

La place des instituts du travail dans les formations syndicales au droit international : contribution à la construction d'une université ouverte

Regards croisés universitaires et syndicaux sur l'OIT : quelles ambitions pour le deuxième centenaire ?

lundi 23 septembre 2019

Nicole Maggi-Germain

Maître de conférences HDR en droit social, Université Paris I Panthéon Sorbonne (ISST)

Membre de l'équipe de recherche Droit et changement social (UMR CNRS 6297 / MSH Ange Guépin, Nantes)

nicole.maggi-germain@univ-paris1.fr

Le projet politique et sociétal de l'après-guerre

- Le premier institut du travail naît en 1955 (Strasbourg) dans le cadre du développement de la promotion ouvrière des années 50
- Impulsion donnée par un universitaire, Marcel David
- Appuyé par des institutions : OIT et UNESCO
 - colloque organisé en 1952 sous le patronage du **BIT** et de la section française de **l'UNESCO**
 - nécessité d'une collaboration, dans le cadre de la formation ouvrière, entre universitaires et militants syndicaux

« la part de l'Université » dans l'éducation ouvrière

- 11 instituts du travail, composantes internes d'universités
- habilitées par arrêté ministériel à délivrer la formation aux militants et aux responsables syndicaux
- dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale (F.E.S.S.) et du congé de formation prud'homale,

Un double rattachement institutionnel : Ministère de l'enseignement supérieur et Ministère du travail

- Un double engagement qui permet d'ouvrir aux organisations syndicales un « droit de tirage » sur un nombre de sessions de formation juridiques ou pluridisciplinaires ***universitaires***
- Porté par des organisations syndicales attentives à la ***dimension émancipatrice de cet enseignement*** universitaire
- Des formations qui restent dispensées dans le cadre d'un ***engagement militant.***



Des formations dispensées à titre individuel inscrites dans un cadre collectif

Les formations « autour » du droit international

- L'éclairage européen (UE et Conseil de de l'Europe)
- Une ouverture sur la compréhension d'évolutions mondiales

La question de la reconnaissance de l'engagement syndical

- Demande des militants :



Cf. fin de l'engagement à vie ; arrivée de nouvelles générations ; banalisation du fait syndical

- souhait de certaines organisations syndicales



Vers un syndicalisme de services ?

- demande des entreprises



« Fluidifier » le « dialogue social »

- volonté politique



OS auxiliaires des politiques publiques de l'emploi

Que cherche-t-on à reconnaître ?

- La référence aux compétences



présuppose que des référentiels et grilles d'analyse pensés et bâtis pour « apprécier » l'activité professionnelle sont transposables dans le champ de la représentation et la défense des droits et intérêts des travailleurs

- le parcours ? la carrière ? l'engagement ? la capacité professionnelle ?

- Professionnalisation du mandat ou de la personne ?

- *La reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat peut être banalisée, voire canalisée, parce qu'appréhendée comme un élément de la gestion de l'entreprise.*
- *Ce ne sont plus les compétences issues de la capacité à représenter (des intérêts collectifs), ni même issues de l'engagement (syndical) qui seront l'objet de la reconnaissance, mais la « professionnalisation » du mandat.*

➤ Les enjeux autour de la reconnaissance

- Reconnaissance et participation à l'institutionnalisation du fait syndical
- Réformer le modèle social
 - lettre de mission adressée par la Ministre du travail à M. Simonpoli en date du 13 juillet 2017 : un contexte dans lequel « *le gouvernement a décidé d'engager une rénovation profonde de notre modèle social* ».
 - Rapport Simonpoli-Gateau : « dialogue social constructif et de qualité » dans le cadre d'un « diagnostic partagé », Jean-Dominique Simonpoli (2017), La reconnaissance et la valorisation les compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux, rapport au ministre du travail, août, 29 p., p. 5.
- La distinction intérêt général, intérêt commun, intérêt collectif

la nature du mandat et des intérêts représentés

➤ En guise de conclusion

- Reconnaissance dans un contexte de « délégitimation » des OS
- Donner un sens collectif à cette reconnaissance qui découle d'un engagement collectif
 - si la reconnaissance des compétences liées au mandat s'exerce au bénéfice d'une personne, c'est parce qu'elle découle d'un engagement au service de l'intérêt collectif.
- Risque « d'assèchement » des formes multiples de l'engagement syndical
- élaborer un dispositif capable de valoriser – sans les canaliser - ces différentes formes d'engagement (***individuel*** mais également ***collectif*** et ***institutionnel***) auxquels devraient correspondre différents mécanismes juridiques.

Institut des Sciences Sociales du Travail (ISST)



16 Bd Carnot, 92340 BOURG-LA-REINE

<https://www.pantheonsorbonne.fr/ufr/isst/>