

# Evolution récente et perspectives de l'éducation ouvrière

Autor(en): **Moser, Viktor**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **81 (1989)**

Heft 2

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386330>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# Evolution récente et perspectives de l'éducation ouvrière

Viktor Moser\*

## 1. La situation actuelle de l'éducation ouvrière

Dans l'article précédent, Peter Hablützel a mis en lumière la relation étroite qui existe entre le mouvement syndical dans son ensemble et l'éducation ouvrière. Effectivement, l'activité éducative des syndicats, contrairement à d'autres institutions d'éducation permanente – universités populaires ou écoles-clubs Migros par exemple – s'inscrit dans le cadre d'un groupe d'intérêts socialement important. Alors même qu'elle jouit d'une grande marge de manœuvre, cette activité ne s'exerce pas indépendamment des buts, des structures et de l'action des syndicats; de même, elle ne se conçoit pas coupée de leur idéologie et de leur raison d'être. Elle assume au contraire des tâches bien précises à l'intérieur des syndicats. Quelques questions centrales méritent d'être examinées dans ce contexte:

- Quelles sont les exigences de l'organisation syndicale envers le travail éducatif?
- Quelles sont les attentes de celles et ceux qui suivent des cours?
- Quels sont les objectifs du travail d'éducation syndical?
- Comment définir les buts actuels et futurs de l'activité éducative?

On est fort loin d'une identité de vues parmi les permanents syndicaux dans ce domaine, sans parler des 440 000 membres des différentes fédérations affiliées à l'Union syndicale suisse (USS). La formulation d'un éventuel dénominateur commun ne peut donc être que très générale: l'éducation syndicale a pour fonctions d'améliorer les connaissances et la capacité d'agir des permanents et des délégués syndicaux, de les préparer à leurs nombreuses fonctions au sein de l'organisation, et de contribuer en outre à la mobilisation de la base. Ce qui amène toute une série d'autres questions: jusqu'où doit aller cette mobilisation? Quelles sont ses limites eu égard à la politique contractuelle en vigueur? Qu'entendons-nous par la capacité d'agir, et à quels champs d'action s'applique-t-elle?

Il y a plus de 25 ans, Bruno Muralt, alors responsable de la Centrale suisse d'éducation ouvrière (CEO), a écrit, dans une petite plaquette commémorant le cinquantième anniversaire de la CEO, que les syndicats devenaient de plus en plus une simple «compagnie d'assurance» pour la grande majorité de leurs membres; le travail éducatif avait donc pour tâche la plus urgente de retransformer l'appareil sclérosé en un mouvement vivant. Les choses n'ont guère changé depuis lors. Nous devons d'autant plus nous poser la question de savoir si, et comment, la base syndicale peut être activée de façon suffisamment conséquente, et quels obstacles doivent être surmontés pour ce faire. Disons-le tout de suite: par travail éducatif *axé*

\* Animateur de cours pour adultes; fut secrétaire de la CEO de 1974 à 1988

sur le mouvement, les gens concernés n'entendent de loin pas tous la même chose.

### 1.1. Perte de conscience et d'identité syndicales

Qui participe régulièrement à des cours syndicaux ne tarde pas à remarquer une différence avec la plupart des autres activités éducatives. Il est frappant de voir à quel point femmes et hommes syndiqués sont spontanés et prêts à discuter. Les spécialistes extérieurs au mouvement sont souvent impressionnés par cette vivacité. Qu'il s'agisse de nouvelles technologies, de réduction du temps de travail ou d'un thème syndical quelconque, les participants n'hésitent pas à décrire ce qu'ils vivent à leur poste de travail – conditions idéales pour un enseignement basé sur l'expérience et fidèle à la réalité. Des blocages se manifestent cependant à l'étape suivante, lorsqu'il s'agit de généraliser les expériences individuelles, de dégager les éléments communs. A ce stade du cours, la plupart des participants reviennent obstinément à leur propre exemple, aux injustices qui leur ont été infligées, ou, au mieux, à des problèmes spécifiques de leur profession. On peut très bien expliquer ce comportement par le fait que beaucoup de travailleuses et travailleurs n'ont pas l'habitude de réfléchir abstraitement. Mais ce n'est là, tout au plus, que la moitié de la vérité. Tout aussi frappante est l'absence de normes syndicales et de notions générales qui permettraient de situer son propre cas dans un cadre plus large. La réflexion collective, l'espoir d'améliorer ensemble la situation ne sont que faiblement présents.

Cette tendance s'est encore renforcée au cours des dix dernières années. Il suffit de penser à la xénophobie latente dans nos rangs, à l'abstentionnisme électoral qui touche même les syndiqués, à la passivité face à l'intention manifestée par beaucoup d'employeurs de démanteler les contrats collectifs. Nous payons aujourd'hui, sans aucun doute, le prix d'une politique contractuelle qui se fonde – à de rares exceptions près – sur une paix du travail érigée en principe absolu. Il va de soi que nous ne parlons pas, ici, des résultats matériels, lesquels ne nous ont, bien sûr, pas été donnés en cadeau. Ce qui nous intéresse, ce sont les effets de cette politique sur le mouvement lui-même. En renonçant longtemps à la confrontation ouverte, on a fait disparaître quantité d'occasions d'apprendre et de vivre la solidarité. Et une conscience collective ne saurait se former sans l'expérience des actions communes. Ce qui reste, ce sont des stratégies de changement individuelles ou limitées à des groupes très restreints.

