

## *Congrès AFSP Toulouse 2007*

### **Atelier 18**

#### **« La socialisation militante au prisme de la formation syndicale. Les dispositifs et leurs usages »**

**JARRY Matthieu (Lille 2, CERAPS)**

[mattjarry@hotmail.fr](mailto:mattjarry@hotmail.fr)

#### **Besoins de formation.**

#### **Les ajustements de la « nécessaire » formation à la « continuité syndicale » des retraités à la CGT.**

Le vieillissement des effectifs dans les organisations syndicales françaises de salariés, depuis les années 80, a régulièrement été mis au compte des indices d'une « crise du syndicalisme » marquée notamment par une « crise des vocations militantes ». Une des conséquences potentielles de ce vieillissement est cependant passée au second plan : l'avènement d'un syndicalisme retraité « actif », pensé dans les termes de la « continuité syndicale ». Cette « continuité syndicale » s'impose peu à peu comme un axe majeur de la politique de la CGT. Lors du 48<sup>e</sup> congrès confédéral, à Lille en mai 2006, fut ainsi retenu l'amendement suivant : « Le nombre croissant de retraités est une réalité démographique et sociale. La réponse à leurs besoins est un enjeu de société, elle passe par la construction d'un rapport de force par les salariés tant retraités qu'actifs. L'activité et le renforcement de nos organisations de retraités sont incontournables pour la prise en compte de la diversité des situations allant de la préretraite au grand âge ». Si les effectifs de l'Union Confédérale des Retraités, créée en 1969 mais réellement activée lors d'un premier congrès en 1982, ont connu une baisse régulière de 1990 à 2004<sup>1</sup>, il semble que cette baisse ait été enrayerée, notamment sous l'effet de l'arrivée à l'âge de la retraite de la génération du « baby-boom ». De plus, alors qu'un esprit plutôt « amicaliste » régnait jusqu'alors dans nombre de sections de retraités, selon les dires même de dirigeants<sup>2</sup>, c'est, depuis quelques années, une optique nettement plus revendicative qui anime l'UCR qui vient de tenir, en janvier 2007, son 8<sup>e</sup> congrès à Dijon.

La syndicalisation des retraités s'est aussi peu à peu posée comme un enjeu important pour les centrales françaises à mesure que se structurait « un champ des agents spécialisés dans la gestion de la vieillesse et de ce qu'on appelle alors depuis peu le « troisième âge » [LENOIR, 1979]. Avec la création d'un Conseil National de Représentation des Personnes Agées (CNRPA) et ses déclinaisons départementales (les CODERPA), c'est aussi la représentation politique de cette population qui se joue [LENOIR, 1984]. Les organisations syndicales, aux côtés de représentants d'organisations non syndicales de retraités, obtinrent de siéger dans ces instances.

Reste que la place des retraités au sein de la CGT est encore incertaine. La « cause syndicale » des retraités est encore en construction et se heurte aux « catégories de l'entendement syndical ». Les

---

1 Le rapport d'activité de l'UCR lors de son dernier congrès indique ainsi que « pour la première fois depuis longtemps, les retraités avec 125 000 syndiqués en 2004 ont stoppé l'érosion de leurs forces organisées » (p.6).

2 On retrouve cette idée dans les propos de Raymond Vanduycke, ancien secrétaire de l'UFR-PTT, interviewé avec Serge Lottier, responsable de l'Institut d'Histoire Sociale de la fédération PTT : « SL : Tu ne te rappelles pas des revendications qui étaient portées à ce moment-là ?! RV : Disons que ce n'était pas tellement pas la préoccupation première (...) Les régimes de retraites n'étaient pas attaqués comme ils le sont maintenant. On était beaucoup, je l'ai constaté par la suite, toujours en tant que retraité adhérent à la CGT, mais par sympathie, par idéal » *Le Relais*, n°26, juin 2005.

