alors que parallèlement, la légitimité de leur action n'est pas toujours évidente au sein des organisations syndicales nationales<sup>8</sup>. Par ailleurs, il est ressorti d'un colloque sur les relations sociales dans les pays de la Communauté organisé par le Ministère du Travail français en mai-juin 1990, l'impossibilité de mettre en

---

<sup>6</sup> Launay (Michel), *Le syndicalisme en Europe*, Imprimerie Nationale Editions, 1990

<sup>7</sup> Offerlé (Miche)

<sup>8</sup> Wagner (Anne-Catherine), « Les représentants de la C.E.S. », in *Lobbyistes et lobbying de l'Union Européenne*, Michel (Hélène), (dir), Presses Universitaires de Strasbourg, Strasbourg, 2005



place un système de conventions collectives européennes, tant les normes, la définition des branches, le niveau de négociations diverge. C'est un exemple qui souligne les limites de la coordination que la C.E.S tente de mettre en place. Il serait alors nécessaire de maîtriser les divergences entre les intérêts nationaux.

Néanmoins les syndicalismes de l'Europe occidentale et ceux de l'Europe orientale font face à des problèmes comparables : le renouvellement de leur base sociale, l'association active de leurs membres aux décisions, la réponse à la crise économique, la solidarité avec le Sud.

L'activité de la C.E.S. consiste avant tout en de la représentation, mais elle ne s'y réduit pas. Ce syndicalisme repose également sur la diffusion d'une culture syndicale européenne qui prend en compte l'élargissement des questions syndicales considérées comme européennes. Il s'agit d'abord de la production d'une expertise européenne à destination des syndicats. Les permanents syndicaux aussi bien que les délégués en entreprises, par l'émergence de comités d'entreprise européens, doivent découvrir et s'adapter à ces nouveaux modes de fonctionnement : la recherche systématique du consensus, l'omniprésence de la Commission Européenne, les financements communautaires ou les modes de saisine de la justice dans les cas de restructurations à l'échelle européenne. Le besoin d'expertise s'explique aussi par le besoin d'étudier des textes économiques et juridiques qui sont le fond des consultations des partenaires sociaux. Cette culture syndicale repose sur le travail fourni par l'ETUI-REHS (European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety) et plus particulièrement son département Education, qui élabore des programmes de formation pour la C.E.S. mais développe également la dimension européenne dans la formation syndicale à tous les niveaux<sup>9</sup>. L'objectif est donc de réaliser ces formations pour familiariser l'ensemble des militants à ces nouvelles questions et à fonder et à renforcer cette culture syndicale européenne au-delà des spécialistes.

Cette culture syndicale européenne et plus particulièrement ce travail de formation auront un écho dans les organisations syndicales nationales. La formation syndicale est en effet un des piliers des activités des centrales. La formation est à la fois gage d'efficacité syndicale mais permet de se construire en tant que citoyen syndical<sup>10</sup>. Elle répond à une évolution des questions et des techniques que ce soit dans le syndicalisme comme dans la société. En effet comme le souligne Thierry Dedieu, responsable du service Europe de la CFDT, les syndicats

---

<sup>9</sup> Présentation voir la présentation de l'Institut sur le site de la C.E.S. : <http://www.etuc.org/r/160>

<sup>10</sup> Guide de la CGT, *La formation syndicale : pourquoi ?*, avril 2006

sont également des organisations sociétales qui ne s'occupent pas uniquement des questions de contrat et de conditions de travail.

Ce mémoire va chercher à établir les conceptions de l'Europe que les syndicalistes peuvent retirer des stages de formations à une thématique liée à l'Europe. Des observations et entretiens ont été réalisés à la CFDT et à la CGT. On entend par conception: les idées, les vues de l'Europe que diffusent les stages mais également celles qu'en retirent les stagiaires.

Pour répondre à ces questions il est évidemment important de savoir comment sont élaborés ces stages. Par qui sont-ils construits et réalisés ? Mais aussi qui sont les bénéficiaires de ces stages ? Qu'en retirent ils ? Les réponses à ces questions aideront à comprendre le rôle de ces stages de formations. A quoi servent-ils aux stagiaires et aux formateurs ? Contribuent-ils à modifier les conceptions de l'Europe des stagiaires ?

Cette étude se centre les positions des stagiaires à l'égard de ces formations, leurs parcours syndicaux, mais également de leurs parcours personnels. La recherche combine un ensemble de méthodes qualitatives.

L'observation d'un stage de formation en droit communautaire de 5 jours de conseillers prud'hommes en constitue un axe central. Cette formation organisée en collaboration entre l'institut de formations des conseillers prud'hommes de la CGT et l'Institut du travail de Strasbourg est un stage résidentiel. Durant 5 jours, des conseillers prud'hommes de différents Conseil en France, ont été logés au sein des locaux de l'Institut du Travail de Strasbourg. Etant avant tout une observatrice j'ai suivi l'ensemble des moments de formation et la soirée du mercredi organisée par les stagiaires, soirée où ont été invitées les personnes présentes lors du stage. Pour certains stagiaires, c'était la première fois qu'ils abordaient les questions européennes en stage. Le stage intensif a traité les grandes lignes du droit social européen, et un grand nombre de documents d'information et de travail furent mis à disposition et distribués aux stagiaires.

Ce travail d'observation a été complété par des entretiens semi directifs réalisés avec les responsables (tant syndicale que universitaire) de cette semaine de formation (tant syndicale que universitaire) mais également des stagiaires. 3 entretiens ont été réalisés dans la région parisienne. L'entretien de Hervé Quintin conseiller prud'homale de Paris et stagiaire à la formation de droit communautaire s'est déroulé lors de sa permanence syndicale à la Bourse du travail à Paris même. Celui de Chantal Verdin, responsable syndical de cette formation, au Conseil des Prud'hommes de Paris dans une salle de réunion. Ce local fermé rappelait le

cadre des interrogatoires mais n'a pas nuit à l'entretien. L'entretien de Christine Pourre, une troisième stagiaire de la formation de Strasbourg et conseillère prud'homale à Créteil s'est déroulé à son domicile du fait de ma proximité résidentielle avec elle. En dehors de reports de rendez vous, je n'eu pas de difficultés majeurs à obtenir les rendez vous. Je n'ai pas eu non plus de difficulté à être acceptée au sein de ce stage.

J'ai pu également réaliser des entretiens semi directifs avec un responsable du service de formation de la CGT (Patrick Cami), et deux responsables des service Europe/International de la CFDT et de la CGT (Thierry Dedieu, Marie-Annick Lebris, Marie-France Boutroue). Monsieur Cami m'a également permis de rencontrer Patrick Brody, un ancien de la CFDT, stagiaire à la dernière formation Europe qu'il avait organisé avec Marie-Annick Lebris à destination des militants confédéraux. Ces entretiens eurent lieu aux sièges de la CFDT et de la CGT. Enfin, et malgré un emploi du temps chargé du fait de sa nomination en tant que responsable du département éducation de l'ETUI-REHS, Georges Schnell a également accepté de répondre par mail à un questionnaire basé sur des questions posées lors d'entretien. Certains entretiens eurent lieu le même jour. Je n'ai pas connu de difficultés majeures hormis un report de rendez-vous et surtout un problème technique de mon dictaphone qui m'a conduit à refaire un entretien avec Patrick Cami. L'ensemble de ces entretiens, hormis ceux de Patrick Cami, durent entre 40 minutes et une heure.

A ces travaux de terrain s'ajoute également une étude des documents du stage de formation mais également de documents syndicaux tels que les tracts et livres édités par les organisations.

L'ensemble de ce travail de terrain sera repris tout au long du mémoire. La première partie porte sur les conceptions de l'Europe des syndicats CFDT et CGT. Ceci nous permettra de voir la place que tiennent les questions européennes dans l'activité quotidienne des deux centrales syndicales. Pour analyser la socialisation aux questions européennes par le biais des formations, nous consacrerons la deuxième partie de ce travail à l'analyse d'un stage en droit communautaire. Elle nous permettra de comprendre comment se fait l'intégration des questions européennes dans le travail syndical. Nous analyserons ensuite dans une troisième et dernière partie l'impact de ces formations sur le stagiaire.

## **Partie I : Les conceptions de l'Europe des syndicats C.G.T. et C.F.D.T.**

### **Chapitre I : La position de la C.F.D.T. et de la C.G.T. à l'égard de l'Europe : deux cheminements historiques**

Les deux syndicats sont issus de deux histoires et de deux cultures syndicales différentes. La C.G.T. est un syndicat d'origine ouvrière qui a eu dans le passé de forts liens avec le Parti Communiste<sup>11</sup>. Comme il a été dit auparavant, La C.F.D.T., issue de la C.F.T.C, a eu quant à elle de forts liens avec le syndicalisme chrétien. Ces cultures propres et la relation entre ces syndicats vont avoir des répercussions sur leurs rapports à chacune à l'égard de l'Europe. L'histoire des relations de la C.G.T. avec l'Europe est à liée avec celle qu'elle avait avec le Parti Communiste. Alors que la C.F.D.T., du fait de ses liens forts avec d'autres syndicats européens tels que Solidarnosc, a plus tôt eu conscience de l'importance des questions européennes.<sup>12</sup>

Pour étudier les rapports actuels des syndicalistes des deux centrales, il serait donc intéressant de se pencher un premier temps sur l'évolution des positions de la C.G.T. et de la C.F.D.T. à l'égard des questions européennes.

#### **Section 1. L'adhésion de raison de la C.G.T. à l'Europe**

Patrick Brody, ancien secrétaire du SICOPA-CFDT (syndicat du commerce parisien), a rejoint en 2001 la C.G.T. avec une partie du syndicat la C.F.D.T. Il est actuellement en charge de la syndicalisation à l'espace « vie syndicale » et donc du renforcement de cette dernière. L'entretien a été l'occasion d'entendre de la part d'un syndicaliste, ayant connu les deux syndicats, une comparaison de leurs rapports à l'Europe. Cette comparaison est d'autant plus pertinente que ce syndiqué met en avant son intérêt pour les questions internationales qui remonte aux années 60-70 avec son militantisme contre la guerre du Vietnam. Il résume sans doute le mieux le rapport de la CGT à l'Europe : une prise en compte croissante des questions européennes de la part du syndicat dans son ensemble aussi bien chez les dirigeants que les

---

<sup>11</sup> Andolfatto (Dominique), « Les héritiers du mouvement ouvrier : CGT et CGT-FO », in *Les syndicats en France*, Andolfatto (Dominique), (dir), La documentation française, Paris, 2007

<sup>12</sup> Entretien réalisé à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 25 mars 2008

militants. Une prise en compte qui est, entre autres, permise par l'action du secrétaire général Bernard Thibault<sup>13</sup>.

**Patrick Brody** : c'est qu'à la CGT même si avance pas assez vite à mon goût, la question du syndicalisme européen est quand même au cœur de la réflexion de la CGT. Et puis là je pense que le secrétaire général de la CGT s'implique. Et ça, ça compte parce que lui il est très partisan et ça on peut le voir de mettre les questions européennes au cœur. Je pense qu'il est volontariste comme je le disais tout à l'heure sur ces questions là. Pas seulement européen d'ailleurs. J'étais à un débat dessus sur son appartenance à la Confédération mondiale, et il y a eu une discussion qui a traversé le corps militant de la CGT là-dessus. Donc voilà.<sup>14</sup>

La CGT a considéré le traité de Rome comme un « instrument antinational et antisocial au services des trusts »<sup>15</sup>. Elle s'opposera pendant de nombreuses années à la CEE. La CFDT était en revanche en faveur de la CEE. La CGT s'est ensuite opposée à l'Europe des 9, 10 puis 12. De 1972 à 1977 elle a marqué son opposition à la logique de l'Europe capitaliste. La CGT rappela cependant qu'elle est favorable à une action unie des travailleurs des 6 pays et cela malgré les divergences qu'ont pu connaître le syndicat avec la CGIL italienne avec qui elle a conclu un accord pour établir un comité de liaison permanent. Le congrès de 1975, tenu dans un contexte favorisant le changement au Portugal, en Grèce et en Espagne, met en avant l'idée d'une « coopération syndicale permanente ». La commission exécutive de la confédération rappelle, dans un document adopté le 4 avril 1979, son programme et ses revendications concernant la CEE : démocratisation, coopération sans subordination. A cette époque la, la CGT était la seule organisation syndicale d'Europe à demeurer membre de la FSM en plus de la CGT chypriote à la FSM. La CGT eut des difficultés à se faire entendre dans les 7 autres pays membres de la CEE du fait de l'inspiration social-démocrate des différents courants syndicaux. En juillet 1974, la demande d'affiliation de la CGIL pourtant d'obédience communiste, à la CES sera acceptée contrairement à celle de la CGT. La première plaidait en effet à ce moment là en faveur d'une rénovation démocratique du syndicalisme. De plus ses attaches au PCI s'inscrivaient dans le contexte du « compromis historique » qui liait le parti à la démocratie chrétienne italienne. La CES estimait en revanche que les positions de la CGT étaient de facto opposées au rapprochement entre les Etats européens et à la construction européenne. Jean-Marie Pernot montre comment, après cette tentative de rapprochement, la C.G.T. s'oppose à l'adhésion de l'Espagne et du Portugal à la C.E.E., rejette à nouveau l'Europe jusqu'en 1992 alors même qu'elle continue à tenter

---

<sup>13</sup> Thibault (Bernard), *Qu'est ce que la CGT*, Edition Archipel, 2002

<sup>14</sup> Entretien réalisé à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 25 mars 2008

<sup>15</sup> Mouriaux (René), *La CGT*, Editions du Seuil, 1982

d'adhérer à la C.E.S<sup>16</sup>.

La fin de l'Union soviétique marque un tournant à la C.G.T. qui préféra intégrer la C.E.S. et les institutions européennes pour agir plus efficacement. Intégration ne signifiant pas pour autant adhésion aux politiques de l'Union Européenne. On retrouve ce choix de raison durant les entretiens :

**Christine Pourre**, *conseillère prud'homale à Créteil et stagiaire à la formation de Strasbourg* : La dernière formation était en droit européen, contribue à ma formation en tant que conseiller prud'hommes mais aussi dans l'entreprise où on voit bien qu'on est confronté à toute législation et on ne doit en oublier aucune<sup>17</sup>

**Chantal Verdin**, *conseillère prud'homale de Paris et responsable syndicale à la formation de Strasbourg* : C'est pour répondre à un besoin et c'est pour répondre à la mondialisation. Aujourd'hui on voit bien que c'était pas le bon terme employé et qu'il faut dépasser, bon ça c'est au niveau des prud'hommes mais au niveau du syndicat qu'il faut qu'on dépasse complètement le cadre national. Il faut progresser et arrêter cette régression qu'il y a en ce moment. Il faut qu'on travaille tous, enfin de notre côté. Les employeurs, ça fait longtemps qu'ils s'organisent au niveau international. Il le faut au niveau communautaire mais il le faut aussi au niveau international.<sup>18</sup>

Cette adhésion de raison constitue un nouvel outil de militantisme à l'image de l'utilisation de manière croissante du droit du travail dans les activités syndicales, pour la défense des droits des salariés. La dimension européenne « apparaît comme une nouvelle ressource pour les acteurs concernés »<sup>19</sup>

**Nicole Tu** : Et qu'est ce qui fait que ça change justement à la CGT ?

**Chantal Verdin** : Alors il y a eu une prise de position de certains et puis je pense que le rapport de force n'est plus ce qu'il était. On se rend compte qu'il faut peut-être agir vite et différemment. Par exemple le juridique c'était quelque chose qu'on n'utilisait pas, pratiquement pas. On était beaucoup de syndiqués, on allait voir les patrons. Tout le monde était dans la rue. Enfin bon, on discutait, on menaçait à la limite et puis on obtenait. Alors évidemment il y avait la situation économique qui était différente. Mais il y avait quand même ce rapport et qui faisait que quand on allait voir le patron et qu'on demandait une augmentation il y avait une discussion, on l'obtenait. Quelque chose n'allait pas dans la boîte, on allait voir et on rectifiait. Aujourd'hui on ne peut plus. Il n'y a pas de syndiqués forcément, il n'y a pas beaucoup de petites entreprises qui ont des RP, des Représentants du Personnel et on s'est rendu compte que

---

<sup>16</sup> Pernot (Jean-Marie), *Cahiers d'Histoire sociale*, n°80, décembre 2001

<sup>17</sup> Entretien réalisé à Ivry Sur Seine, au domicile de l'interviewée, le 28 mars 2008

<sup>18</sup> Entretien réalisé à Paris, au tribunal des Prud'hommes, le 28 mars 2008

<sup>19</sup> Basson (Jean-Charles), « Vers une européanisation du syndicalisme français », in *Les syndicats en France*, Andolfatto (Dominique), (dir), La documentation française, Paris, 2007. Citation tirée de, Muller (Pierre), Surel (Yves), *L'analyse des politiques publiques*, Paris, Montchrétien, 1998, p.98

finalement, alors que le juridique, comme c'était construit, c'était la bourgeoisie qui avait monté le code, c'était un instrument patronal, mais on s'est rendu compte qu'on pouvait peut-être le prendre et s'en servir aussi. Et je crois qu'il y a une grande démonstration flagrante, c'est le CNE, où on n'a pas réussi contrairement aux étudiants par une mobilisation pour la faire abroger, et puis finalement par le biais simple du juridique on y est arrivé. Donc on s'est rendu compte qu'il y avait quelque chose qu'on pouvait peut-être utiliser et qu'il faisait pas rejeter systématiquement parce que cela venait d'en face. Mais je pense qu'il y a la situation économique et le rapport de force. La syndicalisation qui est en peine quel que soit le syndicat.

**Nicole Tu :** Tu crois que les syndicats ont un rôle à jouer dans la construction européenne ?

**Chantal Verdin :** Oui, ah oui. Il faut qu'ils aient une place. Faut pas laisser construire et puis je pense que c'est finalement pour ça qu'on est rentré c'est que ça allait se construire sans nous. S'ils laissent construire sans nous ou avec nous et qu'on apporte quelque chose et qu'on compte améliorer les choses. Donc c'est ça qui a complètement changé aussi. Oui il faut que ça se construise avec les syndicats sinon... (rires).<sup>20</sup>

La C.G.T. quitta la F.S.M. en 1995 ce qui mit fin au principal obstacle à son entrée dans la C.E.S. en 1999 quelques jours après l'arrivée de Bernard Thibault au secrétariat général de la C.G.T. L'adhésion à la Confédération Européenne des Syndicats se fait malgré l'« appel des 1000 » qui s'oppose à celle-ci. Bernard Thibault lors du 46ème congrès, rappela contre ces opposants, que le mur de Berlin était tombé depuis plusieurs années et souligna que le syndicat était désormais « désintoxiqué et donc allergique à toutes les pensées uniques ». Son responsable de l'Espace Europe International de l'époque devient membre du Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats la même année et depuis 2003 (renouvelé en 2007) un des 7 membres du Secrétariat de la C.E.S.

L'Europe constitue progressivement une dimension essentielle et incontournable pour la confédération et plus particulièrement pour les cadres de la C.G.T. Les responsables tendent à s'emparer de plus en plus en plus de ces questions dans leurs activités au quotidien. Cette image ne reflète cependant pas la position de l'ensemble des membres de l'organisation. Les responsables de la C.G.T. ont conscience de la situation. Pour Patrick Brody, en charge de la syndicalisation, malgré l'urgence, les syndicalistes français ont des difficultés à prendre en considération ces questions. Et ceci en ressort dans leurs activités.

**Nicole Tu :** Est-ce que c'est difficile au niveau de la langue ? Quelles sont les difficultés rencontrées ?

---

<sup>20</sup> Entretien réalisé à Paris, au tribunal des Prud'hommes, le 28 mars 2008

**Patrick Brody :** Moi, je ne suis pas un spécialiste des questions européennes. Il y a l'espace international à la CGT. Mais il y a la barrière du langage parce que surtout, je pense qu'en France (rires) on est assez médiocre. Mais je ne pense pas que cela soit l'obstacle principal. L'obstacle principal c'est un manque d'habitude, un manque de culture, surtout pour les Français. Et voilà et puis un manque de temps sûrement et un manque de prise de conscience de la nécessité à s'organiser au niveau européen. Ca c'est surtout ça. On ne voit pas ou on ne voit qu'avec retard la nécessité urgente à s'organiser au niveau mondial même européen et que ce n'est pas qu'une affaire de dirigeants d'organisation. C'est une question qui concerne le salarié « Durant ». Si ça concerne le salarié « Durant » il y a besoin d'avoir des rencontres avec des salariés « Durant » de tous les pays européens. Et de même de mettre en forme des actions qui les concernent dans leur vie quotidienne et dans la défense de leurs revendications salariales. Ca doit être leur préoccupation principale. Tous les jours on est concerné par les problèmes des salariés des différents pays. En ce moment dans l'actualité ce qui se passe avec Allitalia le montre, voilà.<sup>21</sup>

Les divergences de point de vue entre la base et l'exécutif se sont vues au moment du débat sur la Constitution européenne. La constitution européenne fit l'objet de vives discussions entre la Commission exécutive qui, à l'instigation de Bernard Thibault, souhaite ne pas donner de consigne de vote, et l'ensemble du syndicat. Le Comité confédéral national obligea alors Bernard Thibault et son équipe à appeler à voter contre le projet.

**Christine Pourre :** Il y avait un moment de flottement à la CGT avec ça.

**Nicole Tu :** Ah bon ?

**Christine Pourre :** Oui. Alors ça a été. Il y a eu des explications je pense. Mais il y avait un certain flottement sur le message, disons, de la CGT à ce niveau. On n'était pas clair. Et ça avait créé vraiment des discussions.

**Nicole Tu :** C'était plus : « votez comme vous voulez »

**Christine Pourre :** Ah oui ! Votez comme vous voulez mais quand même, réfléchissez bien . L'air de dire « faut la voter pour qu'on puisse travailler à l'intérieur et on la fera évoluer ». Et souvent l'expérience montre que quand c'est voté, pour changer, c'est pas tout simple.<sup>22</sup>

L'année suivante fut cependant l'occasion de montrer l'attachement du syndicat à l'Europe avec la présence lors de leur Congrès du secrétaire général de la C.E.S. John Monks ainsi que celle des dirigeants de syndicats européens tels que le DGB allemand, le TUC britannique.

Cette adhésion à l'Europe doit être ressentie à tous les échelons de l'organisation. Cette responsabilité incombe notamment à Marie-Annick Lebris, ancienne professeur de langue et qui est actuellement conseillère confédérale à l'espace Europe International. Elle est chargée de l'Europe Centrale, Orientale et des Balkans. Elle est, surtout, la référente sur les politiques

---

<sup>21</sup> Entretien réalisé à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 25 mars 2008

<sup>22</sup> Entretien réalisé à Ivry Sur seine, au domicile de l'interviewée, le 28 mars 2008



culturelles. Elle est surtout, la référente pour la formation syndicale sur les questions européennes et internationales. Le rôle de la C.G.T., selon elle, est de rendre accessibles ces questions aux militants dans leurs activités syndicales pour éviter tout écart entre les cadres de l'organisation et ses militants. Ce travail nécessite alors une adaptation selon, entre autre, le terrain géographique. Rendre accessible ces questions dans les activités, c'est trouver les liens existants et possibles entre leurs activités de militants et ce qui se fait à l'échelle européenne. C'est également créer des relations entre les différents syndiqués, de différents sites : c'est construire un réseau de syndicalistes.

**Nicole Tu :** Est-ce que ce travail avec le syndicalisme européen est accessible pour tout le monde à la CGT ? Pour l'ensemble des militants ?

**Mariannick Le Bris :** Pas encore. Et ça, ça fait partie de notre projet. La CGT a cette caractéristique que, probablement du au fait que de notre histoire. On a une construction particulière mais aussi des particularités syndicales françaises un taux de syndicalisation faible et la législation. En gros ce qu'on cherche à faire c'est de faire en sorte que nos adhérents soient des citoyens de leur organisation. C'est-à-dire que ça soit eux les auteurs de ce qu'on fait. S'ils pensent que ce soit à partir de, qu'on construise les propositions, les idées, les positions de la CGT avec eux, qu'ils en soient les acteurs, que ça soit eux qui les change, qui les propose et ça, autant ça commence à se réaliser vraiment du point de vue national, du point de vue international ou européen, c'est beaucoup plus compliqué. Mais comme c'est une orientation de la CGT depuis plusieurs congrès maintenant, on essaie de mettre en place des activités et des formations qui vont permettre, qui vont nous permettre de faire en sorte que, que nos syndiqués, dans un premier temps les militants, mais au-delà les syndiqués soient aussi partie prenante de l'activité européenne puis internationale. [...] Comme dans chaque régions enfin départements, il y a les syndicats, ils doivent avoir des activités européennes. Alors d'abord parce que l'Europe c'est notre « came ». La législation c'est, on peut avoir l'impression que l'Europe est loin, mais l'Europe s'occupe de nous. Il faut qu'ils puissent intégrer une connexion entre les institutions européennes, une capacité d'intervention, d'action des syndicats qui existent et qui sont peu connus et puis qu'ils soient actifs eux-mêmes. Donc on les aide dans toute la mesure du possible à organiser des contacts, des liens d'entreprise à entreprise, de syndicat à syndicat, de régions en régions chaque fois que c'est possible et pour aider dans cet effort on organise la formation syndicale sur les questions européennes et internationales dans l'ensemble des cas.<sup>23</sup>

## **Section 2. L'Europe, héritage culturel à la CFDT**

Le rapport à l'Europe de la CFDT est un héritage des relations qui unissaient une partie de la direction de la CFTC et du MRP avant 1964. Ces liens avaient pour conséquence l'adhésion de la C.F.D.T. plus ou moins importante selon les secteurs au thème de la construction européenne. Le 9 juillet 1965, le Bureau confédéral de la CFDT publie une motion qui où il affirme « que la Communauté économique européenne est maintenant avancée dans sa

---

<sup>23</sup> Entretien réalisé à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 27 mars 2008

construction d'une manière telle qu'on ne saurait la remettre en question » et souhaite une coordination plus importante de l'action des syndicats européens « afin d'obtenir la réalisation d'une Communauté contrôlée démocratiquement et réalisant la promotion sociale des travailleurs ». L'adhésion du syndicat au projet européen est basée sur « le ralliement au principe d'une Europe toujours plus soudée ; l'affirmation de l'édification d'un syndicalisme européen »<sup>24</sup>. Pour le syndicat, c'est l'occasion d'avancer vers un socialisme autogestionnaire et démocratique.<sup>25</sup> Plus généralement, il entend obtenir ce qu'il y a de mieux dans les nouvelles ressources syndicales créées par le processus de construction européenne. En 1969 se constitue au sein de la C.M.T. (Confédération Mondiale du Travail), à laquelle est affiliée la C.F.D.T., l'Organisation européenne de l'Internationale Syndicale chrétienne (O.E.-C.M.T.).

L'histoire des relations entre l'Europe et la C.F.D.T. est indissociable de l'histoire de la C.E.S. puisque la C.F.D.T. faisait partie des organisations rattachées à l'O.E.-C.M.T. qui intégrèrent la C.E.S. au Congrès de Copenhague en mai 1974. La ratification de ces adhésions qui se fit quasiment à l'unanimité à l'exception de Force Ouvrière. Dans ce cadre la direction de la C.F.D.T. multiplie les rencontres entre organisations nationales et plus généralement milite dès 70 en faveur du développement de l'action revendicative que tente d'impulser la C.E.S. L'originalité de la C.F.D.T. est qu'elle met principalement l'accent sur une participation réelle et volontaire aux différents réseaux et scènes communautaires qui s'ouvrent à elle : comités d'entreprises européens, conseils syndicaux interrégionaux.

La contribution de la C.F.D.T. à la construction du syndicalisme européen ne s'est pas limitée aux seules initiatives organisationnelles. Elle s'est traduite par les revendications qui touchent au pouvoir dans l'entreprise, aux législations des Etats et à l'internationalisation du contrat social. Ainsi les notions de « pouvoir partagé » et celle de « contrôle syndical » défendues par le syndicat ont été largement reprises par les instances de la C.E.S. tout comme l'idée d'une « Europe sociale ». Dès 1981, la CFDT et la CES évoquent en effet la constitution d'un « espace social européen » et sont intervenues auprès de François Mitterrand alors nouveau Président de la République qui évoque ce thème lors du sommet des Chefs d'Etat et de gouvernements de la Communauté la même année. Cette Europe sociale répondrait en effet à

---

<sup>24</sup> Groux (Guy), Mouriaux (René), *la C.F.D.T.*, op. cit. , p.274

<sup>25</sup> Basson (Jean-Charles), « Vers une européanisation du syndicalisme français ? », in *Les syndicats en France*, Andolfatto (Dominique), (dir), La documentation française, Paris, 2007. Citation tirée de Pernot (Jean-Marie), « Les syndicats français et l'Europe », in Dominique Labbé, Stéphane Courtois (dir), pp.154-155

l'un des deux impératifs du syndicat qui est d'avancer vers une Europe plus démocratique.<sup>26</sup>

Dans ses visions à l'égard de l'Europe, la CFDT aurait pris en compte au fil des années les évolutions de la société et les besoins de celle-ci.<sup>27</sup>, la CFDT étant une « organisation sociétale »<sup>28</sup>. Pour elle, l'Europe est une réponse aux problèmes que pose la mondialisation qui s'accélère mais également une solution aux risques environnementaux qui s'accroissent.<sup>29</sup> Le développement de l'Europe serait créateur de dynamisme au niveau mondial<sup>30</sup>. Plus concrètement le syndicat souhaite donc avancer donc vers une Europe plus démocratique qui donne des perspectives à ses citoyens. Elle voudrait aussi que l'Europe ait les moyens nécessaires pour prendre des décisions politiques efficacement afin de jouer un rôle dans le monde. C'est pourquoi il lui est paru essentiel pour répondre au second impératif, de préserver ce qui lui ont paru être des avancées dans le Traité constitutionnel et de soutenir pour cela le nouveau Traité de Lisbonne. La CFDT émet des propositions qui ne relèvent pas seulement du domaine du droit social mais d'autres sujets de société qui relèvent de compétences communautaires. Ainsi à l'image de la CES<sup>31</sup>, le syndicat français souhaiterait en matière énergétique et environnementale, une sécurité des approvisionnements énergétiques qui préserverait les équilibres écologiques et une réduction de gaz à effet de serre ainsi que l'utilisation des énergies renouvelables.

L'adhésion du syndicat au projet européen n'a donc jamais été remise en cause malgré les critiques et une évolution des formes de ce rapport. Cette adhésion relève, non seulement de raisons idéologiques, de choix de société mais aussi, comme à la C.G.T., de raisons pragmatiques. Thierry Dedieu, responsable du service Europe International de la C.F.D.T. explique ainsi la nécessité pour les syndicats de s'adapter aux nouveaux enjeux du travail lié à l'internationalisation de l'économie. Ce travail perpétuel d'adaptation doit se faire dans l'objectif de préserver les intérêts des travailleurs.