Ces *lacunes de conscience*, ce manque évident de perspectives, ont des effets négatifs pour le mouvement syndical: on ne perçoit pas ses propres intérêts, tandis qu'on intériorise d'autant plus la logique du capital. En exagérant à peine, on peut affirmer que c'est à nos cours que l'on a entendu les meilleurs *arguments patronaux* contre une réduction généralisée de la

durée du travail. Nos collègues déploient une imagination étonnante pour montrer qu'une semaine de travail plus courte ne leur apporterait rien («Mais non, je n'ai rien contre une diminution des heures de travail, mais dans notre entreprise...»).

De même, la relation affective avec le mouvement ouvrier, le fameux sentiment d'appartenance, a presque disparu. Cela se manifeste très clairement dans la constante dégradation d'une culture ouvrière autonome durant la période de haute conjoncture économique. «C'est la fois que j'ai senti vivre le syndicat» m'a déclaré, lors d'un cours, un employé postal cinquantenaire, après la manifestation nationale du personnel des services publics en novembre 1982. Effectivement, une identité culturelle propre ne peut naître et croître que dans des actions communes. Personne ne prétendra cependant que les syndiqués n'y sont pas disposés. Ils ont sans doute désappris tout cela, mais ne manqueront pas de s'engager si nous leur offrons la perspective d'agir. Relevons, à cet égard, le référendum contre la loi sur la formation professionnelle en 1978, où plus de 100 000 signatures ont été récoltées en deux mois grâce, en particulier, au travail de la jeunesse syndicale. Il n'est pas étonnant que cette campagne ait été l'occasion de (re)créer des formes inédites et créatives de travail syndical.

### *1.2. Un mouvement qui somnole*

En dépit de ces succès isolés, on constate une démobilisation indiscutable des syndiqués. Une des raisons de ce phénomène est la renonciation de fait à modifier profondément les pouvoirs en place. L'absence d'objectifs à long terme produit un effet paralysant sur tout mouvement, quel qu'il soit. Cette constatation n'a rien de nouveau, car, en 1924 déjà, le secrétaire de la CEO, Ernst Reinhard, déclarait que des compromis sont nécessaires pour faire progresser la législation et la politique contractuelle, mais qu'il ne faut pas pour autant perdre de vue le but. Reinhard écrivait dans «Sozialistische Bildungsarbeit» No 6/1924: «Tant que les travailleurs sont conscients du caractère relatif des méthodes et des acquis, il n'y a pas de danger. Mais celui-ci devient énorme dès le moment où les compromis deviennent systématiques, car, alors, on ne veut pas se rendre compte que le dernier mot n'a pas été dit... L'idéal se rétrécit, devient médiocre. Mais cette dépréciation de l'idéal a des conséquences fâcheuses. C'est briser l'avenir du mouvement ouvrier que de rabaisser son idéal.»

A cela s'ajoute le fait que la paix du travail érigée en système a entraîné un comportement des syndiqués que le secrétaire de l'éducation de la Fédération des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (FTMH), Urs Girod, décrit dans son travail de diplôme, publié à l'Akademie für Erwachsenenbildung de Lucerne, comme «un sens de la responsabilité délégué au syndicat». Ce que Girod constate pour la FTMH vaut, avec quelques nuances, – nous l'affirmons sans ambages ici – pour les collègues

d'autres syndicats. Partout les activités syndicales ont été transférées à la table de négociation, partout les travailleurs concernés ont acquis la conviction que coopérer avec l'employeur apporte davantage que la confrontation. Cette attitude a été encore renforcée par la stratégie du patronat suisse, qui s'est montré relativement conciliant envers les syndicats, sur le plan des salaires, durant les années de croissance économique. Les succès contractuels sont en revanche modestes pour ce qui est de la diminution des heures de travail et surtout des revendications qui auraient déplacé les rapports de force en faveur des syndicats (p.ex. protection contre les licenciements, participation, droits syndicaux dans l'entreprise). Dans ces domaines importants pour le mouvement, la coopération des partenaires sociaux n'a guère fonctionné. Parallèlement au système contractuel qui place les syndicats dans un corset relativement étroit, l'adoption des articles économiques en 1947 a entraîné la formation d'un *cartel corporatif-étatique* qui assure bien aux syndicats un certain droit d'intervention lors des consultations et dans les commissions d'experts, mais tout en les plaçant dans une position nettement minoritaire. Dès le début de la crise qui a refroidi le climat social au milieu des années 1970, plusieurs chefs de file syndicaux ont reconnu le danger d'une intégration trop poussée. C'est ainsi que l'ancien président de l'USS, Ezio Canonica, écrit dans un article intitulé *Syndicats et paix du travail*: «La paix du travail absolue signifie l'insertion du syndicat dans le système existant et doit être rejetée parce qu'elle est en contradiction avec les objectifs syndicaux, lesquels, dans la situation que nous connaissons, visent un dépassement du système. Une validité sans limite représente un engagement auquel les syndicats ne peuvent souscrire.»

Démobilisation et manque d'expérience des luttes ont fait que, durant la récession de 1975/76, les syndicats durent subir réductions de salaires, chômage partiel et licenciements, presque sans pouvoir réagir. En outre, l'isolement croissant des individus a créé, même chez les syndiqués, un terrain favorable à la *culture médiatique* qui encourage les loisirs superficiels, éveille la xénophobie et ne fait de la politique qu'une affaire de personnes et de ragots. Ainsi, on ne s'intéresse plus à l'organisation sociale du travail, aux idées et aux valeurs fondamentales du mouvement ouvrier. Se développent en revanche une impuissance et une désorientation bien décrites par Alex Weber et Hans Baumann dans un article consacré à la politique contractuelle suisse dans les «Gewerkschaftlichen Monatsheften» 9/1980 de l'Union syndicale allemande: «Le sentiment de non-participation aux décisions syndicales provoque, chez beaucoup de travailleurs, résignation, indifférence politique, démobilisation et individualisme. Le sens de la solidarité se perd. En outre, de nombreux syndicats n'ont pas l'expérience de la lutte, ce qui rend les travailleurs encore moins capables de se défendre avec succès en période de crise économique.»