retraités, à l'image des « privés d'emploi », font en effet figure de catégorie « satellite » du salariat, définie négativement par rapport à celui-ci. De nombreux militants, lors de congrès, journée d'études, déplorent être cantonnés au statut de « force d'appoint ». Face à cela, un véritable travail de construction de sens est mis en œuvre, tendant à légitimer le rôle des retraités syndiqués au sein comme en dehors de la confédération. A l'occasion de journées d'études à différents niveaux de l'organisation est posée la question de la place du syndicalisme retraité. La formation à la « continuité syndicale » y est régulièrement présentée comme un moyen « d'élargir le rapport de force » dans la société, ainsi que de convaincre les adhérents actifs prochainement à la retraite de la nécessité de rester syndiqué. Avec 800 000 départs en retraite par an annoncés d'ici 2015, c'est en effet un nombre important de syndiqués qui risque de désertir les rangs de la CGT. Un membre de l'UCR estime ainsi le « taux d'évasion des forces organisées » à 70%<sup>3</sup>. D'où la nécessité mise en avant par l'UCR d'approfondir « des dispositions concrètes de listage et de suivi rigoureux de syndiqués partant en retraite »<sup>4</sup>. Parmi ces dispositions de suivi, la tenue de stages de formation pour ces syndiqués est un objectif qui apparaît de manière récurrente dans les discours. Cependant, les formes d'une telle formation ne sont pas encore clairement définies au niveau confédéral. Les stages existants tiennent à des initiatives localisées. Dès lors, avant de prendre une forme « durcie » dans des dispositifs formels, la formation à la « continuité syndicale », aux enjeux revendicatifs correspondants, se fait d'abord dans des conjonctures, certes encadrées, codifiées, voire ritualisées, telles que les congrès fédéraux ou confédéraux, mais « fluides » au regard des formes « classiques » que prennent les formations syndicales, et dans lesquelles il s'agit pour l'instant tout autant de sensibiliser les militants retraités.

Mais des initiatives de formation en direction de ceux qualifiés dans le vocabulaire indigène de « retraitables » existent. Il convient alors d'étudier en pratique ce qui s'apparente à un travail de « framing », plus précisément de « transformations des cadres cognitifs » [SNOW et alii, 1986, p. 474], et qui vise alors à convaincre des syndiqués de la nécessité de rester syndiqué après la retraite, à les convaincre qu'un syndicat est tout aussi légitime à défendre des retraités que des actifs, partant du principe qu'une solidarité entre ces deux composantes du salariat<sup>5</sup> est indispensable

Cette communication, issue d'un travail de thèse en cours depuis 2005 sur la syndicalisation des retraités s'appuie sur l'observation de moments, formels comme informels, de socialisation de militants cégétistes retraités, lors de congrès, colloques, conférences d'UFR, lors du congrès de l'UCR, sur des entretiens et discussions avec des responsables syndicaux retraités, sur la lecture de la presse syndicale destinée aux retraités, ainsi que sur l'observation d'un stage de formation organisé par les retraités du syndicat départemental des PTT du Nord.

Avant d'analyser cette initiative localisée destinée à des syndiqués « retraitables », nous donnerons un bref aperçu des conditions d'émergence d'une formation confédérale à la « continuité syndicale ». A partir de l'observation d'un stage de formation en direction de futurs retraités des PTT, nous montrerons ensuite les contraintes liées au leitmotiv de « partir des besoins » des retraités.

## ***I. Une formation en formation : l'enjeu de la « continuité syndicale à la CGT »***

### *A/ Une catégorie marginale*

Malgré les enjeux évoqués, la place des retraités dans l'organisation n'est pas donnée. Les retraités ne sont pas, selon les propos d'une responsable, dans les « moeurs syndicales ». L'idée que les