**Thierry Dedieu :** Je veux simplement dire que le syndicalisme est à un moment de l'histoire où il doit faire attention à sa peau parce que ce n'est pas gagné qu'il s'en sorte indemne également d'une perspective européenne et pas seulement d'une perspective franco française. On a à relever le défi du syndicalisme dans une économie globalisée qui nous engage . On est dans une guerre plus complexe qu'aurait pu l'être sur le coup nos prédécesseurs dans le syndicalisme. Donc on est obligé d'intégrer totalement cette donne et de trouver une forme de

---

<sup>26</sup> *Supplément à CFDT magazine*, n°336, septembre octobre 2007, p.4

<sup>27</sup> *Supplément à CFDT magazine*, n°336, septembre octobre 2007, p.4

<sup>28</sup> Voir l'entretien réalisé avec Thierry Dedieu

<sup>29</sup> *Supplément à CFDT magazine*, n°336, septembre octobre 2007, p.1

<sup>30</sup> *Supplément à CFDT magazine*, n°336, septembre octobre 2007, p. 2

<sup>31</sup> [http://www.cfdt.fr/actualite/international/actualite\\_europe/europe\\_2007\\_0003.htm](http://www.cfdt.fr/actualite/international/actualite_europe/europe_2007_0003.htm)

militance qui réponde aux besoins des salariés. Je pense que ça c'est quelque chose d'essentiel et que autant on a une activité qui n'est pas simple et qui restera pas simple aussi longtemps que le travail existera voilà.<sup>32</sup>

Ces visions communes des deux syndicats contribuent à expliquer la possibilité d'un travail en commun.

**Nicole Tu :** Et vous-même vous travaillez beaucoup avec les gens de la CGT et avec les autres syndicats français en général ?

**Thierry Dedieu :** Sur les questions européennes ? (oui) Oui. L'Europe est un sujet sur lequel on arrive à travailler ensemble. On a eu des divergences profondes au moment du traité Constitutionnel. Mais pour ce qui est de manière générale des dossiers qu'on a à traiter on bosse ensemble. On essaie justement, on essaye de ne pas afficher trop de divergences nationales parce qu'elles ont pas compris, ça ressemble à rien pour un scandinave quand il écoute un Français : « ils sont pas bien ces gens là ». Donc on essaie de gommer un peu tout ça et de voir si on peut avoir des positions communes sur un certain nombre de sujet. Voilà. Non on arrive à travailler entre les différents services

Pour les deux syndicats il est donc nécessaire de rendre accessible les questions européennes au plus grand nombre de militants possibles. Cette importance croissante des questions européennes amènent les syndicats français à développer de nouvelles compétences a fortiori pour les dirigeants syndicaux. La pratique d'une langue étrangère sera donc un atout tout autant que la connaissance des systèmes sociaux et la maîtrise des questions économiques européennes. Enfin, articuler le niveau national et européen est également essentiel. Ceci passe par l'échange des expériences entre les différents terrains de compétence syndicale : « Aussi, les différents constats faits ici pour le comité d'entreprise européen peuvent être repris pour une action syndicale au sein des fédérations sectorielles européennes, de la C.E.S., ou de toute autre instance syndicale nationale en charge de question européenne.<sup>33</sup> »

Au cœur des activités syndicales la formation joue un rôle essentiel. Depuis plusieurs années, les deux centrales prennent de plus en plus en compte et intègrent cette dimension européenne dans leurs activités de formations.

## Chapitre II : La prise en compte de la dimension européenne : sa traduction dans la politique de formation

---

<sup>32</sup> Entretien réalisé à Paris, au siège de la C.F.D.T., le 19 mars 2008

<sup>33</sup> *Profile : Besoins en formation et reconversion des dirigeants syndicaux : quelle situation en Europe ?*

Pour se familiariser avec les questions européennes, comme pour se familiariser à une activité syndicale spécifique, suivre une formation est donc, du point de vue des syndicalistes interrogés essentielle tant à l'échelle européenne qu'à l'échelon national. Patrick Brody, ancien de la C.F.D.T., est actuellement un responsable de la C.G.T. chargé de la syndicalisation. Il a suivi un stage Europe destiné aux responsables confédéraux quelques jours avant l'entretien. La formation constitue pour lui une des étapes de la familiarisation du syndicaliste à un sujet social donné. Comme pour exercer les fonctions de délégué syndical, travailler des questions syndicales en rapport avec l'Europe nécessiterait une formation spécifique.

**Patrick Brody :** Et pour en revenir à la formation, je pense que savoir pour éventuellement critiquer comment font au sein des institutions, là où les organisations peuvent intervenir à différents niveaux au moment où se préparent les législations etc, je pense que c'est important. C'est comme dans une entreprise, avant d'être délégué syndical on apprend aux salariés qui prennent des responsabilités comment fonctionnent le CE, comment fonctionnent les instances de représentations du personnel. De la même façon c'est des mécaniques à apprendre. D'autant que c'est quand même compliqué. L'essentiel des institutions européennes, donc.<sup>34</sup>

Marie-France Boutroue, travaille à l'espace Europe International de la C.G.T. Elle est en charge de la collaboration avec les fédérations et a réalisé des interventions auprès de syndicalistes sur les questions européennes. Son objectif est de croiser les informations de toutes natures et notamment dans le domaine européen. Ces informations ne doivent pas rester entre les mains d'une partie du syndicat.

**Marie-France Boutroue :** Alors mon travail, ma conception de l'organisation syndicale c'est de faire des croisements entre le professionnel et l'inter professionnel et puis de donner l'information. De ne pas tout garder pour soi et de penser que chacun est capable de développer ses propres capacités.<sup>35</sup>

## **Section 1 : La formation : la réponse à des besoins et des intérêts à la fois généraux et spécifiques**

Le département éducation du European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (E.T.U.I.-R.E.H.S.) fournit à la C.E.S. et à ses organisations affiliés un service de formation et d'apprentissage à dimension européenne. Il élabore et enseigne un

---

<sup>34</sup> Entretien réalisé à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 25 mars 2008

<sup>35</sup> Entretien réalisé à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 27 mars 2008

programme européen de formation pour les responsables et les représentants syndicaux qui répond aux priorités politiques de la C.E.S. et aux besoins de formation de ses membres (confédérations nationales et fédérations syndicales européennes). Ce département soutient 3 initiatives liées : le renforcement de la communauté de formation syndicale européenne qui permet de développer une stratégie de formation syndicale européenne et la mise en place de nouvelles méthodologies européennes d'apprentissage et de formation ; la création de ressources européennes de formation qui peuvent être utilisées par des formateurs travaillant dans des cultures, langues et relations industrielles différentes ; la mise à disposition d'un Service d'information sur l'Union Européenne qui fournit des informations en ligne et des conseils sur une série de programmes communautaires et des possibilités de financement.<sup>36</sup>

**Jeff Bridgford**, directeur de l'Académie Syndicale Européenne jusqu'en mars 2008<sup>37</sup> : Ca n'a pas changé. Ce qui a changé un peu, c'est le nombre d'affiliés, parce qu'il y en a de plus en plus, mais...l'approche n'a pas changé ? L'autre élément aussi, comme je dis dans l'article, on a essayé, en 1990, d'établir ce que j'ai appelé une « communauté de formation syndicale en Europe », c'est à dire que c'était assez innovateur à l'époque dans le mouvement syndical, j'ai établi l'Académie, comme ça s'appelait à l'époque, avec le soutien direct des chefs de formation des confédérations pour la plupart. Ce qui était rare, parce qu'à l'époque tout ce qui se passait en dehors des frontières nationales, passait à travers les départements internationaux<sup>38</sup>

L'originalité de la fonction de formation de la C.E.S. et plus généralement de la formation est qu'elle possède une dimension transversale. Elle n'appartient pas à un secteur spécifique et là en l'occurrence à l'échelle nationale, elle n'est pas à l'unique initiative des départements internationaux. Elle est un secteur unique à elle seule. Elle forme une occasion essentielle de collaboration entre les différentes confédérations et fédérations syndicales européennes.

Les centrales conçoivent la formation syndicale comme un instrument de promotion dans le syndicat voire même dans la société et comme le moyen d'accroître le militantisme de leurs adhérents. Toutes cherchent à former leurs propres cadres et améliorer leur efficacité pour assurer l'application de leurs politiques et servir leurs stratégies.<sup>39</sup> Améliorer leur efficacité c'est leur permettre de développer une capacité d'analyse et se situer, de percevoir l'existence d'un fait, de pouvoir en discuter, de s'adapter aux situations rencontrées, de fixer des objectifs et de se mobiliser. C'est pourquoi, afin d'affiner au mieux ces formations, une concertation

---

<sup>36</sup> Présentation de l'E.T.U.I : <http://www.etui-rehs.org/fr/A-propos-de-l-ETUI-REHS/Departements/Formation>

<sup>37</sup> Il a depuis été remplacé par Georges Schnell

<sup>38</sup> Entretien réalisé à Bruxelles par Hélène Michel et Anne-Catherine Wagner, au siège de l'ETUI-REHS, le 28 février 2008

<sup>39</sup> Fabre-Rosane (Gilles), « La formation syndicale : une école du militantisme, © Projet n°101, janvier 1976, pp.21-34, cité dans, Palazzeschi (Yves), *Introduction à une sociologie de la formation, anthologie de textes français, 1944-1994 : les évolutions contemporaines*, l'Harmattan, Paris 1998

entre l'ETUI et les confédérations est nécessaire. De ce fait, le département de formation ne dispose pas de locaux de formation à Bruxelles. Le nouveau directeur du Département Education de l'Institut syndical européen Georges Schnell nous explique que, ce choix de travailler en partenariat avec les organisations affiliées auprès de la C.E.S. a pour conséquence la mise à disposition des formateurs du département, par contrat et que toutes les activités vont se dérouler directement dans les 27 Etats de l'Union Européenne. Son travail à lui consistera alors à rencontrer les 82 organisations affiliées et à concrétiser ces partenariats.

**Jeff Bridgford :** Moi je discute avec les membres du secrétariat de la C.E.S., ce qui me donne des idées en ce qui concerne la politique à suivre, les objectifs à suivre et puis je me mets en contact avec les gens au niveau national ou au niveau sectoriel en essayant de créer des partenariats autour de sujets.<sup>40</sup>

**Mariannick Le Bris ,** la référente formation de l'espace Europe International de la C.G.T.: Ca dépend de l'offre, l'intérêt à nous, à individu, si on veut le faire ou pas. Si notre organisation veut s'impliquer et si l'ETUI a les compétences qu'il recherche. C'est assez variable.<sup>41</sup>

L'intérêt de la C.E.S. et de l'E.T.U.I est sa dimension transnationale. Cette dimension, l'E.T.U.I va la faire ressortir dans le choix des stagiaires. On peut alors caractériser de transnationale la formation, comme on peut le faire en matière de mouvement social, lorsque elle est composée de groupes et d'organisations liées et qui appartiennent à plus d'un pays<sup>42</sup>. A chaque stage, l'institut va tenter de mêler différentes nationalités, langues et cultures syndicales.

**Mariannick Le Bris :** Il y a des problématiques regardés parfois sous un angle différent. Première chose on est toujours en situation pluri-culturelle. On n'est jamais que tous les Français, tous les Anglais. Il y a au moins deux trois nationalités. Et c'est l'intérêt. Ensuite la construction du stage, pour les animateurs du stage, en fait il y a des modes d'ingénierie de formation qui sont celles choisies par l'ETUI-REHS qui essaie un peu de mélanger, marier, l'ensemble des types d'ingénierie de formation. C'est-à-dire quand vous êtes un Français, un Espagnol, un Italien ou voir même un Belge ou un Luxembourgeois encore qu'il y a une petite différence, on a un peu près la même façon de concevoir les ingénieries de formation dans les grandes lignes. Ca reste légèrement différent avec les Britanniques ou avec les Scandinaves. Donc l'idée c'est d'essayer de faire en sorte que tout le monde s'y retrouve dans cette ingénierie de formation. Donc l'ingénierie de formation globale, elle est de la responsabilité de l'ETUI-REHS. Après les animateurs quand ils arrivent pour qu'on puisse avoir l'information. Ce qu'ils font c'est de l'adapter à leur stage et à ce qu'ils sont eux. Alors moi j'ai co-animé un stage avec une Lithuanienne donc il a fallu d'abord qu'on discute entre moi CGT et elle

---

<sup>40</sup> Entretien réalisé à Bruxelles par Hélène Michel et Anne-Catherine Wagner, au siège de l'ETUI-REHS, le 28 février 2008

<sup>41</sup> Entretien réalisé à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 27 mars 2008

<sup>42</sup> Rucht (Dieter), « The transnationalization of social movements : trends, causes, problems », in Donatella della Porta, Hanspeter Kriesi et Dieter Rucht (dirs.), *Social movements in a globalizing world*, Macmilland Press, Londres, 1999

syndicat lithuanien pour voir les terrains communs, pour voir comment chacun d'entre nous abordait la formation, voyait l'ingénierie de formation et qu'on arrive à trouver une solution commune.

L'organisation va s'adapter aux besoins de chacune de ses organisations affiliées et des secteurs concernés. En effet un des principes est que l'organisation syndicale doit rester maître d'exercer la formation dispensée à ses adhérents. Pour Georges Schnell, le rôle des organisations syndicales nationales est fondamental dans la réalisation des formations : «Les organisations nationales jouent un rôle essentiel dans la politique de formation de la CES. Elles sont responsables de la décision en ce qui concerne les stratégies mises en œuvre (débat autour des besoins nationaux et européens) mais aussi de la mise en œuvre sous forme d'un partenariat qui englobe l'organisation matérielle et technique des formations, la mise à disposition de formateurs et d'assistants, mais aussi responsable du recrutement en fonction des groupes cibles et de la mise en œuvre des apprentissages en situation réelle. »

Le stagiaire doit sentir que le sujet touche de près la vie courante et s'inscrit dans le cadre de ses préoccupations. C'est pourquoi la méthodologie utilisée va être essentielle. Les formateurs vont utiliser les méthodes dites actives qui nécessitent une forte participation de l'intéressé et qui sont particulièrement adaptés à la conscience de l'esprit de groupe que doit avoir le militant. De plus le désir d'apprendre du militant est la conséquence de la prise en charge de telle ou telle responsabilité et donc d'une réalité de terrain à prendre en compte.<sup>43</sup> La formation sera alors l'occasion de partager les différentes expériences de terrains des stagiaires.

**Mariannick Le Bris :** Oui alors. On essaie que ça soit homogène parce que et pas d'avoir par exemple tous les Français. Il y a des stages où il y a toutes les organisations syndicales françaises qui ont fait un groupe francophone. C'est un peu dommage que tous les Français se retrouvent ensemble. C'est quand même pas le plus nouveau pour nous. Là c'est pas nouveau. Le plus de cet espace c'est le côté pluri culturel. Alors si on se retrouve avec des Français, même si on n'est pas d'accord, on a la même culture et on a comment, les mêmes réflexes. Donc on regarde le monde avec le même regard, donc on regarde avec le même système de pensée. C'est moins intéressant pour nous. Mais même y compris travailler avec des Belges c'est très différent pour nous parce que le syndicalisme est différent. Même si on peut dire que, quand on classe les syndicats en Europe, on met plutôt le syndicalisme belge dans les syndicats latins. N'empêche ils ont une façon de travailler qui est extrêmement différente de notre et c'est très intéressant d'être dans des groupes de travail avec eux. Donc c'est des méthodes pédagogiques actives. [...] Alors pour nous quel intérêt ça peut représenter. Alors d'abord (cherche ses mots), le fait de travailler de façon aussi précise avec d'autres organisations syndicales. On travaille avec d'autres syndicalistes sur des sujets pointus et ça

---

<sup>43</sup> Logan (M.), « Les centres de formation syndicale : des pépinières de militants », *Promotion sociale sous toutes ses formes*, © Ecole supérieure de commerce de Clermont-Ferrand, 1965, 99.60-62, cité dans, Palazzeschi (Yves), *Introduction à une sociologie de la formation, anthologie de textes français, 1944-1994 : les évolutions contemporaines*, l'Harmattan, Paris 1998



c'est vraiment intéressant parce qu'on est obligé de prendre la distance avec soi-même. Et ça aide quand on revient parce qu'on a beau dire qu'en règle générale dans une même organisation, on a la même culture, néanmoins il y a quand même des différences. Y compris dans un même pays. Dans un pays comme la France, quand nous on a des stagiaires, s'il y en a qui viennent. Je veux pas caricaturer, mais il y a une façon de, c'est léger mais c'est juste quand même. Ils aident aussi à continuer à réfléchir. Et aussi à partager soit avec l'ETUI, soit avec d'autres organisations syndicales, ce qu'on retrouve et ce qu'on élabore en tant que formation syndicale, dans les contenus, dans les formes et de pouvoir utiliser ce que font les autres, de pouvoir leur transmettre ce qu'on fait, c'est une richesse importante.

La politique de formation à l'Europe des syndicats est essentielle dans la construction d'une Europe syndicale pour Georges Schnell. Il attend beaucoup des centrales syndicales : « Elles concourent à la mise en place d'une identité européenne et syndicale autour de la construction d'un modèle social européen et d'un dialogue social. Elles participent au processus d'intégration dans l'UE et contribuent au renforcement du dialogue avec la société civile et la mise en œuvre des grands principes de l'UE ». Pour lui ces questions doivent être rendues proches des préoccupations des personnes, c'est pourquoi il souhaite un développement important de ces formations auprès des syndicalistes : « Je pense que le volume de formation devrait être développé car, l'Europe, pour de nombreux syndicalistes, reste encore très loin des préoccupations des populations. Mais ce qui est sans doute le plus important est que les organisations devraient plus travailler sur une volonté d'autonomiser leurs populations en vue de leur permettre de devenir des acteurs européens dans la réalité nationale. Il ne s'agit de vendre un modèle mais de la construire. »

Cette politique, à l'image des autres formations, ne consiste pas uniquement à diffuser des informations sur l'Union Européenne mais également à accompagner ses militants dans l'utilisation de ces données durant leurs activités syndicales. Les stagiaires s'approprient les règles, les méthodes, et adapteront ces règles aux rôles qui correspondent à leurs statuts. Ainsi les conseillers prud'homaux vont intégrer les questions européennes dans leur rôle de syndicaliste par la prise en compte du droit communautaire. Le droit étant un des outils de travail de leurs activités. Le problème étant le faible nombre de formateurs. A l'exception de Mariannick Le Bris qui fut professeur de langue, les responsables attirés de la formation syndicale n'ont pas reçu de formation spécifique. Ce sont des militants qui ont fait leurs preuves au sein de l'organisation syndicale. La confiance dans l'expérience syndicale prime sur l'estime des diplômes et on peut ressentir ceci dans les différents entretiens des

syndicalistes de la C.G.T.<sup>44</sup>

**Mariannick Le Bris :** C'est, et l'objectif de la CGT ce n'est pas de faire de la culture générale, pour ça on fait autre chose. Sinon on serait universitaire, on ne serait pas syndicaliste. C'est d'agir, d'avoir une action syndicale. Et donc les formations syndicales sont en train d'être repensées actuellement sur les questions européennes et internationales pour permettre l'engagement des militants et à plus long terme des syndiqués. Mais nous, notre responsabilité en tant qu'espace International, c'est de former des directives. Il y a trop de monde. Le taux de syndicalisation est faible, on ne peut pas nous former notre petit groupe, former 500 000 adhérents de la CGT. C'est pas possible, ça nous prendrait 30 000 ans un peu près. Donc c'est exclu et c'est ça l'idée de base pour refaire toute notre offre de formation et faire en sorte qu'on puisse faire des choses.

Actuellement, l'objectif de la C.G.T. est de ne plus faire de la question européenne une thématique spécifique mais le faire devenir un outil d'analyse des problématiques sociales. C'est l'intégration de cette dimension dans l'ensemble de ses formations. Mariannick Le Bris au niveau confédéral comme Chantal Verdin, membre du Conseil d'Administration de PRUDIS, l'institut de formation des conseillers prud'hommes de la C.G.T.

**Mariannick Le Bris :** Mais il faut convaincre que qu'ils sont concernés. Que l'Europe les concerne, que les relations avec les autres organisations syndicales les concernent. Et que les prises de position de la CGT, les activités de la CGT sur les questions européennes et internationales n'appartiennent pas à des spécialistes du pôle européen et international mais sont le fait de l'ensemble de l'organisation. C'est un changement pour l'ensemble du mouvement syndical dans le monde. Concrètement c'est d'intégrer les questions européennes, peut-être que Patrick Cami vous l'a dit dans toutes les formations CGT. La dimension européenne. D'ailleurs pour l'instant ce qu'on fait on essaie chaque fois qu'il y a une question qui est abordée sur une question nationale : négociations collectives, système de protection sociale, retraites, on parle de la dimension européenne comme un point à part. Progressivement ce qu'on essaie de réfléchir c'est que la dimension européenne soit incluse, que le cadre européen soit dès le départ. Parce qu'il y a le cadre européen, le cadre français et que nos formations, elles soient totalement conçues comme ça. (silence). C'est des projets de long terme. C'est pas des projets qu'on peut réaliser si rapidement que ça parce que c'est un travail énorme l'ingénierie de formation et donc la formation qu'on a faite pour la commission exécutive confédérale avec Patrick Cami c'était pas mal. L'inconvénient c'est que ça prend du temps.

**Chantal Verdin :** D'autant plus que je suis, depuis février 2008 au Conseil d'Administration de PRUDIS, on a une réunion lundi justement toute la journée pour voir les axes des futures formations. Donc on arrive sur un nouveau mandat et on en a discuté pas mal avec Anja au stage c'est de pas faire un stage droit européen à coté mais de l'intégrer dès le départ. Faire la hiérarchie des normes pour commencer. La base pour bien comprendre. Et puis à chaque fois qu'on parlera d'un sujet, mettre chaque fois en parallèle le droit européen. C'est-à-dire soit si le texte qu'on utilise est issu du droit européen, dire d'où il vient comme ça et puis s'il n'y a pas de texte justement qu'on puisse chercher, qu'il soit favorable, savoir qu'il y a une norme

---

<sup>44</sup> Fabre-Rosane (Gilles), « La formation syndicale : une école du militantisme, © Projet n°101, janvier 1976, pp.21-34, cité dans, Palazzeschi (Yves), *Introduction à une sociologie de la formation, anthologie de textes français, 1944-1994 : les évolutions contemporaines*, l'Harmattan, Paris 1998

supérieure et voir qu'on peut chercher quelque chose. Donc chaque fois mettre en parallèle, y compris la position de la Cour Européenne par rapport à des sujets que la Cour de Cassation a tranché mais que la Cour Européenne pense un peu différemment et que ça soit acquis au fur et à mesure et non pas comme on l'a fait jusqu'à présent. Ca je pense qu'on en a de plus en plus besoin.

Les syndicats restent maîtres des formations syndicales. C'est pourquoi les stages réalisés en institut nécessitent une collaboration avec les centrales syndicales. La place d'un responsable de stage syndicaliste, stagiaire comme les autres en est le symbole même. En effet cette personne sera là pour donner des précisions sur les orientations du syndicat sur le sujet. Chantal Verdin le responsable syndical lors de la semaine de formation en droit communautaire de la C.G.T. explique que ses interventions ont un but pédagogique et ne sont pas des instructions. Cette information servira au débat et permettra à chaque stagiaire de se positionner.

**Chantal Verdin :** Ce sont des stages qui sont fait par des instituts. Il y a l'apport universitaire et puis comme c'est à l'intention des syndicalistes il y a quelqu'un du syndicat pour apporter l'éclairage, la position syndicale. C'est pas dire aux stagiaires « c'est comme ça qu'il faut faire », c'est pour dire « voilà aujourd'hui où on en est » et après c'est une réflexion commune qui se fait au fur et à mesure. Pour apporter un éclairage parce qu'on a quand même vu certaines fois où Anja disait « voilà c'est comme ça, c'est comme ça », et bon moi je disais « bon là il faut qu'on s'en empare. Il faut qu'on combatte. Mais si aujourd'hui c'est tellement défavorable aux salariés qu'il faut qu'on trouve une parade ». Donc c'est ça. Bien qu'à l'Institut on sent bien. C'est pas pour rien qu'on travaille à l'Institut, on sent bien qu'on n'est pas. On est dans une approche pro salarial. Ca c'est évident. Après il y a l'apport que le syndicat peut apporter et en faire des revendications aussi. Les choses qui dégagent des stages, les reporter. En faire un rapport sur ce qui a été dit entre les stagiaires et les universitaires, de façon peut-être à apporter de nouvelles revendications ou les nouvelles orientations sur les revendications. Après c'est rediscuté au niveau confédéral.

C'est pourquoi le choix des stagiaires va être essentiel. Il va être discuté en interne dans le but d'affiner les besoins du stage.

**Mariannick Le Bris :** Ensuite est ce qu'il avait une activité avant. Donc on regarde maintenant très précisément quel est le profil de nos stagiaires et ça se fait dans un triangle. C'est-à-dire qu'il y a la formation syndicale qui a un point de vue à donner, il y a nous en tant qu'espace Europe International. Alors là à deux niveaux, moi en tant que référente de formation syndicale mais aussi les camarades qui sont chargés des questions européennes parce qu'ils connaissent les syndicalistes et les camarades de la coordination confédérale qui s'occupent de la politique des cadres. Et qui vont eux avoir à savoir ce qui va être sur un moyen terme au moins les perspectives d'activité, quelles vont être les responsabilités des uns et des autres. Donc le choix se fait de cette façon. Quand on est co animateur d'un stage, coordinateur d'un stage.

Le pôle formation au niveau confédéral va ainsi, à l'image de l'ETUI s'adapter aux besoins de l'organisation dans l'élaboration de ces formations. Il va s'adapter à son public en essayant d'introduire des innovations.

**Nicole Tu :** En général qui prend l'initiative de ces formations ?

**Patrick Cami :** C'est guidé par les activités et les besoins de l'organisation. De pouvoir retrouver généralement les actions fédérales. S'il y a des avis, s'il faut des intentions ou qu'ils estiment qu'il y a des carences dans certains domaines d'une part. D'autre part il y a la formation syndicale. Nous par exemple qui pouvons suggérer un certain nombre de thématiques nouvelles ou d'approches nouvelles. C'est comme ça que ça va se construire un peu. Mais la formation en général, fait partie des préoccupations et des priorités constantes de l'organisation. L'Europe et le monde font partie intégrante de nos orientations, des programmes d'activités. C'est ce qu'on va trouver naturellement dans nos formations.

Tout en dialoguant et s'adaptant à l'ensemble des acteurs demandeurs et bénéficiaires d'un stage, ce pôle va traduire les besoins en sujets à aborder.

**Nicole Tu :** Et comment s'élaborent ces formations ?

**Patrick Cami :** Bah confédéral. Là depuis quelques années on a retravaillé les approches pédagogiques qui sont les nôtres. On va dire voilà, la première question qu'on va se poser. C'est : de quoi ont besoin les personnes à qui vont s'adresser la formation. En gros, c'est qui on forme ? Pourquoi on va les former ? Est-ce qu'ils détiennent un mandat ? Est-ce qu'ils ont une activité ? Et quelle activité ? Pourquoi on les forme ? Après on va chercher à quoi on les forme ? Qu'est ce qui est nécessaire ? Quels sont les savoirs et savoirs faire nécessaire pour les former et ensuite on va monter les formations ad hoc pour répondre à ces besoins. On va parfois trouver des formes de régulation innovantes. Le dernier en date c'était début 2008. Je le disais tout à l'heure on a fait quelque chose avec des fiches préparatoires et puis après de la présence en salle. Il y a deux ans, un an et demi ou deux, on a expérimenté dans le cadre d'un projet européen, de la formation à distance. Donc là ça s'adressait à des animateurs régionaux de l'activité européenne et là on a monté une formation à distance. Alors à la fois des parties ce qu'on appelle en présentielle, à Bruxelles, et puis des interventions avec des plates formes informatiques qui sont faites à distance avec des thématiques, des devoirs et puis une relation permanente entre les stagiaires et les formateurs aussi. Là on essaie de trouver des formes de régulation. En résumé c'est : qui on forme ? Donc le public. A quoi on va les former ? Et comment on va les former.

Comme pour l'ETUI à l'échelle européenne, l'objectif des formations est de faire que les syndicalistes puissent suite à un stage : connaître et maîtriser un minimum le sujet, savoir en parler, poser les questions qui vont être utiles sur le terrain, adapter ses connaissances à son activité et par conséquent prendre des décisions à partir de là.

**Nicole Tu :** Et par exemple le dernier stage Europe qu'il y a eu, quels étaient les objectifs premiers ?

**Patrick Cami :** Les objectifs premiers, c'était de donner, de former des dirigeants de façon à

ce qu'ils soient en capacité de prendre de façon instruite et de façon consciente un certain nombre de décisions, d'actes dans le cadre des activités européennes. Il y a des activités européennes, c'était un constat du bureau confédéral, de plus en plus ça traverse le quotidien et en même temps on voit qu'on n'est pas suffisamment présent. Une réflexion en disant voilà comment l'exécutif confédéral pourrait contribuer à ce que ça se passe. Alors là on avec Marie Annick Lebris au 7eme, on a fait des recherches. Ils voulaient une formation et puis ils voulaient quelque chose avec 180 personnes durant une journée. C'est pas forcément ce qu'il faut. Donc on a procédé à une analyse de ce qui était nécessaire et on est tombé sur cette formation là. Et voilà « si on vous propose ça vous convient ? ». Nous on a procédé à des traductions pédagogiques. On les a repropoés à la direction confédérale. On parle d'une demande initiale qui est assez large finalement et nous, notre travail ça va être de la traduire en : objectifs d'acquisition, d'objectifs d'action, d'objectifs de formation, définition des contenus et formes de régulations pédagogiques.

## **Section 2. La formation au droit social, nouvel outil de travail du syndicaliste**

### **I) L'eupéanisation du droit du travail**

Dès la construction européenne, le social ne relevait pas des compétences de l'Europe mais de celle de chacun des Etats membres. Seuls les éléments directement liés à la libre circulation donnent lieu à des compétences communautaires. Les éléments véritablement sociaux du Traité de Rome concernaient « le volet social » du traité de Rome : la libre circulation des travailleurs, la coordination des systèmes de sécurité sociale, le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que le Fond Social européen. L'Acte unique européen, signé en 1986 et impulsé par Jacques Delors, confia à la Commission l'action de promouvoir le dialogue social avec les partenaires sociaux européens et incorpora une base juridique qui permet d'adopter des textes européens pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs<sup>45</sup>. Le protocole social est intégré dans le corps même de la charte constitutionnelle lors du traité d'Amsterdam. Un titre sur l'emploi et un article spécial sur la lutte contre les discriminations et la lutte contre l'exclusion sociale y seront également intégrés. La Cour de Justice a joué également un rôle important dans le domaine de l'égalité des sexes par exemple. Enfin les partenaires sociaux composés des organisations d'employeurs et des organisations syndicales ont été, par le biais du dialogue social, à l'origine de certaines normes sociales : accord sur le congé parental, le travail à temps partiel, le travail à durée déterminée, le développement des compétences et qualifications tout au long de la vie, l'accord cadre sur le télétravail, le stress au travail.