## 2. Ce qu'on attend de l'éducation ouvrière

Au cours des années 1970, la faiblesse relative des syndicats s'est également traduite par une stagnation de leurs effectifs, lesquels ont même – soit dit en passant – reculé ces toutes dernières années. De plus, les lourdes défaites subies lors des votations relatives à l'initiative de l'USS sur les assurances-maladie (1974) et à l'initiative sur la participation (1976) avaient aussi de quoi alarmer. La participation des syndicats – revendication d'importance centrale – est un exemple typique de l'impossibilité, après des années de calme plat, de déclencher brusquement un mouvement de base à partir du sommet. Cela d'autant plus que la pratique de l'action syndicale avait été négligée depuis longtemps. Le creux de la vague fut enfin l'initiative de l'USS sur la réduction des heures de travail en 1976, qui ne vit même pas le jour faute de signatures. Petite comparaison historique: l'initiative de crise des syndicats fut déposée en 1934 avec 335 000 signatures...

### 2.1. Exigences de l'organisation

A la suite de tels revers, les appels à renforcer le travail éducatif se firent plus insistants. «Sans éducation pas de base active»; «l'éducation syndicale, voilà l'essentiel du mouvement»: ce genre de déclarations devenait toujours plus fréquent. Du travail d'éducation syndicale, on n'attendait ni plus et (surtout) ni moins qu'il réveille une masse devenue inerte. Mis à part le fait que cette attente témoigne d'une surestimation un peu naïve du travail éducatif, elle plaçait les dirigeants syndicaux traditionnels dans une situation embarrassante. Ils voulaient donc, d'une part, mobiliser la base, mais restaient (et restent) attachés à la politique contractuelle qui avait tant contribué à cette passivité, en raison de son principe de délégation systématique et de renonciation à toute action de lutte. L'alternative peut être formulée comme suit: si les syndiqué(e)s de la base redeviennent plus actifs, ils s'engageront plus personnellement pour défendre leurs intérêts. Mais ils pourraient alors se sentir entravés par l'obligation de respecter la paix absolue et perturber le climat social par leurs activités. Par ailleurs, doser l'animation de manière à ne pas transgresser le tabou de la paix sociale ne sera pas chose facile à réaliser. Ces considérations n'ont rien d'ironique; elles portent au contraire sur un dilemme fondamental qui ne laisse qu'une très faible marge de manœuvre: les syndicats doivent choisir l'un ou l'autre des termes de l'alternative. La contradiction entre mobilisation et maintien absolu de la paix du travail apparaît ponctuellement ici et là, mais elle n'a guère été discutée sérieusement jusqu'ici, même entre syndicalistes responsables de l'éducation.

La revalorisation du travail éducatif des syndicats s'est concrétisée au milieu des années 1970. La plupart des fédérations avaient déjà organisé des cours auparavant, mais plusieurs d'entre elles créèrent alors leur

propre division éducative ou développèrent celles qui existaient. De son côté, la CEO a notablement étoffé son programme de cours depuis le début des années 1980. Une comparaison statistique de ces cinq dernières années avec la décennie de 1970 à 1980 révèle une brusque augmentation de la participation globale. On constate une évolution analogue pour les cours de l'Ecole ouvrière suisse: depuis 1976, ils ont eu lieu à nouveau chaque année, et non plus tous les deux ans seulement. On peut ainsi parler d'un essor de l'éducation ouvrière. Mais celle-ci a-t-elle également pu répondre aux espoirs placés en elle?

## 2.2. *Les attentes des participant(e)s*

Le tableau statistique des cours de la CEO reste le même depuis des années: les cours formateurs de la personnalité ou directement utilitaires – animation, éloquence, droit et gestion d'association, animation d'assemblées – sont très populaires auprès des syndiqués, tandis qu'on a de la peine à trouver assez de participants lorsqu'il s'agit de politique syndicale. Urs Girod a fait une constatation analogue dans son travail de diplôme mentionné plus haut. Lors de plus de 60 entretiens approfondis avec d'anciens participants à des cours de la FTMH, Urs Girod leur a demandé entre autres de quels sujets ils se souvenaient encore. Le résultat est sans équivoque: alors que 32% ne se souvenaient plus de rien, les cours d'éloquence avaient laissé la plus forte impression sur la grande majorité des autres. Des thèmes tels que *le rôle social de la FTMH* ou *l'histoire du mouvement ouvrier* étaient vite oubliés par le plus grand nombre. Urs Girod remarque à juste titre: «Pour la plupart de nos collègues, l'utilité pratique et immédiate du travail éducatif des syndicats se situe dans la sphère personnelle.» Cette motivation unilatérale pour des matières orientées vers la personnalité s'explique par le fait que les activités syndicales s'exercent essentiellement dans le cadre de réunions. Il est donc tout à fait compréhensible que certains syndicalistes suivent des cours avant tout dans le but de rendre leurs assemblées plus attrayantes et plus vivantes. Les thèmes syndicaux, en revanche, sont beaucoup plus difficiles à transposer en actions collectives. Si nous ne voulions offrir que des cours répondant aux besoins qui se manifestent actuellement, nous pourrions doubler les cours d'animateurs, par exemple, et renoncer complètement aux cours de politique syndicale. Mais une telle logique serait totalement déplacée. Tant que la présence syndicale n'est pas plus forte sur le lieu de travail, les réunions peuvent être aussi vivantes et intéressantes qu'on voudra sans qu'elles soient forcément mieux fréquentées. Si, au contraire, les réunions font partie d'activités concrètes et offensives, jusqu'à 400 syndiqués et syndiquées y participeront. C'est ce que montrent les exemples des réunions de protestation des lithographes en décembre 1986, les actions du personnel hospitalier jusqu'à ces derniers temps ou la campa-