---

3 Henri Chevé, intervention à la conférence régionale des PTT   Mèze (Hérault), le 14 mars 2006.

4 UCR, rapport d'activité 2006, p. 7.

5 Le retraité est en effet présenté comme un salarié en retraite.

organisations syndicales comptent des retraités suscite fréquemment la surprise. Dans les structures syndicales, les retraités se plaignent aussi du traitement qui leur est réservé par leurs « camarades actifs ». « Les retraités ne sont pas une force d'appoint ». L'expression a fait florès chez les retraités CGT. Si, en chiffres bruts, ils sont sensiblement aussi nombreux aujourd'hui qu'il y a vingt-cinq ans, l'arrivée à la retraite d'une génération d'« oblatés » [BOURDIEU, 1984, PUDAL, 1989] devenus pour certains des professionnels du militantisme et de la représentation des salariés s'accompagne de la revendication d'une plus grande reconnaissance de leur place dans l'organisation. La question du montant de la cotisation pour les retraités est révélatrice des changements en cours. Jusque récemment, les adhérents en retraite cotisaient au taux de 0,5% de leur revenu. Depuis quelques années, l'UCR a pour but affiché de faire passer tous les adhérents à 1%, au même taux que les actifs. Si cette évolution n'est pas acceptée par toutes les fédérations, elle sert cependant d'argument en faveur de la reconnaissance des retraités : l'adhérent en retraite ne peut et ne doit plus être considéré comme « un demi-syndiqué ». Or cette revendication se heurte à ce que l'on pourrait qualifier de « catégories de l'entendement syndical ». Comme d'autres institutions, l'institution syndicale produit des classifications, génère des catégories dont la redéfinition n'a rien d'évident [DOUGLAS 2004]. Le fait que les grandes confédérations syndicales françaises comptent en leurs rangs des retraités, et plus encore, qu'elles entendent en porter les intérêts, suscite encore bien souvent l'étonnement voire l'incrédulité, jusque parmi des syndiqués. Convaincre les adhérents de maintenir leur adhésion après la retraite s'avère souvent problématique selon un responsable d'une Union Syndicale de Retraités : « C'est vrai qu'on a parfois du mal à expliquer aux camarades que c'est pas parce qu'on est en retraite, qu'on quitte l'entreprise, que les problèmes disparaissent, qu'on n'a plus rien à revendiquer ». La mention faite du départ de l'entreprise éclaire la constitution de ces catégories du syndicalisme car elle est sous-tendue par la question des « communautés pertinentes de l'action collective ». On ne peut en effet séparer les catégories cognitives propres à certaines institutions des conditions sociales dans lesquels elles prennent vie [DOUGLAS, 2004, p146]. Or c'est sur des « communautés concrètes » le plus souvent professionnelles que se sont appuyés les syndicats pour tenter d'insuffler une conscience collective propice au passage à l'action collective [SEGRESTIN, 1980]. Passé le départ à la retraite, l'avancée en âge rend de plus en plus lointaine et « impertinente » la référence à l'entreprise. D'où une certaine disjonction entre les catégories du syndicalisme et la cause des retraités, que s'emploie à atténuer tout un travail discursif portant sur la communauté d'intérêts, le nécessaire lien entre actifs et retraités. L'absence de communauté pertinente point d'appui à la mobilisation des retraités est également à mettre en relief, sur le plan idéologique, avec les oppositions dans lesquelles prenait sens la figure du travailleur syndiqué et syndicalisable. L'actif, le producteur, dans l'imaginaire marxiste, renvoie les retraités aux « passifs », aux « assistés ». On retrouve d'ailleurs cette idée de passivité, de repli sur soi jusque dans les premières productions sociologiques consacrées au vieillissement [CUMMING, HENRY, 1961; GUILLEMARD, 1972]. Mais avec des conditions de vie nouvelles à la retraite, en matière de santé et de d'espérance de vie, avec la multiplication d'agents intéressés à la diffusion d'une définition « activiste » du « troisième âge », des « seniors »<sup>6</sup>, cette imaginaire se modifie. L'intervention d'un délégué en congrès au sujet des cadeaux de départ en retraite illustre bien ces mutations dont on aime à rappeler qu'elle sont le produit des luttes sociales : « avant on offrait au copain la télé et le fauteuil, maintenant c'est voyages, thalasso, vélo, aquagym... ». La place du « retraité militant » est toutefois encore fragile, aussi bien au regard de « l'idéologie dominante » que de l'idéologie syndicale.

Dans les rangs syndicaux même, un certain dédain peut être de mise. Car dans la hiérarchie symbolique des postes de responsabilité dans l'organisation, les retraités ne figurent pas en bonne place. Il n'est qu'à écouter pour s'en convaincre comment des permanents syndicaux actifs salariés par l'organisation racontent dans quelles circonstances et dans quel état d'esprit ils ont pris des

---

6 Agences de voyages, prestataires de services, clubs divers, presse spécialisée comme le magazine Notre Temps dont les pages imprimées comme électroniques s'intéressent de très près aux « boomers ».

