

# « Il faut réinventer les pratiques syndicales »

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le CSE (comité social et économique) fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel: DP, CE et CHSCT. Un bouleversement qui cache mal une volonté de mettre en cause une conquête sociale concernant des dizaines de millions de salariés. Quel avenir pour l'accès aux activités sociales et culturelles de qualité? Entretien avec Michel Vakaloulis.



Michel Vakaloulis est sociologue, spécialiste de l'action collective et du syndicalisme, maître de conférences en sciences politiques à l'université Paris VIII. Dernier ouvrage: *Du pouvoir vertical aux pouvoirs partagés*, Éditions de l'Atelier, 2018 (avec Hervé Sérieyx).

**Partir: Près de soixante-quinze ans après leur création, les CE sont profondément transformés. Quelles conséquences pour leur mission?**

Michel Vakaloulis: Le basculement vers un nouveau système de représentation, suite aux ordonnances travail du 22 septembre 2017, suscite beaucoup de tensions et d'inquiétudes. En règle générale, les élus du personnel voient bien ce qu'ils risquent de perdre, mais discernent mal ce qu'ils pourraient gagner. La conviction d'être sur la pente glissante du moins-disant social est largement ancrée dans les esprits. Si le comité social et économique (CSE) permet aux directions des entreprises de simplifier le dialogue social et d'alléger le système représentatif du personnel, il tend, au contraire, à complexifier les tâches du militantisme de proximité. Ce qui constitue pour les uns un principe de « fluidité » se présente pour les autres comme une contrainte supplémentaire. La disparition des anciennes instances qui permettaient de former des pépinières militantes, la diminution des heures de délégation et du nombre des élus, le risque de saturation du CSE qui capitalisera l'ensemble des problématiques CE, CHSCT, DP sont susceptibles de court-circuiter les liens effectifs de proximité avec les salariés. Or, c'est la profondeur et la consistance de ces liens qui constituent le réservoir de la puissance des représentants du personnel au sein de l'entreprise.

**Quel impact ce nouveau contexte peut avoir sur la gestion des activités sociales et culturelles (ASC)?**

La conjoncture actuelle est sans doute parsemée d'embûches et d'obstacles. Mais elle est aussi une occasion de préparer les activités sociales de demain dont le poten-

tiel d'action et d'innovation est largement inexploité. Cela présuppose une politique « proactive » pour les inscrire dans la vie réelle des salariés au lieu de se contenter de les redistribuer derrière un guichet sous forme de quote-part aux bénéficiaires. Dans cette bataille d'émancipation au quotidien, les activités sociales peuvent servir de base pour reconstruire des systèmes solidaires de partage et d'ouverture au monde.

**Le CE était un des derniers lieux d'émancipation pour les salariés. Le CSE peut-il jouer ce rôle?**

Le CSE sera-t-il une occasion pour militer autrement? Tout dépend de la capacité du syndicalisme de se redéployer dans le nouveau contexte institutionnel et réglementaire en sortant de ses « zones de confort ». Il faut d'abord retrouver les voies et le temps de la réflexion prospective. C'est la condition indispensable pour dresser des diagnostics pertinents et apporter des réponses adéquates. À défaut d'anticipation, les élus du personnel seront condamnés à se battre « au pied du mur ». Un simple travail de réactualisation ne suffit pas, l'intervention syndicale doit renouer avec l'ambition stratégique de peser sur le cours des choses.

Il est aussi important de valoriser l'activité des élus dans le CSE et d'accréditer son utilité pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Si le travail syndical « en back-office », relativement invisible et faiblement reconnu, n'existait pas, l'entreprise ne serait pas la même. À leur tour, les directions seraient directement confrontées à des mouvements protéiformes avec des aspirations tellement diversifiées que toute négociation deviendrait impossible. Enfin, il faut réinventer les pratiques syndicales aussi bien dans les instances de représentation qu'auprès des salariés.

**C'est un vaste chantier...**

En effet. Mais il est indispensable de s'y atteler. Détecter les potentiels militants, mieux former, informer et accompagner les élus, construire des convergences intersyndicales, communiquer sur les sens et les résultats de l'investissement syndical dans le CSE, renforcer la présence syndicale sur le terrain pour réussir à s'adresser à tous les salariés... Cela oblige également à faire le bilan sans concession du passé et à rendre plus visible et efficace le « portage » des intérêts des salariés dans l'entreprise.

