
Intervenir dans l'entreprise pour soutenir la négociation par le renouvellement du conflit sur le travail

Christophe Massot^{*†1} and Pascal Simonet^{*‡2,3,4}

¹Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST) – Aix Marseille Université, CNRS :
UMR7317 – 35 Avenue Jules Ferry - 13626 Aix en Provence cedex 1, France

²École normale supérieure de Lyon (ENS LYON) – École Normale Supérieure (ENS) - Lyon – 15 parvis
René Descartes - BP 7000 69342 Lyon Cedex 07, France

³Apprentissage, Didactique, Evaluation, Formation (ADEF) – INRP, IUFM Aix-Marseille, Aix
Marseille Université – 60, Rue Joliot Curie 13453 MARSEILLE cedex 13, France

⁴Centre de recherche sur le travail et le développement (CRTD) – Conservatoire National des Arts et
Métiers [CNAM] : EA4132 – 41 rue Gay Lussac Paris 5e, France

Résumé

Même si tel pourrait être son rôle, le CHSCT ne parvient pas à devenir, en posant la question de la santé, une scène de négociation où le travail est discuté. Un CHSCT actif peut faire valoir les droits qui lui sont attachés, de l'expertise au DUER, sans parvenir à mettre le travail en négociation. Et plus encore, l'entretien du rapport de force par l'usage de ces droits peut même éloigner la possibilité d'une telle mise en discussion. C'est là le syndrome de la multiplication, parfois démesurée, des expertises sans que ni les conditions du travail ni le travail ne s'en trouvent transformés. Ou bien si une direction accepte d'ouvrir des négociations, elle peut les enliser patiemment soit, par exemple, en créant, à côté du CHSCT, des groupes de travail spécialisés où la question du travail n'est plus abordée, soit en rendant l'objet de la négociation si abstrait qu'il soit vide de toute référence au travail. Si le CHSCT ne parvient pas à tenir le travail comme objet de négociation, dans des entreprises où ceux qui tiennent le travail et ceux qui l'organisent tendent à s'éloigner, alors le travail réel se voit privé d'espace de mise en discussion et de négociation.

Les commandes adressées par les directions, les élus ou le CHSCT à l'équipe de psychologie du travail clinique de l'activité sont formulées sur des questions d'efficacité et de santé au travail. Les intervenants psychologues ne proposent alors ni de produire une nouvelle expertise, ni d'effectuer un arbitrage entre des parties en conflit, mais d'expérimenter le conflit sur les qualités du travail. Le travail de l'intervenant consiste à co-expérimenter avec les acteurs concernés des cadres à l'intérieur desquels le travail devient objet de débats au sein de l'entreprise. Cette expérimentation est proposée et aux professionnels d'un métier, et, avec eux, dans le comité de pilotage, aux représentants du personnel et de la direction.

L'expérimentation proposée est de faire des débats sur les questions de métier et de qualités

*Intervenant

†Auteur correspondant: masstophe@yahoo.fr

‡Auteur correspondant: pascal.simonet@univ-amu.fr

au travail une voie à explorer d'où peuvent émerger de nouvelles ressources pour l'action de chacun et de nouvelles marges de manœuvres pour l'entreprise.

Présentée conjointement par un sociologue et par un psychologue du travail clinicien de l'activité menant des interventions, l'objet de cette communication consistera à chercher à comprendre comment, et sous quelles conditions, dans le cadre de ces expérimentations, le conflit sur les qualités du travail peut se développer à partir d'un échec ou d'un enlisement des négociations sur le travail et comment ce développement peut renouveler le travail de négociation des représentants du personnel, des représentants de la direction et des salariés. Nous poserons la question de la construction des cadres et conditions nécessaires pour transformer la négociation sur le travail et la rendre plus efficiente. Nous appuierons notre communication sur des expériences issues d'interventions réalisées ou en cours de construction dans différents milieux de travail.