responsabilités dans l'activité syndicale retraités. Une militante, encore salariée, secrétaire d'une Union Fédérale de Retraités, déclarait en janvier dernier à la tribune du 8<sup>e</sup> congrès de l'UCR-CGT : « Lorsque j'ai dit aux camarades que j'allais m'occuper de l'activité "retraités", ça a fait sourire. On m'a dit : "Mais qu'est-ce que tu vas faire chez les vieux ?!?" ». Autre exemple, toujours lors du dernier congrès de l'UCR, une déléguée, responsable d'une Union Syndicale de Retraités expliquait avoir dû « assurer ses arrières » en « prenant » l'USR, « par défaut », alors qu'elle était encore au bureau de l'Union Départementale, en raison de conflits internes à la direction de l'UD qui lui promettaient l'éviction lors du renouvellement du bureau. Dans le même esprit, un responsable d'USR expliquait avoir « dû » accepter cette responsabilité en raison du renouvellement/rajeunissement des membres du bureau de l'UD, bien qu'au départ il n'était « pas très emballé » par la fonction. Lors du stage de formation dont il sera question plus loin, Marie, à qui l'on a confié la responsabilité des retraités de son syndicat dans le Pas-de-Calais, disait avoir eu une première réaction de rejet : « on m'a collé les vieux ». Cette dévaluation peut aussi s'expliquer par une volonté de se préserver subjectivement de sa propre avancée en âge, ainsi que le suggérait, en filigrane, cette active en charge des retraités de la Fédération Mines et Energie : « Quand on est pas retraité mais pas loin, c'est pas évident de se retrouver face à l'activité des retraités ».

### *B/ Une entreprise de revalorisation*

Devant cette situation de dévalorisation relative, une nouvelle génération de retraités et de responsables de retraités redouble d'efforts pour faire valoir la légitimité de leur cause au sein de la CGT. Outre un contexte social de réforme du système de retraite par répartition qu'elle a contribué à construire et qu'entend préserver la CGT, outre le fait que la nécessité d'oeuvrer à la « continuité syndicale » est de plus en plus mise en avant par la confédération, ces efforts redoublés tiennent aussi, à notre sens, au profil des militants qui investissent les structures syndicales de retraités. Phénomène relativement neuf, les sections de retraités voient arriver en leur sein un plus grand nombre de militants « d'appareil » bénéficiaires du développement du « permanentat » [UBBIALI, 1997], dont, pour beaucoup, en particulier dans certains secteurs, carrières professionnelles et militantes se sont confondues. Bénéficiant de l'extension des libertés syndicales, de la multiplication des positions de représentation des salariés consécutives à mai 68, aux lois Auroux de 1982, nombre de ces militants ont exercé l'essentiel de leur carrière professionnelle dans le giron de l'organisation. Une fois à la retraite, ces « fidèles » ne désertent pas pour autant les locaux syndicaux. On fait par exemple appel à eux quand manquent des formateurs pour divers types de stage. Surtout, soucieux de la pérennité d'une organisation à l'égard de laquelle ils nourrissent un sentiment de redevabilité, ils sont conduits à en adopter le point de vue sur la retraite et la syndicalisation des retraités et oeuvrent au « renforcement » des ses sections.

De plus, les nominations à la tête des USR et UFR d'actifs permanents de la CGT contribuent aussi à une redéfinition de ces rôles. Les actifs en charge de l'activité retraité ont à coeur de se départir du stigmate qui colle à leur secteur et s'emploient à légitimer leur position. Passée l'ageur, Marie, à qui l'on avait « collé les vieux », dit avoir été surprise de découvrir des questions « essentielles », des préoccupations nouvelles, un « champ revendicatif » considérable. Ces actifs font donc de nécessité en vertu en présentant leurs positions, sinon comme des positions « de choix », tout au moins comme des responsabilités dont ils avaient sous-estimé l'intérêt, dans lesquelles ils « découvrent », s'enrichissent, qui donnent envie de « mener le combat ». Le profil des agents qui investissent ces positions dans l'organisation en informe donc les contours et n'est pas étranger aux velléités répétées de dispenser aux syndiqués des formations sur les question de retraites.