gne de la Fédération suisse du personnel du textile, de la chimie et du papier (FTCP) contre la suppression de la compensation du renchérissement et pour la réduction de la durée du travail en automne 1983. Les collègues qui suivent l'Ecole ouvrière suisse manifestent des attentes quelque peu différentes; ils font preuve d'un plus haut niveau de conscience que les participants aux autres cours de la CEO et des syndicats. Examinons, à cet égard, quelques réactions tirées du bilan du cours de 1985/86. Indirectement, on y décèle très clairement la motivation à suivre ce cours de huit semaines. Un jeune collègue de la FTMH, par exemple, déclare que l'Ecole ouvrière lui a révélé qu'il n'est pas seul avec ses problèmes et qu'elle lui a donné la force de continuer son travail. Il a mieux compris les rapports de force économiques et politiques; maintenant, il s'agit d'en tirer les conclusions. En outre, on a pu voir *par-dessus les murailles* de son propre syndicat. Pour un représentant de l'Union PTT, c'étaient les méthodes de travail non-conventionnelles du cours lui-même qui méritaient d'être soulignées: cela l'avait stimulé pour son activité dans le comité d'une grande section. Et il discuterait davantage de sujets non-matériels tels que *environnement, tiers monde, étrangers*. Plusieurs autres participants s'accordaient à penser qu'il situeraient désormais leurs expériences individuelles dans un contexte plus large, parce qu'une discussion ouverte et collégiale sur diverses positions syndicales avait effectivement eu lieu. L'Ecole ouvrière avait donné une *force intérieure* ainsi que *la conscience et l'assurance d'être un syndicaliste*. Selon une collègue de la FTMH, il était devenu normal, pour elle, de s'engager pour tous les intérêts des travailleurs et des catégories marginales, ainsi que de lutter contre les injustices. Elle conclut: «J'ai presque l'impression qu'il m'a fallu suivre l'Ecole ouvrière pour devenir une vraie syndicaliste.» Reste tout de même à savoir quelle part de cet optimisme peut être transposée dans le quotidien syndical et combien de temps l'élan tiendra. Un certain scepticisme transparaît à cet égard chez un collègue du Syndicat du livre et du papier (SLP) lorsqu'il écrit: «Je ne crois pas que le travail quotidien laisse grand chose des nouvelles idées.»

### 3. Objectifs de l'éducation ouvrière

Ce que révèle déjà le caractère hétérogène des prestations attendues de l'éducation ouvrière devient encore plus évident lorsqu'on en arrive aux objectifs proprement dits: l'éventail des opinions est très large et comporte même des contradictions. Le débat sur les buts de l'éducation syndicale est aujourd'hui plus urgent que durant les années de croissance économique. A une époque où les fronts sociaux se durcissent et où les syndicats sont contraints à la défensive, nous devons plus que jamais nous poser la question de savoir ce que nous voulons réaliser par le travail éducatif. De même que le débat sur la stratégie à venir des syndicats fait progressive-



ment apparaître diverses positions assez bien définies, on distingue – selon les positions en matière de politique syndicale – plusieurs conceptions des buts et des programmes éducatifs. Et même si un syndicat donné ne se divise pas réellement en groupes d'opinions bien tranchées, les accents varient sensiblement en son sein.

### 3.1. *Conscientisation globale ou formation utilitaire?*

Faut-il simplement que nos collègues disposent de meilleurs *instruments* pour leur quotidien syndical, ou bien une nouvelle conscience leur est-elle nécessaire en plus? Cette question centrale n'est pas nouvelle. Elle a occupé les responsables dès les débuts de la CEO et traverse comme un fil d'Ariane toute son existence. Inutile de dire que les syndicats eux-mêmes l'ont régulièrement reprise. Il est donc intéressant de jeter un regard sur l'histoire, plus précisément sur un différend qui opposa en 1923 le président central de la FTMH, Konrad Ilg, et le secrétaire de la CEO, Ernst Reinhard. Contentons-nous d'en résumer les deux positions. Dans sa brochure «Guide du travail d'agitation et d'éducation», Konrad Ilg reprochait au travail éducatif de n'avoir obtenu jusque là que des résultats pratiques extrêmement maigres. Au lieu d'une vague conscientisation, les cours devraient apporter aux militants et aux membres des commissions d'entreprise les moyens d'assumer leur travail concret. On discute trop, aujourd'hui, ce qui empêche d'informer les participants comme il le faudrait et provoque la confusion. Ernst Reinhard, de son côté, abordait la question tout autrement. Il ne faut pas bourrer les crânes d'un savoir mort; outre l'intellect, l'éducation de masse, en particulier, doit toucher les sentiments. Education et culture sont donc indissolublement liées. De même, il ne suffit pas de faire de la politique au jour le jour; on doit au contraire se souvenir des buts poursuivis par le mouvement ouvrier.