Actuellement le droit social communautaire comporte trois grands domaines : la coordination des régimes de protection sociale, le droit collectif et le droit individuel du

---

<sup>45</sup> Voir les articles 138 et 139 du Traité d'Amsterdam

travail. C'est un droit en construction qui comporte des aspects communautarisés et plusieurs aspects qui relèvent toujours du droit national.

Ce dernier est influencé par le droit communautaire de 3 manières. Il l'est tout d'abord par l'obligation d'interpréter les textes nationaux en conformité avec le droit communautaire. Ainsi toute interprétation du droit du travail français par les conseillers prud'homaux devrait se faire à la lumière du droit communautaire. Le droit du travail est lié par les compétences implicites qui se sont dégagées du fait de l'exercice par la Communauté de certaines d'entre elles au départ mal défini. Comme en matière d'interprétation, il est obligatoire de suivre les recommandations en interprétant les textes internes à la lumière du droit communautaire. Le droit national est également façonné par le droit social communautaire par le contrôle du social par le droit économique et par le contrôle des aides d'Etat. La place du droit social communautaire paraît minime en terme de production de normes du fait notamment de l'antériorité du droit économique. Ceci est à nuancer cependant, en reprenant les éléments du code du travail, on peut constater selon Francis Meyer, que de plus en plus d'articles sont influencés directement mais aussi indirectement par le droit communautaire. Pour ce responsable de la formation en droit communautaire de la C.G.T., « le droit communautaire ne peut pas se dispenser de réguler les rapports entre l'économique et le social<sup>46</sup> ». Il est maître de conférence en droit privé à l'Université Robert Schuman de Strasbourg et est spécialisé en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que sur les conditions de travail et de droit social européen.

Enseigner le droit du travail nécessitera donc de plus en plus d'enseigner la dimension communautaire de ce droit. L'utilisation du droit du travail pour défendre les salariés, autant pour le fond que pour la procédure, nécessiterait donc de plus en plus l'appropriation du droit social communautaire.

## II) Le processus de conception de l'outil par les formateurs et les syndicats

### A. Les difficultés à concilier le sujet et les intérêts des syndicats au niveau national et au niveau de la CES

Comme pour les personnes travaillant dans les institutions communautaires ou en relation avec elles, la réalisation d'une formation en collaboration avec des collègues d'un autre pays

---

<sup>46</sup> Article datant du 19 mai 2004 de Francis Meyer tiré du portail de droit social communautaire : [http://www.social-law.net/article.php?id\\_article=360](http://www.social-law.net/article.php?id_article=360)

nécessite de prendre en compte un certain nombre d'éléments sociologiques voire psychologiques.<sup>47</sup> « Le caractère centrifuge des appartenances culturelles et linguistiques<sup>48</sup> » représente une source de pression pour forger l'unité qui les rassemble. Pour cela il leur faut mettre hors champ tous malentendus culturels pour ne débattre que du fond de la question : l'ingénierie de formation. En effet chaque personne vient avec sa culture nationale d'origine, sa culture syndicale d'origine, sa langue d'origine. Tous doivent prendre en compte qu'ils ne sont pas seuls dans cette situation mais également leurs collègues. D'où la nécessité d'écoute et d'ouverture d'esprit. Ils semblent partir du rappel de ces différences, comme une forme de neutralisation de ces éléments, pour ensuite pouvoir discuter.

**Mariannick Lebris :** Et il n'y a pas que la langue il faut aussi intégrer des façons de fonctionner, des législations qui sont différentes. Donc il y a un certain nombre, tout un ensemble de donnés. Au moins il faut y être attentif. On n'est pas obligé de les connaître. Il faut se dire qu'elles existent. Donc il faut penser à ça. Il faut penser à poser des questions et à ne pas juger a priori selon ses habitudes. C'est pas évident parce qu'on est tous pareil. Nous on le fait, mais tout le monde le fait. Ce qu'on fait nous c'est bien c'est normal. Mais l'autre automatiquement ça peut pas être bien. Ils sont ce qu'ils sont point. Ils fonctionnent dans leur système, c'est leur histoire, c'est leur culture, maintenant comment on trouve un moyen terme pour travailler ensemble. Donc il y a aussi les vocables internationaux, les quelques comités de groupe mondiaux. On est dans une situation pluri culturelle en permanence et ça, c'est un apport de, d'abord de la CES, puisqu'on est resté dix ans sans affiliation internationale à la CGT donc. On a perdu cette habitude. Pas totalement parce qu'on avait des relations bilatérales, on avait perdu de cette habitude de travailler en commun et puis (cherche ses mots) je pense que c'est une grande aide pour ce qu'on a faire en Europe et pour ce qu'on a à faire sur le territoire français aussi. Aborder des questions différentes, poser des questions différentes, et on a beaucoup appris de la CES et de l'ETUI. Utiliser leurs documents, discuter avec eux et y compris maintenant on a pris l'habitude d'inviter des intervenants de l'ETUI-REHS à nos stages nationaux, où d'autres syndicalistes, d'autres pays.

Ensuite les intérêts de chacun des acteurs de la formation vont rentrer en jeu. L'enjeu général est la protection des salariés. Au niveau de la C.E.S., la coordination de l'activité syndicale et l'intégration de la dimension européenne dans les activités syndicales vont être prédominantes. Il faut en effet que les formations de l'ETUI intègre au minimum des syndicats de deux pays pour maintenir ce caractère transnational. Une certaine unité syndicale européenne étant la raison d'être de son existence. De l'autre côté rentrent en compte les enjeux de leurs organisations affiliés : des enjeux qui vont être propre à chaque pays selon l'actualité nationale, mais également parfois à chaque organisation. En conséquence les deux

---

<sup>47</sup> Georgakakis (Didier), « L'Europe sur le métier : pour une sociologie politique de la construction européenne », in, Georgakakis (Didier), (dir), *Les métiers de l'Europe*, Presses Universitaires de Strasbourg, 2002

<sup>48</sup> Bellier (Irène), « Le lieu du politique, l'usage du technocrate : « hybridation à la Commission européenne », in Dubois (Vincent), Dulong (Delphine), (dirs), *La question technocratique : de l'invention d'une figure aux transformations de l'action publique*, Presses Universitaires de Strasbourg, 1999

niveaux vont devoir échanger : des informations, de la documentation et pas seulement d'une manière top down, mais down top également si on part dans l'idée que la C.E.S. et l'ETUI forment le top. Il y aura de la circulation entre les deux niveaux. Des intervenants de l'ETUI-REHS ou des organisations syndicales d'autres pays viennent intervenir dans les stages français. Tout comme les syndicalistes français peuvent aller intervenir à des colloques organisés par l'ETUI ou la C.E.S. ou par d'autres organisations syndicales européennes. Christine Pourre, stagiaire à la formation en droit communautaire quant à elle est conseillère prud'homale à Créteil. Sur demande de la C.E.S. elle a participé à une rencontre de syndicalistes européens en Bulgarie.

**Christine Pourre**, conseillère prud'homale de Créteil, et participante au stage de formation en droit communautaire: Dans une expérience que j'avais faite c'était la CGT qui m'avait envoyée dans une réunion du comité des syndicats européens. J'avais été à Sofia et c'était justement pour présenter la juridiction prud'homale, les juridictions du travail. Et c'était pratiquement à la veille du vote sur le dernier traité. Pas Maastricht l'autre après la Constitution européenne. Et bien sûr autour de la table il y avait les syndicats européens bien sûr et il y avait aussi des syndicats venant des pays où il y avait l'Allemagne, le Royaume-Uni, les Italiens et il y avait les pays de l'Est aussi qui venaient d'intégrer.

Cette culture syndicale serait donc caractérisée par les discussions et les échanges entre syndicalistes tant à l'échelle européenne que nationale. Les premiers provenant des seconds.

## B. L'esprit européen et l'expérience des responsables des pôles Europe et formation



## **Présentation d'une offre de poste de responsable de formation à l'Académie Syndicale Européenne**

### **Responsable de formation**

Chargé(e) de mettre au point des systèmes destinés à améliorer la qualité de l'apprentissage et de l'enseignement dans un contexte syndical. Il s'agira d'un emploi à durée déterminée (trois ans). Le/la candidat(e) devra pouvoir entrer en fonction le plus rapidement possible.

### **Descriptif du poste**

- Offrir à des formateurs l'opportunité de recevoir une formation initiale et une formation permanente de niveau européen
- Instituer et maintenir des réseaux de formateurs syndicaux
- Commanditer et gérer l'élaboration de ressources didactiques pour l'ASE
- Faciliter la diffusion de matériels didactiques émanant de l'ASE ou d'autres sources
- Promouvoir et participer à des projets susceptibles d'apporter des innovations dans les méthodologies de formation et d'apprentissage, entre autre dans le domaine de la téléformation assistée par ordinateur

### **Qualifications requises**

#### Connaissances et expérience

- Connaissance du monde syndical et de celui des relations du travail en Europe
- Expérience en matière de formation syndicale à l'échelon européen
- Expérience à la fois en qualité de formateur/formatrice et en matière de collaboration avec des apprenants adultes
- Expérience de la formation de formateurs
- Connaissance et compréhension des différentes méthodologies d'enseignement et d'apprentissage, y compris des évolutions actuelles dans l'apprentissage assisté par ordinateur
- Expérience dans le développement, la composition et la publication de matériels didactiques dans un contexte européen

#### Compétences :

- En matière de gestion de projets
- Bonne connaissance des TIC
- Bonne capacité de conception
- Doit posséder du talent pour la communication
- Capacité à nouer des relations interpersonnelles
- Il/elle sera de langue maternelle anglaise avec une bonne maîtrise du français, ou de langue maternelle française avec une bonne maîtrise de l'anglais

*Source Georges Schnell*

L'esprit européen n'existe pas réellement ou alors de la réalité du terrain. Les responsables des pôles Europe y accèdent par un parcours syndical et non par le terrain européen. Leur intérêt pour l'Europe passe par une prise de conscience de la place des questions européennes dans leur parcours professionnel et syndical d'origine. Ces questions étaient alors annexes à leurs fonctions.

L'arrivée de syndicaliste issu de l'échelon national en est un exemple. Avant ses fonctions à l'ETUI-REHS/Académie Syndicale en 2001, Georges Schnell a exercé des fonctions au sein de la C.F.D.T. Il fut entre autre le responsable de formation de l'union régionale de la C.F.D.T. Alsace. Des fonctions qui l'ont amené progressivement à intégrer une dimension transnationale par des collaborations avec l'Académie Syndicale, des projets transfrontaliers avec le DGB allemand, des responsabilités dans des projets menés avec les Pays D'Europe Centrale et Orientale (PHARE Démocratie et Dialogue Social Européen).

Thierry Dedieu travaillait quant à lui dans l'hôtellerie.

**Nicole Tu :** Vous avez eu quelles fonctions à la CFDT ?

**Thierry Dedieu :** Dans mon parcours militant ?

**Nicole Tu :** Oui.

**Thierry Dedieu :** J'étais secrétaire général du syndicat hôtellerie tourisme de Paris et de la région. Je viens de l'hôtellerie. Et après j'étais secrétaire national de la fédération des services. J'ai eu deux dossiers transvers, j'étais chargé des questions européennes et internationales d'une part et puis de la formation professionnelle d'autre part. Mes deux grands dossiers. Puis quand on arrive ici il est plus question d'avoir autant de dossier que ça (rires). Quand je suis arrivé ici je m'occupais particulièrement des questions européennes et encore pas de toute l'Europe.

Marie-France Boutroue, dans le cadre de ses fonctions syndicales, suivait des groupes multinationaux.

**Marie France Boutroue :** Avant d'être ici j'ai été pendant 10 ans secrétaire fédérale dans une industrie chimique CGT. Il y avait 28 500 salariés des 4 branches d'activité qui étaient: les laboratoires d'analyse médicale, les officines, les, comment ça s'appelle (cherche ses mots), pour transporter des médicaments, des fabricants jusqu'aux pharmaciens les grossistes : la répartition pharmaceutique. Et puis j'ai géré la plasturgie avec 142 000 salariés des entreprises de petites tailles. Ensuite j'avais 3 régions à suivre alors : Provence Alpes Côtes d'Azur, j'avais le Centre, et puis je crois que j'avais le Limousin. Et puis je suivais des groupes donc j'avais L'Oréal, j'avais les 3 groupes de la répartition pharmaceutique, j'avais le groupe Shell, et un groupe du caoutchouc.

Mariannick Le Bris, quant à elle, est une ancienne professeur de langue et grâce à ses compétences en langue elle a pu accéder aux fonctions internationales de la C.G.T.

**Nicole Tu** : Et comment avez-vous fait pour arriver à ce poste ?

**Mariannick Lebris** : Bah à l'origine la CGT recherchait des compétences militantes, des gens qui avaient des compétences en langue étrangère. Alors j'étais une adhérente, je n'étais pas une militante très active, mais j'avais des compétences en langue étrangère donc je suis rentrée comme ça. D'abord sur un poste plus technique c'est-à-dire que je faisais beaucoup de traduction, d'interprétation. J'ai fait 15 ans y compris d'interprétation pour la CGT, puis progressivement j'ai pris en charge la gestion de toute l'activité interprétation traduction et la création de la documentation internationale, à l'époque on avait une documentation internationale. Et puis vu que j'ai vécu en Espagne et je parle portugais.

La connaissance du sujet européen par les formateurs et la connaissance des syndicalistes et des besoins de ces derniers leur permettent de renouveler, adapter et affiner les méthodes d'apprentissage. Marie France Boutroue est par exemple chargée à l'espace Europe International des fédérations, des régions, des conseils syndicaux inters régionaux. Lors de l'entretien elle met le point sur la nécessité lors des formations tout comme des interventions en public de s'adapter à ce dernier. De part ses fonctions, elle doit prendre en compte les différences entre les régions françaises qui ont une vision inégale de l'Europe tout comme les fédérations, selon qu'elles aient ou non à intégrer une dimension transnationale : zone frontalière, multinationale.

**Nicole Tu** : C'est une adaptation permanente en fait.

**Marie France Boutroue** : Oui. On ne peut pas travailler deux fois de la même manière. Ce sont des régions qui ne sont pas pareils. En fonction si c'est un homme, si c'est une femme, ce n'est pas pareil. Ils lisent moins les journaux, les documents et ainsi de suite. Et donc certains regardent la télévision, écoutent la radio. Chacun a aussi emmagasiné un certain nombre de connaissance. Donc voilà. Je ne suis pas la seule hein parce que j'ai, quand je travaille en tant qu'intervenant je pose des questions. « Voilà ma façon de travailler. Je sais que elle est un peu en dehors du cadre que vous avez. Alors soit on se met d'accord sur ce que je vais dire soit si je ne fais pas l'affaire vous le dites ». En général ça se passe bien. Parce qu'ils le disent : « Enfin quelqu'un qui dit que la formation est pas spécialement adaptée ».

Elle met également l'accent sur une autre caractéristique du travail de formateur en questions européennes : la traduction du langage institutionnel européen en langage syndical. La dimension du mot va être essentiel et sa compréhension va être essentielle dans les questions européennes. L'a priori qui serait celui que les questions européennes ne sont pas accessibles à tout le monde serait en l'occurrence faux. C'est le langage européen qui ne serait pas accessible à tout le monde car trop technique et juridique.

Pour autant les syndicalistes que Marie France Boutroue rencontre ont des informations et

connaissances et un raisonnement qui leur permet d'avoir un avis sur les questions européennes. Pour elle l'intérêt de ses fonctions est de rendre accessible ces questions et que par effet d'engrenage ces syndicalistes soient amenés à s'y intéresser un peu plus, voir à s'intéresser aux dimensions techniques des questions européennes. Cette dimension technique a été également reprise par plusieurs des interviewés et cela quelle que soit la fonction ou le syndicat.

**Marie France Boutroue :** Et puis parce exemple ce que je fais au niveau européen dans le stages où je participe sur le fonctionnement européen. Alors je sais très bien il faudrait dire les trois piliers, les machins, les trucs, mais je dis à la limite, à la fin du cours s'ils ont déjà compris qu'il faut surveiller précieusement tous les sommets européens des chefs d'Etat, surveiller les orientations qu'ils font entre eux, et voir comment ça s'applique au niveau de la commission, comment participent les différents pays, ce qu'ils mettent en place dans leurs différents pays. Si déjà ils ont compris ça.

**Nicole Tu :** La moitié du travail est fait.

**Marie France Boutroue :** Voilà c'est ça. Si ils savent ça ils voudront commencer à vouloir réfléchir, à regarder autre chose. S'ils n'ont pas compris qu'il y a 3 piliers dans l'affaire c'est pas. Moi j'ai vu la formation peut-être pas comme Marie-Annick. Pour moi l'intérêt c'est que les stagiaires quand ils sortent de là ils soient plus disponibles pour apprendre, pour qu'ils aient une ouverture d'esprit, qu'ils aient envie de rechercher autre chose et que s'ils n'ont appris tout ce qui était dans les fiches et bien c'est pas grave. Donc voilà.

[...]

**Marie France Boutroue :** Oui. Parce que chacun sait quelque chose. Ils savent peut-être pas comment le dire. Ils ne savent pas forcément à qui ça veut dire. Mais ils savent des choses. Par exemple quand on leur dit, mais vous avez entendu parler des grands argentiers au niveau européen. C'est qui les grands argentiers ? Il y a des façons de les interroger pour faire appel à leur mémoire. Ils ont de la ressource. Et bien moi je préfère travailler comme ça même si après le cadre faut laisser parce que en fin de compte, ils le savent, mais je n'emprunte pas le chemin pour leur dire on va faire 3 minutes de présentation sur ci, on va faire 10 minutes sur ça, et on va passer ¼ d'heure à faire ça et puis on va passer à celui là. Je ne peux pas.

Les conceptions européennes de la C.F.D.T. et de la C.G.T. sont avant tout des conceptions syndicales qui partent de l'activité de ces syndicats et évoluent en fonction des besoins des centrales. La socialisation de l'organisation et de ses responsables aux questions européennes passe par l'activité pour arriver sur le terrain européen et l'intégrer dans leurs fonctions. C'est pourquoi les formations aux questions européennes vont avant tout être des formations liées aux aspects sociaux et syndicales des questions européennes.

. Et ensuite par un effet d'engrenage, l'objectif est de susciter un intérêt aux questions européennes de manière générale, parce que ces syndicats sont également des organisations qui vont contribuer par le biais de leurs membres aux changements dans la société et pas uniquement à l'amélioration des conditions de travail.

Ce sont donc les objectifs de ces deux centrales. Maintenant qu'en est il de la réalité ?  
Quelle est la réalité des stages de formation à l'Europe. Nous allons maintenant nous intéresser à un stage de formation en droit communautaire de conseillers prud'homaux de la C.G.T.

## **Partie II : Le stage en droit communautaire : une opportunité d'échange d'informations et de consultation**

Les sessions spécialisées sont en général organisées à un seul niveau et destinées à des candidats présentés par leur confédération. Elles sont volontairement techniques et sont à chaque fois consacrées à l'une des fonctions que les stagiaires remplissent ou peuvent être amenés à exercer<sup>49</sup>. Prudis, l'institut de formation des conseillers prud'hommes C.G.T., a pour « objet exclusif la formation spécifique des conseillers prud'hommes salariés, en l'inscrivant dans le cadre des orientations et principes de fonctionnement de la C.G.T.<sup>50</sup> ». Si cet institut a organisé ce stage c'est qu'elle a considéré que les conseillers prud'homaux étaient susceptibles de rencontrer, dans le cadre de leurs fonctions, des cas qui relèvent directement ou indirectement du droit communautaire. C'est pourquoi ses syndiqués devaient se familiariser avec ce champ : tant dans les procédures (la question préjudicielle adressée à la Cour de Justice Européenne) que dans le fond du droit.

### **Chapitre I : La rencontre des opportunités et des besoins**

Le stage « Droit européen » du 2 au 7 mars 2008 était adressé aux conseillers prud'homaux et avait pour but de former ces derniers au droit social communautaire. Ce sujet de stage est facultatif et est un choix parmi d'autres thématiques de formation. Il n'est pas obligatoire et rentre dans leur obligation de suivre 6 semaines de formation durant leur mandat<sup>51</sup>. Il a été élaboré en collaboration entre l'Institut du Travail de Strasbourg qui accueille les stagiaires et l'Institut Prudis. Il concentre en 5 jours les thématiques principales de droit social à l'échelle européenne. Ce stage réunit certes des syndicalistes de même statut mais pour autant ils ont tous un parcours différent et n'ont pas forcément les mêmes conceptions et analyses des questions européennes.

Quels sont les aspects de ce stage en résidence et ses répercussions sur les stagiaires ? Qu'est ce qui va déterminer le choix de ce stage ? Qui est ce qui va y participer ?

---

<sup>49</sup> Dumont (Jean-Pierre) « Lip, la formation après la grève », © *Le Monde de l'éducation* n°2, janvier 1975, pp.6-10, cité dans, Palazzeschi (Yves), *Introduction à une sociologie de la formation, anthologie de textes français, 1944-1994 : les évolutions contemporaines*, l'Harmattan, Paris 1998

<sup>50</sup> *La formation syndicale pourquoi ?*, La C.G.T., Avril 2006

<sup>51</sup> Consulter sur le site: <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2285.xhtml>

## Section 1 : L'institution quasi totale du stage

D'après la définition fournie dans les travaux du sociologue américain Erving Goffman, une institution totale est « *un lieu de résidence ou de travail où un grand nombre d'individus, placés dans une même situation, coupés du monde extérieur pour une période relativement longue, mènent ensemble une vie recluse dont les modalités sont explicitement et rigoureusement réglées*<sup>52</sup> ».

### D)Un lieu de résidence et de travail...

#### **Les missions de l'Institut du travail de Strasbourg :**

##### Article 2 des statuts

L'Institut a pour mission, la formation et la recherche en sciences sociales du travail. Dans ce cadre, il a notamment pour objet :

- de poursuivre et de développer, dans un esprit de confiance mutuelle, la coopération institutionnelle entre l'Université et les organisations syndicales ouvrières,
- de participer à l'effort de formation des membres des organisations syndicales, des organismes du secteur de l'économie sociale et des associations ; l'Institut organise en particulier des stages de formation pluridisciplinaire pour les adhérents d'organisations syndicales ouvrières afin de compléter les acquis de leur expérience et de leur formation dans l'organisation syndicale, par un enseignement de niveau universitaire,
- d'organiser des enseignements et des recherches dans le domaine des sciences sociales du travail,
- de gérer un centre de documentation sur toutes les questions liées à son activité d'enseignement et de recherche,
- d'organiser des actions de formation continue,
- d'organiser des rencontres et colloques

Ce stage eut lieu à l'Institut du Travail de Strasbourg aussi bien les cours que la résidence. L'Institut a été fondé en 1955 et est le plus ancien des instituts existants. Son Conseil est composé de 20 membres dont 6 représentants des organisations syndicales de salariés et un représentant du Ministère du Travail. Les représentants syndicaux sont désignés pour une durée de 4 ans par les services d'éducation ouvrière de la C.F.D.T., de la C.G.T. et de la C.G.T.-F.O. Chaque service d'éducation ouvrière désigne 2 membres du Conseil. Cet institut, bien qu'universitaire, est aménagé de telle manière que la partie strictement

---

<sup>52</sup> Goffman (Erving), *Asiles. Etudes sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus*, 1961, traduction de Liliane et Claude Lainé, Editions de Minuit, Paris, 1979

universitaire (la salle de cours, les salles informatiques, la bibliothèque, l'administration) côtoie dans un même bâtiment : une cuisine, salle à manger collective, des chambres dotés de douche. Le fonctionnement rappelle le contexte de l'internat. Les horaires de travail sont de 8h30 à 18h avec une pause déjeuner de 2h environ et une pause durant la matinée et une l'après-midi.

Tout est fait pour que les stagiaires y soient comme chez eux. Ainsi le premier jour, comme le dernier jour, les membres de l'Institut s'assurent que les stagiaires soient installés confortablement. Avant de commencer les cours le premier jour on règle les questions pratiques et on leur présente les règles de l'institut : fermeture, code d'entrée, code d'accès à Internet. On s'assure qu'il n'y ait pas de problème dans les chambres. Prudis prend en charge une grande partie des besoins : frais de déplacement, frais d'hébergement, déjeuner. Tout est fait pour que les résidents n'aient pas à se déplacer trop souvent pour des questions matérielles : des magasins et boulangerie à proximité. C'est à eux ensuite de s'organiser pour les courses pour les repas du soir, les sorties, les soirées. L'intégration au groupe est essentielle durant cette semaine. Ainsi n'étant moi-même pas conseillère prud'homale je m'étais mise le premier jour à une table à l'écart des participants au stage. A la demande de ses derniers je me mis autours de la table avec eux entre deux conseillers. J'étais un peu comme une des leurs durant la semaine même si je ne participais pas effectivement aux activités et que je prenais en note ce qu'ils faisaient. Je passais selon les moments de la distance vis-à-vis du groupe à l'intégration totale à celui-ci. Ce cadre isole quelque peu donc les stagiaires de leur contexte.

## II) ...pour des syndicalistes de même catégorie

Le stage en droit communautaire a été co-réalisé avec l'institut de formation des conseillers prud'hommes C.G.T. : Prudis. Elle a pour objet exclusif la formation spécifique des conseillers prud'hommes salariés, en l'inscrivant dans le cadre des orientations et principes de fonctionnement du syndicat<sup>53</sup>. Les stagiaires venaient de différentes régions de France et étaient tous des conseillers Prud'homaux. Certains se connaissaient déjà auparavant parce qu'ils sont tout deux du même conseil (Hervé Quintin et Chantal Verdin) ou parce qu'ils avaient suivi ensemble d'autre formations. C'est l'occasion pour eux de se retrouver entre confrère et de discuter de leurs expériences qui dépassent largement le cadre du stage : les questions européennes. Ils en discutent aussi bien durant les cours durant les explications ou

---

<sup>53</sup> *La formation syndicale, pourquoi ?*, livret publié par la C.G.T.



cas pratiques ou durant leurs moments de pause.

De manière générale les confédérations entendent éviter la simple transmission de connaissance selon le modèle scolaire dans le cadre d'une relation d'enseignant élève. Pour y parvenir ils ont recours à la dynamique du groupe et s'efforce de limiter le nombre de participants, les exposés directifs. Ils favorisent la discussion, l'échange d'expériences. Les moments de détente et de loisirs sont quant à eux l'occasion de se rapprocher. L'exemple étant le dîner organisé le mercredi soir par les stagiaires. A cette soirée étaient conviés tous les participants : stagiaires, comme formateur et observateurs. A ce moment là chacun a retiré son étiquette symbolique porté durant le stage et autour de la table se retrouvaient un ensemble de personnes qui mettaient de coté durant un temps leurs fonctions.

## **Section 2 : Une opportunité de stage pour les syndiqués**

Suivre cette semaine de stage est une option pour les conseillers prud'homaux. Ce sujet de formation étant un sujet comme les autres. Ils peuvent tout aussi bien ne pas le suivre. Le choix de le suivre est donc totalement personnel de la part des stagiaires et va dépendre de leurs besoins personnels qui varieront. Ils peuvent venir y assister du fait de la notoriété des intervenants. Hervé Quintin, conseiller prud'homale de Paris, nous explique les raisons de son inscription au stage à Strasbourg.

**Nicole Tu :** Et toi-même tu suis toi-même des formations à coté ?

**Hervé Quintin:** Non. Je suis. Normalement je devrais suivre des formations. Et j'en fais de moins en moins. Je ne suis pas un bon élève. On a des obligations d'en faire un minimum. Les formations qu'on me propose, m'apprennent de moins en moins de chose. Je fais plus par assiduité vis-à-vis de mon syndicat. S'il y a un besoin syndicalement.

**Nicole Tu :** C'est pas obligatoire je crois les formations

**Hervé Quintin :** Non ce n'est pas obligatoire. Mais à la fin du mandat on voit quand même le bilan pour voir s'ils ont fait un minimum de formations.

**Nicole Tu :** Et qu'est ce qui va te faire choisir telle formation ?

**Hervé Quintin :** Le sujet. Je regarde un peu les sujets. Je regarde les intervenants.

**Nicole Tu :** Et pourquoi tu as choisis la formation sur Strasbourg ?

**Hervé Quintin :** La raison pour laquelle j'ai faite cette formation. Je voulais aller à Strasbourg parce que j'avais envie de visiter, de me balader, trouver un prétexte pour me tirer un peu d'ici.

**Nicole Tu** : Sérieux ?

**Hervé Quintin** : Sérieux. Je n'y avais jamais été. Et puis le droit européen m'intéressait aussi. Et en plus c'était Meyer, Michel Minet que je connaissais. D'ailleurs je ne le connaissais pas hein. Mais je le connaissais de réputation. Donc à partir de là, j'avais un trou dans mon emploi du temps.

Le choix de suivre une formation Europe peut s'expliquer pour un intérêt personnel pour les questions internationales né ou développé par un militantisme de gauche des années 60-70 centré notamment sur l'opposition envers les différents conflits qui eurent lieu dans le monde. Choisir cette formation peut être alors l'occasion de compléter ses connaissances et réflexions personnelles sur les questions européennes et internationales. Patrick Brody est un ancien de la C.F.D.T. Les questions internationales ont toujours eu de l'importance pour ce syndicat : solidarité avec les travailleurs du tiers-monde, soutien aux mouvements de réforme dans les pays de l'Est, critique du capitalisme multinational, lutte contre le colonialisme. Au cours du Congrès de la C.M.T. au Luxembourg en 1968, le représentant de la C.F.D.T. Maurice Bouladoux, plaida pour la transformation du « syndicalisme libre » (de toute tutelle) en un « syndicalisme de libération » en dénonçant toutes les formes de répression aussi bien des pays fascistes de l'époque (Espagne, Grèce, Portugal, à l'Est) que dans le tiers-monde (Vietnam, Biafra)<sup>54</sup>. Patrick Brody, un ancien de la centrale syndicale, met en avant ce militantisme international lors de l'entretien et explique qu'il était venu au stage confédéral pour obtenir des informations sur ce sujet qui l'intéresse et qu'il en a été très satisfait : « *Et puis personnellement j'ai appris plein de choses, ce que je suis venu chercher.* »

**Nicole Tu** : Et pourquoi est ce que vous avez suivi ce stage de formation ?

**Patrick Brody** : Alors j'ai suivi ce stage pour plusieurs raisons. Parce que ma sensibilité, mon engagement politique s'est faite autour des questions internationales comme toute une génération, notamment contre la guerre du Vietnam, après dans les comités de soutien au Chili et aux organisations syndicales chiliennes et aux organisations de gauche résistantes au Chili. Et puis j'ai toujours été intéressé par les questions internationales, pensant qu'à l'époque, (souligne) à l'époque, le socialisme. On ne pouvait pas construire le socialisme dans un seul pays et donc voilà aujourd'hui finalement on voit bien qu'on ne peut pas changer les choses dans un seul pays non plus. Donc la boucle est bouclée. Et voilà par ailleurs ça c'est la première raison. La deuxième raison est que j'avais et j'ai toujours sans doute malgré la formation j'avais peu de connaissance des fonctionnements des institutions européennes et donc c'était pour avoir un peu plus de connaissances à ce niveau là.