### *C/ Transmission et circulation des savoirs*

De nombreuses organisations fédérales de retraités, ou Union Syndicale de Retraités (USR,

équivalent des UD pour les retraités) ont organisé ces dernières années des conférences vouées à réfléchir aux enjeux revendicatifs liés à la retraite et aux moyens adéquats de syndiquer les retraités. De telles journées donnent lieu à des compte-rendus dans le journal bi-mestriel Vie Nouvelle édité par l'UCR. Nous avons assisté à certaines de ces conférences comme celle organisée par l'Union Fédérale des Retraités des Mines et de l'énergie (UFR-FNME) en mai 2006 à Pantin, ou une conférence régionale des retraités PTT du Nord-Pas-de-Calais. Comme lors du 8e congrès de l'UCR, est répété en ces occasions un véritable « impératif formateur ». A la lumière de la place des retraités dans les représentations ordinaires, on comprend cette nécessité de recourir à des formations.

Cet objectif peut d'autant plus être brandi que les sections de retraités disposent en matière de formation d'un potentiel certain. D'après le questionnaire soumis par l'UCR aux délégués de son 8e congrès, 70% d'entre eux ont déjà animé des formations. Lors du congrès de l'Union Départementale du Nord, un responsable à la formation expliquait que la moitié des formations organisées par l'UD pour des syndiqués actifs, étaient animées par des retraités. Si les retraités syndiqués comptent parmi eux des militants rompus à l'exercice, les questions de retraites et de retraités sont relativement neuves. Il leur faut donc des armes, des ressources discursives, pour mener à bien cet objectif formateur.

Bien que les moments évoqués (conférences, colloques, congrès) ne s'apparentent pas à proprement parler à des dispositifs de formation, s'y jouent néanmoins une offre de « cadres cognitifs », de répertoires de sens, des appropriations par les militants retraités de savoirs. Ainsi, est régulièrement fait appel à un membre du bureau de l'UCR, Henri Chevé, auteur d'un rapport intitulé « le défi démographique : construire une société pour tous les âges ». Membre de la CE et du bureau de l'UCR, ancien cadre de la sécu membre de l'UGICT, décrit (et gentiment moqué) comme un « intello » par une « camarade » dans les couloirs du congrès de l'UCR, Henri Chevé est amené à présenter ce rapport en diverses occasions, notamment lors des congrès d'Union Fédérale de Retraités. En 2004, il le présentait ainsi lors d'une conférence régionale des retraités des PTT à Mèze, dans l'Hérault. Lors des deux journées « conférences » de l'UFR-FNME en mai 2006, Henri Chevé présentait une nouvelle fois son rapport. Des photocopies du rapport y étaient à la disposition des militants à la sortie de l'amphithéâtre. Raymond, retraité des mines du Pas-de-Calais, me fait part du vif intérêt qu'a suscité chez lui l'intervention d'Henri Chevé. Nombre de militants s'approprient ensuite ce rapport et en reprennent des arguments pour les présenter à leur tour aux syndiqués. Ainsi, à l'occasion du congrès de l'Union départementale du Nord, nous discutons, avec Gilles, responsable des cheminots retraités du Nord, du congrès de l'UCR où nous nous sommes croisés, et du colloque d'ouverture que Gilles a trouvé « fort intéressant », notamment le rapport d'Henri Chevé. Il me propose de m'en prêter un exemplaire sur papier afin que je le photocopie. Mais Gilles insiste pour que je lui rende dans les meilleurs délais car il compte s'en servir pour l'assemblée annuelle du « secteur » qui doit se tenir quelques semaines après. Même s'il n'en a pas pris connaissance, Pierre, animateur d'une formation « retraitable » me confirme que ce rapport circule dans les structures de retraités :

*Le document d'Henri Chevé sur le « défi démographique », j'ai vu qu'il circulait beaucoup. Je me demandais si tu t'en servais aussi.*

-Il faudrait! Effectivement, il circule beaucoup. Donc c'est une bonne question parce qu'il va falloir que je me penche là-dessus. Pour nous il est relativement nouveau, et le programme du stage était prévu avant. Donc il est pas explicitement prévu qu'on l'intègre, mais il faudrait au moins qu'on se penche dessus. Tu fais bien de le dire, je vais aller me plonger dans les documents. Faudrait que je vois qui a ça... Didier qui a participé au dernier congrès confédéral des retraités doit être sensibilisé.

On voit ici que la production idéologique de l'UCR est différenciellement « intégrée », mais est néanmoins connue, se propage et est présentée comme une référence à adjoindre à celles du stage.