Le débat entre l'enseignement de connaissances immédiatement utiles et l'éducation globale n'a rien perdu de son actualité. Dans un travail de séminaire publié en 1980 par le Séminaire pédagogique de l'Université de Zurich sous le titre «Travail éducatif des syndicats en Suisse», les quatre auteurs constatent que certains responsables de l'éducation mettent l'accent sur la formation technique des permanents et l'enseignement de connaissances pratiques, tandis que d'autres aspirent à une activation de la base, les idées concrètes à ce sujet variant d'ailleurs considérablement. Cela peut se traduire par une relance du recrutement, par une stimulation culturelle des esprits, ou encore par une politisation accrue des syndiqués et par l'élaboration de nouvelles stratégies de lutte. Les connaissances pratiques sont sans doute utiles et efficaces pour les participants à des cours. Mais si on escamote la question du pouvoir, si on évolue dans un *espace apolitique*, il en résulte facilement une surestimation de ses possibilités d'agir. Les auteurs regrettent également qu'on se limite à de simples

apprentissages de comportement et d'animation en vue d'objectifs individuels, et que l'on adopte souvent sans esprit critique les méthodes de travail de la psychologie, de la pédagogie et de l'éducation permanente bourgeoises: «Mais ainsi, le travail éducatif risque d'avoir un effet individualisant plutôt que solidarisant; il devient une sorte de service psychothérapeutique du syndicat cherchant à communiquer courage, force et assurance. Ce faisant, les syndicats prennent le risque que les participants à leurs cours surestiment leurs possibilités de changement, soient alors déçus par des échecs mineurs, se démoralisent et se détournent complètement de l'activité syndicale.»

Au contraire, les adeptes de la *conscientisation* sont d'avis que syndiqués et syndiquées n'ont la capacité d'agir que s'ils sont au fait des rapports de force existants et de leurs propres intérêts. L'importance de ce point – soit dit en passant – nous apparaît régulièrement lorsque, dans le cadre de l'École ouvrière suisse, nous abordons l'histoire du mouvement ouvrier suisse ou les rapports de force politiques dans notre pays. Il est à chaque fois frappant de voir à quel point la conscience de classe des élèves est peu développée. Mais l'idée de l'éducation globale va plus loin encore. Par des formes d'expression créative, elle cherche à créer et renforcer un lien affectif avec le mouvement ouvrier, de manière à redonner aux syndicats la vie d'un mouvement culturel.

### 3.2. Tirer la leçon des expériences: agir en commun

La discussion des buts, des contenus et des méthodes de l'éducation ouvrière s'est enrichie ces dernières années d'une nouvelle dimension. La question n'est plus seulement *éducation utilitaire* ou *conscientisation*, mais: comment passer de l'éducation à l'action commune? C'est le livre d'Oskar Negt «Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen» («Imagination sociologique et apprentissage par l'exemple»), paru en 1975, qui introduisit ce nouvel aspect dans le débat sur l'éducation; tout d'abord au sein de l'Union syndicale allemande, puis dans d'autres pays. Selon Oskar Negt, l'éducation ouvrière doit commencer au niveau des expériences faites dans l'entreprise ou – plus généralement – dans la vie quotidienne. Ainsi, elle part du principe que les connaissances empiriques sont aussi importantes que les connaissances livresques pour le processus éducatif. Cela fait tomber la séparation entre professeur et élève, donc la notion traditionnelle de performance. Dans des conditions optimales, elle anticipe sur un comportement nouveau, solidaire. Par des informations appropriées (données par des spécialistes) et des conclusions élaborées en commun, elle tente d'éveiller le courage de résister et vise aussi à provoquer les activités autonomes qui peuvent être réalisées. Mais pour cela, il est primordial que l'essentiel de l'acte soit défini durant le cours par les personnes intéressées. Education et action doivent ainsi former une unité.

L'auteur se rappelle, à cet égard, ce vieux collègue italien qui, à un cours d'il y a quelques années, disait à qui voulait l'entendre que la meilleure éducation ouvrière est la grève: tout syndiqué y apprend davantage que dans dix cours. Une telle affirmation peut apparaître plutôt gratuite et superficielle, mais elle a effectivement un fond de vérité. Pratiquement tous les responsables d'éducation syndicale estiment aujourd'hui que, pour juger de la réussite d'un cours, il faut savoir dans quelle mesure il rend apte à agir collectivement. C'est ainsi qu'en relation avec la révolution technologique, par exemple, la CEO soulignait dans son rapport d'activité 1985/86: «Le travail éducatif des syndicats (...) a pour tâches d'enseigner de nouvelles connaissances, de renforcer la conscience de son identité dans les rangs syndicalistes et – élément décisif – d'accroître la capacité d'agir chez nos collègues.» (p. 241) L'entente est donc générale quant au but à atteindre. Des difficultés surgissent cependant lorsqu'il s'agit de passer à la réalisation. C'est ainsi que les auteurs de l'Institut pédagogique de l'Université de Zurich, après des discussions suivies avec des responsables d'éducation syndicale, constatent «qu'il y avait constamment, dans les réponses, des chevauchements entre désirs et évaluation de la réalité» et qu'une contradiction se faisait jour entre «la prétention de lutte maximaliste» et la «politique de paix pragmatique des fédérations». De plus, celles et ceux qui reviennent motivés et pleins d'idées d'un cours... commencent par se heurter à leurs collègues qui n'ont pas suivi le même processus éducatif. Les fruits d'un travail éducatif orienté vers l'action ne sont donc pas à la portée de n'importe qui.

La CEO est tout de même parvenue, dans différents cours récents, à engendrer des manifestations syndicales contre la xénophobie, des rencontres locales en faveur de la réduction du temps de travail, de nouvelles unités d'enseignement dans des écoles professionnelles et des projets pour les chômeurs. En Suisse romande, elle a en outre organisé des séminaires réunissant des collègues appartenant à la même branche professionnelle ou à la même entreprise. Cette tâche devrait cependant être assumée par les syndicats eux-mêmes, ce qui n'est pas encore suffisamment le cas. Relevons tout de même que, par exemple, la FTMH, la FTCP, le Syndicat du bâtiment et du bois (FOBB) et la Fédération des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation (FCTA), organisent de temps à autres des cours pour les membres des commissions d'entreprise. Toutefois, il s'agit non seulement de communiquer certaines techniques (p.ex. conduite de négociations), mais aussi et surtout de réaliser des formes éducatives abordant les problèmes concrets qui se posent dans les entreprises et cherchant à les résoudre en commun. Le Syndicat suisse des services publics (SSP) essaie de réaliser cette formule en offrant des cours destinés à des catégories nettement définies, par exemple: travailleurs des établissements pénitentiaires, personnel des hôpitaux, des homes, des services industriels, etc. Les syndicats, plus que la CEO, sont à même

d'offrir ce genre de cours très valables, car les cours de la CEO sont suivis par des représentants de plusieurs fédérations. Mentionnons, pour terminer, le concept régional de la FOBB, qui représente une décentralisation du travail éducatif et non pas une transposition des programmes éducatifs à la place de travail.