Par cette logique, ces formations, et plus généralement el développement de l'Union Européenne seront l'occasion d'allier deux intérêts et convictions de ce qu'est le

---

<sup>54</sup> Groux (Guy), Mouriaux (René), *La C.F.D.T.*, Economica, Paris, 1989

syndicalisme : la protection des travailleurs et la solidarité transnationale.

**Patrick Brody :** Et d'autre part pour voir comment on pouvait un peu mieux coordonner l'ensemble des syndicats européens autour d'actions concrètes parce que je pense que les organisations syndicales européennes ne mettent pas assez, ne font pas assez d'actions autour des professions et ils ne font pas assez agir les fédérations professionnelles ensemble autour de domaines très concrets. Voilà. Brièvement résumé l'intérêt de cette formation pour moi.

L'intérêt de choisir une formation européenne ou par ailleurs tout autre formation s'explique par la rencontre d'une offre qui concorde avec les compétences et connaissances à acquérir dans une fonction au sein du syndicat. L'activité syndicale reste donc centrale. La formation étant l'outil pour permettant de réaliser le travail militant du syndiqué. Elle complète les rôles que confèrent des statuts au militant. En effet chacune des centrales entend former ses propres cadres et améliorer son efficacité, assurer l'application de sa politique voir servir sa stratégie<sup>55</sup>.

**Nicole Tu :** Et qu'est ce qui vous incite à choisir telle ou telle formation ?

**Marie-France Boutroue :** Ce ne sont pas toujours mes responsabilités et puis quand je suis arrivée ici j'ai demandé à faire la formation des jeunes dirigeants. Alors quand on m'a dit jeune dirigeant, mais moi j'étais quand même, j'étais pas très jeune, mais les jeunes dirigeants ne sont pas forcément jeune en âge, ça peut-être aussi être jeune dans la fonction. Donc j'ai fait un stage de jeune dirigeant où on s'est retrouvé à une vingtaine au niveau européen et j'ai trouvé ça très intéressant. Et ces contacts, de mieux comprendre les autres, comment ils gèrent leurs affaires, et surtout les différences qui existent. Et je trouve que ce qu'on apprend dans ces stages là c'est de tenir compte des autres et d'être très ouvert à ce qui se passe ailleurs et pas venir avec ce qu'on est. Donc pour moi ça c'est une leçon.

Pour la plupart des stagiaires, le choix a été déterminé par la vision que le droit communautaire est un droit à maîtriser pour avoir un outil à leur disposition en plus.

**Nicole Tu :** Et concernant la formation en droit communautaire comment tu l'as choisie ?

**Christine Pourre :** [...] Je me dis c'est vraiment c'est un droit qu'on doit se saisir. Bon il y a les, pareil, avec tous les enjeux qu'il peut avoir, il peut-être une corde à notre arc. Un plus. Donc voilà c'était surtout pour compléter mes connaissances, les compléter et largement les compléter. Ce qui manque d'ailleurs dans notre organisation et pendant le stage c'est quand même largement sorti, c'est qu'on ne fait pas assez référence au droit communautaire. Et on devrait en faire davantage dans nos formations.

---

<sup>55</sup> Dumont (Jean-Pierre) « Lip, la formation après la grève », © *Le Monde de l'éducation* n°2, janvier 1975, pp.6-10, cité dans, Palazzeschi (Yves), *Introduction à une sociologie de la formation, anthologie de textes français, 1944-1994 : les évolutions contemporaines*, l'Harmattan, Paris 1998

Pour Chantal Verdin, il faudrait chercher des solutions dans le droit social communautaire dès à présent, parce que le droit social française serait de moins en moins protecteur. L'heure ne serait plus comme à une époque, à se poser la question d'être pour ou contre l'Union Européenne. Etre dedans est un fait et il faut s'en accommoder et se positionner dans ce champ pour ne pas mis à la marge.

**Chantal Verdin :** Qu'est ce qui m'a fait suivre le droit communautaire ? Et bien parce que aujourd'hui d'une part le droit national devient très limité et puis bon au niveau de l'Europe, on fait parti de l'Union Européenne, il faut quand même s'intéresser à ce qui se passe. Bon maintenant c'est dépassé la question de savoir si on fait partie de l'Union Européenne ou pas. On en fait partie et il faut faire avec. Et ça m'a intéressée le droit européen déjà pour mes connaissances générales et puis on voit que le droit national est de moins en moins protecteur donc on va chercher un peu partout ce qu'on peut trouver au niveau européen voir international. Et puis c'est vrai qu'on a une méconnaissance du droit communautaire.

### **Section 3 : Des idéaux type de syndiqués pour chaque stage**

Au fur et à mesure qu'on s'approche de la sphère européenne de formation, il est nécessaire aux yeux des interviewés, d'avoir des capacités spécifiques telle que les langues pour des raisons pratiques mais aussi pour favoriser les échanges entre les stagiaires issus de plusieurs pays et de cultures syndicales.

Les formations réunissent des syndicalistes mais également des individus qui possèdent chacun des qualités personnelles propres. Pour Thierry Dedieu ces qualités personnelles vont jouer un rôle dans leur participation à la formation : ouverture, sociabilité. Mais ceci est loin d'être suffisant pour lui. L'individu ne pourrait selon lui appréhender ces questions de manière syndicale que si il est socialisé dans le milieu syndical et eu tout un parcours au sein du syndicat. Cette personne serait en effet familiarisée à tous les rôles que peuvent attribuer un syndicat à un de ces membres et connaître au mieux les intérêts de la confédération pour les questions européennes. Ceci permettrait de s'adapter plus facilement aux changements et en l'occurrence à l'évolution des questions européennes et ses conséquences pour l'espace syndical qui serait mis en avant ici<sup>56</sup>. Or dans cette conception mécanique chacun se définit par son étiquette syndicale avant de se définir en tant qu'Homme. Cette hiérarchisation entre niveaux de base, moyen et supérieur se fait particulièrement voir à la C.G.T. La centrale se

---

<sup>56</sup>Roux (Bernard), « Formation permanente et aptitude au changement », © Confronter n°5, février 1970, pp.18-24 ,cité dans, Palazzeschi (Yves), *Introduction à une sociologie de la formation, anthologie de textes français, 1944-1994 : les évolutions contemporaines, l'Harmattan, Paris 1998*

réfère à des paliers de connaissances et considère que le passage à un niveau supérieur suppose l'acquisition des connaissances du niveau précédent<sup>57</sup>.

**Nicole Tu :** Vous pensez que ce type de formation est accessible à tous les syndicalistes ?

*Silence*

**Thierry Dedieu :** Moi je pense qu'il y a (cherche ses mots) concernant tout ce qui relève des relations internationales un certain nombre de pré requis qui consiste à : une grande curiosité, une volonté de comprendre l'autre dans sa diversité, une réelle ouverture et que ça pas tout le monde l'a naturellement. Il peut y avoir une forme de timidité d'être mal à l'aise, avoir du mal à s'exprimer avec quelqu'un quand on ne parle pas complètement la langue. Y'a tout ça qui existe. Donc de ce point de vue, je dirais que ces formations sont accessibles à tout le monde. En revanche sur le plan intellectuel, dès lors qu'on a eu un parcours militant, faut pas se tromper ces formations sont pas accessibles à celui qui est délégué du personnel pour la première fois dans son entreprise. Elles seront accessibles à des personnes qui auront eu un parcours militant. Et d'ailleurs si on s'adresse à des gens qui sont soit déjà à la confédération ou en situation de permanents dans les fédérations de la CFDT c'est parce qu'on considère que c'est ce niveau là au moins qui est requis pour pouvoir appréhender les questions. Parce que y'a des échanges pas que dans la partie formation mais il y a tout le temps hors formation où on se retrouve le soir en vie sociale et où on peut être questionné ici ou là sur des questions de décryptages de notre situation nationale. Voilà. Enfin dans la phase actuelle, si je vais à l'étranger il y a toutes les chances qu'on m'interroge sur la situation politique française. Ce qu'on pense de Sarkozy, enfin bon et tout ça. Vous voyez. Et ce qui veut dire que ce type de formation nécessite que les gens qu'on y envoie soient (réfléchit) des gens raisonnables, parce que ça n'engage pas qu'eux. Ça engage l'organisation, c'est-à-dire que : des formes de crédibilité de l'organisation. On est sur des, comment dirais je, des postures un peu (cherche ses mots) sans nuance, à mon avis on ne répond pas à la question posée par notre interlocuteur. On donne une vision un peu caricaturale d'une réalité donc voilà. Je crois que c'est tout ça donc heu. Donc le contenu de la formation ne pose pas de difficultés à des militants dans leur parcours, après il faut avoir un certain nombre de qualités personnelles à avoir pour pouvoir être confronté à ses réalités là. »

Comme un écho à Thierry Dedieu, Marie-France Boutroue souligne l'importance de la curiosité et de l'ouverture intellectuelle dans son introduction dans les questions européennes.

**Nicole Tu :** Et comment êtes vous venue à l'Europe ?

**Marie-France Boutroue :** A l'Europe ? Et bien tout simplement parce que je suis quelqu'un qui est très curieuse de nature et puis on m'a proposée de remplacer quelqu'un qui ne pouvait pas venir dans une réunion et puis voilà et ça a continué comme ça. Donc je me suis beaucoup investie, c'est quelque chose d'intéressant. Les rencontres avec les autres et puis de savoir ce qui se passe et puis j'ai été chargée du comité du dialogue social Europe et International en lien avec le gouvernement français et à l'Europe. Et puis par ce biais là, je fais ça depuis les années 2000 maintenant, donc sur la stratégie européenne sur l'emploi et je trouve ça très intéressant parce que là vraiment on est au cœur du sujet et on s'aperçoit de qui fait quoi et

---

<sup>57</sup> Dumont (Jean-Pierre), « Lip, la formation après la grèves », © *Le Monde de l'éducation* n°2, janvier 1975, 99.6-10 ,cité dans, Palazzeschi (Yves), *Introduction à une sociologie de la formation, anthologie de textes français, 1944-1994 : les évolutions contemporaines*, l'Harmattan, Paris 1998

quelles sont les responsables de tout ce qui nous arrive.

Pour Patrick Brody, comme pour Thierry Dedieu, les questions européennes sont avant tout une mécanique à assimiler : « C'est accessible à tout le monde parce que une fois qu'on connaît un peu la mécanique, après c'est une mécanique à se mettre dans la tête et après voilà quoi. » De ce fait ce travail intellectuel sera pour lui accessible à tout le monde pour le premier.

Ce qui paraît difficile à assimiler pour Thierry Dedieu c'est le langage institutionnel européen, jargonneux et repoussant pour quiconque s'intéresserait aux questions européennes. Ce langage a pour principale personnification la Commission Européenne. Un des points essentiels de la résolution des problèmes au niveau européen est la faculté de situer un problème donné (technique, sectoriel ou politique) dans un espace sémantique ouvert où chaque question peut s'interpréter en référence à une diversité de sens possible<sup>58</sup>. Sur ce plan, deux évolutions ont été observées à la Commission européenne. L'émergence d'une part d'un socio-langage défini par son caractère hétéroclite et circulant dans un espace relativement réduit. La validation institutionnelle d'autre part d'un langage à première vue « neutre » et préféré des technocrates. Ce langage est un mélange construit à partir des registres lexicaux des principales langues utilisées à la Commission : le français, l'anglais voir plus rarement l'allemand. Ce langage évolue avec les syntaxes, les accents des locuteurs d'au moins 11 langues maternelles différentes.

**Thierry Dedieu :** Encore une fois je pense que les questions européennes c'est de la technique et que toute technique est accessible à qui veut s'en donner la peine. Après c'est est ce que la technique européenne aujourd'hui n'est pas trop jargonneuse ? Trop compliqué, trop complexe. Enfin. Ca probablement. C'est vrai que les questions européennes (réfléchit quelques secondes). C'est quand les personnes sont en capacité de me réciter 100% de ce qui se passe en Europe, des compétences de tel ou tel instance institution de l'Union Européenne, qu'il puisse me dire et précisément quelle est la législation européenne sur l'ensemble des thématiques. Y'en a qui connaissent le paquet postal par cœur, d'autre qui vont connaître le paquet ferroviaire. Certains vont me réciter la Constitution. Bon voilà, donc (cherche ses mots). Donc je pense qu'on a véhiculé en général dans l'opinion publique l'idée d'une Europe technocratique imbuvable qui fait que avant de s'y coller il faut avoir un goût particulier pour la question. Alors qu'au fond il y a plein de chose qui sont beaucoup moins (cherche ses mots)

**Nicole Tu :** Beaucoup plus accessibles ?

**Thierry Dedieu :** Pas qui sont plus accessibles, mais qui sont moins repoussantes qu'il y paraîtrait.

---

<sup>58</sup> Bellier (Irène), « Le lieu du politique, l'usage du technocrate : « hybridation à la Commission européenne », in Dubois (Vincent), Dulong (Delphine), (dirs), *La question technocratique : de l'invention d'une figure aux transformations de l'action publique*, Presses Universitaires de Strasbourg, 1999

**Nicole Tu** : Plus léger ?

**Thierry Dedieu** : Plus léger oui. Enfin pas forcément plus léger sur le fond politique des affaires, au contraire passionnant même. Vraiment nécessitant une réflexion plus poussée mais qui sortirait un peu d'un langage un peu jargonneux, technocratique. C'est édifiant quand on invite des représentants de la Commission qui nous expliquent des trucs sur lesquelles ils sont en train de réfléchir depuis plus de 3 mois déjà. « et que selon l'article machin du traité ... Et selon La Cour de Justice, CJE machin, tac tac ». Ils s'en rendent pas compte que ça c'est complètement repoussant pour qui a déjà du mal (sur un ton plus bas) à rentrer la dedans. Donc je pense qu'on peut donner envie d'Europe à tout un chacun, à tous citoyens. Sur les salariés, la démonstration a été faite avec les comités d'entreprise européens. Même si ce sont des grandes entreprises, on a bien des acteurs de terrains, donc des gens qui, salariés d'entreprises, élus dans les entreprises qui ont été capables d'intégrer la dimension européenne pour pouvoir faire fonctionner leur structure.

Ces difficultés dues au jargon européen sont parfois ressenties à l'occasion de ces formations. Chantal Verdin raconte une de ses expériences. Pierre Bourdieu a défini la violence symbolique comme étant celle qui « *extorque des soumissions qui ne sont pas perçues telles en s'appuyant sur des « attentes collectives », des croyances socialement inculquées [...]. La théorie de la violence symbolique repose sur une théorie de la croyance ou, mieux, sur une théorie de la production de la croyance, du travail de socialisation nécessaire pour produire des agents dotés des schèmes de perception et d'appréciation qui leur permettront de percevoir les injonctions inscrites dans une situation ou dans un discours et de leur obéir.* ». Ce langage est vécu comme une violence symbolique, s'exprimant à la fois de façon objective par les règles juridiques et technique et de façon subjective dans l'esprit des stagiaires. Ne comprenant pas ce qu'il y a derrière ces termes techniques, le stagiaire se sentira à l'écart, dominé par les questions européennes

**Chantal Verdin** : Tel qu'on la fait au stage là non. Je pense que, bon ça il faut voir avec les gens qui font des formations, si on arrive à injecter des doses petit à petit comme ça sur plusieurs années, je pense que tout le monde va appréhender le droit européen comme on appréhende le droit national. Mais tel que ça a été fait à Strasbourg non. Et c'est extrêmement intéressant mais c'est un niveau universitaire même si ils se sont bien adaptés. Mais quelqu'un qui arrive là. Moi j'ai assisté parce que c'est le deuxième que je faisais, à un stage, on avait fait un stage parisien, et pour compléter le stage, les gens qui s'y étaient inscrits sont repartis au bout de 3 jours en disant « Mais je comprend rien. Je suis nul ». C'était grave parce qu'ils se sentaient en plus dévalorisés par rapport à ça parce que c'est des concepts difficile à appréhender comme ça qu'il faut qu'on arrive à les intégrer petit à petit.

A l'échelle européenne, peu de choses différent de l'échelon national à la C.E.S., si ce n'est une adaptation de ces méthodes à ce niveau. Pour qu'un stage soit réussi et, pour éviter justement tout sentiment de faiblesse devant un sujet de la part des stagiaires, il faudra

répondre à un certain nombre de critères. Mariannick Lebris, en tant que linguiste de formation, souligne qu'il faut avoir fait le cursus complet de formateurs au niveau national, parler plusieurs langues en général pour devenir animateur à la CES.

**Mariannick Le Bris :** En général il faut pouvoir parler plusieurs langues. Pour pouvoir. Non pas pour aller au stage de formation de formateurs de l'ETUI-REHS mais pour pouvoir être animateur parce que parler une langue pendant un stage. Un stage européen c'est toujours un peu compliqué d'autant plus qu'on a toujours des co-animations qui sont dans diverses langues et ça complique les choses.

Les choix se font également en fonction des besoins et des projets. Les organisations affiliées quant à elle sont toujours celles qui vont sélectionner les candidats qui correspondront au stage proposé que ce soit au niveau de l'ETUI ou au niveau de l'organisation nationale. En effet, il ne faut pas l'oublier, chacune des organisations souhaitent former ses propres cadres et améliorer leur efficacité pour s'assurer de la meilleure application de leurs orientations. Faire une sélection interne sera s'assurer d'avoir les personnes susceptibles de s'adapter à ce sujet.

**Mariannick Le Bris :** La responsabilité du recrutement des stagiaires revient aussi à l'ETUI-REHS. C'est eux qui envoient les appels à candidature dans les organisations. Ce sont nos organisations à nous qui allons rechercher des candidature en fonction de nos besoins et de nos projets.

-

**Nicole Tu :** Et pour chaque stage comment sont choisis les stagiaires ?

**Patrick Cami :** Ca dépend là encore une fois. Si on prend un stage de formation de formateurs. C'est un stage qui s'adresse aux camarades qui devront suivre des stages comme formateurs. Ca c'est un stage couvert par ce public là. Il y a des stages pour les responsables de la formation syndicale. Eux ils ont besoin d'autres savoirs, donc on va monter un stage pour eux. Et puis après il y a d'autres stages, on va dire plus généraux et là ça s'adresse, c'est marqué sur le site : dirigeants de l'organisation, de l'union départementale, fédérations. Et là c'est ouvert. Donc bon. On met à disposition qui veut.



## Chapitre II : La socialisation à de nouvelles techniques de travail

La socialisation aux questions européennes passe par une socialisation de fond et de forme : tant l'apprentissage du fond des questions que de la méthodologie à utiliser. La semaine de formation est avant tout une semaine de rencontre ou de retrouvailles entre des syndicalistes de même statut. L'intérêt est alors que les stagiaires se réapproprient ce qui a été présenté lors de la formation dans leurs activités. C'est également l'occasion pour eux d'échanger des expériences, des points de vue autour d'un fil rouge : le droit social européen. Comment ont été traduites ici dans les méthodes de travail prud'homales les questions européennes ? Comment les stagiaires vont-ils s'approprier la matière ?

### **Section 1 : Une fenêtre d'entrée dans le champ européen : une socialisation à l'Europe par le répertoire du droit social**

#### I) Une familiarisation aux sujets de fond

Cette entrée sur le champ européen passe par la familiarisation avec le droit matériel européen. Tout au long de la semaine les stagiaires ont été amenés à étudier le droit social européen de fond et ce qui pourrait contribuer à établir un lien entre le national et l'international.

Un des premiers exercices fut la présentation ou le rappel de la hiérarchie des normes avec un jeu de cartes par Anja Johansson, enseignante à l'Institut. Ce fut une entrée progressive dans le sujet avec le rappel de la hiérarchie des normes française puis celui des normes internationales. Les stagiaires ayant montré moins d'hésitation avec les normes françaises. L'entrée en douceur s'est poursuivie ensuite par l'établissement d'un lien entre le droit français et le droit communautaire et européen par l'étude des compétences : quel sera le tribunal compétent et quel sera le droit compétant. Ceci était accompagné de la fourniture de documents et des exercices pratiques. Le titre et le fond des documents est axé sur les normes applicables en droit du travail étant donné que ces normes sont celles qui auront la plus forte probabilité d'être utilisées par les conseillers : « *La loi applicable au contrat de travail international* » ; « *En matière de contrats individuels de travail, la Chambre sociale de la Cour de cassation, dans le sillage de la jurisprudence Pelassa, confère aux dispositions du Code du Travail une application internationale* ».

Durant le reste de la semaine on a assisté à un aller retour droit social national et droit social communautaire en passant parfois par le droit international plus largement. Les intervenants ont tenté à chaque reprise de mettre un rapport entre le droit national cité par les stagiaires et le droit européen. Ils ont déconstruit les connaissances préalables des stagiaires pour expliquer ce qui va être européen ou ce qui a été influencé par le droit communautaire. Ils ont essayé de les faire s'impliquer en tant qu'acteur dans ce droit en leur faisant comprendre que celui qui va appliquer le droit n'est pas uniquement une entité à part mais que les stagiaires eux-mêmes sont les garants de ce droit : « Quel est votre rôle ? Qu'est ce que vous devez faire avec le droit communautaire ? Est-ce que vous l'appliquez et avez le pouvoir de l'appliquer ? [...] Vous êtes le juge commun du droit communautaire <sup>59</sup> ».

Ceci s'est déroulé dans un cadre souple. On ne trouvait pas face à une situation d'enseignant à enseigné. Il n'y avait pas de situation de domination verticale. Ce furent des échanges horizontaux. Le registre de langage fut souple presque familial. Certains stagiaires n'ayant pas hésité pas à tutoyer les intervenants. Francis Meyer a tenté de démontrer que les traités sont élaborés selon « les intérêts des Etats membres : chaque pays y met sa cuisine <sup>60</sup> ».

Cette formation est avant tout une formation syndicale et on a pu assister à des interventions ponctuelles de la responsable syndicale de la formation. Le point d'orgue de cette formation syndical fut l'intervention le dernier jour de Michel Mine, juriste du travail à la C.G.T. Sa légitimité n'était plus à prouver auprès des stagiaires. Certains l'avaient déjà rencontré auparavant lors d'autres interventions. Durant cette intervention a été distribué un livret sur « La mobilisation du droit pour l'égalité des femmes et des hommes dans l'emploi » qui rentre dans le cadre du projet Timetis développé par Emergences (Institut de formation, conseil et expertises de la C.G.T.). Ce projet rentre lui-même dans le cadre de l'initiative communautaire Equal qui vise à promouvoir des pratiques nouvelles de lutte contre les discriminations et les inégalités de toute nature sur le marché du travail dans un contexte de coopération nationale. Ce financement par le Fond Social Européen est par ailleurs mis en avant en 4eme de couverture. La question de la discrimination Homme/Femme étant importante à l'échelle européenne, elle fut donc l'objet de la dernière matinée de formation. Ainsi dès la signature du Traité de Rome en 1957, dans son article 119 devenu 141, on y affirma l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes pour un travail de niveau égal. L'article 141 du traité de Maastricht rajoutera en 1992 la notion de travail de même valeur. Pour la première fois un traité lie les Etats membres sur leurs obligations en matière d'égalité

---

<sup>59</sup> Intervention de Anja Johansson, Institut du travail de Strasbourg, 2 mars 2008

<sup>60</sup> Intervention de Francis Meyer, Institut du travail de Strasbourg, 2 mars 2008

salariale. De cet article a découlé de nombreuses directives avec pour objectif de préciser l'article et de poser les principes et les méthodes pour atteindre cette égalité salariale pour un même travail. <sup>61</sup>Cette matinée a été jugée cependant peu suffisante et trop courte par les stagiaires lors du bilan final. De manière générale les intervenants universitaires s'adaptent à leur public et tentent de donner des outils dans le droit social européen qui pourrait intéresser les conseillers prud'homaux : « Ayez cette directive en tête [...]. Les organisations syndicales ne se sont pas saisies des possibilités cachées dans la directive [...]. C'est comme ça que vous pouvez faire bouger les choses. <sup>62</sup> »

Socialiser les conseillers prud'homaux au droit social européen se fait donc par le travail sur le fond du droit européen. Cela les incite même à aller plus loin dans certain sujet de droit social qui semble développée à l'échelon européen. Mais ce travail ne peut être utile que si ces stagiaires ressentent leur possibilité d'intervenir personnellement à ce niveau.

## II) L'appel aux institutions européennes: la question préjudicielle

Le complément à l'apprentissage du fond juridique est l'apprentissage de la procédure juridique. Lors de cette semaine, les stagiaires ont eu l'occasion de connaître leur possibilité d'intervenir directement dans le milieu européen par la question préjudicielle auprès de la Cour de Justice Européenne.

On leur a présenté tout le processus en détail en citant pour exemple une affaire datant de 1989 au Conseil des Prud'hommes de Metz : *Mayeur c/APIM*, en leur fournissant 3 dossiers : celui de la formulation d'une question préjudicielle, le dossier devant la C.J.C.E, et le dossier devant le Conseil des Prud'hommes après la procédure préjudicielle. Ce fut l'occasion de voir que ces conseillers ont des compétences très technique en matière de droit social mais des compétences avant tout national. Les trois intervenants de l'Institut du travail (Mélanie Schmitt, Anja Johansson et Francis Meyer) tentèrent d'accentuer les relations juridiques qu'il peut exister entre les cours nationales et la Cour de Justice et ainsi démontrer qu'il n'existe pas de frontière stricte entre les deux niveaux : « La procédure illustre le mieux la collaboration entre les différents juges <sup>63</sup> ». Durant cet exercice les stagiaires ont posé des questions pratiques donnant l'impression qu'ils seraient intéressés par l'utilisation de cette procédure : des questions sur la durée que prend cette procédure, sur la manière de formuler. Ils insistèrent pour obtenir des documents sur une formulation type de cette question

---

<sup>61</sup> Voir l'article : <http://www.eurosduvillage.com/625-EGALITE-HOMMES-FEMMES-L-Europe>

<sup>62</sup> Intervention de Anja Johansson, Institut du Travail de Strasbourg, 3 mars 2008

<sup>63</sup> Intervention de Mélanie Schmitt, Institut du Travail de Strasbourg, 4 mars 2008

préjudicielle. Des cas pratiques ont accompagné cette étude.

### **La question préjudicielle devant la CJCE**

Article 234 du Traité instituant la Communauté européenne (TCE) :

« **La Cour de justice est compétente pour statuer, à titre préjudiciel:**

- a) sur l'interprétation du présent traité ;**
- b) sur la validité et l'interprétation des actes pris par les institutions de la Communauté**
- c) sur l'interprétation des statuts des organismes créés par un acte du Conseil, lorsque ces statuts le prévoient ».**

Lorsqu'une telle question est soulevée devant une juridiction d'un des Etats membres, cette juridiction peut, si elle estime qu'une décision sur ce point est nécessaire pour rendre son jugement, demander à la Cour de statuer sur cette question.

Lorsqu'une telle question est soulevée dans une affaire pendante devant une juridiction nationale dont les décisions ne sont pas susceptibles d'un recours juridictionnel de droit interne, cette juridiction est tenue de saisir la Cour de justice ».

Article 23 du Statut de la Cour de justice :

« Dans les cas visés à (...) l'article 234 du traité CE, **la décision de la juridiction nationale qui suspend la procédure et saisit la Cour est notifiée à celle-ci à la diligence de cette juridiction nationale. Cette décision est ensuite notifiée par les soins du greffier de la Cour aux parties en cause, aux Etats membres et à la Commission, ainsi qu'au Conseil ou à la Banque centrale européenne**, si l'acte dont la validité ou l'interprétation est contestée émane de ceux-ci, et au Parlement européen et au Conseil, si l'acte dont la validité ou l'interprétation est contestée a été adopté conjointement par ces deux institutions.

**Dans un délai de deux mois à compter de cette dernière notification, les partis, les Etats membres, la Commission et, le cas échéant, le Parlement européen, le Conseil et la Banque centrale européenne ont le droit de déposer devant la Cour des mémoires ou observations écrites.**

Dans les cas visés à l'article 234 du traité CE, la décision de la juridiction nationale est, en outre, notifiée par les soins du greffier de la Cour aux Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen, autres que les Etats membres, ainsi qu'à l'Autorité de surveillance AELE visée par ledit accord qui, dans un délai de deux mois à compter de la notification, et lorsque l'un des domaines d'application de l'accord est concerné, peuvent déposer devant la Cour des mémoires ou observations écrites. »

## **Section 2 : L'incorporation des thématiques abordées**

### I) Une structuration par les cas pratiques

La centrale privilégie donc la pratique pour assimiler le droit et tout sujet « théorique ». La formation est censée compléter le travail de terrain. C'est pourquoi durant cette formation, une place importante a été accordée aux exercices pratiques. A chaque sujet abordé, les stagiaires devaient faire des cas pratiques en groupe et jouer le rôle de conseillers prud'homaux qui ont à régler ce genre de litiges.

Afin d'apporter une certaine cohésion générale du groupe, les groupes de travail n'étaient jamais les mêmes. Ces cas pratiques accompagnaient les documents d'informations sur les normes en vigueur : loi, directive, arrêt de la Cour de Justice des Communautés etc. C'était un aller retour constant entre le droit et le terrain, c'était l'application des règles en vigueur. A chaque séance de cas pratique qui duraient en moyenne une trentaine de minutes, les groupes étaient répartis dans des salles différentes. Cette situation n'était pas toujours évidente pour une personne ayant le statut d'observateur. Les groupes étant restreints, la discussion entre les personnes se faisait plus facilement, et il était également plus évident de demander l'avis des autres personnes autour de la table. De plus pour suivre ce qu'ils leurs exercices je venais moins même à lire les documents et les exercices et à raisonner en même temps qu'eux. Ces séances demeuraient des occasions de demander des questions plus en détails aux intervenants de la formation et d'échanger avec eux.

L'application d'une norme nécessite parfois interprétation et plus généralement le choix d'appliquer tel ou tel norme dans tel ou tel sens appartient aux personnes qui vont rendre le jugement et en l'occurrence les conseillers prud'homaux. Ces conseillers tentaient à chaque reprise, avec le soutien des enseignants, de résoudre les cas pratique dans le sens qui allaient être le plus favorable aux salariés. La question qui revenait à plusieurs reprises étant : qu'est ce qui va être en faveur du salarié ?

### II) La mise à disposition de documentations en ligne ou la distribution de documentations utilisées au cours du stage

La masse de connaissance à assimiler durant la semaine pourrait être illustrer par la masse d documents distribuées aux stagiaires : des cas pratiques, des jurisprudences, des directives et autres normes, la revue Timetis. Tout a été fait pour que les stagiaires gardent une trace des travaux réalisés à chaque séance. Des documents ont été également mis en ligne. Leur travail intellectuel était donc encadré pour éviter qu'ils ne se sentent à court d'informations pour formuler leurs raisonnements et impressions.

