

Syndicats : pas leur tasse de thé !

Jean-Marie Léonard, ancien permanent national du Syndicat des employés, techniciens et cadres non-marchand (SETCa).

1. Lip, Michelin, Val Saint Lambert, Le Balai libéré.
2. Donnay à Couvin dans les années 80 : B. Tapie et J. Hardy, un employeur (repreneur) et un syndicaliste (audacieux) ont imaginé et mis en œuvre pendant un certain temps une forme de cogestion sur le modèle allemand de concertation sociale. L'objectif était de sauver l'entreprise et les emplois moyennant un accord sur des objectifs partagés garantissant ce que l'on appellerait aujourd'hui un « win-win ».

Mots clés : autogestion, démocratie, non-marchand, syndicalisme.

.....

Jean-Marie Léonard est membre fondateur de la Plate-forme d'action santé et solidarité. Mais c'est en tant qu'ancien permanent national du SETCa non-marchand qu'il nous apporte ici son point de vue sur l'autogestion. Son regard balaye le temps. Il s'arrête un instant sur le rôle joué par le non-marchand dans la recherche de plus de démocratie au travail.

.....

Mon propos sera modeste et reflètera les interrogations qui sont les miennes comme syndicaliste et sans doute celles d'un certain nombre de lecteurs. L'autogestion relève de l'utopie et à ce titre « elle ouvre par là le champ de tous les possibles » (Leruth Ingrid, « L'autogestion, ses sens, ses sources », *Santé conjugulée*, juillet 2008). C'est dans cette perspective et avec cet enthousiasme que je mènerai ma réflexion.

Défendre le salariat avant tout

L'autogestion, ce n'est pas la tasse de thé des syndicats. Certes, en son temps, pas si lointain, des initiatives¹ bien connues ont vu le jour à partir de la « faillite » de certaines entreprises, mais sans grand lendemain. Bien avant étaient nées les coopératives du monde ouvrier qui ont disparu au fil des 50 dernières années. Et celles qui restent à ce jour ont subi de telles transformations liées aux contraintes du monde économique que nous ne les analyserons pas ici, sinon pour relever qu'on y est loin de l'autogestion « utopie » dont nous parlons.

Le contexte socio-économique de ces dernières décennies a évolué, pour faire bref, dans le « tout au marché ». Le « salariat » est devenu un statut à défendre. Le syndicat pour mener ses luttes dans les entreprises a bien davantage misé sur les missions des conseils d'entreprise, des comités pour la protection et la prévention au travail et des délégations syndicales. Chacune de ces instances se situe clairement dans la ligne du « contrôle ouvrier » et non de l'autogestion. Certaines tentatives, mais avortées, d'une « co-gestion par objectif »² ont aussi vu le jour. En tout état de cause, tous les organes de concertations sociales se sont organisés et structurés sur le rapport « patrons- syndicats » ainsi qu'on les stigmatise communément.

Et pourtant, l'autogestion, nous l'avons rencontrée, notamment dans les maisons médicales. Mais cela reste un îlot dans un monde organisé très différemment. La vocation autogestionnaire des pères et mères fondateurs a néanmoins pas mal résisté au temps et s'est

développée grâce, certainement, aux valeurs qui sous-tendent ce développement : l'autonomie et la responsabilité partagée de professionnels dans une démarche communautaire en santé où l'utilisateur est reconnu dans la globalité de son être. Mais laissons un moment « l'autogestion » pour revenir plus tard aux défis qu'elle suppose nous lancer.

Le non-marchand remet l'humain au centre

Nous voudrions en effet témoigner qu'au moment où l'autogestion se déployait dans les maisons médicales, un courant traversait l'ensemble des secteurs que l'on a fini par appeler le « non-marchand ». Evitons l'angélisme ! Mais, quand même, les travailleurs des secteurs sociaux, de la santé ou de l'action culturelle prennent peu à peu conscience qu'ils sont les « instruments » d'une société solidaire. Ils revendiquent d'y être reconnus comme de vrais acteurs et des « professionnels », de surcroît³. Par leur combat - car c'est un combat - ils remettent, par le fait même, l'humain au centre des débats et, en même temps, ils posent une revendication : celle d'une plus grande démocratie. Autrement dit, les travailleurs et les militants de ces secteurs ont fait basculer la représentation que l'on pouvait se faire des syndicats en dépassant des revendications salariales, légitimes par ailleurs, pour poser la question de la qualité des institutions⁴ au travers de plus d'emplois, d'emplois de qualité, de formations adaptées aux nouveaux besoins, de la reconnaissance de nouveaux métiers à créer et à développer dans la mise en œuvre de nouvelles politiques. Cela reste aussi dans le registre de l'utopie. On peut s'imaginer la lutte à mener contre la « privatisation-marchandisation » des secteurs dits « non-marchands ».

