

## UNE ÉCOLE SYNDICALE DE TROISIÈME CYCLE

Anne-Marie ANDRUSYSZYN

### PRÉAMBULE

Depuis toujours la FGTB wallonne et le CEPAG ont été associés aux formations des Centrales professionnelles, répondant aux besoins spécifiques en terme de thématiques ou renforçant le cas échéant l'équipe des Centrales.

Il y a 3 ans, nous avons organisé une journée de réflexion sur « Les enjeux et l'évolution des formations syndicales ». Lors de cette journée, plusieurs d'entre nous ont affirmé la nécessité de renforcer les formations syndicales et d'envisager plus de synergies entre les Centrales et la structure interprofessionnelle.

Faisant écho à ces différents éléments, nous avons mis en place une coordination avec les responsables de formation, organisé diverses journées interprofessionnelles pour formateurs et animateurs, suggéré aux Centrales des thématiques nouvelles liées aux productions du CEPAG comme l'AGCS ou liées à l'actualité comme les fins de carrière, organisé des formations à destination des TSE et des P&Pp.

A la veille du Congrès de la FGTB wallonne, nous proposons de débattre du concept d'une école syndicale.

Cette école répondrait aux 2 grands objectifs généraux suivants : permettre aux cadres syndicaux et aux délégués confirmés de suivre l'évolution socio-économique et sociopolitique générale et de développer les formations continuées des formateurs et animateurs syndicaux.

L'ensemble des matières qui figurerait dans le programme serait toujours en prise avec la grille analytique syndicale et les positions de notre organisation.

Cette école s'adresserait essentiellement aux cadres politiques, aux délégués syndicaux ayant suivi le corpus entier des formations proposées de leur Centrale et aux animateurs et aux formateurs syndicaux.

Il va de soi que les formations de base doivent rester la maîtrise des Centrales et des interprofessionnelles régionales, la FGTB wallonne et le CEPAG pouvant, suivant les besoins et les sujets, les soutenir dans la mise en œuvre de ces formations.

**Notre compétence se situerait donc au niveau des formations continuées niveau supérieur.**

## **PARTIE I : UNE ÉCOLE SYNDICALE INTERPROFESSIONNELLE (DE HAUT NIVEAU)**

Si le principe des formations syndicales professionnelles et interprofessionnelles au sein de nos différentes structures est un principe acquis, une politique globale du devenir de la formation, de ses enjeux et de ses synergies doit être débattue.

Si nous partons des constats suivants :

- que la formation syndicale est un droit conquis,
- qu'elle participe au maintien et au développement de la démocratie économique, sociale, culturelle et politique,
- qu'elle est une référence pour les militants comme école alternative,
- qu'elle favorise l'émancipation individuelle et surtout collective,
- qu'elle est porteuse de réflexions permettant d'innover et de porter des changements,

alors il paraît évident que les formations sont des lieux prioritaires qu'il est impossible de « négliger » et qu'il est primordial de renforcer.

Au-delà des formations habituelles de notre organisation syndicale, la FGTB wallonne et le CEPAG pourraient proposer un lieu de formation interprofessionnel, c'est-à-dire une école syndicale pour cadres, qui serait d'une part l'interface permanent entre les Centrales professionnelles, leur réalité et la politique générale et d'autre part la conception d'un syndicat rassembleur et fondé sur des principes de valeurs communes.

Ces formations interprofessionnelles se situeraient au sein d'un dispositif proposant différents modules complémentaires et pointus.

## **STRUCTURATION DU PROJET**

### **1. CONTEXTE**

Actuellement aucune structure de formation socialiste ne propose cette approche centrée sur l'actualité syndicale et nos besoins particuliers.

Les thématiques socio-économique et sociopolitique que l'on peut suivre dans certains centres de formation sont souvent éloignées de l'analyse syndicale et de ses particularités et s'adressent à des publics ayant un cursus scolaire universitaire ou équivalent.

### **2. FINALITÉ**

Notre objectif majeur est d'outiller au mieux ceux et celles (les cadres syndicaux et délégués principaux) qui ont la responsabilité principale dans les négociations et ceux et celles (formateurs et animateurs) qui forment la base de notre organisation et activent l'adhésion à un projet social.

### **3. PUBLIC - CIBLE**

Délégués confirmés ayant suivi l'ensemble des formations proposées par les Centrales.  
Les cadres syndicaux (permanents des Centrales professionnelles, responsables politique,...)

Formateurs, animateurs et conseillers.

Afin de maintenir un esprit interprofessionnel, il serait adéquat à ce que chaque Centrale s'engage à inscrire au minimum 3 à 6 personnes par module..... (c'est une proposition à débattre).

Une répartition par quota pourrait être envisagée.

### **4. PROGRAMMATION PÉDAGOGIQUE**

L'école pour cadres pourrait se structurer en 3 volets.

#### **1<sup>ER</sup> VOLET**

#### **FORMATIONS CONTINUÉES POUR CADRES SYNDICAUX**

En moyenne 8 journées par an :

- ▶ février, mars, avril, mai, juin, septembre, octobre, novembre.