Il faut également rappeler que la formation se déroule au sein même de l'Institut et qu'est mis à la disposition des stagiaires : des ordinateurs connectés à Internet, une bibliothèque spécialisée dans le domaine du travail avec des revues syndicales etc. Comme un moyen de « rassurer » les stagiaires et rappeler que leur activité de conseillers prud'homains touche toujours le droit national, un code du travail est posé sur chaque table et mis à leur disposition. Un code qui sera maintes fois pris en main par les stagiaires pour vérifier des questions plus personnelles non liées au sujet de la semaine ou alors pour compléter ce qu'ils apprennent durant cette semaine : par un travail de comparaison.

### **Section 3 : Le droit communautaire, un outil adaptable durant la semaine : la centralité du dialogue**

*« Donc c'est clair, et il y a toujours le temps pour demander des explications, parce que parfois même un mot peut ne pas émettre la même signification. » Mariannick Le Bris*

#### **D) L'importance des interventions orales des stagiaires, des groupes de travail**

La compréhension du registre de termes utilisés est essentielle. C'est en faisant face aux difficultés de la discussion que le militant réalise qu'il doit perfectionner ses moyens d'expression écrite et orale et qu'il doit connaître le texte qu'il va appliquer. En effet le but des militants est de mieux assumer leurs responsabilités.

Une place importante est accordée à la discussion à la suite de l'exposé et au travail par petits groupes et permet de voir si l'exposé a été assimilé et de réaliser alors une première synthèse dans les formations de manière générale<sup>64</sup>. C'est pourquoi les enseignants ont insisté sur cette participation orale des stagiaires dans la résolution des cas pratiques. Il est essentiel pour eux de différencier le jargon de droit social français et européen pour éviter toute confusion dans l'esprit des stagiaires : « On ne peut pas tout mettre dans le même sac. Il faut saucissonner tout ça. Il faut essayer après c'est une question de stratégie<sup>65</sup> ». En effet les stagiaires étaient parfois des novices en matière de droit social européen et l'accompagnement sur le terrain communautaire était essentiel cette semaine. Ils n'hésitaient pas à dire leur incompréhension face à un sujet : « Je comprend rien ». C'est pourquoi les intervenants

---

<sup>64</sup> Logan (M.), « Les centres de formation syndicale : des pépinières de militants », *Promotion sociale sous toutes ses formes*, © Ecole supérieure de commerce de Clermont-Ferrand, 1965, 99.60-62, cité dans, Palazzeschi (Yves), *Introduction à une sociologie de la formation, anthologie de textes français, 1944-1994 : les évolutions contemporaines*, l'Harmattan, Paris 1998

<sup>65</sup> Intervention de Anja Johansson, Institut du Travail de Strasbourg, 3 mars 2008

n'excluaient pas toutes les questions des militants et prenaient parfois plusieurs minutes pour expliquer un élément de droit social communautaire et reprenaient les exemples présentés par les stagiaires. Même si ces militants n'étaient pas des experts en matière de droit social européen, le peu qu'il connaissait les poussait à donner leur avis, à rester exigeant voir critique.

Les travaux de groupe et de synthèse commune permettent de consolider les liens entre les stagiaires de par ces échanges également. Au fur et à mesure qu'on avançait dans la semaine, l'ambiance de travail devenait de plus en plus conviviale sans pour autant devenir familier.

Ces échanges n'allaient en effet pas dans le même sens. Tous contribuaient à la semaine en racontant leurs propres expériences aussi bien du côté des formateurs que du côté des salariés. En effet, ce qui différencie un cours de droit social devant des étudiants et cette formation est que les stagiaires ont une connaissance propre du terrain. Ses expériences, le stagiaire va en faire bénéficier tout le groupe, les formateurs y compris. On assiste alors un échange symbolique : les informations théoriques et les informations que disposent les formateurs d'un côté croisent les expériences de conseillers prud'homaux de l'autre. De là née également la dynamique de groupe. Les informations circulent. Les formateurs devaient par moment canaliser ce flux d'information et le recadrer dans le contexte du cours en trouvant le lien entre ces expériences concrètes et le cadre théorique du droit social européen. Ces interactions permettent de concrétiser les éléments juridiques et de trouver aux expériences de terrain un équivalent en terme technique.

## II) Les évaluations journalières et l'évaluation finale : des occasions de consultations

Une caractéristique essentielle des formations, est le moment de l'évaluation. Cette évaluation par les stagiaires sera essentielle pour le bilan et pour la poursuite de tel ou tel stage de formation. Mariannick Le Bris déplore cependant le manque d'évaluation d'une formation sur un long terme pour pouvoir analyser les effets de ces formations dans les activités des stagiaires.

**Mariannick Le Bris** : Peut-être que c'est là où je trouve qu'il y a une faiblesse c'est plus que l'évaluation sur le moment. L'évaluation active qu'on fait à la syndicale, est différente de celle, on fait sous forme de sigle étoile. L'ETUI fait sous forme de questionnaire. C'est plus l'évaluation des actions de formation sur le long terme c'est-à-dire que à moins d'être dans l'équipe permanente qui fait partie des formateurs et qui (silence) qui est régulièrement sollicitée on a un peu du mal à voir ce que deviennent les stagiaires à faire l'analyse de l'ensemble des formations. C'est-à-dire que. Et je me pose la question parce que j'ai participé à plusieurs ateliers sur les évaluations en général des stages et qu'en fait ce qui manque le plus c'est de pouvoir faire le point sur les évaluations sur ce qu'ont fait les stages sur tout une période d'évaluation et pas des stages individuels. De pouvoir faire une analyse et parce que l'ETUI revoit régulièrement les offres de formation et le type de stage proposé, les

thématiques abordés lors du stage soit la façon dont ils sont abordés. Sans avoir une évaluation longue sur les bilans c'est difficile de donner un point de vue et on en a conclu que c'était ce qu'il y avait à faire mais que nous on avait du mal à faire parce qu'on n'avait pas de recul suffisant pour faire.<sup>66</sup>

Ces bilans permettent également de réfléchir à la stratégie des syndicats à mener pour l'avenir dans le domaine abordé par la formation. Ces moments de formations permettant d'échanger avec un certain recul les expériences et les situations sur le terrain.

**Nicole Tu** : Et c'est quand même un peu grâce au bilan.

**Chantal Verdin** : Voilà c'est par rapport au bilan qui a été fait. Alors il y a la formation qui a été faite par les conseillers prud'hommes et comme les conseillers prud'hommes sont avant tout des syndicalistes, à partir de ça : quels besoins, et puis quelles revendications par rapport à ça. Donc les revendications qu'on peut. Ou un point particulier dont on peut se saisir on va dire « maintenant il va falloir travailler sur ce point ».

Des évaluations journalières sous la forme de sigle étoile ont été faites quotidiennement durant le stage en droit communautaire. Sur cette base, un bilan journalier était réalisé puis projeté le lendemain. On y évaluait chaque thématique et on cherchait entre autre à savoir si l'évocation de tel ou tel sujet avait apporté quelque chose aux stagiaires. Plus les points d'évaluations s'approchaient du centre, plus les stagiaires ont considérés qu'ils ont trouvé satisfaction. De manière globale, tous ont été satisfaits de ces cours.

A ces évaluations journalières s'ajoutaient les bilans du dernier jour. Les stagiaires avaient à remplir plusieurs documents destinés principalement au syndicat. Ce qui en est ressorti était la densité de ce stage : « *Moi c'est mon sentiment, et c'est un sentiment partagé par les autres, que c'était trop dense sur une semaine* » (Chantal Verdin). En effet la semaine était caractérisé par l'intensité des cours ne serait ce que du point de vue des horaires et à la vue du nombre de documents distribués. Les stagiaires étaient amenés à assimiler plusieurs thématiques lourdes en droit social européen en quelques jours. Le reproche a été surtout fait en ce qui concerne la question de la non discrimination au travail. Ceci était d'autant plus difficile que les concepts à manier étaient nouveaux pour la plupart des stagiaires et qu'il aurait fallu plus de temps et d'exercice pratiques pour faciliter l'intégration de ces données, des concepts de l'ordre de la technique juridique. Une technicité que n'ont pas totalement les stagiaires puisqu'ils sont avant tout des syndicalistes avant d'être des juristes et que dans cette situation, ils doivent intégrer un registre de travail supplémentaire à ce qu'ils ont l'habitude d'utiliser.

---

<sup>66</sup> Entretien réalisé au siège de la C.G.T., à Montreuil, le 27 mars 2008



**Chantal Verdin** : Voilà oui. Donc c'était trop lourd cette journée où il y avait la compétence territoriale et la loi applicable le même jour. Alors je pense que ça c'est quelque chose. Alors autant mettre en parallèle le licenciement, le droit de transfert par rapport au droit européen, aux directives et aux décisions de la Cour de Justice. A mon avis ça doit être facile à faire. Par contre là, cette partie là, elle est extrêmement pointue. Je pense que. Et puis ce sont des concepts qui sont abstraits, beaucoup plus que ce qu'on a l'habitude de manier. C'est ce que je disais, on n'a pas besoin d'avoir fait du droit pour être conseiller prud'hommes et la plupart des conseillers prud'hommes avaient des mandats dans les entreprises. Donc ils connaissent les problèmes les DP, les CHSCT ou les CE. Mais là c'est des concepts abstraits qu'on n'a pas l'habitude de manier.

**Nicole Tu** : Ce sont des concepts juridiques

**Chantal Verdin** : Ce sont des concepts juridiques c'est ça. Et je pense que là-dessus c'est peut-être le plus difficile à appréhender je pense.

**Nicole Tu** : Il faudrait plus de temps justement ?

**Chantal Verdin** : Oui mais y compris. C'est ressorti des évaluations. Sur une journée c'est trop court. Mais bon ça va être des discussions avec Francis et tout, avec Fabienne. Et puis bon Prudis avait beaucoup vu sur une journée. Ils sont partis avec le principe qu'on était une grande partie de formateurs qui avaient déjà des connaissances mais il y a quand même des stagiaires qui abordaient pour la première fois le niveau européen et même les formateurs qui avions déjà des connaissances. En plus c'est un peu semblable mais à la fois c'est pas pareil. Donc on avait tendance en fin de journée à un peu tout mélanger.<sup>67</sup>

Le stage de formation en droit communautaire est donc une occasion de socialiser les syndicalistes au champ européen. Cela constitue une occasion d'européaniser leurs méthodes de travail. Mais cette socialisation à l'Europe ne se fait que dans leur domaine qui leur est propre et les caractérise : syndical. Le répertoire de termes utilisé est le répertoire du droit social qu'ils utilisent dans leurs activités de conseillers prud'hommes. Ce n'est pas un répertoire de termes généraux de questions européennes. Ce droit social européen, tout comme les questions syndicales européennes constituent alors une opportunité pour les syndicats de s'emparer des questions européennes mais également l'occasion de faire s'intéresser à ces questions leurs membres. Cependant qu'en est-t-il de la réalité ? Quel est l'effet de ce type de formation sur leurs stagiaires ? Est-ce que leurs conceptions à l'égard de l'Europe va-t-elle évoluer ? Est-ce que par effet d'engrenage ces stagiaires vont s'intéresser et plus s'impliquer dans ces questions ?

---

<sup>67</sup> Entretien réalisé à Paris, au tribunal des Prud'hommes, le 28 mars 2007

### **Partie III : Les effets variables sur le stagiaire**

*« Vouloir faire la révolution dans un champ, c'est accorder l'essentiel de ce qui est tacitement exigé par ce champ, à savoir qu'il est important, que ce qui s'y joue est assez important pour qu'on ait envie d'y faire la révolution " Pierre Bourdieu*

Nous avons vu que les questions européennes prenaient de plus en plus d'importance dans les deux centrales syndicales. Cette prise en compte ne s'accompagne pourtant pas forcément d'un enthousiasme particulier mais qui s'explique surtout par l'adaptation des syndicats aux évolutions de la société. Ce champ européen constitue pour les deux syndicats une fenêtre d'opportunité pour l'objectif principal de leurs organisations : la protection des salariés. Cet intérêt pour l'Europe se décline dans leur communication et activités sur le terrain, et il est également traduit dans leur politique de formation. Une politique centrée sur la recherche de cohésion dans les centrales. Les syndicalistes sont les premiers à représenter l'image du syndicat de par leurs actions quotidiennes. Les faire s'intéresser aux questions européennes c'est trouver les liens entre ces questions et leurs activités militantes. Les sentiments à l'égard de ces stages vont varier selon l'utilité immédiate de ce qu'ils ont appris durant ce stage. Plus ils ont de chance d'utiliser les mécanismes présentés, plus l'enthousiasme à l'égard des questions européennes est important. C'est par ce biais qu'en théorie les syndicalistes seront amenés à s'intéresser plus en profondeur aux questions européennes.

Il y a un avant et un après formation à l'Europe dans les positionnements à l'égard de l'Europe. Les stagiaires vont en effet incorporer les éléments qui leur ont été fournis lors de cette formation et réadapter leurs positionnements à l'égard de l'Europe. Le stage est l'occasion d'acquérir de nouveaux outils qui leur permettront de fournir de nouveaux arguments dans leurs activités de syndicalistes et lors de discussions. Ces rapports à l'Europe ne seront pas les mêmes selon les personnes. Chacun a à intégrer ces nouvelles données dans son parcours et ses idées personnelles.

On va désormais se focaliser sur les effets de ces formations sur les stagiaires. Quelles seront les conséquences de ces formations sur les syndicalistes ? Seront-elles déterminantes dans leurs conceptions à l'égard de l'Europe ? Quels seront les autres facteurs essentiels expliquant leurs positions sur les questions européennes ?

## Chapitre I : l'illusio de l'enjeu européen...

« La formation des hommes doit aboutir à forger des êtres autonomes, doués d'imagination, de caractère et de jugement, des êtres aptes aux relations sociales et à la coopération avec tous, en un mot des êtres équilibrés<sup>68</sup> »

### **Section 1 : Les questions européennes, nouvelles bases de réflexion**

Les questions européennes sont un nouveau champ à appréhender pour les syndicalistes, et une source nouvelle de réflexion. Ces derniers sont d'ailleurs plus intéressés par ce qu'ils ne connaissent pas encore que par ce qu'ils connaissent déjà. Leur formation doit leur être utile et ne doit pas être constamment un rappel.

Elle est amenée par une approche éducative adaptée au champ d'analyse syndicale. Cette capacité d'adaptation de la part d'un enseignant d'université a été reconnue par la majorité des stagiaires lors de la session de formation en droit communautaire. Comme il a été dit précédemment, les enseignants au cours de la semaine amenaient les stagiaires à s'intéresser au droit social en partant de l'idée qu'il fallait défendre le salarié grâce à ce nouveau champ juridique. Ils passaient sans cesse du champ lexical de la technique juridique au champ lexical syndical de la défense du salarié.

Cependant la formation est, il faut le rappeler, le complément de la pratique. Pour les syndicalistes c'est l'occasion d'acquérir de nouvelles connaissances. Mais le véritable apprentissage est la pratique et pas seulement par les exercices pratiques durant la semaine. Pour eux c'est l'occasion de concrétiser ce qu'ils connaissent théoriquement. Ils se sentent concernés par l'affaire. Les conseillers prud'homaux pourront s'adapter au cas particulier d'une affaire et la préparer avec sérieux. Le stage de formation étant un cadre tout de même plus théorique où il n'y a pas d'enjeux concrets pour un salarié au bout. Les enjeux pour un salarié étant avant tout des enjeux virtuels qui rentrent dans le cadre d'un jeu.

**Nicole Tu** : Et t'as pensé quoi de cette semaine ?

*Silence*

**Hervé Quintin** : Qu'est ce que j'ai pensé de cette semaine. Alors la semaine m'intéressait. Michel Minet je le connais hein. J'ai pas trouvé ça pas très intéressant pour Michel Minet. Et

---

<sup>68</sup> « Plan de développement d'éducation permanente et de développement culturel », mars 1969, cité dans, Palazzeschi (Yves), *Introduction à une sociologie de la formation, anthologie de textes français, 1944-1994 : les évolutions contemporaines*, l'Harmattan, Paris 1998

une demi journée ce n'était pas intéressant. Il aurait pu rester à la maison quoi. Nan mais sérieusement, avec lui qui est arrivé en retard. Je ne vois pas trop l'intérêt. Par contre j'ai été extrêmement passionné par Meyer. C'est celui qui m'a impressionné. Ses cours. Sa capacité à s'adapter à ses interlocuteurs et à leur niveau. Il sait monter comme descendre d'un cran. Je n'ai pas été déçu.

**Nicole Tu :** Et concrètement ça t'a appris beaucoup de chose ?

**Hervé Quintin :** Alors apprendre non, mais j'ai emmagasiné. Apprendre, enfin on n'apprend pas comme ça. Par contre je sais les classer et je sais en gros où chercher, ce que j'ai besoin etc. Y'a des choses que je connaissais déjà. J'ai appris deux trois petites choses. Mais tu ne l'apprends pas comme ça, tu l'apprends en pratiquant. La meilleure d'apprendre, c'est de faire des dossiers. Faire un dossier de défense. Quand tu t'impliques, quand tu te le remémore, quand tu le récites tout seul, quand tu le prépares avant de plaider, quand tu effectues le travail de recherche là-dessus. Ca permet d'apprendre beaucoup plus que dans le cours.<sup>69</sup>

Ces formations sont également l'occasion de prendre du recul vis-à-vis des a priori que les syndicalistes ont vis-à-vis de l'Europe. Ils déconstruisent ce qu'ils avaient comme vision de ces questions. C'est l'occasion d'avoir un regard neuf à l'égard des questions européennes. Ils seraient ensuite à même de comprendre les enjeux existants et de se projeter dans ce qui est possible à l'avenir. Et cela est d'autant plus vrai pour le formateur syndical. Il doit en effet connaître son sujet et ne peut pas se contenter des « un peu près ». Une erreur de sa part aura pour conséquence une vision faussée des questions européennes de la part de ses stagiaires et indirectement entacherait l'image que peut avoir le syndicat.

**Mariannick Le Bris :** Ca a beaucoup changé. Bon comme pour beaucoup l'Europe c'était loin, l'Europe c'était le diable et ça rend les choses à la fois plus proche et à la fois plus facile. Ca montre effectivement qu'on peut intervenir. De le faire sous forme de formation syndicale, on ne peut pas le faire avec des à peu près. Je me suis rendue compte, j'avais l'impression de connaître le fonctionnement des institutions et pour pouvoir être en formation et en situation d'animateur de formation c'est très insuffisant les connaissances que j'avais. Je me suis retrouvée à relire les traités. Et pour la première fois depuis que je relis les traités, le dernier j'ai enfin compris ce qui se passait. C'est-à-dire que quand je les lisais j'avais l'impression de comprendre. C'était une impression. Et là j'ai réalisé que quand je lisais le nouveau traité de Lisbonne je savais ce qu'il allait se passer. Je lisais une phrase et me disais « si ça c'est ça », c'est qu'après ça va se passer comme ça. C'est la première fois que ça m'arrivait.<sup>70</sup>

Ces formations sont donc l'occasion de connaître le système européen que ce soit dans les institutions européennes (au sens large en y incluant les organisations qui tournent autour des institutions communautaires) que dans les méthodes de travail.

**Nicole Tu :** Et vous concrètement, qu'est ce que vous avez appris de cette formation ?

**Patrick Brody :** Premièrement ça m'a conforté sur la nécessité pour la CGT d'être à la fois dans la CES et d'être à l'initiative de propositions à partir des champs professionnels. Moi ce

---

<sup>69</sup> Entretien réalisé à Paris, à la Bourse du travail, le 26 mars 2008

<sup>70</sup> Entretien réalisé à Montreuil, au siège de la C.G.T, le 27 mars 2008

que ça m'a appris surtout c'est le fonctionnement des institutions européennes. Et troisième point c'est comment à la CES ça se passe, et on voit comment on peut intervenir dans le débat à l'intérieur de la CES. Là aussi il y a une mécanique difficile à maîtriser. Mais s'il y a un mécanisme difficile c'est que objectivement ça peut pas être simple avec 80 confédérations, je sais plus combien une dizaine de fédérations et de professions. Donc ça veut dire que ça il faut l'intégrer dans notre syndicalisme au quotidien et donc intervenir au bon moment etc. Donc pour résumer. Moi ce que j'ai surtout appris c'est le fonctionnement des institutions européennes au sens large et le fonctionnement de la CES et comment la CGT pouvait intervenir dans la CES. Après évidemment ça surligne et ça je l'avais intégré avant d'aller à la formation, la nécessité d'être plus volontariste sur ce qui a à faire en Europe du point de vue du mouvement syndical et de la CGT.<sup>71</sup>

Ceci permet alors de comprendre pourquoi l'organisation syndicale s'empare des questions européennes et pourquoi est elle membre de la C.E.S.

## **Section 2 : Un nouveau répertoire d'action pour la protection des salarié**

Pourquoi la C.G.T. comme la C.F.D.T. s'intéressent-elles au champ européen ? Il constitue une occasion supplémentaire de défendre les intérêts des salariés en plus du terrain national. Pour Mariannick Le Bris, il serait d'ailleurs nécessaire de bien maîtriser le système national avant de s'intéresser au système européen. Ceci rappelle l'étude de Michel Crozier<sup>72</sup> sur un atelier de production de cigarette où il va distinguer le pouvoir formel codifié dans les règlements d'une institution et le pouvoir réel. Pour lui le pouvoir est l'ensemble des compétences cruciales pour l'organisation. 4 concepts clés sont à retenir. Le système d'action concret composé d'un système de règles informelles et un système de régulation. C'est par la transformation des règles que les ouvriers pourront obtenir plus de marges de manœuvre, pour avoir plus de pouvoir ou pour se protéger un peu. La deuxième idée est qu'à l'intérieur de ces organes, les acteurs développent des stratégies. La troisième est qu'il y a des zones d'incertitude que les acteurs vont essayer de combler. Enfin il y a plusieurs formes de pouvoir qui tiennent : de la possession d'une compétence, la maîtrise des relations avec l'environnement parce qu'on n'est jamais à l'abri d'un changement de norme. La maîtrise des circuits de communication est également essentielle pour savoir par quels canaux formels et informels vont passer les informations et ainsi préparer des tactiques et enfin connaître les règles de l'organisation. Maîtriser le système national serait alors maîtriser toutes ces facettes : les règles formelles et informelles, connaître les canaux d'information, s'adapter aux incertitudes et connaître l'organisation en elle-même. C'est connaître les besoins tout en

---

<sup>71</sup> Entretien réalisé à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 27 mars 2008

<sup>72</sup> Crozier (Michel), *Le phénomène bureaucratique*, Seuil, 1963

sachant ce qui est faisable etc. Ceci permet de mieux représenter et servir les intérêts des salariés nationaux sur la scène européenne.

**Nicole Tu :** Et le fait de traiter ces questions européennes justement. Est-ce qu'il y a quelque chose qui a changé en vous dans la manière de traiter les questions syndicales ?

**Mariannick Le Bris :** Oui. Oui, oui, parce qu'au départ j'étais un peu comme tous les autres quoi. C'était un peu extérieur. Et c'est en même temps un changement et en même temps ça a été la difficulté de faire le lien en permanence entre ce qu'on vit au quotidien et le cadre européen et d'arriver à décrypter les situations. Je crois que ça a été un changement. Ça a aussi une autre conséquence c'est que ça oblige à bien se connaître soi-même. Pour bien connaître l'Europe, pour comprendre comment elle fonctionne, il faut bien connaître le système français, connaître bien son syndicat et les syndicats français. Et si on n'arrive pas à avoir de bonnes références sur soi-même, on a du mal à comprendre les autres et à apprendre comment ils fonctionnent. Ca aussi.<sup>73</sup>

Connaître ensuite le système européen c'est connaître également un nouveau système de pouvoir à l'origine de nouvelles normes qui pourraient être en faveur des salariés. Ces formations seront alors l'occasion pour les centrales d'acquérir une légitimité dans leur choix de s'orienter vers les questions européennes.

**Nicole Tu :** Est-ce que vous avez déjà eu des retours du dernier stage de formation ?

**Patrick Cami :** Oui des stagiaires de la formation ?

**Nicole Tu :** Oui des stagiaires de la formation

**Patrick Cami :** Oui ils sont tous contents. Ils sont tous contents et ont trouvé ça intéressant. Et ce qui est intéressant dans ces sujets là c'est que, qu'ils soient membre de la commission exécutive ou conseiller, ils ont trouvé leur propre sujet de satisfaction. Et en règle générale, ça leur permet d'avoir aujourd'hui une vision beaucoup plus accessible de tous les rouages, de tous les mécanismes institutionnels, et puis de leur complémentarité. Entre le triangle décisionnel et le dialogue social européen on a réussi par une animation informatique à montrer les passerelles, des chiffres et tout ça. Donc des choses leurs apparaissent plus simplement. Et à partir de ces choses clairement élaborées ils ont des données à leur disposition. Il y a un retour extrêmement intéressant. D'ailleurs un certain nombre d'entre eux se sont fait écho lors de la réunion plénière de la CE en disant que c'est très bien il faut y aller.<sup>74</sup>

Connaître le droit européen serait alors une occasion de prendre une avance sur les employeurs tout en sachant que ces derniers peuvent s'emparer de la question et l'adapter à leurs avantages également.

---

<sup>73</sup> Entretien réalisé à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 27 mars 2008

<sup>74</sup> Entretien réalisé à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 25 mars 2008

**Nicole Tu** : Le droit communautaire, peut-il être favorable aux salariés ?

**Hervé Quintin** : Oui oui, il peut être favorable. Ca c'est vrai. Comme le cas qu'on avait vu. Enfin faudrait le prendre dans sa globalité. Je ne suis pas sûr qu'on ait la même analyse si on prenait le droit communautaire dans sa globalité ou si on avait fait un cours avec le point de vue des employeurs. Donc on va dire qu'il y a toujours une méfiance. Il y a une méfiance mais on se méfie de ce qu'on ne connaît pas. Donc mon code du travail je le connais. Je sais ce que je vais en tirer, je sais dans quel cas, pour en sortir une essence favorable au salarié.<sup>75</sup>

De manière générale, la C.F.D.T. entend tirer le meilleur parti de ces outils créés par la construction européenne. La négociation collective menée à l'échelle communautaire apporte également d'autres possibilités d'actions intéressantes et donne du sang neuf au répertoire d'action syndical. Son originalité se trouve qu'elle met également l'accent sur une participation effective et volontaristes dans les différents champs d'action communautaires qui s'ouvrent à elle : comités d'entreprises européens, conseils syndicaux interrégionaux.<sup>76</sup> Jean-Charles Basson précise que cette position de la C.F.D.T. est originale car elle minore également l'enjeu de la construction par le haut d'un droit social européen. Or l'analyse du stage de droit communautaire de la C.G.T. montre que cette dernière ne suit pas la même ligne. En effet ce type de stage semble constituer un outil comme les autres, voir essentiel, de prise en compte des questions européennes. Les stages de formation Europe aussi bien en droit communautaire que sur d'autres sujets relatifs à l'Europe semblent être le moteur qui fait donner envie aux stagiaires d'aller plus loin.

### **Section 3 : Le spill over : l'envie de connaître et de faire connaître d'autres facettes des questions européennes**

Les stagiaires interviewés après leur expérience dans les questions européennes semblent prêt à renouveler l'initiative. Certains des stagiaires, tel que Chantal Verdin, la responsable syndicale de la formation en droit communautaire, ou Christine Pourre une des stagiaires, ne sont d'ailleurs pas des novices en matière de questions européennes. Elles avaient déjà suivi chacun d'autres formations du même ordre. Ce qui est également revenu des bilans de la semaine est l'envie d'approfondir les questions sur certains points spécifiques. La période de formation ayant été courte, le stage a balayé des sujets de droit social européen, sans pour autant rentrer dans les détails. Des détails qui paraissent également essentiel pour les

---

<sup>75</sup> Entretien réalisé à Paris, à la Bourse du travail, le 26 mars 2008

<sup>76</sup> Basson (Jean-Charles), « Vers une européanisation du syndicalisme français ? », in Andolfatto (Dominique), *Les syndicats en France*, La documentation française, Paris, 2007

stagiaires et qui leur ont donné envie d'examiner de manière plus spécifique ces sujets.

Le jeu de l'engrenage semble ensuite passer par les personnes pivots dans l'organisation qui sont à la croisée de plusieurs champs. Cet jeu passe alors par l'idée que le formé sera le futur formateur aux questions européennes. La cohésion du groupe est essentielle dans le syndicat et passe par l'idée de partage. Le partage des connaissances est également essentiel dans leur manière de fonctionner. C'est pourquoi pour Patrick Brody, en charge de la syndicalisation et ayant assisté à un stage pour les responsables confédéraux, ces formations seraient une occasion de diffuser par multiplication ces connaissances en matière d'Europe. Pour lui, les plus à mêmes de jouer ce rôle de formateur de manière efficace serait les responsables des fédérations qui sont à la tête chacun d'une branche professionnelle et qui sont des pivots dans l'organisation syndical. En effet ils sont à même d'adapter les messages généraux de l'organisation, et donc de leurs orientations européennes, dans un champ professionnel spécifique.

**Patrick Brody :** Pour bien connaître les mécanismes de l'organisation à laquelle la CGT verse une cotisation et comment nous la CGT on peu intervenir dans le débat de la CES et là aussi ça nécessite de connaître les mécanismes. Moi je ne les connaissais absolument pas sur le coup. Autant je connaissais un peu le fonctionnement des différentes institutions européennes mais je voyais mal le mouvement. Je ne le connaissais pas déjà. Après le mécanisme de la CES pour moi c'est complètement inconnu. Donc voilà maintenant j'y vois un peu plus claire. Mais je pense que, je pense que pour être logique avec ce que j'ai dit, cette formation devrait être effectuée par les secrétaires généraux des fédérations professionnelles. Pour qu'ils puissent eux avoir la maîtrise de ces différents fonctionnements dont je viens de vous parler et au niveau des institutions de la CES et puis pour qu'ils s'y sensibilisent pour ensuite agir au niveau des branches professionnelles et pour proposer à leurs homologues européens, leurs camarades européens, d'agir sur un certain nombre de dossiers qui concernent les branches avec les autres syndicats européens. Parce que là c'est une formation proposée à la direction de la CGT au niveau confédéral et aux conseillers confédéraux donc je pense que ça devrait être une formation élargie aux secrétaires des fédérations.<sup>77</sup>

Sa déclaration semble trouver un double écho dans les expériences de formation vécues par Mariannick Le Bris. En effet au cours de l'entretien, Patrick Brody a évoqué son passé de militant au sein de la C.F.D.T. et les raisons qui ont expliqué son choix de rejoindre la C.G.T. Il cita l'exemple des syndicalistes de la C.F.D.T. de l'Auvergne qui a rejoint comme lui la C.G.T.. Mariannick Le Bris, quant à elle, prend avec fierté deux des formations qu'elle a contribué à mettre en œuvre. L'une d'elle a incité les deux stagiaires auvergnats de réaliser une formation destinée à leur direction régionale pour ensuite créer une commission Europe et internationale dans leur région. Ce qui est essentiel pour que cet effet d'engrenage fonctionne

---

<sup>77</sup> Entretien réalisé à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 25 mars 2008



a été de trouver le point pivot entre le champ professionnel et syndical du syndicaliste et le champ européen. En Auvergne ce furent les entreprises qui avaient des engagements européens et les comités d'entreprises européens situés dans la région. Les formateurs étaient là pour les accompagner dans leur projet et leur donner des conseils pour faire fructifier leur projet. Elle a rencontré une situation similaire avec un stagiaire de Charentes Maritimes.