### 3.3. *Retour dans l'entreprise!*

Une présence syndicale accrue dans les entreprises ne constitue certainement pas un objectif de politique éducative, mais elle est indispensable à un travail éducatif orienté vers l'action. Souvenons-nous de cet ancien élève qui craignait «que le travail quotidien ne laisse pas grand chose des nouvelles idées». Il mettait ainsi le doigt sur les limites de l'éducation syndicale. Sans doute, pouvons-nous débloquent nos participants, les soulager (momentanément) de leur isolement, les encourager à ne pas s'accrocher aux compétences d'un animateur de cours ou d'un spécialiste, et contribuer, de cette manière, à ce qu'ils ne délèguent pas simplement leurs responsabilités au syndicat. La mise à l'épreuve n'a cependant lieu qu'après coup, à l'atelier ou dans la section. Si le travail éducatif peut créer des conditions favorables à un mouvement syndical plus actif, il ne saurait remplacer les activités elles-mêmes. Mais l'acquis des cours ne peut se concrétiser que si les syndicats replacent leur action là où elle a pris naissance à l'origine: dans les entreprises. Nous avons implicitement remarqué à plusieurs reprises, dans cet article, que le syndicat *a lieu* dans des salles de réunions, mais pas tellement à la place de travail. Il est manifeste que nous sommes déjà très habitués à cette situation. La plupart des participants furent très étonnés lorsqu'un militant de l'IG Metall allemande, invité à un cours de la CEO, déclara qu'une votation populaire était à son avis un moyen tout à fait inadéquat pour obtenir une réduction du temps de travail: «Là, nous nous ferions moucher tout autant que vous» dit-il, car cette revendication devrait être formulée par les collègues dans les entreprises et justifiée par les réalités du travail.

Il est de fait que, contrairement à la plupart des pays industrialisés, la Suisse ne connaît pas une représentation syndicale légalement reconnue dans les entreprises. Ainsi, notre pays n'a pas pu ratifier la convention 135 de l'Organisation internationale du travail, qui prévoit des normes minimales légales. Seules organisations d'intérêts internes, les commissions d'entreprise tendent à s'identifier excessivement avec les objectifs patronaux et à exercer leur fonction séparément du personnel. Loin de nous, cependant, l'idée de généraliser. Bien des commissions d'entreprise s'engagent dans leur travail et ont obtenu des progrès à ne pas sous-estimer en faveur de leurs collègues de travail. Toutefois, Urs Girod indique dans son travail de diplôme que la situation dans les entreprises est insatisfaisante. C'est ainsi que 40% des personnes interrogées se déclarèrent en désaccord

avec le travail et 50% avec la politique d'information de leur commission d'entreprise. Urs Girod propose donc une structure parallèle aux commissions d'entreprise, soit un réseau dense de militants actifs dans les entreprises. Logiquement, il définit le but central de l'éducation syndicale comme «la capacité d'agir dans l'entreprise en tant que fondement de la capacité d'agir dans la vie quotidienne». Le travail éducatif des syndicats doit rendre les collègues capables d'agir sur leurs conditions de travail et leur donner le courage de dire non à l'employeur. Mais, là aussi, on doit se demander jusqu'où ce non peut aller dans le cadre des dispositions contractuelles en vigueur.

### 3.4. *L'éducation: ni porte-parole de l'organisation, ni but en soi*

Après cette description détaillée des objectifs de l'éducation syndicale, nous aimerions brièvement relever deux tendances qui se manifestent parfois: l'éducation en tant que courroie de transmission et l'éducation en tant qu'acte substitutif.

Lorsque, il y a plus de dix ans, l'auteur a innové dans le cadre de l'Ecole ouvrière en prévoyant que certains thèmes de la seconde partie du cours pouvaient être choisis par les participants eux-mêmes, des permanents émirent la critique que l'Ecole ouvrière n'est pas un *libre-service*. Le programme devrait au contraire être adopté jusque dans le détail par les instances compétentes. Nous avons tout de même maintenu les *branches facultatives*, pour la plus grande satisfaction des participants qui peuvent ainsi soumettre les problèmes qui leur apparaissent les plus urgents. Un ancien participant commente: «On ne communique pas seulement du savoir, mais on apprend les uns des autres; les connaissances collectives instruisent autrement.» A intervalles réguliers, on nous signale également que nous ne contrôlons pas suffisamment les gens lorsque ceux-ci expriment des positions qui s'écartent de la *ligne officielle*. Derrière ces critiques, on retrouve une attente qui subsiste partiellement et selon laquelle l'éducation syndicale doit servir avant tout à faire passer le plus efficacement possible les décisions des organes dirigeants; ce qui ressemble plus à une *voie à sens unique* qu'à de l'éducation.