Thèmes proposés :

- ▶ la sous-traitance,

- ▶ l'évolution de l'état,
- ▶ l'évolution des C.E. européens,
- ▶ etc....

La recherche des thèmes pourrait faire l'objet d'une enquête qui permettrait d'établir les besoins de nos mandataires.

## 2<sup>ÈME</sup> VOLET

### FORMATIONS CONTINUÉES POUR FORMATEURS ET ANIMATEURS

En moyenne 5 journées de réflexion par an :

- ▶ sur les besoins pédagogiques ou d'approche conceptuelle des formateurs et animateurs syndicaux.

Plus 8 journées par an de formation pédagogique ouvertes aux animateurs et formateurs des Régionales dépendantes et des interprofessionnelles régionales.

Thématiques possibles :

- ▶ l'écoute active,
- ▶ la dynamique de groupe,
- ▶ l'analyse institutionnelle et pédagogique,
- ▶ etc...

## 3<sup>ÈME</sup> VOLET

### FORMATIONS SPÉCIFIQUES

Ce troisième volet proposerait des formations spécifiques et s'adresserait à un public plus large au niveau syndical, toujours dans l'esprit interprofessionnel, mais portant sur des thématiques comme le projet Rise, Mobilité, etc... et compterait 2 à 4 journées annuelles.

## 5. **CONDITIONS NÉCESSAIRES**

Outre le dispositif structurel établi ci-dessus, l'aspect organisationnel d'un dispositif de formation interprofessionnel pose les questions et les problèmes suivants :

### 1. **La coordination effective entre la structure interprofessionnelle et les Centrales professionnelles**

- Choix adéquat des délégués ayant terminé les formations de base.
- Communication et diffusion de l'information (sur les modules proposés)
- Intervention dans les pertes de salaires et les frais de déplacement.
- Implication dans l'évaluation et le soutien au dispositif général.

## 2. La constitution des groupes

Pour garder l'esprit interprofessionnel, il faut maintenir un équilibre et une représentativité pour l'ensemble des Centrales et des secteurs.

Un dispositif de formations interprofessionnelles auquel ne participerait qu'une ou deux Centrales perdrait du sens et ne rencontrerait pas l'objectif de la rencontre et de la synergie entre les représentants des différentes Centrales et secteurs.

Un quota pourrait être établi pour rencontrer cet objectif.

## 3. La permanence et le renforcement du dispositif

A. Maintenir et surtout développer ce dispositif demande des moyens supplémentaires à ceux qui sont actuellement dévolus au service formation de la FGTB wallonne et du CEPAG.

B. Renforcer le dispositif c'est également valoriser les participants dans cet engagement supplémentaire qu'ils feront au travers de ces formations en leur donnant la possibilité d'accéder vers d'autres dispositifs d'enseignement supérieur qui pourraient « Labelliser » l'ensemble de leur parcours de formation voire de négocier avec certaines de ces structures d'enseignement des collaborations effectives (attestation ou certification).

## **PARTIE II : LES RAISONS D'UNE FORMATION SYNDICALE**

Les formations syndicales doivent être un lieu privilégié où se croisent les savoirs pluriels : expériences dans l'entreprise, mémoire collective sur les actions antérieures, connaissances et analyses thématiques.

Ce triple croisement -comprendre, interpréter, agir- sous-tend le développement des compétences de l'organisation syndicale.

C'est au travers de ses formations que celle-ci outille ses affiliés et ses délégués et leur propose les éléments d'action et de réflexion pour leur émancipation.

Le syndicat doit s'inscrire dans une fonction d'éducation permanente par la diversification des savoirs dans les rencontres sectorielles interprofessionnelles et interrégionales, l'accessibilité de ces savoirs par leur vulgarisation, leur expérimentation par la participation sur des enjeux démocratiques.

La formation est donc bien ce lieu d'appropriation des valeurs et des combats, des enjeux actuels et futurs.

Un syndicat sans formation est un syndicat qui risque une démobilité revendicative et idéologique de ses membres.

Former à la fois, ses délégués, ses cadres, ses militants et son personnel est la meilleure base pour le développement du syndicalisme et sa reconnaissance.

Ces dernières années, la réalité syndicale s'est fortement complexifiée : partage (soutraitance), du travail à outrance, multiplication des statuts des travailleurs, globalisation des enjeux économiques (délocalisation, Union Européenne, mondialisation). Ces modifications des visages de l'entreprise obligent le syndicaliste à une adaptation rapide de ses éléments d'analyse et de la maîtrise des données économiques et sociales.

Les règles du jeu changent et les acteurs syndicaux doivent rapidement les intégrer.

De plus, la représentation du syndicaliste dans la société est ambivalente.

D'une part, « empêcheur de tourner en rond » lors des grèves et des conflits, cette image est fortement relayée par les canaux médiatiques populaires.

D'autre part « soutenant et défenseur » dans la connaissance du droit social, de l'emploi, de la vigilance sur les conditions de travail et du respect du maintien de la démocratie sociale, politique et économique.