**Mariannick Le Bris :** Je pense que c'est un effet boule de neige, c'est-à-dire qu'au départ on a fait nos premières formations. Je vais plutôt prendre un exemple qui est dans une région où il y avait rien, l'Auvergne. Et l'Auvergne n'ont pas de frontière, donc ils considéraient comme peu concernés. Ils ont tout de même décidé d'envoyer deux stagiaires dans notre formation ouverte à distance en disant « Mais oui la France est dans l'Europe, l'Auvergne est en France donc il faut qu'on s'y intéresse ». Et donc ils ont suivi l'ensemble de la formation et leur projet à eux était relativement simple. Ils voulaient créer une commission européenne et internationale pour leur région. C'est-à-dire trouver des militants, des dirigeants qui s'intéressent à ces questions et qu'ils puissent commencer à y réfléchir. Donc le projet a été lancé. Et ils se sont dit que la première étape c'était de faire une formation destinée à leur direction régionale pour leur permettre de réfléchir à ce qu'ils voulaient faire avec cette commission. Donc ils ont commencé à réfléchir et à partir de ce projet donc il y a eu la formation qui a traité surtout du système, des institutions européennes, du système de prise de décision, de la problématique Europe et région et le lien entre les pôles de compétitivité, la politique régionale de l'Union, la stratégie de Lisbonne etc. Et donc ça leur a donné aussi l'idée de rechercher, de lister tous les membres de comité d'entreprise européen qu'ils avaient dans leur région. C'est-à-dire toutes les entreprises qui avait des engagements européens, tous ceux qui avaient des membres dans les comités d'entreprise européen et commencer leur dire, peut-être que vous pourriez lors de la réunion plénière du comité d'entreprise européen avoir des contacts avec des autres membres des autres pays pour voir quels problèmes ils ont. Et donc progressivement la commission s'est mise en place, ils ont donné les questions qu'ils veulent traiter et là on a lancé un appel à nos organisations pour refaire une formation nationale sur les questions européennes et internationales et on demandait à des régions, à des départements, des branches de participer à notre groupe de travail et l'Auvergne est partie prenante depuis le début. Et un autre exemple c'est les Charentes. Notre stagiaire, toujours formation à distance, avait comme projet lui d'organiser une rencontre entre des salariés français CGT d'une multinationale française de la métallurgie et leurs homologues en Hongrie et en République Tchèque. Ils ont organisé une rencontre, et maintenant ils prévoient des voyages là-bas. Et ils ont trouvé facilement des choses sur les conditions de travail, sur les sujets de l'organisation des machines, sur le temps de travail, sur les salaires, sur l'hygiène et sécurité un certain nombre de choses. Ils ont des tas de choses à dire et là-dessus c'est lancé. Alors qu'au départ quand on leur a proposé ils disaient « vous croyez, vraiment ? ». Donc c'est petit à petit.<sup>78</sup>

La position de pivot aussi bien à l'intérieur du syndicat que dans le champ professionnel constitue donc des occasions supplémentaires de diffuser les informations et orientations à l'égard de l'Europe en plus de ces formations. En effet les formations ne suffisent pas à elles seules à ce que les syndicalistes adhèrent totalement à toutes les questions européennes.

---

<sup>78</sup> Entretien réalisé à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 27 mars 2008

## Chapitre 2 :...qui ne signifie pas forcément une adhésion totale aux questions européennes

Le maintien des conceptions préalables aux formations Europe, vis-à-vis des questions européennes, s'est exprimé de trois manières. L'utilisation du droit communautaire complète l'utilisation du droit national. Il n'est que subsidiaire. Le sentiment que cette socialisation à l'Europe n'est pas suffisante constitue ensuite la deuxième caractéristique. Enfin les syndicalistes ont chacun des parcours personnels propre à chacun et qui peut par moment influencer leurs conceptions à l'égard de l'Europe.

### **Section 1 : Le droit communautaire : un outil subsidiaire au droit national**

Ce droit n'est pas encore fondamental dans les syndicats. Il est en effet encore utilisé marginalement dans les activités des syndicalistes. On pouvait le ressentir au cours du stage en droit communautaire où était encore très présent le droit national. Ceci a pour conséquence l'utilisation d'un répertoire de mots français plus qu'euro péen

#### D) Un droit encore marginal dans leurs fonctions

Ce droit est encore minoritaire dans leurs fonctions. Ce n'est pas principalement le résultat d'une réticence à l'égard de l'Europe mais plus pour une question de priorité.

**Hervé Quintin :** Et ça revient du domaine illusoire que de croire que le Conseil de Prud'hommes va poser une question préjudicielle. Faut pas rêver quoi. Et puis d'ailleurs quand tu défends un dossier d'un salarié, tu es tenu par le temps. Déjà t'as deux trois ans puis ça passe à un an de plus avec la question préjudicielle. En plus tu n'es même pas sûr parce que la question peut te revenir en pleine gueule et on risque d'être à la bourre donc aujourd'hui je vais pas m'amuser même quand on plaide à aller demander au juge de demander une question préjudicielle ou même moi si j'en étais saisis.<sup>79</sup>

Mariannick Le Bris expliquait qu'avant de connaître le système européen il fallait connaître le système français. Or le système évolue notamment en fonction des normes qui nécessite alors que les syndicalistes s'emparent de ces évolutions. L'exemple cité souvent au cours des entretiens est l'actualité juridique des syndicats : le nouveau code du travail. Un code qui suscite beaucoup d'appréhension. Ceci ce rajoute au fait qu'il y a beaucoup d'éléments à connaître en droit communautaire.

---

<sup>79</sup> Entretien réalisé à Paris, à la Bourse du Travail, le 26 mars 2008

Cette marginalité s'expliquerait également pour des raisons plus pratiques. Au cœur de l'activité syndicale se trouve le travail de terrain. Les conseillers prud'homaux interrogés vivaient tous dans la région parisienne et donc ne se situaient pas dans une zone frontalière qui auraient pu leur faire examiner des cas transfrontaliers.

**Chantal Verdin :** Ce n'est pas prioritaire dans nos formations aujourd'hui. C'est vraiment. Je veux dire que 5 semaines de stage, non 6 semaines de stage pardon, parce qu'on n'est pas obligé de connaître le droit pour devenir conseiller prud'hommes. Il y avait tellement à apprendre que même si on se forme un peu par soi-même et puis c'est pas. Malheureusement je dirais que ce n'est pas la priorité. Finalement le contrat de travail, la modification du contrat de travail. Même la procédure prud'homale, c'est quelque chose qui vient après. Donc c'est en plus. C'est vrai que jusqu'à présent, on a peu, c'est vrai qu'on n'est pas dans une zone frontalière, on a peu de litiges qui portent sur des éléments qui seraient communautaires. Et puis les avocats mettent très peu en avant l'aspect du droit communautaire.<sup>80</sup>

La formation ne suffit pas à elle seule de dé marginaliser ce droit. Cela reste de la théorie. La pratique, et l'exercice vont être essentielle. La formation ne prend pas toujours en compte les obstacles pratiques qui empêchent le droit communautaire de devenir quelque chose de commun.

## II) La présence du droit national durant le stage :

Le droit national reste très présent au détriment du droit communautaire. Le stage en droit communautaire en apportait la preuve de trois manières.

La présence symbolique du code du travail sur chaque table. Ce code est avant tout l'image du droit du travail français. Les conseillers prud'homaux le consultaient dès que possible alors même qu'il n'est pas le document représentant le mieux le droit évoqué durant la semaine. Personnellement j'avais l'impression que cette présence était un moyen de les rassurer face à la nouveauté. Ce code les accompagnait dans leur découverte d'un nouveau terrain et les guidait s'ils se sentaient perdu face à une situation. S'il n'y a pas une réponse en droit communautaire, il y aurait forcément une réponse dans ce qu'ils connaissent déjà.

Cette impression est également ressentie lorsque chacun évoquaient ses expériences personnelles en tant que conseillers prud'homaux. Leurs explications reprenaient des arguments et un raisonnement juridique français. Certains insistaient sur certains points juridiques français qui n'existent pas en droit communautaire comme la règle de droit la plus favorable au salarié<sup>81</sup>.

---

<sup>80</sup> Entretien réalisé à Paris, au conseil des Prud'hommes, le 28 mars 2008

<sup>81</sup> Le principe de faveur est « un principe fondamental du droit du travail, selon lequel il est toujours possible de déroger à une règle hiérarchiquement supérieure, pourvu que ce soit dans un sens favorable au travailleur ». La

Cette situation a rendu nécessaire les nombreux rappels des formateurs de ce qui se fait au niveau européen. Pour cela ils reprenaient les situations rencontrées personnellement par les conseillers prud'homaux pour expliquer ce qui se passe à l'échelle communautaire. Ils effectuaient un travail de comparaison.

### III) Durant les entretiens : le langage national au détriment du langage européen

« Ce que parler veut dire <sup>82</sup> ». Ici en l'occurrence parler avec un répertoire linguistique syndical français montre que les syndicalistes sont plus imprégnés par les questions nationales que les questions européennes. Ils sont en effet socialisés depuis un certain temps au droit du travail national au point d'utiliser sans difficulté ces termes techniques juridiques dans leur argumentaire. La culture est un ensemble de manières d'agir, de penser et de sentir, communes à des individus d'un même groupe. Au technocrate européen <sup>83</sup> caractérisé par un langage technique européen et sans doute par l'intérêt général communautaire, on retrouve ici un « technocrate syndical » caractérisé par ses compétences techniques en matière de droit du travail, l'utilisation d'un langage caractérisé par ce droit social et surtout par sa priorité qui est l'intérêt du salarié. Au fonctionnaire de la Commission, on retrouve là le conseiller prud'homal. Ce conseiller prud'homal a sa culture syndicale propre et rencontre des difficultés à intégrer des éléments d'une culture juridique européenne.

**Nicole Tu :** Tu penses prendre en compte le droit communautaire dans tes affaires ? A aller chercher.

**Hervé Quintin :** Oui ça prend en compte effectivement. Et ça va mettre énormément de temps. Ça va prendre des années. Déjà le problème qu'on va avoir. Pour faire **un bon Conseil Prud'hommes**, je le dis souvent. Sauf que si tu as des gens qui ont énormément de capacités ou qui ont déjà fait des études en droit, il faut une dizaine d'années pour maîtriser les principaux articles du **code du Travail**. Là on a un problème avec **la recodification**. Là on va repartir de zéro. Pour les avocats ça va aller mais pour nous. Va falloir non seulement qu'on se remette à la page, qu'on retrouve les textes qui ont été modifiés, parfois décortiqués et remis en cause à plusieurs endroits. C'est un petit peu recommencer à zéro et puis là on pourra peut être pas forcément. Avant de retrouver le texte dans le droit communautaire. Ensuite il y a toute une catégorie de gens qui ne veulent pas entendre parler de droit communautaire. Les employeurs. C'est déjà difficile de les convaincre de dire qu'il y a **du travail dissimulé** quand ils se connaissent et qu'il y a des heures supplémentaires pas payés. On ne donne pas, je ne veux pas. Et après aller s'emmerder à argumenter sur du droit communautaire, tu peux y aller hein. Ils ne t'écoutent pas les gars. Donc eux même tant qu'ils ne l'ont pas signé, tant que les

---

loi du 4 mai 2004 le circonscrit en faisant de l'accord d'entreprise une source autonome d'élaboration des règles en droit du travail.

<sup>82</sup> Citation de Pierre Bourdieu

<sup>83</sup> Bellier (Irène), « Le lieu du politique, l'usage du technocrate : « hybridation à la Commission européenne », in Dubois (Vincent), Dulong (Delphine), (dirs), *La question technocratique : de l'invention d'une figure aux transformations de l'action publique*, Presses Universitaires de Strasbourg, 1999

employeurs n'auront pas trouvé dans le droit communautaire de quoi prendre pour eux-mêmes. Ils commencent peut-être à le faire un petit peu.

**Nicole Tu :** Tu ne crois pas que c'est déjà le cas justement ?

**Hervé Quintin :** Non parce que tu l'entends pas. Je n'ai jamais vu un argument soulevé. Même les avocats ne soulèvent pas. Et ça c'est le problème en fait. Le seul élément de droit communautaire **soulevé en dépôt** c'était sur les **congés payés** donc le salarié qui avait moins d'un mois d'ancienneté demande les congés payés. Et y'a de quoi. Même les avocats ne soulèvent pas. Et ça c'est le problème en fait. Le seul élément de droit communautaire soulevé en dépôt c'était sur **les congés payés** donc le salarié qui avait moins **d'un mois d'ancienneté** demande les congés payés. Et y'a de quoi.

**Nicole Tu :** Tu penses que les questions européennes sont trop éloignées ?

**Hervé Quintin :** Non simplement que c'est suffisamment difficile comme ça. Le **code du travail** est suffisamment difficile comme ça pour tout appréhender. Maintenant on trouve encore des textes du code du travail qui viennent à nous. (Silence) L'autre jour j'ai découvert en **plaidant une affaire un article du code du travail** qui collait parfaitement à mon **affaire**. J'ai du relire 4 fois pour voir si c'était bien ça qui était écrit. On pouvait pas opposer une clause comment on appelle ça, une clause. J'ai un problème de mémoire là. **Une clause (cherche dans le code du travail sur la table)**. Bref. Tu sais c'est pas une **clause**. Un **contrat de travail**, si on interdit de travailler en même temps c'est une clause de. D'avoir un deuxième emploi. Bon on retrouvera. Toujours est il qu'il y a un **article du code du travail** qui précise que cette clause **ne peut pas être opposée à un salarié** un an après qu'il ait créé son entreprise. C'est un **article du code du travail** qui a été écrit pour inciter les jeunes à créer leur entreprise parallèlement à leur emploi. Et le type que je défendais justement a été accusé d'avoir. Il a monté un site Internet et donc j'ai gagné grâce à cet article là. J'ai découvert vraiment par hasard. Et même **le juge départiteur** ne connaissait pas cet article. Il a pris son **code** devant moi. Il n'y avait même pas des mots en trop, des nonobstant, des petits points de suspension. Le texte était clair. La clause ne pouvait pas s'opposer à un salarié qui créait son entreprise dans le délais d'un an.

**Nicole Tu :** Et il y a aucune jurisprudence ?

**Hervé Quintin :** Non. Non je n'ai pas vu de jurisprudence. Ca devait être un article récent. Et : **clause d'exclusivité**. Et donc **on ne peut pas opposé une clause d'exclusivité à un salarié** pendant un après qu'il ait créé son entreprise. On peut le virer parce qu'il a quitté la clientèle mais on ne peut pas dire vous avez une clause d'exclusivité, vous ne pouvez pas quitter l'entreprise. Et donc le type avait une clause d'exclusivité. On l'avait viré parce qu'il avait monté une entreprise avec un site Internet pour vendre je pense que c'est du matériel de plongée. Enfin c'est un truc comme ça. Et donc ils avaient carrément visé cette clause. Donc on découvre. On n'a pas ça en droit communautaire pour l'instant mais de temps en temps ça viendra, mais dans des cas bien spécifiques.<sup>84</sup>

Pour autant le conseiller prud'homale n'en oublie pas ce qui pourrait l'intéresser juridiquement à l'échelle européenne. Ainsi Christine Pourre rappelle la question de l'égalité homme femme : « Quand on parle d'égalité homme femme, on voit bien que le droit communautaire laisse quelque chose davantage que ce qu'on a aujourd'hui. »

---

<sup>84</sup> Entretien réalisé à Paris, à la Bourse du Travail, le 26 mars 2008

## **Section 2 : Une formation essentielle dans la socialisation à l'Europe, mais pas suffisante**

Pour Georges Schnell l'accessibilité des questions européennes dépend de la responsabilité des personnes. L'ensemble des acteurs doit selon lui mettre de côté leurs a priori et/ou reconnaître qu'eux aussi jouent un rôle tant positif que négatif dans les questions européennes : « Les questions européennes sont accessibles à tous le monde à la condition que les dirigeants de nos sociétés européennes, les élus et les dirigeants politiques de la plupart des pays, les employeurs et les syndicalistes cessent de considérer Bruxelles comme responsable de tout ce qui ne fonctionne pas. Il faut faire des citoyens européens des acteurs et leur permettre de prendre leur place dans le processus. »

Nous verrons ici que la formation syndicale à l'Europe est essentielle mais pas suffisante pour que les syndicalistes puissent appréhender toutes les dimensions de l'Europe.

### **I) Une socialisation syndicale à l'Europe**

Comme il a été dit précédemment les formations, et cela malgré des exercices pratiques, restent aux yeux des stagiaires un moment d'apprentissage théorique. Pour eux, l'intérêt reste ensuite l'application à des cas concrets. L'application, le fait de réaliser tel ou tel travail sur un sujet sera essentiel dans le travail d'assimilation des connaissances et d'intégration des manières de faire, de concevoir et de penser un sujet donné, ici en l'occurrence les questions européennes. Les intérêts et les objectifs de la formation ne peuvent se réaliser que si elle complète les activités syndicales :

**Nicole Tu** : Vous ne vous sentez pas impliquée ?

**Marie-France Boutroue** : Et bah non. Mais je sers à quoi. Je sers à rien ! Là on veut me faire écrire un article sur les finances européennes. Je ne suis pas économiste. Alors ça m'intéresse l'économie. Je n'ai pas fait la formation qu'il faut. Je n'ai pas participé aux réunions sur les enjeux économiques. Comment je vais aller imaginer à moi toute seule une stratégie de la CGT sur les finances européennes ? Faut arrêter là !<sup>85</sup>

Cette action syndicale doit être spécifique selon Patrick Brody. Les actions doivent prouver qu'elles correspondent à ce que vivent au jour le jour les gens, qu'elle corresponde à une attente particulière dans une branche professionnelle par exemple. Cet intérêt objectif incitera les syndicalistes de différents pays à travailler ensemble. La démarche syndicale ne devrait

---

<sup>85</sup> Entretien réalisé à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 27 mars 2008

pas seulement être une action revendicative, mais devrait être également une force de proposition. Ces propositions seraient une preuve du bénéfice concret que peut-être l'Union Européenne.

**Patrick Brody :** C'était que on a besoin d'action qui ne soit pas uniquement des actions qui sont répétitives. Là il y a la manifestation à Lubjana je crois le 5 avril. C'est une bonne chose que ça mais ça doit plus se construire à partir d'actions concrètes dont les salariés ont besoin en Europe. Je prends un exemple pour illustrer mon propos. On a beaucoup parlé en France, en Allemagne, des latitudes d'ouverture des grandes surfaces, des magasins etc et des ouvertures dominicales donc je pense que le mouvement syndical européen aurait intérêt à construire des actions concrètes ne serait ce qu'avec les frontaliers, au Luxembourg, en Belgique, en Allemagne pour faire bouger la législation européenne et faire que le mouvement syndical européen soit une force de proposition et à partir des propositions, faire en sorte qu'il y ait des dispositions communes sur les amplitudes d'ouverture des magasins. Mais ça c'est un exemple mais on pourrait en prendre des dizaines et des dizaines. Donc voilà. Mais là je suis certain que voilà et ça parlerait aux salariés et les salariés verraient qu'il y a un intérêt à ce qu'il n'y ait pas de concurrence déloyale qui se mettent en place dans les différents pays et que l'intérêt des salariés qu'ils soient allemands, luxembourgeois, belge ou français, ont intérêt à agir de façon concertée pour que la concurrence se fasse sur le service rendu aux consommateurs et non pas sur la déréglementation sociale qui est le cas dans les 4 pays que je viens de citer. Qu'on fasse une action concrète et on pourrait imaginer des dizaines d'autres sur lesquelles les salariés pourraient agir.<sup>86</sup>

Cette idée de Patrick Brody ne rencontre cependant pas toujours un écho en pratique. En reprenant l'exemple des conseillers prud'homaux de la région parisienne, ces derniers ne sont pas toujours confrontés dans leurs activités à une dimension européenne. Tout va dépendre en l'occurrence de la taille du Conseil des Prud'hommes comme de la situation géographique.

**Christine Pourre :** Et ça c'est vrai quand même, on n'est pas vraiment confronté à ce genre de problématique et ce qui fait que bon c'est vrai qu'il va falloir lire et pour suivre cette formation pour pas, pour être toujours prêt mais bon étant sur un Conseil de Prud'hommes limitrophe de Paris, je pense que Paris, le Conseil de Prud'hommes est beaucoup plus interpellé sur ces questions que celui de Créteil. En 6 ans de mandat je n'ai jamais eu. (Rires). Donc voilà quoi et je n'ai pas l'impression dans d'autres sections, peut-être encadrement, je pense que ce sont des choses que peuvent aborder cette section mais bon il faut que je fasse un peu un sondage et que j'interroge les camarades pour savoir s'ils sont confrontés à ce genre de situation.

**Nicole Tu :** Tu crois que ça dépend des domaines ?

**Christine Pourre :** Ah bah oui du domaine d'activité et je pense que effectivement bon davantage peut-être l'encadrement, encore que quand je vois les exercices pratiques qu'on a fait dans le cadre du stage « droit européen », où on nous dit « l'ouvrier portugais d'une filiale allemande qui vient faire un chantier en France » donc on voit bien que ça pourrait toucher tous les secteurs d'activité. Mais la question ne s'est pas encore posée, moi je ne l'ai pas vue, pour ma section je ne l'ai jamais vue. Je ne l'ai pas rencontrée encore. Et en rentrant de stage j'ai quand même posé la question à un copain qui est président de la section industrie. Il n'a

---

<sup>86</sup> Entretien réalisé à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 25 mars 2008

jamais eu. Parce que je lui ai parlé de cette histoire de l'entreprise allemande qui vient faire un pont ou un tunnel en France. Il a dit que effectivement même dans sa section il a pas eu, et pourtant il est élu depuis 92. Alors peut-être qu'il y aussi une formation à faire et on va dire des salariés de tous les secteurs pour leur dire que c'est aussi un droit qu'ils peuvent se saisir.<sup>87</sup>

L'autre élément essentiel pour une socialisation complète aux questions européennes est le travail de communication. Cependant tout comme la formation, elle n'est là que pour permettre ensuite des réalisations pratiques. L'essentiel reste toujours la pratique.

**Nicole Tu :** Est-ce que vous pensez que les stages de formation suffisent seules à appréhender les questions européennes ?

**Patrick Cami :** Non et d'ailleurs pour les questions européennes comme pour toutes les questions, on considère qu'il y a trois grandes entrées dans la connaissance pour les militants. Il y a bien entendu la formation. Il y a l'activité par elle-même. Faire est en soit pédagogique et est porteur d'expériences. Et puis il y a aussi tout ce qui tourne autour de la communication et le tout forme un corpus de connaissance. Et là à chaque fois ces trois entrées trouvent la place la plus heureuse en fait dans ces constructions. En fait à la formation, nous on va s'attacher toujours à travailler les gros enjeux d'acquisition, vraiment les clés d'analyse, les clés de compréhension. Et dans la mesure aussi où on n'a pas l'information tous les jours, il est nécessaire d'avoir ce corpus et connaissances analytiques. Pendant quelques années au moins je peux me référer à ces montages là. Et tout ça venant en complément d'une activité. C'est-à-dire si demain moi je vais aussi retourner dans mon activité, je sais qu'il y a des sujets dans ma formation et en même temps mon activité va nourrir ce que j'ai appris en formation et le lien entre cette activité et cette formation, comme le lien avec l'activité, ça va être la communication. Il y a un tas de chose que nous on nous demande de la formation, on fait que remettre simplement un guide ou un livret.

**Nicole Tu :** Et vous pensez justement qu'on communique assez sur l'Europe ? Que ce soit à la CGT ou d'une manière plus générale.

**Patrick Cami :** Il y a certainement des progrès à faire et qui tiennent aussi à la nature de l'activité. On a tendance à dire que la communication est une caisse à résonance. On tape dessus et ça résonne. Maintenant si on a une activité qui complète la communication, je pense ira bien que si on a une activité qui a du mal à se trouver ce sera peut-être plus compliqué. Et puis il y a la vie aussi. (Sur un ton très bas) Il y a les articles et les dossiers. Je pense que il y a toujours un mieux à faire mais si on regarde, on donne quand même des éléments nécessaires pour.<sup>88</sup>

Cette communication est essentielle au sein de chacune des organisations syndicales mais devrait l'être aussi entre la C.E.S. et les organisations qui lui sont affiliées si la confédération européenne veut continuer à européaniser et représenter celles-ci. Le sentiment de distance avec l'échelle européenne est encore très présent. La C.E.S. donne l'impression d'avoir un

---

<sup>87</sup> Entretien réalisé au domicile de l'interviewée, le 28 mars 2008

<sup>88</sup> Entretien réalisé à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 25 mars 2008



rapport au syndicalisme spécifique<sup>89</sup>.

**Nicole Tu :** Vous pensez qu'il y a une rupture CES/militants ?

**Marie-France Boutroue :** Une distance de terrain oui. Oui oui. Parce qu'ils vivent pas les mêmes. Vous savez vous êtes. Quand vous quittez l'organisation syndicale, ça arrive. J'ai mon ancien secrétaire général de fédération il avait tout à sa disposition. Donc les contacts, il côtoyait toutes sortes de gens, vraiment les gens de direction. Il côtoyait les ministres dans ses activités, il côtoyait aussi le secrétaire général de la CGT et donc il avait déjà une formation à sa disposition. Pendant 6 mois il a quitté. Quand il était secrétaire général de la fédération. Il a pris un séjour de repos au bout de 6 mois il avait des difficultés à se réadapter.<sup>90</sup>

Cette discussion entre la C.E.S. et la base militante de chaque organisation est essentielle pour Patrick Brody. Elle permet une circulation des idées, des savoirs faire, et contribue ainsi à éviter toute distance. Cette discussion sera alors préalable à l'action puisqu'elle permettra de se mettre d'accord sur un certain nombre d'actions à réaliser. Il reprend ainsi l'exemple de ce qui fait plus localement.

**Nicole Tu :** Tout est question de dialogue alors

**Patrick Brody :** Oui ça c'est évident hein. C'est une question de discussion. Une discussion pas seulement à la CES avec Bernard Thibaut et les différents responsables des autres organisations. Il faut que l'enrichissement se fasse par la base et par les actions à mettre en pratique etc. C'est comme ça que le syndicalisme européen aura un sens. Que ça soit une force d'action commune, que ça soit des revendications communes, d'échanges communs à partir de problématiques convergentes et puis de mises en commun des revendications. Le syndicalisme n'est pas uniquement fait pour discuter et se rencontrer. Parce que voilà quand on agit ensemble, dans un cadre local, national, on sait que ça va donner lieu à actions etc.<sup>91</sup>

On peut retrouver les mêmes critiques adressées à la C.E.S. et aux centrales syndicales. Ce manque de communication au sein même d'un syndicat s'expliquerait surtout par une séparation des branches d'activités syndicales et qui se traduirait alors par une spécialisation poussée sans vision globale transecteur.

**Nicole Tu :** Tu penses quoi justement du travail de la CES ?

**Chantal Verdin :** Je pense qu'il y a des choses intéressantes qui sont faites. Alors pareil au niveau du syndicat aujourd'hui si ce n'est pas toi qui vas faire les informations, on a tendance aussi, c'est vrai qu'on est tellement sollicité. On est moins nombreux, on a tendance à rester sur le territoire national alors qu'il y a des choses autours. Après le syndicat, il y a des secteurs, le secteur international européen, et puis si on n'est pas dans ce secteur on ne sait pas

---

<sup>89</sup> Wagner (Anne-Catherine), « Les représentants de la C.E.S. entre militantisme et expertise », in *Lobbyistes et lobbying de l'Union Européenne*, Michel (Hélène), (dir), Presses Universitaires de Strasbourg, Strasbourg, 2005

<sup>90</sup> Entretien réalisé à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 27 mars 2008

<sup>91</sup> Entretien réalisé à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 25 mars 2008

ce qui se passe. Il faut plus de transversalité comme on dit dans les entreprises. Faut qu'on ait une vision d'ensemble. C'est vrai qu'on est pris tous, on est pris par le quotidien, par les urgences, et on n'a pas cette vision globale des choses. Je pense que c'est un handicap.<sup>92</sup>

Cette communication permettrait donc une explication des enjeux de l'Europe. En effet un scepticisme demeure tout de même à l'égard de l'Europe en général qui s'explique par l'impression d'avoir été lésé dans le cadre de fonctions syndicales. Ici en l'occurrence c'est le sentiment d'avoir été lésé par la Cour rattachée au Conseil de l'Europe.

**Hervé Quintin :** Donc je pense que ça a été une saloperie de la Cour Européenne des Droits de l'Homme que d'avoir au nom d'une équité quelconque de vouloir nous interdire de plaider devant nos propres juridictions. Ça nous a enlevé les moyens, et le temps énormément. Et la plupart de nos militants qui sont capables de plaider, sont aussi des Conseillers Prud'hommes. En plus en droit, au bout d'un moment tu ne peux pas que faire de la défense. Il faut aussi qu'ils puissent avoir des moyens hein. Tout le monde aspire à être Conseillers Prud'hommes. Et depuis qu'il y a cette histoire là. Avant il y avait 30-40 personnes qui venaient régulièrement au Conseil Prud'hommes en tant que syndicaliste. Maintenant il n'y en a plus beaucoup. Ceux qui viennent régulièrement il y a une dizaine de Conseillers Prud'hommes, pas plus. La même chose pour les (réfléchis). L'autre jour on a eu un, comment dirais je, un salarié, on a eu un Conseiller Prud'hommes dans la formation, l'avocat est venu nous voir mais « ah oui mais en bureau de conciliation il y a eu départage sur ordonnance et les juges, et le juge départiteur a entériné une décision. Et monsieur est un conseiller présent à la Cour. Donc je demande à ce qu'il se retire de la formation parce que il ne peut pas juger deux fois. ». Je ne vois pas le rapport. La parité a été respectée. La décision qu'on aurait prise, elle n'aurait pas été différente. Tout le monde le sait bien. D'ailleurs t'as certains magistrats qui font de la résistance à Paris. Sauf que pour pouvoir faire de la résistance il faut payer un magistrat en Cour de Cass et puis prendre le risque. Donc moi je pense. Tout n'a pas été positif. Loin de là. D'ailleurs ce qui est visible, la partie émergente c'est l'écho médiatique pour l'instant. C'est ça. Ça nous a retiré des moyens. Ça nous a affaibli. Le mot c'est ça, ça nous a affaibli. [...]<sup>93</sup>

L'intérêt pour les questions européennes va dépendre enfin de l'actualité et de la manière dont les syndiqués vont s'approprier le sujet. La formation serait ainsi l'occasion pour que le formateur puisse expliciter le sujet en y enlevant le caractère politique.

**Nicole Tu :** Est-ce que vous ressentez vous-même une demande de plus de connaissance en matière de questions européennes ?