La formation des retraités est donc encore discutée dans les termes d'un objectif à atteindre, et ne prend pas encore la forme d'un dispositif « durci », avec un contenu arrêté et stable. C'est-pourquoi nous parlons d'une formation « en formation ». Car l'institutionnalisation d'une formation sur les retraites et la continuité syndicale suppose la constitution d'un corpus ordonné de savoirs. Le fait que le huitième congrès de l'UCR se soit ouvert par un « colloque » invitant à réfléchir au rôle social des retraités, auquel étaient conviés sociologue, philosophe, démographe, montre qu'un tel corpus n'est pas encore solidifié. On recherche dans des productions du champ académique sur le thème de l'âge et de la retraite les éléments d'une légitimation du rôle de représentation des intérêts des retraités que l'UCR entend jouer. Encore faut-il aussi préalablement construire ces intérêts. Pour cela, le leitmotiv des militants, entendu à de multiples reprises, enjoint de « partir des besoins » des retraités.

L'observation d'un stage de formation organisé par les retraités du syndicat départemental des PTT du Nord démontre que l'application de ce leitmotiv n'a rien d'évident et contraint les formateurs à un un double travail de cadrage.

## ***II. « Partir des besoins ». Une formation « retraitables » entre écoute et conseil***

« Partir des besoins », revient en somme à privilégier la demande de formation par rapport l'offre. L'observation d'un stage de formation à la « continuité syndicale » montre que les formateurs doivent « bricoler » le contenu de leurs stages en fonction des attentes des syndiqués. Ces derniers, en tant que futurs ayants-droits à une retraite s'inquiètent tout particulièrement des conditions de leur départ en retraite et du montant de leur pension. Ils profitent également de la possibilité de s'exprimer pour livrer des états d'âme relatifs à leur fin de carrière professionnelle. Dans ces conditions, les formateurs travaillent à garder une certaine maîtrise des interactions et faire entrer en résonance les expériences et aspirations des stagiaires d'une part et les analyses et propositions de la CGT d'autre part.

### *A/ Un « bol d'air »*

Ce stage « retraitable » organisé au mois d'avril 2007, est la troisième expérience du genre organisée par le syndicat départemental des PTT du Nord<sup>7</sup>. Le stage est décomposé en plusieurs demi-journées à thèmes :

- l'environnement des retraites
- les besoins et axes revendicatifs des retraités.
- quelle organisation pour les retraités?
- questions techniques/calculs de pensions

---

<sup>7</sup> Rendez-vous était fixé avec Pierre à 8h30 sur le parking. Pierre arrive, nous nous rendons dans les locaux du syndicat départemental des PTT afin de descendre les documents nécessaires pour le stage. Pierre ignore qui doit y assister car ce n'est pas lui qui s'est occupé des convocations. Il se renseigne auprès des permanents du syndicat qui ne semblent pas très au courant. Alors que les minutes passent, Pierre s'inquiète de ne voir personne arriver et se demande si les convocations ont été correctement réalisées et envoyées. Après vérifications, l'heure prévue était neuf heures, ce qui soulage provisoirement Pierre. Nous prenons au café dans le hall de l'UD. Trois participants arrivent finalement. C'est peu comparé à la dizaine d'inscrits. Pierre demande aux « camarades du syndicat » d'essayer de se renseigner au sujet des autres convoqués (une dizaine de personnes devait normalement assister au stage). Maud et Eric préviennent qu'ils devaient être trois mais qu'une personne n'a pu obtenir son détachement. La première matinée du stage commence donc par une discussion pour savoir si oui ou non le stage doit être maintenu. Ce compte-rendu sommaire du début du stage témoigne encore de la place marginale des retraités dans leur organisation syndicale : alors que les stagiaires font défaut, la première explication invoquée est le défaut de prise en charge de leur convocation par les militants actifs, responsables de l'identification et la sensibilisation de syndiqués prochainement en retraite.

Avec seulement trois participants malgré la dizaine d'inscrits, il aurait pu être annulé si les trois présents n'avaient exprimé le voeu ferme de le maintenir.