En fin de compte, à partir du métier que l'on exerce, comment à tout moment ne pas se poser la question du rôle que l'on joue dans la politique, tantôt de santé, tantôt sociale ou culturelle ? Et ainsi, deux questions importantes se posent : celle de l'engagement politique et

celle de la reconnaissance des rôles et de leur complémentarité. C'est aussi une responsabilité et elle se joue collectivement, que ce soit au niveau d'un secteur ou d'une institution. Au niveau des secteurs, cela a conduit à revendiquer des mandats dans les diverses commissions sectorielles ou intersectorielles, par exemple⁵. Au niveau des institutions, cela a conduit à revendiquer, par exemple, d'autres missions pour les conseils d'entreprises, pour les délégations syndicales et la participation des travailleurs dans leurs rôles respectifs dans les conseils pédagogiques ou autres structures de concertation. L'espace nous manque pour illustrer davantage les effets concrets de cette mouvance démocratique dans le « non-marchand ».

On n'est évidemment pas dans l'autogestion mais on se rapproche des valeurs qui la fondent dans la mesure où l'on quitte en partie la relation « patron-syndicat »⁶ pour une implication/revendication démocratique et participative des travailleurs. Chacun est dès lors reconnu dans son rôle au sein du projet politique de l'institution et du secteur.

Revenons à l'autogestion. Evidemment elle fait faire un grand pas en plus. C'est la « totale », si l'on peut dire, car dans sa définition utopique elle implique tous les acteurs au même niveau de pouvoir, de gestion, de responsabilité, d'autonomie, de solidarité, de compétence... Démocratie directe sans hiérarchie (un travailleur = une voix) et participative. Priorité absolue aux personnes, à l'humain, à la qualité des relations interpersonnelles. Gestion de l'économie au profit de ces valeurs-là. Et encore et encore... D'autres en dehors et au sein de la Fédération des maisons médicales ont bien mis en évidence la mise en œuvre de ces valeurs dans le modèle de l'autogestion.

Des vigies pour garder le cap

Mais ce modèle n'échappe pas à une certaine vigilance obligée et à une remise en question continuelle autant autour des valeurs que des modes opérationnels. Et cela, plus que dans

3. Voir les accords du non-marchand en 2000 et suivants.

4. Par facilité d'écriture, le mot « institution » est utilisé comme générique. Cela peut être des associations, des services.

5. Diverses commissions d'agrément, conseils consultatifs, CERSW, CESRBC...

6. On parle d'ailleurs dans le secteur plus communément « d'employeurs » que de « patrons ».



d'autres modèles, me semble-t-il. Quelques défis en vrac parmi d'autres, qui restent d'actualité : la question du « Sens », moins à définir qu'à générer dans toute la démarche. La question de l'égalité salariale, là où elle survit, ne peut pas cacher l'existence de leaderships ou d'éventuels conflits internes. D'où la nécessité absolue de définir les rôles et leur complémentarité. La spécialisation des tâches : dans quel espace de « pouvoir personnel » et en même temps quel développement d'une inter/pluridisciplinarité ? Oser mettre sur la table et donc débattre démocratiquement sur « qui engage ? », « qui licencie ? », « qui signe les ordres de paiements ? », « Faire taire les fondateurs » ! L'autogestion se vit aussi au milieu d'un marché de l'emploi souvent en pénurie, et d'une gestion du temps de plus en plus exigeante : quelle marge pour l'autogestion ?

Mais le plus grand défi, au risque sinon de rester dans un cocooning confortable me semble être de garder une vision globale, un esprit d'ouverture. Ouverture sur les enjeux extérieurs pour l'institution, pour le secteur dont on fait partie, pour la société en général. La richesse des ressources humaines doit être démultipliée par un fonctionnement autogestionnaire, essentiellement axé sur un engagement extérieur local, citoyen, sociétal. La maison médicale en autogestion peut être un microcosme pour la société. Le non-marchand est aussi un terrain où l'on peut, sinon faire naître plus d'autogestion, en tout cas exiger et pratiquer plus de démocratie participative et en être moteur dans la société.

Dans ce sens, un rôle de vigie et d'aiguillon n'est-il pas la spécificité d'une délégation syndicale dans le non-marchand, y compris dans une institution autogérée ? A suivre !

Et pour finir un clin d'œil : les travailleurs en autogestion sont-ils dans ce modèle en meilleure santé ? A voir ! ●