**Marie France Boutroue :** Il y a plus depuis la Constitution Européenne. J'ai fait un débat. C'était tellement dangereux que personne ne voulait y aller. Et l'objectif n'était pas d'aller leur dire qu'il fallait qu'il vote mais de manière pédagogique leur expliquer : « voilà dans un cas nous sommes une organisation syndicale. C'est une organisation politique. Donc nous en tant qu'organisation syndicale que peut on faire. Voilà ce qui se passe. Voilà ce qui était avant, voilà ce qui est dit maintenant. [...]

---

<sup>92</sup> Entretien réalisé à Paris, au conseil des Prud'hommes, le 28 mars 2008

<sup>93</sup> Entretien réalisé à Paris, à la Bourse du travail, le 26 mars 2008

**Nicole Tu** : Et comment ils ont réagi eux ?

**Marie-France Boutroue** : Très bien. Ah non très bien. Ils ont cru que j'étais venu leur dire de voter pour la Constitution. Et j'ai juste expliqué mon travail. Je ne leur ai pas dit pour quoi il fallait voter.<sup>94</sup>

## II) Une relative socialisation citoyenne à l'Europe

L'adhésion à l'Europe n'est pas synonyme d'adhésion à l'ensemble des politiques européennes. Ainsi le syndicaliste qui se déclare farouchement européen considère que le projet européen n'a pas été totalement positif.

**Patrick Brody** : Moi je suis profondément internationaliste, européen, mais il n'y a pas de surprise sur les politiques mises en place, au niveau de l'Europe. Il faut combattre ces politiques. Bah il faut qu'on les transforme par le mouvement syndical européen pour agir sur ces politiques justement.<sup>95</sup>

La crainte prédominante est que l'Europe soit synonyme de baisse du niveau de vie et de ne pas connaître l'acteur à l'origine de cette situation. Le flou face au système politique européen demeure encore aux yeux des syndicalistes. Ce flou empêcherait de trouver le responsable des politiques qui auront une conséquence immédiate dans la vie des personnes.

**Chantal Verdin** : Ah difficile hein (rires). Sûrement plein de choses. Alors c'est d'imposer des choses dans le sens de la régression. D'imposer des choses qui ne sont pas choisies par les Etats donc là ça va complètement à l'encontre de l'Union. C'est de devoir subir des choses qu'on n'a pas choisies. Ce n'est pas trop encore, c'est un fait, c'est difficile à quelqu'un qui vit en France que ça relève le niveau des gens qui vivent autours des pays qui étaient nettement en dessous. Même si chez nous c'est catastrophique, c'est une espèce de rééquilibrage qui va mettre des années et des années. Donc on va imputer les pays qui avaient un niveau de vie un peu plus élevé que les autres. Je ne peux pas être contre même si aujourd'hui. Ca c'est ambigu. C'est pour ça quand j'ai entendu que les Roumains étaient en grève illimité je me suis dit « j'espère que les syndicats, on les soutiennent et qu'on fasse même des collectes pour les aider » parce que là je pense qu'il faut qu'on arrive à quelque chose de au moins européen. Une solidarité. Je ne peux pas être contre le fait que les gens circulent librement au contraire (silence). Oui c'est des choses qu'on nous impose. Par exemple nous supprimer les fromages. Ah non. Qu'on nous donne des choses aseptisées au nom de l'Europe non !<sup>96</sup>

La critique de l'Europe est d'ailleurs l'occasion de critiquer le gouvernement français qui profiterait de l'Europe comme bouc émissaire et ne prendrait pas ses responsabilités.

**Christine Pourre** : On a l'impression que l'Europe on parlerait que de l'Euro quoi et on voit

---

<sup>94</sup> Entretien réalisé à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 27 mars 2008

<sup>95</sup> Entretien réalisé à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 25 mars 2008

<sup>96</sup> Entretien réalisé à Paris, au tribunal des Prud'hommes, le 28 mars 2008

pas tout ce que peut accompagner l'Europe. Ce qui fait que moi très honnêtement je crois que j'avais des œillères par rapport à ça et que justement ce droit communautaire il peut nous apporter des choses et de constater finalement que la France c'est plus les gouvernants qui prône l'Europe, mais on voit bien quel est le rôle qu'ils veulent. Donc c'est vrai que j'avais ces œillères par rapport à l'Europe qu'on nous décrivait. Donc il faut vraiment chercher l'information. Non je pense que n'importe quel quidam, n'importe quel citoyen, il vote pour l'Europe mais non je crois qu'on a entendu un des débats : l'Europe c'est bien et puis quand on aura l'Euro je pourrais aller en Allemagne ou un pays limitrophe où je n'aurais pas besoin de changer de monnaie. C'est vrai qu'on a fait passer ce message là et aujourd'hui on met tout sur le dos de l'Euro par rapport à l'augmentation des prix. On se fout du monde avec ça quoi. Et donc on a profité au lieu du changement de monnaie pour tout lui mettre sur le dos. Trouver une excuse. Donc voilà. On nous disait aussi « l'Euro ça va être formidable. On va être une monnaie forte par rapport au dollar et tout. Et maintenant que l'Euro est plus fort que le dollar et « bah non là il est trop fort ». Comme quoi ils nous ont bien berné avec ça.<sup>97</sup>

Christine Pourre, très remontée contre le gouvernement, émet par ailleurs des craintes vis-à-vis de la présidence française à venir. Elle relativise ses propos en expliquant que l'Union Européenne n'est pas la France et rappelle que le président français ne pourra présider seul et devra être à l'écoute des autres Etats de l'Union.

**Christine Pourre :** (réfléchit) Non je pense que c'est effectivement les gouvernements nationaux en tout cas le gouvernement français, je me base sur ce que je connais, qui véhicule ce message. En fait ça sert leur politique. C'est clair et d'ailleurs j'ai de grosses appréhensions sur la présidence où ça va être notre président, j'ai vraiment peur de tout ce qu'il va faire. Tout ce qu'il pourrait faire. Maintenant il peut ne pas. Les états membres, on voit bien qu'ils ont leur mot à dire, il ne pourra pas faire tout ça. Heureusement parce que je pense que ce sera dangereux. Quand on voit ce qu'il a promis aux pêcheurs, les agriculteurs, enfin même en terme. Les abus de la politique ça va un peu partout. Pour l'instant il a essayé d'éteindre un peu le feu quoi. C'est ça. Parce que ça côte là pour l'instant. Effectivement il a rien réglé. La pêche par exemple. Il y en a bientôt qui vont lui casser la figure.

Les interviewés émettent par ailleurs des doutes quant aux raisons de l'intégration des nouveaux Etats membres avec toujours pour toile de fond cette crainte pour l'intérêt général des salariés. Le constat étant qu'il y a un trop gros écart économique entre les pays membres et les pays entrants qui aurait pour conséquence majeur un sacrifice des premiers au profit des seconds pour que ces derniers rattrapent leur retard.

**Christine Pourre :** On va perdre les acquis qu'on avait eus. Et quelque part la barre était tellement haute pour eux qu'on essaie de la remettre là pour qu'on arrive à monter là pour qu'on soit tous unifié. Et moi ce que je regrette justement pour le scepticisme de l'Europe c'est que pourquoi on fait pas en sorte de les monter plus haut voilà et après faire en sorte de progresser ensemble et même si on attend qu'ils nous rejoignent, c'est vrai que nous on va stagner au bout d'un moment. Et là on gèle pas, on est en train de. C'est vrai que syndicalement on a l'impression que c'est la régression quoi. Il y a des moments où. Oui on

---

<sup>97</sup> Entretien réalisé au domicile de l'interviewée, le 28 mars 2008

est plutôt dans la régression. La régression sociale heureusement on peut la mesurer tous les jours. Quand on voit le niveau des rémunérations. Moi aux Prud'hommes les gens qui sont au SMIC, et un petit peu au SMIC c'est monnaie courante.

Ces doutes ont parfois un rapport avec leur socialisation politique. Christine Pourre, élevée dans une culture de gauche communiste est sceptique vis-à-vis d'une Europe qui a pour fondement une intégration économique libérale avec pour principal symbole le libre échange des biens et des services. Ce libre échange est une des caractéristiques du capitalisme auquel elle s'oppose. Elle critique également la part « système » du système capitaliste qui serait complexe et inutile et qui étoufferait toute initiative humaine. Elle reproche un manque d'humanité de ces institutions.

**Nicole Tu :** Alors toi tu as quoi comme vision de l'Europe ? Qu'est ce que tu attends de l'Europe ?

**Christine Pourre :** Alors là. Ca c'est pas en 10 minutes. Alors là franchement. Ca va être risqué la réponse que je vais faire mais est ce qu'on avait vraiment besoin de l'Europe ? Je me dis est ce que tout ce qu'on a fait aujourd'hui, est ce qu'on avait vraiment besoin de l'Europe. Alors je veux pas tomber dans le super nationalisme tu vois. Je me dis est ce qu'on aurait pu avoir une coopération entre les pays de l'Europe et comme dirait les Guignols « Nous la France et le reste de la Terre » sans qu'on soit obligé de monter des usines à gaz comme ça. Et il se trouve que ça rejoint un peu ma première idée quoi. Cette construction de l'Europe, c'est pour servir des intérêts, très clairement, c'est des intérêts capitalistes, et est ce qu'on avait besoin de tout ça pour que les pays de l'Est ils augmentent leur niveau de vie pas eux particulièrement. « Ah quand même l'Espagne ils ont pu augmenter je sais plus combien leurs salaires et puis à coté de ça notre niveau de vie il a pu quand même pu augmenter. Alors la balance. Est-ce qu'on avait vraiment besoin de l'Europe pour ça ? Et franchement pour qu'il y ait des mesures égalitaires, qu'on reconnaisse les droits de l'Homme, l'égalité homme femme, les échanges sur les droits de l'Homme, dans le domaine de la santé. Est-ce qu'on avait besoin de tout ça ? De circulation entre les pays etc.

**Nicole Tu :** C'est beaucoup trop compliqué alors qu'on peut faire simple.

**Christine Pourre :** On aurait pu faire beaucoup plus simple. Et moi je pense que c'est pour servir que le capitalisme. La liberté des échanges de capitaux. Comme on ne peut plus. On est peut-être arrivé à la limite de ce que le capitalisme peut faire en France et bah voilà avec cette libre circulation au niveau européen ça leur permet d'agrandir. Et ça ne leur suffit pas puisque maintenant ils sont dans la mondialisation. Alors tu vois l'utilité de l'Europe. Je ne suis pas foncièrement une Européenne. Je ne suis pas une anti. Mais je me dis qu'on n'avait pas besoin de tout ça pour faire avancer l'Homme et son amélioration dans tous les domaines.

**Nicole Tu :** Et dernière question pourquoi est ce que tu as choisi d'intégrer la CGT ?

**Christine Pourre :** Je crois que c'est une culture que j'avais toute petite. Mon père il a commencé à travailler. Il a été délégué à la CGT, on a une histoire dans la famille ouvrière. Et je crois que c'est la CGT qui répondait le plus à la notre. Et c'est vrai qu'on était une famille ouvrière communiste, que le syndicat était assez collé à un parti. Et pourtant le communisme n'est pas du tout militant alors que justement j'ai épousé, comment dire. D'abord mon mari, c'est une famille et communiste et militante. Et à la limite alors que mes parents ont plutôt à partir de 81 bifurqué vers le socialisme. Et que moi je suis toujours ancrée à cette idée là.

Alors je pense que je suis rentrée à la CGT par tout ce parcours. Et plus je prend de responsabilités et plus j'ai, comme je suis membre du conseil supérieur de la prud'homie, je vois, où il y a toutes les confédérations syndicales salariées, et que je vois leur comportement, je me dis que je ne me suis pas trompée. Et j'espère oui y rester jusqu'au bout on va dire de « ma carrière de salarié, de travailleur et pourquoi pas en tant que retraité. Il y a eu je t'ai dit au moment de l'Europe des positions qui m'ont un peu gênées quoi. Les positions de Bernard Thibaut qui pensait qu'on avait vraiment intérêt à la voter. Ce sont des interrogations que j'avais, je me suis dit. Et ça m'aurait brimé qu'on ait une consigne.

Cette opacité des institutions aurait pour corollaire un manque d'objectivité des informations sur l'Europe pour beaucoup.

**Nicole Tu :** Sinon de manière générale est ce que tu penses qu'on a beaucoup d'informations sur l'Europe ?

**Chantal Verdin :** Non. Très peu. Très peu. Par les quelques informations qu'on a à la télévision sur les poissons qu'on ne peut plus pêcher, sur le lait qu'on ne peut plus produire. Parce que c'est vrai que les informations qu'on a, elles sont négatives. Au début l'Europe c'était agricole surtout. Entre autre. Donc on a beaucoup d'informations sur ce qui est agricole ce qui à mon avis ne divise pas trop les gens sauf si on est dans le milieu agricole. Bon on a l'impression oui, que le poisson augmente, c'est la faute à l'Europe. L'Euro, bah il a tout fait augmenter. On a cette vision très négative de l'Europe. Et peu d'information. C'est vrai qu'une vision plus positive, enfin par les médias en tout cas.

**Nicole Tu :** Tu penses qu'il faudrait changer un peu la communication alors.

**Chantal Verdin :** Oui, oui. Tout à fait.

**Nicole Tu :** Donc tu ne penses pas que tout ce qui est formation, éducation à l'Europe suffise ?

**Chantal Verdin :** Ah oui tout à fait. Bon d'ailleurs (cherche ses mots), ce sentiment d'appartenir à l'Europe, bon je le ressens avec des amis qui ont fait des études. C'est pas péjoratif pour ceux qui n'ont pas fait d'étude, c'est pas ça que je veux dire, mais qui vont chercher ailleurs l'information. Sinon quand je discute avec des gens du milieu ouvrier pas tous. Pas parmi les syndicalistes, l'Europe pour eux, ça n'a apporté que du mal. Et puis cette vision de l'Europe justement engendre des réactions xénophobes dans les milieux ouvriers.

**Nicole Tu :** Par manque d'information ?

**Chantal Verdin :** Par manque d'information justement oui, oui. Surtout quand la Roumanie est rentré dans l'Union, j'ai entendu des choses épouvantables.

**Nicole Tu :** Toi-même tu t'es sentie bien informée lors du débat de la Constitution européenne ?

**Chantal Verdin :** Pas du tout. Pas du tout non. Je dois avouer que même moi j'ai des difficultés parfois à expliquer des choses donc je me dis. Non. Non, non c'était.

[...]

**Nicole Tu :** Est-ce que, pour le peu d'informations qui circulaient, est ce qu'elles étaient

vraiment objectives ?

**Chantal Verdin** : Non. Non. D'un côté comme de l'autre je pense. <sup>98</sup>

### III) Les questions européennes, une affaire de spécialiste ?

Le droit communautaire et les questions européennes paraissent aux enquêtés favorables aux salariés et citoyens. Le caractère opaque des questions européennes donne cependant la vision que la réalité du terrain n'est donc pas prise en compte. Le fait de ne pas s'adapter au terrain rend ces questions inaccessibles à encore beaucoup de militants qui se sentent alors dévalorisés. Cette violence symbolique est d'ailleurs caractérisée de méprisante par Marie-France Boutroue qui a déjà fait plusieurs interventions auprès de syndicalistes.

**Nicole Tu** : Est-ce que vous pensez que toutes les questions européennes, tout ce qui est lié à l'Europe, est accessible à tous les militants ?

**Marie-France Boutroue** : Non, non. J'ai essayé de travailler avec eux là-dessus, j'y arrive pas non. Je n'y arrive pas, je ne peux pas.

**Nicole Tu** : Pour vous quelles sont les blocages ?

**Marie-France Boutroue** : C'est trop. Déjà si moi j'y arrive pas, c'est que pour moi c'est trop touffu. C'est trop. C'est comme si on était à l'école et qu'il faut apprendre ça pour passer au stade supérieur. Je trouve que c'est un peu méprisant pour le savoir de tout individu. <sup>99</sup>

Ce mépris des salariés passerait par le délai supplémentaire qu'engendrait toute question préjudicielle. Là encore la réalité du terrain semblerait être oubliée.

**Nicole Tu** : Toi qui a touché au droit communautaire et plus généralement aux questions européennes. Tu crois que c'est accessible à tout le monde ces sujets ?

**Hervé Quintin** : Déjà le code du travail il est inaccessible au ¾ des personnes. Bien entendu il n'est pas accessible. 90% des gens ne savent pas qu'on peut utiliser le tribunal européen pour une question préjudicielle. Aussi les gens ils entendent parler de Cour Européenne des Droits de l'Homme. Ils entendent parler je pense. Les types qui ont fait de la prison ou en incarcération. Ou les personnes qui ont des procès qui durent depuis des années. Effectivement Là on se pose la question. On a un conseiller prud'homme qui travaille au Ritz à Paris et il a été licencié pendant sa période d'accident de travail. Il vient de repasser devant le Conseil des Prud'homme là 9 ans après. 9 ans après parce qu'il a fallu aller devant le Conseil d'Etat. <sup>100</sup>

Le constat est partagé par Chantal Verdin qui cite l'exemple du stage en droit communautaire

---

<sup>98</sup> Entretien réalisé à Paris, au tribunal des Prud'hommes, le 28 mars 2008

<sup>99</sup> Entretien à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 27 mars 2008

<sup>100</sup> Entretien réalisé à Paris, à la Bourse du Travail, le 26 mars 2008

où quelques stagiaires sont repartis se sentant dévalorisés.

**Nicole Tu :** Tu penses que tout le monde peut appréhender le droit communautaire ? Les questions européennes en général ?

**Chantal Verdin :** Tel qu'on la fait au stage là non. Je pense que, bon ça il faut voir avec les gens qui font des formations, si on arrive à injecter des doses petit à petit comme ça sur plusieurs années, je pense que tout le monde va appréhender le droit européen comme on appréhende le droit national. Mais tel que ça a été fait à Strasbourg non. Et c'est extrêmement intéressant mais c'est un niveau universitaire même si ils se sont bien adaptés. Mais quelqu'un qui arrive là. Moi j'ai assisté parce que c'est le deuxième que je faisais, à un stage, on avait fait un stage parisien, et pour compléter le stage, les gens qui s'y étaient inscrits sont repartis au bout de 3 jours en disant « Mais je comprend rien. Je suis nul ». C'était grave parce qu'ils se sentaient en plus dévalorisés par rapport à ça parce que c'est des concepts difficile à appréhender comme ça qu'il faut qu'on arrive à les intégrer petit à petit.<sup>101</sup>

Pour Hervé Quintin cette approche technique, de « spécialistes » devraient rester entre les mains d'autres techniciens : les avocats. Pour lui c'est normal que les syndicats ne s'emparent pas du droit communautaire mais ce qui est moins le cas pour les avocats. L'entretien est l'occasion pour lui de critiquer particulièrement les méthodes de ces derniers. Pour lui les syndicalistes et les conseillers prud'hommes ont assez à faire avant de s'intéresser aux questions européennes.

**Hervé Quintin :** Le problème c'est que l'action syndicale pour nous c'est l'action syndicale. Ce qui nous. Moi ce qui me gêne c'est que nous au niveau syndical c'est compréhensible qu'on ne s'empare pas de ça mais ce qui est incroyable c'est que les avocats ne s'en emparent pas du tout. Eux aussi hein. Qui s'en sert ? Les ¾ des avocats. Bon ils ont peut être tort. C'est vrai que ce qu'ils veulent c'est les 4%, le maximum d'argent et ils prennent le plus court. Le chemin le plus court d'un point à l'autre c'est la ligne droite. Ils prennent la ligne droite. Ils ne passent pas par Bruxelles hein. En gros ils ne veulent pas s'emmerder hein. Je crois qu'il n'y a pas d'autres mots là-dessus.

Cette idée va à l'encontre des concepts de Patrick Brody. Il a toujours été soucieux que le syndicalisme ne soit justement pas une affaire de spécialiste: « Moi j'ai toujours été depuis que je milite très soucieux de faire que le syndicalisme soit pas une affaire de spécialiste. ».

### **Section 3 : Les conceptions européennes nuancées par le parcours personnel**

Pour une véritable socialisation aux questions ces formations pourront compléter d'autres formes de socialisation à l'intérieur même du syndicat mais également dans la vie personnelle des syndicalistes.

---

<sup>101</sup> Entretien réalisé à Paris, au tribunal des Prud'hommes, le 28 mars 2008



Les orientations européennes de chacun des interviewés ne dépendent en effet pas uniquement de leur statut de syndicaliste. Ils ont chacun un parcours personnel propre qui peut ou non avoir des répercussions dans leurs conceptions.

#### D) Le rapport à la langue:

Mariannick Le Bris semble très à l'aise avec les questions européennes. Elle a passé quelques temps en Espagne et est polyglotte. Ancienne enseignante en langue, elle parle parfaitement anglais, espagnol, l'italien et connaît le russe de par ses études. Cette connaissance des langues a constitué une fenêtre d'opportunité pour devenir permanente à la C.G.T. Cette connaissance des langues a facilité ses prises de contacts avec ses collègues étrangers.

**Mariannick Le Bris :** Le hasard parce que j'ai commencé à travailler sur l'Europe du Sud dont je parle les langues et quand on s'est réorganisé en fait pour s'occuper de l'Europe de l'Est comme on le disait avant, il était indispensable de parler anglais et comme j'avais des notions de russe ça s'est fait naturellement.

**Nicole Tu :** D'où viennent ces notions de russe ?

**Mariannick Le Bris :** Parce que j'aimais le russe et j'avais envie quand j'étais étudiante de m'intéresser à la route de la soie donc je me suis dit qu'il fallait d'abord parler russe et chinois. Je ne me suis plus intéressée à la route de la soie. J'ai abandonné le chinois au bout d'une année mais j'ai fait 5 ans de Russe donc ça a laissé des traces.

**Nicole Tu :** Vous avez fait quoi comme études ?

**Mariannick Le Bris :** Des études de langue et j'ai fait une licence langue étrangère appliquée anglais espagnol, une licence d'espagnol plus classique et puis 5 années de russe et une année de chinois.

[...]

**Mariannick Le Bris :** Bah à l'origine la CGT recherchait des compétences militantes, qui avait des compétences en langue étrangère. Alors j'étais une adhérente, je n'étais pas une militante très active, mais j'avais des compétences en langue étrangère donc je suis rentrée comme ça. D'abord sur un poste plus technique c'est-à-dire que je faisais beaucoup de traduction, d'interprétation. J'ai fait 15 ans y compris d'interprétation pour la CGT, puis progressivement j'ai pris en charge la gestion de toute l'activité interprétation traduction et la création de la documentation internationale, à l'époque on avait une documentation internationale. Et puis vue que j'ai vécu en Portugal et je parle portugais.

**Nicole Tu :** Combien de temps en Portugal ?

**Mariannick Le Bris :** J'ai vécu un an en Portugal. Et que je parle, mais bon j'ai étudié 15 ans l'espagnol.

**Nicole Tu :** Vous aviez un bagage derrière vous

**Mariannick Le Bris :** Et donc l'italien. Je me suis progressivement occupée de l'Europe du

Sud. L'Portugal, l'Portugal, Portugal et les relations syndicales. Voilà comment j'en suis venue, comment j'en suis arrivée là.<sup>102</sup>

Cette question de la langue est un point primordial dans les différents entretiens. Même si elle n'est pas déterminante dans leur rapport à l'Europe, aux yeux de beaucoup des interviewés « parler l'Europe » passe par la connaissance d'une autre langue qu'ils n'ont pas forcément. Le fait de ne pas parler une autre langue constitue un léger frein dans leur ouverture au champ européen. Pour autant ils font tous avec et se débrouillent. A travers ces différents entretiens il ressort que le travail des interprètes est essentiel dans la collaboration des syndicalistes en Europe. Christine Pourre l'explique lorsqu'elle rappelle son colloque avec des collègues d'Europe Centrale et Orientale.

**Christine Pourre :** Aussi une grosse difficulté c'était le barrage de la langue. Ils parlaient tous anglais sauf nous, en tout cas sauf moi. Et c'était aussi fatigant, bon ils parlaient anglais modérément mais on a travaillé pendant, chacun avec son interprète, 3 jours avec ses écouteurs, c'est extrêmement fatigant.<sup>103</sup>

Certains n'éprouvent aucune réticence à l'égard de la dominance croissante de la langue anglaise dans les échanges avec l'étranger. Comme tout autre langue, tant que celle-ci permet le dialogue entre les personnes, la connaissance de cette langue ne peut qu'être bénéfique. Certains regrettent par ailleurs de ne pas l'avoir apprise plus tôt.

**Chantal Verdin :** C'est une difficulté mais il faut qu'on arrive à passer outre. J'avais mis beaucoup d'espoir dans l'esperanto mais ça n'a pas marché. Mais même ça. Malheureusement c'est l'anglais qui commence à prédominer partout. Mais il se trouve que par l'anglais, les jeunes générations qui sont autour de moi, ils parlent anglais. Ils ont plus ce barrage de la langue. Alors ça j'aimerais bien avoir une formation d'anglais bien approfondie. Enfin bon pour le moment je me dis qu'il y a des traducteurs. Ah non j'ai le sentiment qu'on ne peut pas rester isolé, rester chacun chez lui. Alors bon qu'on conserve le patrimoine culturel etc c'est important les racines, mais on n'est plus là quoi.<sup>104</sup>

## II) L'influence très relative des voyages

Quant au fait d'avoir des amis ailleurs dans d'autres pays européens ou de voyager, ceci ne joue pas ici un rôle primordial dans le rapport aux questions européennes. Aussi bien Mariannick Le Bris que Christine Pourre, distinguent leur espace personnel de leur espace personnelle syndical et de leur rapport à la politique. Cette dernière travaillait, étant plus jeune avec une association linguistique et a hébergé des Italiennes avec qui elle a gardé des liens.

---

<sup>102</sup> Entretien à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 27 mars 2008

<sup>103</sup> Entretien au domicile de l'interviewée, le 28 mars 2008

<sup>104</sup> Entretien réalisé à Paris, au tribunal des Prud'hommes, le 28 mars 2008

Les voyages vont contribuer que de manière minimale aux rapports qu'ont les syndicalistes à l'Europe. Seule Chantal Verdin semble avoir modifié ses opinions à l'égard de l'Europe par les voyages qu'elle a pu faire. Elle a visité des pays qui comme certains pays d'Europe Centrale et Orientale, reentraient dans l'Union Européenne avec un retard de développement. Des pays qui ont bénéficié des aides européennes pour développer leurs régions.

**Chantal Verdin :** Bon mes idées de l'Europe ont beaucoup évolué au fil des années. C'est vrai que j'avais un côté un peu protectionniste en me disant, ce qui s'est passé d'ailleurs, c'est-à-dire qu'on a bien que les gens partaient. (Silence)

**Nicole Tu :** Qu'est ce qui t'a fait évoluer justement ?

**Chantal Verdin :** Je pense que. Tu vois, quand je suis allée en Irlande. Là j'ai pu constater. En Espagne aussi. J'ai pu constater vraiment entre le moment où ils sont rentrés dans l'Union Européenne, enfin dans la Communauté Européenne, selon dont ils ont bénéficié à l'époque. C'est-à-dire des infrastructures qui ont été mises en place, financés par l'Europe, des choses qui ont quand même aidé le pays à avoir un niveau meilleur. Bon ce que je reproche à l'Europe c'est d'avoir. En bloc si tu veux. Parce que autant ce que j'ai pu voir en Irlande c'est vrai que il y a eu une amélioration du niveau de vie. Je pense en grande partie grâce à l'Europe. Bon en Espagne aussi Portugal. Et en Grèce. Bon pas tout le monde, mais on voit qu'il y a eu des infrastructures, des routes de construites, mais ça s'est fait progressivement et là d'un coup on accueille. C'est bien d'accueillir, je ne suis pas contre. Mais X pays d'un coup qui ne vont pas. On ne va pas pouvoir les aider comme on a pu aider les autres. Alors eux de leurs côtés ils ont cette attente, ils risquent d'être déçus parce tout le monde ne va pas en bénéficier. A mon avis ça a été fait trop vite et trop peut-être sans réfléchir.

### III) L'influence des relations avec les confrères du champ européen

Les relations personnelles avec d'autres Européens dans le cadre privé ne vont donc pas jouer un rôle dans leurs rapports à l'Europe. Les liens avec d'autres syndicalistes européens peuvent par contre jouer un rôle important dans leurs conceptions de l'Europe. En effet les interviewés peuvent aborder ce sujet qui va influencer leur activité syndicale avec des personnes qui seront dans le même champ qu'eux : le champ syndical. Cette culture syndicale qui passe par le partage d'objectifs (principalement : la protection des salariés face aux organisations d'employeurs déjà organisés), voire par un même répertoire d'actions (exemple : les grèves) va faciliter le dialogue et les échanges de point de vue et d'expérience. L'opposition face à un adversaire commun qui partage des intérêts pas toujours conciliables avec les leurs, les organisations d'employeurs, va jouer un rôle auprès des militants.

**Patrick Brody :** Qu'on fasse une action concrète et on pourrait imaginer des dizaines d'autres sur lesquelles les salariés pourraient agir. Et si quelques fois il y a un rejet de la CES ou un, ce n'est pas un rejet mais une méconnaissance d'un truc en haut comme ça et on voit pas très bien quel est l'intérêt. Or les patrons sont eux organisés plus qu'organisés. Les politiques qui nous arrivent les unes derrière les autres et on en subit les conséquences et donc il faut que les

organisations syndicales européennes en dehors des grandes manif qui deviennent un peu un rituel maintenant une fois ou deux fois par an.<sup>105</sup>

De part manière plus quotidien, son traitement des questions européennes amène Marie-Annick Lebris à étudier et analyser les textes européens (traités entre autre) et à rencontrer ses collègues ailleurs en Europe. Cette activité lui permet d'apprendre, d'approfondir et d'affiner ses connaissances sur l'Europe.

**Mariannick Le Bris :** Et d'avoir cette double position de dire et bien le traité ne devrait pas accepter des opt in out sur des choses aussi essentielles que la Charte des Droits fondamentaux. On ne devrait pas pouvoir. Ça devrait être une obligation et on ne devrait pas pouvoir se retrouver dans une situation où dans l'interprétation des traités, là c'est pas le Traité de Lisbonne, mais c'est dans l'interprétation des traités précédents, qui font que la liberté économique passe avant toutes les autres libertés. D'autant que l'Union Européenne vient de prouver depuis le début que la simple logique économique ne permet pas un développement harmonieux. Le postulat de départ était, on va avoir un développement économique grâce à la libre circulation donc tout le monde sera plus riche, donc tout le monde sera plus heureux, ça a jamais marché. Donc c'est un vrai problème.