*Marie*<sup>8</sup> a 58 ans et est guichetière au bureau de poste de Liévin et adhérente à la CGT depuis 1974. Elle bénéficie d'un demi-détachement (elle explique n'avoir jamais voulu être détachée à plein temps) qui lui permettait de s'occuper de l'activité syndicale des agents du « RGP », réseau grand public, avant d'être « parachutée » aux retraités. Marie occupe un certain nombre de responsabilités syndicales dans le Pas-de-Calais : elle fait partie de la « CE » du syndicat départemental des PTT, du Bureau Départemental, a été au secrétariat, fait partie de la CE de l'Union Départementale, de la CE de l'Union Locale de Liévin. Cet investissement dans les structures n'est sans doute pas étranger au fait que Marie est veuve.

*Eric* est également originaire de Liévin où il travaille comme technicien pour France Télécom. Eric est fonctionnaire depuis 1982 et a travaillé dix ans dans le privé, dans les mines notamment, avant de passer le concours des PTT. Il dit avoir travaillé très dur auparavant, et était déjà syndiqué à la CGT, comme ses père, grand-père, arrière grand-père, tous les trois mineurs.

*Michel* est lui aussi issu d'une famille de militants. Son père était syndicaliste CGT dans une usine textile de Roubaix. Michel est préposé au bureau de poste principal de Roubaix. A cinquante-quatre ans, il espère prendre sa retraite dans deux ans et bénéficier du service actif. Michel a commencé à travailler à dix-sept ans, d'abord dans le privé. Il est à la CGT depuis 1974<sup>9</sup> avec « une période d'impasse » à un moment où des choses ne lui ont pas plu à Roubaix, « des gens qui ont abusé ». Il explique avoir « repris » le syndicat dans son bureau alors qu'il n'y avait plus rien. Il le fait aussi « pour les 80% de jeunes dans le bureau, salariés de droit privé », « qui ne connaissent pas leurs droits, ils connaissent rien, qu' « on manipule comme on veut », « qui n'ont pas cette fibre syndicale ». « A se demander ce qu'on leur apprend à l'école » conclue-t-il.

Compte tenu du faible de nombre de participants, Pierre songe un instant à ne pas maintenir le stage les jours suivants, ce qui ne manque pas d'inquiéter les trois stagiaires présents. Les réactions des stagiaires à l'idée d'un éventuel retour dans les services faite d'un nombre conséquent de participants offrent une illustration, selon les termes de Eric, du « bol d'air » que peuvent représenter ces quelques jours de formation syndicale : « Ah nan sûrement pas, ce qui est pris est pris! » s'exclame Eric. « En plus nous on a une patronne, elle les a donnés, je peux vous dire que pour les avoir euh ... parce que elle, je peux vous dire, c'est une pure et dure, quand j'ai demandé mes jours, elle voulait pas me les donner hein... » ajoute Michel. Marie est à l'unisson : « ah non non il faut pas repartir dans le service ! Sûrement pas hein! ». Les jours de formation syndicale sont en effet l'occasion d'échapper à l'ordinaire d'un emploi avec lequel les stagiaires ne se sentent pas en harmonie. La difficulté d'obtenir de tels jours formation pourtant prévus par la loi et donc le scepticisme quant à la possibilité d'en obtenir rapidement d'ultérieurs sont aussi invoqués, de manière également, dans le doute, à trouver aux absents un possible motif valable et moins coûteux symboliquement<sup>10</sup>. On peut ajouter qu'il s'agit aussi de ne pas perdre la face devant les collègues de

---

8 Pour préserver l'anonymat des enquêtés, les prénoms ont été modifiés.

9 Cette date d'adhésion n'est pas anodine. Les PTT connurent en 1974 une importante grève, avec un nombre de grévistes supérieur à celui de 1968. La mémoire de cette grève est d'ailleurs fréquemment réactivée par les syndiqués. En 2005, lors de l'assemblée générale de la section des retraités PTT du Nord étaient offerts aux nouveaux adhérents des exemplaires d'un livre édité par l'IHS-PTT, intitulé « La grande secousse », consacré à ce conflit. Ce fut aussi l'occasion de se remémorer des slogans d'alors, tel celui-ci, amorcé par un responsable et repris par une adhérente : « ITT Thomson »... - « t'auras pas les télécoms! ».

10 Pierre : est-ce que le stage doit avoir lieu ou pas? Parce que pour les débats, c'est moins enrichissant. Peut-être qu'il faudrait reporter, trouver une autre date...