Mais une instruction solidaire, s'adressant effectivement aux participants, comporte également – aussi paradoxal que cela puisse paraître – certains dangers. L'isolement dont souffrent beaucoup de collègues à leur place de travail, et parfois même dans leur section syndicale, peut faire de la participation régulière à des cours une sorte de fuite. Le travail éducatif devient alors facilement un substitut d'activité syndicale; tout à l'opposé de ce que nous recherchons. Ce comportement trouve d'ailleurs son pendant sur un autre plan: chez les permanents syndicaux qui saluent le développement de l'activité éducative comme un grand succès, mais ne se posent pas de questions sur ses buts et ses conséquences. C'est presque

comme si un certain désarroi poussait à prendre l'éducation pour une panacée. Elle n'est pas plus cela qu'un but en soi.

#### **4. Perspectives et objectifs futurs**

Même si la prospérité relative de ces dernières années peut faire illusion, nous allons au-devant de périodes économiquement plus dures. Le système capitaliste international n'a résolu aucun des problèmes urgents. Relevons à cet égard le déséquilibre dramatique entre le Nord et le Sud, un système financier international constamment menacé d'effondrement, le chômage généralisé qui frappe même les pays les plus riches. A l'horizon économique, on voit déjà s'esquisser une nouvelle récession dont la Suisse elle-même ressentira les effets. Sur le plan intérieur, il devient en même temps évident que la politique patronale prend un tour plus agressif. C'est ainsi que, sous prétexte d'organisation mobile du travail, on préconise aujourd'hui – et on impose en partie – des horaires qui tendent à déstabiliser les protections légales et contractuelles des travailleurs. A cela s'ajoute que pour une nouvelle génération de chefs d'entreprise et de managers, seuls comptent souvent les rapports de force. De là à l'arrogance ouverte du pouvoir, le pas est vite franchi.

La politique syndicale se joue donc sur une toile de fond plutôt sombre. Une situation qui affecte aussi le travail éducatif, dont les programmes et les méthodes sont déterminés avant toute chose par les besoins des travailleurs. Une illustration: toujours davantage de gens sont confrontés, dans leur travail, à la mise en œuvre de nouvelles techniques. Fatigue et stress augmentent, le savoir-faire traditionnel perd de sa valeur, tandis qu'un contrôle quasi absolu du poste de travail devient au moins possible. Il incombe donc au travail éducatif de développer des alternatives et de chercher des modes de travail qui ne relèguent pas l'être humain au rang de bouche-trou.

##### *4.1. Se rapprocher des entreprises: une tâche des syndicats*

Si nous voulons prendre au sérieux le principe d'une éducation axée sur l'action, les fédérations, en particulier, devront se rapprocher des entreprises. Cela signifie, en d'autres termes, des cours sur place, avec des participants de la même entreprise et sur des thèmes liés au quotidien des travailleurs. Un travail éducatif qui, par le biais des travailleurs concernés et du militant responsable, se mêle des affaires de l'entreprise. Contribuant puissamment à déclencher des actions concrètes, un tel travail ne peut être considéré comme terminé après trois ou cinq jours. Il exige au contraire une collaboration permanente entre collègues. L'effort se justifie chaque fois qu'on parvient à mettre sur pied un groupe d'entreprise, même petit, formé de militants actifs. Plusieurs syndicats font déjà des essais positifs allant dans ce sens. Il faudra continuer, sans reculer devant le travail de

détail. Insistons ici encore une fois sur ce que nous entendons par éducation orientée vers l'action: en tout cas pas les *manœuvres dans la caisse à sable* dont les règles sont si passionnantes qu'on en oublie contenu et but. En fin de compte, ce seront les résultats pratiques du travail éducatif des syndicats qui en mesureront le succès.

Il n'est pas à exclure qu'un travail éducatif centré sur l'entreprise se traduise, pour les responsables de l'éducation, par un nouveau *profil du métier*. On pourrait imaginer un permanent qui s'occupe à la fois d'activités éducatives et de groupes d'entreprise ou professionnels – d'ailleurs un système déjà pratiqué par le SSP. Signalons en passant que les secrétaires de la CEO assument, eux aussi, des tâches qui ne sont pas toujours éducatives, qu'il s'agisse de politique éducative et culturelle ou même de la commission *Santé et amélioration des conditions de travail* de l'USS. Le fait de lier travail pratique du mouvement et éducation présente l'avantage que cette dernière ne s'éloigne pas trop des réalités syndicales.

La condition nécessaire d'une éducation au niveau de l'entreprise est et reste cependant le développement du congé-formation payé. C'est le seul moyen de former systématiquement et à long terme un groupe homogène appartenant à la même entreprise. Après les progrès réalisés au cours des années 1970 sur le plan contractuel et chez le personnel des services publics, nous enregistrons, ces derniers temps, une certaine stagnation. Une relance coordonnée s'avère nécessaire.

#### 4.2. Reconquête des régions

Peter Hablützel fait observer, dans son article, que l'activité d'éducation régionale de la CEO s'est assoupie en beaucoup d'endroits durant les années de haute conjoncture. Ce phénomène est alarmant pour plusieurs raisons. Laissons tout d'abord parler les chiffres: environ un pour cent des 440 000 syndiqués et syndiquées regroupés dans l'USS suit une fois ou l'autre dans l'année un cours organisé par la CEO – il n'y a donc pas de quoi pavoiser. Ce bilan fort décevant s'accompagne d'une constatation presque banale: un grand nombre de collègues n'osent se risquer à suivre un cours de la CEO. C'est bien pourquoi nous devons souvent commencer par les aborder dans leur milieu familial, là où ils vivent et travaillent. Ou bien voulons-nous abandonner le terrain aux écoles-clubs Migros ou aux universités populaires? Une telle démission aurait des effets catastrophiques. Notre mouvement ne peut être puissant qu'avec une bonne implantation régionale. Une poignée de permanents de l'USS ne suffira pas à collecter les signatures pour une initiative populaire; les secrétaires centraux des syndicats ne sont pas seuls à négocier les contrats collectifs. Nous devons donc ranimer les structures régionales et (re)découvrir les petits groupes. Ce n'est pas par hasard que l'éducation ouvrière a pris naissance dans un cadre local et régional.