**Nicole Tu :** Que pensent vos collègues anglais ou polonais des Opt in out ?

**Mariannick Le Bris :** Alors on en a discuté. Et ceux avec lesquelles on a discuté on a eu des discussions des plus sommets avec, enfin moi en tout cas, les Polonais. Mais l'ensemble est contre l'opt in out. L'ensemble du syndicalisme est contre l'opt in out en Europe. Y compris, en Grande Bretagne, ou le NSZZ ou Solidarnosc en Pologne. Mais malheureusement ce n'est pas les syndicats qui font, et on n'est pas encore assez fort. Et c'est un des autres grands enjeux de la formation, c'est-à-dire montrer qu'on a des choses à faire ensemble les syndicalistes européens et même si on est différent, parfois on se regarde avec un regard bizarre « ou là la, ceux là c'est des traîtres » ou l'autre cas « oula cela, c'est des révolutionnaires », on a des choses à faire ensemble. On y arrivera qu'ensemble. Et une des choses que peut faire la formation c'est aussi de dédramatiser les relations avec les autres, arriver à accepter les autres, à comprendre et à concevoir comment on peut faire ensemble, construire ensemble. Il y a des domaines où ça marche. Si on regarde certaines thématiques comme l'égalité homme femme. Là c'est défendu par tout le monde en Europe. On n'y arrive pas toujours. Là il y a une chose qu'on essaie de faire et qui est sur le moyen terme, qu'on va pas réaliser tout de suite.

L'expérience de Christine Pourre lui a permis de voir les différences qu'elle a avec d'autres syndicalistes européens. Ici son expérience permet de montrer que les conceptions à l'égard de questions européennes varient aussi selon l'Etat où le syndicaliste se trouve et les intérêts qu'a son Etat à l'égard de l'Europe. Ces divergences entre Etat constituent alors des points de divergences entre les syndicalistes sans pour autant être à l'origine de fracture. Le dialogue pour comprendre le point de vue de son homologue européen va être essentiel. Ces expériences à l'étranger sont alors l'occasion de voir d'autres manières de penser et d'avoir

---

<sup>105</sup> Entretien à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 25 mars 2008

un regard neuf et personnel ce qui se passe ailleurs sur le plan culturel. Ceci ne veut pas dire que la personne, ici en l'occurrence le syndicaliste, va changer d'opinion et de rapport à l'égard de l'Europe. Cela peut surtout lui permettre de nuancer ses propos. Et Christine Pourre va insister sur ce point comme si elle tentait de nous convaincre qu'elle a effectivement cherché à comprendre ses collègues syndicalistes mais que pour autant elle a maintenu ses points de vue et a même réussi à convaincre un de ses collègues. Ceci rappelle le travail de concertation au Conseil. Les représentants des Etats discutent les uns les autres de ce l'orientation à mener sur une question. Ils se mettent d'accord sur la situation qui ne va pas forcément plaire dans certains Etats. En rentrant dans son pays, le représentant de cet Etat tentera alors de convaincre qu'il a du batailler pour imposer la vision de son Etat. Ici, à travers sa mission qui consistait à présenter le système prud'homale français, Christine Pourre a également joué le rôle d'une ambassadrice syndicale française défendant l'image de celle-ci devant les homologues des autres états.

**Nicole Tu :** Tu avais été choisie comment pour participer à cet évènement à Sofia ?

**Christine Pourre :** Et bah ça c'est toujours. Ca c'est la CGT ! Le responsable du secteur des AJ, il est contacté par le responsable du secteur international et bon je le dis sous forme de boutade mais « ça te dirait de faire un tour à Sofia ? ». Alors moi, « bah oui je connais pas. Tiens pourquoi pas ». Je prend l'avion et tiens aussi ça pour anecdote. Un brouillard d'enfer, il ne décolle pas à Roissy. Je leur préviens, je ne serai jamais à Sofia à telle heure, alors je vais rentrer. Non, non ne bougez pas on va vous trouver quelque chose. Alors on a trouvé un avion qui passait par l'Italie. Enfin j'ai mis presque 10h pour arriver à Sofia. Je suis arrivée la dernière. Tous là bas ils se sont foutue de moi en disant « ah la Française elle arrive en retard. Grève ! Grève ! CGT ! ». « Non brouillard ». « Comment ça les avions décollent pas à cause du brouillard ? ». Ah bah ça commençait bien. Et bon après c'est vrai que j'ai pu rentrer facilement. Et donc j'ai été choisie comme ça. Et vraiment du jour au lendemain quoi. Alors je me suis dis « mais qu'est ce que je vais leur dire ? ». Alors je me suis un peu plantée parce qu'on m'avait dit « Mais tu leur parles des Prud'hommes ». Et en fait ils attendaient autre chose. Ils ont été davantage convaincus par le discours du Royaume-Uni et de l'Allemagne qui était sur la médiation. Notamment les pays de l'Est. C'est tout ceux qui nous sont rentrés dedans. C'est notamment ceux de la Bulgarie. Voilà ça m'a quand même permis de découvrir Sofia. Aussi une grosse difficulté c'était le barrage de la langue. Ils parlaient tous anglais sauf nous, en tout cas sauf moi. Et c'était aussi fatigant, bon ils parlaient anglais modérément mais on a travaillé pendant, chacun avec son interprète, 3 jours avec ses écouteurs, c'est extrêmement fatigant. Bon j'ai pu quand même découvrir un peu Sofia.

**Nicole Tu :** Vous logiez tous ensemble ?

**Christine Pourre :** Oui on était dans un hôtel. Et en plus c'était la période, ils appellent ça la fête des fleurs. C'est beau comme tout. Et alors c'est marrant parce que dans Sofia, il y avait encore les grands édifices comme diraient certains, bien staliniens. Et aussitôt que tu passes une rue alors t'as la Mosquée, tu pourrais très bien avoir la Synagogue que le Temple orthodoxe, enfin tout le monde, enfin tout le monde était là. Et là il y avait les cérémonies orthodoxes dehors. Il faisait beau, les fleurs jaunes là dehors, j'ai bien aimé. Finalement on a quand même sympathisé un peu avec tout le monde quand même et puis comprendre que les

travailleurs français étaient aussi réticents à cette constitution.

**Nicole Tu :** Et tu as gardé contact avec certains d'entre eux ?

**Christine Pourre :** Certains. Comment. Il y avait un Italien qui était en fait là comme, pour représenter le comité, les syndicats quoi tu vois. Et puis ce qui m'avait un peu fâché, sur l'appréciation que pouvait avoir notre secrétaire général de la CGT, c'est que bon. Il ne pensait pas, il avait laissé supposer que il avait mobilisé les adhérents de son syndicat pour faire comprendre qu'il fallait voter la constitution. Et alors l'Italien il m'énervait et disait « bah oui et Bernard Thibaut », je disais « bah oui mais Bernard Thibaut c'est pas la CGT. Bernard Thibaut on l'a élu est en haut. Mais il y a toute la base ». Et ensuite il m'avait rappelée. Et ils avaient essayé de me convaincre, on avait fini un soir au restaurant avec le folklore et toute la soirée il avait essayé de me convaincre de voter oui. Et 15 jours après on a voté, quand on a voté non, et j'ai dis « alalala. Comme quoi je ne m'étais pas trompée de voter non ».

#### IV) La fibre militante internationaliste

Pour Patrick Brody cet intérêt découle naturellement de sa fibre militante internationaliste, en considérant que toute union internationale est une union de différence et non une union qui pousserait à l'uniformisation. C'est l'occasion pour lui de travailler deux questions qui lui tiennent à cœur : le syndicalisme et les questions internationales.

Il a choisi d'assister à cette formation destinée aux responsables confédéraux par intérêt véritable pour les questions internationales. Il a déjà une conception de ce que doit incarner la C.G.T. à l'échelle européenne et internationale.

**Patrick Brody :** Et puis personnellement j'ai appris plein de choses, ce que je suis venu chercher. Notamment sur le fonctionnement des différentes institutions. Comment le mouvement syndical pouvait intervenir à différentes étapes pour interpeller les uns et les autres. Et je pense effectivement, aujourd'hui on doit penser. Le syndicalisme doit plus en plus penser les questions sociales au niveau européen. Et donc pour la CGT c'est aussi un enjeu. Moi je pense ça nous fait aussi réfléchir sur différentes choses qui devraient traverser l'organisation. Sur le plan politique, je pense que la CGT doit rester ce qu'elle est mais en même temps elle ne doit pas prétendre à changer les autres. Si le mouvement syndical est divers et varié en Europe c'est pas la CGT qui doit avoir la prétention de changer quoique ce soit là dedans. Mais elle doit affirmer ses positions en tant qu'organisation syndicale appartenant à la CES tout en sachant que la CES c'est l'appartenance de la CGT ainsi que d'autres organisations syndicales qui en font partie. C'est une confédération.<sup>106</sup>

Il a été un militant politique sans préciser pour autant dans quel parti politique. Un militantisme qui l'a amené à s'intéresser aux questions internationales. Pour lui s'intéresser aux questions internationales dans une organisation est une évidence.

**Nicole Tu :** Donc vous êtes intéressé aux questions européennes par votre fibre internationale en fait.

---

<sup>106</sup> Entretien à Montreuil, au siège de la C.G.T., le 25 mars 2008

**Patrick Brody :** Personnellement oui. Moi je. J'ai toujours été, ça c'est personnel, j'ai toujours été assez effectivement internationaliste. Et donc j'ai toujours été pour. J'étais un militant politique à une époque et donc j'étais de la même façon et puis qu'on le soit pas, quelque soit le débat « faut il que la CGT adhère à la CES ». J'ai toujours trouvé ça évident d'y adhérer [...] Et puis adhérer ou pas à la CES, c'est comme adhérer ou pas à un syndicat quand on est un salarié. C'est naturel. Après il y a les positions politiques de la CES. Enfin c'est autre chose et il faut en débattre à l'intérieur de la CES. Et c'est bien normal qu'à l'intérieur de la CES, je ne sais plus combien il y a de confédérations et de fédérations professionnelles, il y ait des points de vue différentes puisque par nature l'histoire elle est liée à des parcours des organisations syndicales différentes.

Les différences seront sources d'enrichissement car sources de propositions diverses. C'est pourquoi il lui paraît véritablement important que les organisations syndicales ne cherchent pas à changer leur confrères mais plutôt les prendre en compte tel quel et comprendre pourquoi ils fonctionnent comme ça et pas autrement. Chaque organisation a en effet une culture et une histoire syndicale et politique propre qu'il ne faudrait pas mettre de côté. C'est l'ouverture qui est essentielle pour lui.

**Patrick Brody :** On dit toujours que les différences sont des richesses mais quand il s'agit après d'en faire des actes c'est un peu plus difficile. Je ne pense pas qu'aucune des organisations n'est la vérité incarnée mais que chaque organisation a sa propre histoire et si les Allemands fonctionnent à la façon dont ils fonctionnent c'est que eux-mêmes ont une histoire particulière qui a produit le syndicalisme allemand. Pareil pour les Anglais, etc, etc. Nous non plus on n'a pas de leçon à recevoir des autres organisations. On a à s'enrichir mais on n'a pas à donner de leçon, les autres n'ont pas à nous donner des leçons. Eventuellement ils ont à s'enrichir. Voilà. Tout en défendant moi je tiens à ça : tout en défendant les positions de la CGT etc. Parce que je pense qu'elle enrichira le mouvement européen si elle reste ce qu'elle est.

En approfondissant ses pensées, Patrick Brody considère que s'intéresser aux questions européennes c'est une des responsabilités essentielles pour les cadres confédéraux, qu'on doit intégrer lors de la prise de fonction. Par conséquent ces questions doivent faire l'objet d'une formation obligatoire pour chaque nouveau arrivé. Ces cadres sont en effet les premiers responsables de la confédération.

**Patrick Brody :** Je pense que d'ailleurs comment dire ça on devrait dans la prise de responsabilité du mandat à la direction confédérale, indiquer que cette formation comme d'autres d'ailleurs est obligatoire. C'est comme ça que je vois les choses. Avant de prendre, comme on peut le dire dans une boîte quand on désigne un délégué syndical et bien tu feras cette formation. Les élus, les collègues disent si tu es désigné tu feras cette formation, tu n'auras pas le choix. De la même façon on devrait dire avant de prendre cette responsabilité, ça c'est valable pas seulement pour cette formation. C'est valable également pour d'autres. C'est dans la feuille de route comme on dit maintenant.

Cet intérêt intellectuel pour les questions internationales peut également découler d'une passion personnelle ayant un rapport avec l'idée d'internationalisation. Ainsi l'intérêt de Chantal Verdin pour les questions européennes découle de ses passions pour le Moyen-Âge et la circulation des personnes et de leurs idées à l'époque. Ses orientations syndicales sont souvent liées à ses loisirs intellectuels.

**Nicole Tu :** Toi ça t'intéresserait alors de travailler avec d'autres syndicalistes ailleurs en Europe.

**Chantal Verdin :** Oui on parlait des besoins, mais moi ça a toujours été. Alors ça vient peut-être du Moyen-Âge et mon intérêt pour le Moyen-Âge. Ce qui m'intéressait beaucoup c'était cette circulation des idées. Il y avait des savoirs faire. Bien sûr à certains niveaux mais qui existait. Finalement pour tout ce qui était savoir-faire culturel. Il n'y avait pas de frontières, il y avait une circulation extraordinaire et je pense qu'il faut qu'on perpétue ça quoi au niveau des salariés. Et je te le disais tout à l'heure, les employeurs, ça fait longtemps qu'ils l'ont compris ça.<sup>107</sup>

#### V) Une certaine idée du syndicalisme : la force de l'unité syndicale dans l'établissement d'un rapport de force :

Enfin les intérêts pour les questions européennes incarnent aussi une certaine idée de ce que devrait être le syndicalisme. C'est l'idée d'une force unie pour un même intérêt les salariés. Ceci n'est pas synonyme de fusion des syndicats mais de collaboration entre les syndicats, tant au niveau national qu'europpéen. L'autre pendant de cette force pour Patrick Brody, en charge des questions de syndicalisation, est la nécessité d'augmenter le taux de syndicalisation en France

**Patrick Brody :** Pour moi il y a deux enjeux principaux au mouvement syndical français. Un son renforcement et donc à faire que les organisations syndicales donc que la CGT, qui sont les pivots, aient plus de syndiqués. Là où on est présent déjà parce que là où on est présent ce sont des élus point barre. Et surtout là où on n'est pas parce qu'il y a des déserts syndicaux en France notamment dans le commerce. Il n'y a pas d'organisation syndicale et donc pas de contre pouvoir qui génèrent tout ce qu'on connaît : précarité etc. Voilà moi j'ai toujours eu ça à cœur de faire que les salariés se syndiquent. Le deuxième est toujours en lien avec le premier, est son éparpillement. En France on est le pays d'Europe, vous voyez je dis en Europe, où on a le moins de syndiqué. Mais on est aussi le pays en Europe où il y a le plus d'organisation syndicale. Donc ces deux questions sont liées. Aujourd'hui il s'agit à la fois d'unifier et de faire en sorte que le mouvement syndical se rassemble et à la fois faire en sorte de construire un syndicalisme de masse. Et faire en sorte qu'on soit plus nombreux. Donc voilà ça c'est un enjeu. Et ce discours là je le tiens finalement depuis que je milite dans le syndicalisme c'est-à-dire maintenant depuis 31 ans.

---

<sup>107</sup> Entretien réalisé à Paris, au tribunal des Prud'hommes, le 28 mars 2007



Patrick Brody incarne l'image du syndicalisme qui met quelque peu l'histoire syndicale de coté, tout en acceptant celle des autres. L'important pour lui reste l'efficacité du syndicat. Une efficacité qui ne passe que par une force de proposition et pas uniquement une force de négociation à froid qui accepterait ou refuserait des projets. Pour lui c'est l'essence même du syndicalisme qu'il serait nécessaire de mettre en place au sein de la C.E.S. Cette logique explique son parcours syndical spécifique. L'important est de « lutter, proposer, revendiquer, négocier » et ceci dans cet ordre.

**Patrick Brody :** Donc moi j'ai adhéré à la CFDT dans les années 70 sous cette image de la CGT, (se reprend) de la CFDT. On finit par s'y perdre. Donc de cette image de la CFDT. Donc une CFDT pour aller vite autogestionnaire. Et les années faisant, les années passant, ce patrimoine culturel, ce patrimoine de lutte, ce patrimoine qu'avait la CFDT, le syndicalisme original en Europe, et en France évidemment, petit à petit a été abandonné au profit non pas d'un syndicalisme à l'allemande, à la scandinave etc, et ce qui a été théorisé par Nota et avant par Edmond Maire, par un syndicalisme d'accompagnement sous prétexte que le système capitaliste était le système indépassable etc et qu'à partir de là il s'agissait d'accompagner les décisions qui étaient imposées par les logiques de système. Et donc ça, ça rentrait en opposition avec la culture, et le type de syndicalisme qu'on avait mis en œuvre dans la CFDT depuis des décennies, qui nous a amené à quitter la CFDT en ce qui concerne le SICOPA en 2001 sur ces bases. Il y avait des conséquences pratiques dans les professions parce que j'étais secrétaire général d'un syndicat qui s'appelait le SICOPA et la CFDT sur l'amplitude d'ouverture des magasins en était arrivé à signer des accords au niveau de la branche professionnel en disant « bah nous on peut pas aller contre donc il nous faut accepter, il nous faut signer et négocier des contre parties ». Résultat des courses ils ont signé et il n'y a pas eu de contreparties etc. Et en plus la majorité des adhérents de la CFDT qu'on représentait nous étions contre la signature. Ils ont quand même signé. A partir de là on a quitté la CFDT pour rejoindre la CGT. Parce qu'après il y a eu un débat. Est-ce qu'on crée un autre débat ? Ca c'est bien gaulois. Ou alors est ce qu'on rejoint une autre organisation qui n'a pas la même histoire, la même culture etc, mais finalement on sent plus proche de la CGT que d'autres. On pouvait rester en autonomie ou faire SUD, mais ça allait dans le sens de l'éparpillement du syndicalisme français. Alors rejoindre la CGT c'est éviter l'éparpillement. Donc c'est le choix qu'on a fait. Et d'autres copains qui avaient la même sensibilité que la notre à la CFDT, ont fait le même parcours en 2003 au moment du mouvement sur les retraites. Et bon là il y a eu les cheminots et d'autres secteurs professionnels comme les banques ou des régions comme l'Auvergne, qui ont aussi elles rejoint la CGT après avoir fait le même constat.

Les effets d'une formation sont donc variables selon le salarié. Ils peuvent être le lieu d'une véritable socialisation aux questions européennes, un complément de ce qu'il sait déjà. Mais la formation n'est cependant pas suffisante pour appréhender totalement les questions européennes. Le travail de terrain, l'exercice d'activités syndicales liées aux questions européennes vont être essentiels. Le travail de communication est aussi important dans une moindre mesure, mais il ne peut se faire sans une diffusion d'une information objective.

Enfin, avant d'être syndicaliste, ces interviewés sont des citoyens qui ont chacun un parcours syndical, professionnel, et personnel spécifique. Un parcours qui va les influencer dans leurs orientations européennes et qu'il ne faut donc pas négliger. La formation a à prendre en compte ça, elle doit s'adapter à chaque interlocuteur.

## **Conclusion :**

Nous avons essayé de montrer dans ce mémoire, à travers l'exemple des stages de formations Europe, la prise en compte croissante des questions européennes par deux des principales centrales syndicales françaises : la C.G.T. et la C.F.D.T. On trouve des membres des deux syndicats dans l'organisation de la C.E.S. Les questions européennes font l'objet de discussions lors des Congrès, mais également plus généralement de débats internes.

Il serait cependant naïf de penser que les questions européennes sont devenues une priorité pour ces deux syndicats. Elles sont devenues, et ce n'est pas négligeable, des sujets traités comme les autres par les syndicats. Elles deviennent centrales lorsque l'actualité le demande (exemple : le traité constitutionnel) et cèdent la place quand un autre sujet social arrive au devant de la scène (exemple : la recodification du code du travail ou la question des retraites). Les questions européennes demeurent pour le moment un sujet entier, une thématique particulière même si on prend de plus en plus compte de ses questions dans les autres thématiques de fond. L'existence des secteurs Europe et International en est la preuve. Les syndicalistes de ces secteurs, collaborent néanmoins le plus possible avec les autres secteurs du syndicat tel que la formation.

Quelque soit le niveau dans lequel s'effectue la formation, celle-ci tend de plus en plus à prendre en compte la dimension européenne du sujet. Les formateurs vont à chaque fois tenter d'adapter cette dimension européenne à leurs interlocuteurs. Les formations Europe au niveau européen comme à l'échelle des centrales nationales font l'objet de multiples discussions pour définir les bons profils de stagiaires pour trouver un sujet adapté de formation Europe. Les stagiaires sont là avant tout pour acquérir de nouvelles connaissances pour leurs activités syndicales et devenir des syndicalistes compétents en matière d'Europe. Ils ne sont pas là pour devenir européens. Ceci reste du ressort de leur vie privée selon leurs parcours et convictions personnelles.

Ce mémoire a donc tenté de montrer les aspects généraux des conceptions européennes dans les formations des syndicats. Il aurait été évidemment plus intéressant d'assister et de comparer plusieurs types de stages Europe des deux syndicats. Le problème étant qu'ils

demeurent tout de même peu nombreux et répartis à des moments très divers dans l'année qui ressortent du cadre temporel du master. D'autres aspects auraient pu être également mis en avant : tel que les stages de formation réalisés par la C.E.S. en collaboration avec les centrales nationales. Mais ceci aurait pu entraîner une dispersion du travail et nuire à ce dernier. Enfin il aurait été intéressant de voir les conséquences sur le long terme de ces stages de formation. En effet les interviews ont été menées « à chaud », quelques semaines après la formation. Or ce n'est pas suffisant pour connaître les impacts p de ces stages dans les activités et dans les conceptions du syndicaliste.

Il serait cependant faux de dire qu'il n'y a eu que des aspects négatifs à ce mémoire. Sa rédaction a constitué un formidable moment dans la vie universitaire. Elle aura permis de décloisonner les activités réalisées dans le cadre universitaire. En effet, elle aura été l'occasion d'apprendre directement sur le terrain. Chercher soi-même l'information étant quelque chose de plus riche et plus fort que la lecture d'un travail que quelqu'un d'autre a fait, aussi intéressant soit-il. En effet ceci permet plus que tout autre réalisation universitaire, de s'autonomiser et prendre de véritables responsabilités. Ce travail aura permis un temps de ne plus être uniquement étudiant mais être également chercheur.

Enfin pour en revenir au syndicalisme européen et résumer en quelques mots ce qu'il est on pourrait reprendre Hegel, cité lui-même par Michel Launay dans un de ses travaux sur les syndicats. Actuellement, le syndicalisme européen illustre l'adage du philosophe berlinois : Alles ist Werden, « tout est devenir ».

## Références bibliographiques

### A) Ouvrages et articles généraux

- Beaud (Stéphane), Weber (Florence), *Guide de l'enquête de terrain*, La Découverte, collection « Repères », 2003
- Magnette (Paul), *Le régime politique de l'Union Européenne*, Paris, Presses de Sc.Po, coll. « Références », 2006
- Georgakakis (Didier), « L'Europe sur le métier : pour une sociologie politique de la construction européenne », in, Georgakakis (Didier), (dir), *Les métiers de l'Europe*, Presses Universitaires de Strasbourg, 2002
- Bellier (Irène), « Le lieu du politique, l'usage du technocrate : « hybridation à la Commission européenne », in Dubois (Vincent), Dulong (Delphine), (dirs), *La question technocratique : de l'invention d'une figure aux transformations de l'action publique*, Presses Universitaires de Strasbourg, 1999
- Neveu (Eric), *Sociologie des mouvements sociaux*, La Découverte 2002 (3eme édition)
- Palazzeschi (Yves), *Introduction à une sociologie de la formation. Anthologie de textes français. 1944-1994*, 2 tomes, L'Harmattan, 1998
- Bourdieu (Pierre), *Raisons pratiques*, Seuil, coll. Points, 1996, p. 153
- Goffman (Erving), *Asiles. Etudes sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus*, 1961, traduction de Liliane et Claude Lainé, Editions de Minuit, Paris, 1979
- Crozier (Michel), *Le phénomène bureaucratique*, Seuil, 1963

### B) Ouvrages sur les syndicats

- Branciard (Michel), *Histoire de la C.F.D.T. : 70 ans d'action syndicale*, Editions La Découverte, 1990
- Groux (Guy), Mouriaux (René), *La C.F.D.T.*, Economica
- Mouriaux (René), *La CGT*, Editions du Seuil, 1982
- Thibault (Bernard), *Qu'est ce que la CGT*, Edition Archipel, 2002
- Andolfatto (Dominique), « Les héritiers du mouvement ouvrier : CGT et CGT-FO », in *Les syndicats en France*, Andolfatto (Dominique), (dir), La documentation française, Paris, 2007
- Bevort (Antoine), « Du catholicisme social au réformisme : CFTC et CFDT », in *Les syndicats en France*, Andolfatto (Dominique), (dir), La documentation française, Paris, 2007

### C) Ouvrages et articles sur la formation syndicale

-Fabre-Rosane (Gilles), « La formation syndicale : une école du militantisme », © Projet n°101, janvier 1976, pp.21-34, cité dans, Palazzeschi (Yves), *Introduction à une sociologie de la formation, anthologie de textes français, 1944-1994 : les évolutions contemporaines*, l'Harmattan, Paris 1998

-Logan (M.), « Les centres de formation syndicale : des pépinières de militants », *Promotion sociale sous toutes ses formes*, © Ecole supérieure de commerce de Clermont-Ferrand, 1965, 99.60-62, cité dans, Palazzeschi (Yves), *Introduction à une sociologie de la formation, anthologie de textes français, 1944-1994 : les évolutions contemporaines*, l'Harmattan, Paris 1998

-Dumont (Jean-Pierre) « Lip, la formation après la grève », © Le Monde de l'éducation n°2, janvier 1975, pp.6-10, cité dans, Palazzeschi (Yves), *Introduction à une sociologie de la formation, anthologie de textes français, 1944-1994 : les évolutions contemporaines*, l'Harmattan, Paris 1998

- Roux (Bernard), « Formation permanente et aptitude au changement », © Confronter n°5, février 1970, pp.18-24, cité dans, Palazzeschi (Yves), *Introduction à une sociologie de la formation, anthologie de textes français, 1944-1994 : les évolutions contemporaines*, l'Harmattan, Paris 1998

-« Plan de développement d'éducation permanente et de développement culturel », mars 1969, cité dans, Palazzeschi (Yves), *Introduction à une sociologie de la formation, anthologie de textes français, 1944-1994 : les évolutions contemporaines*, l'Harmattan, Paris 1998

- Brucy (Guy), « Les syndicats entre éducation de soi et formation permanente », *Education permanente*, n°149, 2001

- Bridgford (Jeff), « Une dimension européenne pour la formation syndicale », *Education permanente*, « La formation syndicale », n° spécial 154, 2003

- Verrier (Benoît), « La formation à l'Europe des syndicalistes de la CFDT : apprentissages européens et contrôle syndical d'une organisation pro-européenne », in Michel (Hélène), (dir), *Lobbyistes et lobbying de l'Union Européenne*, Strasbourg, Presses Universitaires de Strasbourg, coll. « Sociologie politique européenne, 2005

### D) Ouvrages et articles sur les mouvements transnationaux

- Tarrow (Sidney), « La contestation transnationale », *Cultures et Conflits Sociologie de l'Europe, Mobilisations, élites et configurations institutionnelles*, n°38-39,2000, pp.187-223

- Della Porta (Donatella), "Social movements in a globalizing world an introduction ", in Della Porta (Donatella) et Kriesi (Hanspeter) *Social movements in a globalizing world*, Londres, Palgrave Macmillan, 1999

- Imig (Doug) et Tarrow (Sidney), "The Europeanization of movements? A new approach to

Transnational contention”, *Social movements in a globalizing world*, Londres, Palgrave Macmillan, 1999

- Rucht (Dieter), “The Transnationalization of social movements: trends, causes, problems”, *Social movements in a globalizing world*, Londres, Palgrave Macmillan, 1999

- Imig Doug et Sidney Tarrow, “Europeanization of movements? Contentious Politics and the European Union, October 1983-March 1995”, in Donatella Porta, Hanspeter Kriesi et Dieter Rucht (dirs), “*Transnational Social Movements*”, Londres, Mac Millian, 1999

- “Transnational Actors, Networks and Global Governance”, Thomas Risse, in Walter Carlsnaes, Thomas Risse et Beth Simmons (dirs), *Handbook of International Relations*, Londres, 2000

- Balme (Richard), Chabanet (Didier) (dirs), *L'action collective en Europe*, Presses de Sciences Po, 2002

-Gobin (Corinne), « De l’UE à...l’Européanisation des mouvements sociaux? », *Revue Internationale de politique comparée*, vol 9, 2002/1

- Costa (Olivier), Magnette (Paul), « La société civile européenne entre contestation et cooptation », in Benoît Frydman, (dir), *La société civile*, Editions de l’Université de Bruxelles, 2004

### E) Ouvrages et articles sur le syndicalisme en Europe

- Launay (Michel), *Le syndicalisme en Europe*, Imprimerie Nationale Editions, 1990

- Basson (Jean-Charles), « Vers une européanisation du syndicalisme français », in *Les syndicats en France*, Andolfatto (Dominique), (dir), La documentation française, Paris, 2007

- Wagner (Anne-Catherine), « Les représentants de la CES : entre militantisme et expertise des affaires européennes », in Michel (Hélène), (dir), *Lobbyistes et lobbying de l’Union Européenne*, Strasbourg, Presses Universitaires de Strasbourg, coll. « Sociologie politique européenne, 2005

-Hamman (Philippe), « L’expertise juridique dans la défense des travailleurs frontaliers : des savoir-faire militants à l’épreuve de l’intégration européenne » in Michel (Hélène), (dir) *Lobbyistes et lobbying de l’Union Européenne*, Strasbourg, Presses Universitaires de Strasbourg, coll. « Sociologie politique européenne », 2005

-Pernot (Jean-Marie), « Une université européenne du syndicalisme ? L’Europe des syndicats », *Politix*, n°43

-Gobin (Corine), « Reconnaissance politique du syndicalisme : d’où vient la légitimité syndicale ? », *L’Europe syndicale entre désir et réalité : essai sur le syndicalisme et la construction européenne à l’aube du XXI ème siècle*, Éd. Labor, Bruxelles, 1997

-Gobin (Corine), « Le syndicalisme européen dépendant du projet de construction européenne », *L’Europe syndicale entre désir et réalité : essai sur le syndicalisme et la*

*construction européenne à l'aube du XXI ème siècle*, Éd. Labor, Bruxelles, 1997

- Gobin (Corinne), « Construction européenne et syndicalisme européen : un aperçu de 34 ans d'histoire (1958-1991) », *La revue de l'IREs*, n°21

- Gobin (Corinne), « L'Europe syndicale au risque de la mondialisation », *Les temps modernes*, p 159-177, 2000

- Pernot (Jean-Marie), *Cahiers d'Histoire sociale*, n°80, décembre 2001



[Signalement bibliographique rajouté par : URS – SICD]

### **Annexes du mémoire**

La publication présentée ici dans la thèse est soumise à des droits détenus par un éditeur commercial.

Il est possible de consulter les annexes sous la forme papier du mémoire à la Bibliothèque de l'IEP : [caroline.saur@urs.u-strasbg.fr](mailto:caroline.saur@urs.u-strasbg.fr)