Cette double identité dans la représentation sociale des délégués n'est pas toujours évidente à vivre d'où le besoin de les outiller au mieux. Le délégué qui ne se construit que sur le terrain prend le risque d'être tenu par le dictat de sa base et devenir démagogique et détaché de sa structure notamment au niveau des valeurs, des projets à défendre et de la manière de les défendre.

Former, de manière permanente, c'est-à-dire des formations de base aux formations continuées et plus pointues, former dans cet esprit c'est permettre de construire au sein des entreprises et de la société une base militante qui pourra mener des réflexions, des analyses, des négociations et des changements.

Les formations syndicales doivent donc être multiples, continuées, ouvertes, accessibles, et adaptées, intégrant le dispositif général des militants aux cadres syndicaux.

### **PARTIE III : INVENTAIRE DES INTERVENTIONS DU CEPAG ET DE LA FGTB WALLONNE EN MATIÈRE DE FORMATION**

#### **1. INTERVENTIONS ACTUELLES**

##### **1) Interventions dans les Centrales professionnelles**

Ces interventions constituent la majorité de nos pratiques. Elles répondent à des besoins ponctuels : préparation et suivi des élections sociales, formations de base (prise de parole, sécurité sociale,...), interventions ancrées sur l'actualité (BOLKESTEIN, les fins de carrière,...), formations générales ou plus pointues sur l'histoire, les doctrines, les finances publiques,...).

Elles sont demandées par la plupart des Centrales.

## 2) Formations continuées interprofessionnelles des animateurs et des formateurs

Depuis 2003, la FGTB wallonne et le CEPAG ont mis en place une coordination avec les responsables de formation des différentes Centrales professionnelles (C.M.B., SETCA, C.G., C.G.S.P. secteur cheminots). Cette coordination a permis de répertorier les besoins en formation et les préoccupations des animateurs et des formateurs.

- « Enjeux et évolution des formations syndicales »
- « Approche de l'histoire des mouvements sociaux des origines à nos jours »
- « Comment contrer les propos d'extrême droite tenus par certains de participants en formation »
- « Constituer un programme de formation entre besoins et objectifs »
- Rencontre avec Mattéo Alaluf autour du livre « Changer la société sans prendre le pouvoir »
- « L'historique de l'extrême droite »
- « Valeurs - idéologies »

Ces rencontres recouvrent plusieurs objectifs, d'une part constituer un réseau d'échanges pédagogiques au niveau interprofessionnel, d'autre part parfaire les diverses compétences des animateurs et formateurs sur les sujets liés à leurs pratiques.

## 3) Formation interprofessionnelle des animateurs de base

Nous avons élaboré cette formation en 3 semaines, une par semestre, afin de répondre rapidement aux besoins des Centrales et de leur permettre de former quelques animateurs quand elles-mêmes n'en ont pas l'opportunité. Cette formation tend à répondre aux objectifs, aux attentes et à la philosophie de chacune des Centrales. A cette fin, le programme a été construit en commun.

La première semaine abordera les techniques d'animation, le rôle et les fonctions de l'animateur, la pédagogie syndicale et une sensibilisation à la dynamique de groupe.

La seconde mettra l'animateur en situation (autoscopie).

La troisième appelée « contrattitudinale » amènera le futur animateur en situation d'auto-évaluation de sa manière de « faire » et « d'être » face au groupe.

- 4) Formations continuées des animateurs et des formateurs au sein des Centrales**  
Celle-ci se fait à la demande d'une centrale ou d'un secteur et répond à leurs besoins spécifiques. Dans ce cadre, nous proposons différents modules liés aux méthodologies, aux techniques de l'animation, à la dynamique de groupe, à l'encadrement et au suivi des animations.  
Toutes les Centrales qui ont un staff d'animateurs/formateurs font appel peu ou prou à nos services.
- 5) Formation continuée des animateurs**  
La FGTB et le CEPAG proposent annuellement différents modules à destination des praticiens de la formation et de l'animation. Ces modules proposent des approches diverses : pédagogique, psychosociale, connaissances du monde contemporain, approche institutionnelle, enjeux sociétaux... Ils sont ouverts aux formateurs et aux animateurs des Centrales, des Régionales de la FGTB et des Régionales d'éducation permanente de notre organisation. En moyenne nous proposons 6 modules par an.
- 6) Formations spécifiques**  
Des modules portant sur des enjeux particuliers comme l'environnement, la mobilité, le gender mainstreaming, sont proposés et organisés soit à la demande d'instance (comme le Bureau wallon des Femmes), soit dans un cadre interprofessionnel, soit inscrit au sein d'une centrale professionnelle. A titre d'exemple, nous pouvons citer la programmation de l'équipe RISE.
- 7) Formations a destination des TSE et de P&Pp**  
Depuis près de 2 ans, les commissions wallonnes des TSE et des P&Pp proposent à leurs membres des formations liées à leurs préoccupations (enjeux des ALE, les TSE dans l'organisation syndicale, la liaison des allocations au bien-être,...). Ces formations sont soit centralisées et dès lors regroupent l'ensemble des participants TSE et P&Pp des Régionales de la FGTB ou sont décentralisées à la demande d'un groupe régional.