Sachant à quel point le travail éducatif *sur place* est nécessaire, la CEO a lancé, il y a trois ans, un projet d'animation des structures éducatives locales et régionales. Ces structures peuvent être des commissions d'éducation ouvrières, des sections syndicales, des unions syndicales cantonales ou de nouvelles organisations telles que *Démocratie 2000* à Bâle. On a tout d'abord effectué une vaste enquête pour savoir où des activités éducatives ont encore lieu. Puis nous avons communiqué aux groupes locaux et régionaux des informations sur nos cours régionaux et sur la possibilité – qui existe depuis longtemps – de demander à la CEO des garanties de déficit. Tout récemment, nous avons à nouveau organisé des conférences régionales donnant l'occasion d'échanger des expériences, de définir des besoins et d'indiquer des méthodes. En 1988 ont eu lieu en outre, pour la première fois depuis longtemps, des cours destinés aux responsables locaux et régionaux de l'éducation. Ces cours sont depuis lors répétés chaque année. Nous n'en sommes qu'à un (nouveau) début, un développement est nécessaire; les premiers succès remportés par nos efforts montrent que cela est également possible.

#### 4.3. Formation des militants et éducation globale

Un autre point important pour la CEO restera la formation des permanents et semi-permanents. Les huit semaines de l'Ecole ouvrière, en particulier, offrent une solide base de connaissances et une expérience commune qui offre une ligne de conduite à nombre de militantes et de militants. A l'avenir également nous veillerons à ce que ces cours ne soient pas réservés aux seuls permanents, surtout que nous avons plus que jamais besoin de cadres bien formés dans les entreprises. Bref, les anciens responsables de l'éducation, et au premier chef Max Weber, ont fait preuve d'une grande prévoyance en créant l'Ecole ouvrière il y a une bonne quarantaine d'années. Et pour offrir des possibilités de recyclage aux *anciens* de l'Ecole ouvrière, nous avons multiplié les cours pour permanents depuis le début des années 1980; mais il faut admettre que certains cours doivent être annulés faute d'inscriptions. Dans ce domaine tout particulièrement, la répartition des tâches entre CEO et fédérations s'avère tout sauf optimale. Espérons que cela changera...

Alors que les cours pour permanents sont de nature plutôt utilitaire et axés sur la politique quotidienne, nous remettons à l'honneur l'unité de la culture et de l'éducation que réclamait le premier secrétaire de la CEO, Ernst Reinhard, au début des années 1920. Les cours de théâtre et de vidéo, ou bien les week-ends prolongés, où syndiquées et syndiqués écrivent des nouvelles avec un auteur, ont trouvé en quelques années leur place dans notre programme. Et nous sommes constamment étonnés des idées et de la créativité qui sommeillent chez nos participants – des dons qu'il *suffit* d'éveiller. Nous faisons une constatation identique avec le prix de



la littérature ouvrière auquel participent chaque année entre 50 et 100 collègues de professions très diverses et de tous âges. Ces activités culturelles, et d'autres, sont vitales pour les syndicats. Elles favorisent le sentiment d'appartenance à un même milieu, l'envie de créer en commun et renforcent le lien affectif avec notre mouvement. Vues sous cet aspect, les activités culturelles contribuent efficacement à permettre aux syndicats, de force d'ordre qu'ils étaient, de redevenir une force d'opposition.

Formation en vue d'un but précis ou activités culturelles autonomes: l'une ne doit pas exclure les autres. Dans le travail syndical, les formes d'expression créatives sont aussi importantes qu'une solide connaissance de la matière, peut-être un peu aride, du deuxième pilier. Ce n'est qu'à partir du moment où notre activité éducative tient compte de tous ces éléments que nous pouvons parler d'éducation globale.

#### 4.4. Diffuser l'éducation ouvrière à l'extérieur

Ces derniers temps, nous avons ouvert des cours sur certains sujets à un public extérieur au syndicalisme. Ce sont par exemple des cours destinés aux enseignants des écoles professionnelles et un séminaire consacré aux *projets avec des chômeurs*, auquel ont participé, outre des permanents syndicaux, des représentants d'œuvres d'entraide, d'offices du travail, d'offices fédéraux et d'Eglises. Un nouveau champ d'activité se dessine ici pour la CEO. Ces activités éducatives nous donnent l'occasion de diffuser nos idées et nos buts à l'extérieur de façon très directe. Nous devons nous débarrasser enfin de toute fausse modestie, car, pour ce qui est du monde ouvrier, nous et nos spécialistes avons des choses à dire qui – volontairement ou non – sont toujours passées sous silence ailleurs. De plus, nous touchons ainsi des *multiplicateurs*, c'est-à-dire des gens comme les professeurs des écoles professionnelles, qui transmettront le savoir acquis. Simultanément, des cours *ouverts* représentent la meilleure publicité qui soit pour l'éducation ouvrière. Les participants remarquent que nous faisons appel à des spécialistes compétents et appliquons des méthodes d'enseignement aussi bonnes, sinon meilleures, que celles des autres institutions d'éducation permanente.

Mais qu'il s'agisse de cours régionaux ou de formation des permanents, qu'il s'agisse d'activités culturelles ou de programmes d'éducation pour les militants des entreprises, le travail éducatif des syndicats ne saurait se soustraire à une obligation qui reste centrale: il se doit de prendre position sur les problèmes fondamentaux de la politique syndicale, de jouer cartes sur table.