Michel : la question que je me pose c'est : si c'est annulé qu'est-ce qu'on fait? Est-ce qu'on doit retourner au travail? Parce que les jours, ils sont posés ils sont posés...

Pierre : on va demander... vous pouvez peut-être faire des choses pour le syndicat

Michel : en plus nous on a une patronne, elle les a donnés, je peux vous dire que pour les donner elle ... parce que

travail, en revenant d'un stage annulé, et ainsi ne pas voir l'image de son organisation, et sa propre image d'adhérent à celle-ci, dépréciée.

Quant aux formateurs, ils présentent la caractéristique commune d'être tous d'anciens permanents, ayant occupé des responsabilités valorisées dans l'organisation, des « figures emblématiques » comme les qualifiait un enquêté membre de la section syndicale.

*Pierre*, après avoir été technicien de réseaux dans les PTT, a été détaché à l'Union départementale du Nord depuis 1973, « un bail ». Il y était secrétaire à l'organisation du syndicat départemental des PTT, a vite « basculé dans l'interpro » en 1973, et est resté secrétaire de l'UD responsable de la formation jusqu'à sa retraite. « Ils m'ont conduit, reconduit, rereconduit, et je n'ai pas été éconduit! » plaisante-t-il. Pierre anime les trois jours de formation aux côtés d'intervenants successifs. Pierre est par ailleurs militant du Parti Communiste Français.

*Philippe* est le seul actif parmi les cinq formateurs. Avant d'être permanent syndical, il était employé à la Caisse Régional d'Assurance Maladie. Il anime la première matinée de formation consacrée à « l'environnement des retraites » en sa qualité de secrétaire de l'Union Départementale chargé de la communication et des questions de retraites.

*Guy* a cinquante-sept ans et a pris sa retraite deux ans plus tôt grâce au service actif. Guy a été secrétaire du syndicat départemental des PTT avant d'être responsable régional. Guy est militant du Parti Communiste et élu au conseiller municipal de sa commune des Flandres.

*Jean-Marc* a cinquante-neuf ans et est retraité depuis peu. Employé dans un bureau de poste, Jean-Marc a été responsable de « l'orga » du syndicat départemental avant de « monter à la Fédé » comme secrétaire de la Fédération des PTT. Jean-Marc est également membre du Parti Communiste.

*Didier* est le responsable départemental des retraités PTT du Nord. Didier a d'abord adhéré en tant qu'ouvrier dans une entreprise privée, au moment de 1968. Devenu préposé des postes, Didier a ensuite été détaché permanent au syndicat départemental. Didier a aussi exercé de nombreux mandats de représentant des préposés, notamment dans le premier équivalent du conseil d'administration de La Poste où comme il aime à le raconter, il a siégé aux côtés d'un certain nombre de personnalités comme Jacques Attali. Didier est lui aussi militant au Parti Communiste et a déjà exercé des mandats de conseiller municipal dans sa commune.

« Figures emblématiques » du syndicat, Pierre, Guy, Jean-Marc et Didier furent donc des permanents bénéficiant d'une certaine notoriété parmi les adhérents de leur syndicat. On comprend donc que lors des présentations soient posée pour eux la question de la nécessité de se présenter : « est-ce qu'il faut présenter Didier? », « Jean-Marc, que tout le monde connaît »...

### *B/ Une formation « active »*

Le déroulement de ce stage s'inscrit dans l'évolution plus générale de l'offre de formation à la CGT que décrit Pierre plus bas. En tant que responsable départemental de la formation, Pierre a été

---

elle, je peux vous dire, c'est une pure et dure, quand j'ai demandé mes jours, elle voulait pas me les donner hein...

Pierre : Ah oui oui, c'est vrai qu'il y a ça alors pour les ravoir pour un autre stage, ça va pas être facile...

Michel : parce que si je reviens demain elle va me dire : « eh dis donc... »

Marie : ah non non il faut pas repartir dans le service ! Sûrement pas hein!

Eric: ah nan nan nan, on a déjà du mal, moi aussi j'ai du mal...

Michel : c'est les gens qui étaient inscrits ils doivent venir hein

Pierre : Après il y en a qui disent oui oui je vais venir, là tu vois par exemple, Françoise P., on est pas sûr du tout qu'elle ait eu son détachement. Parce que y'a ces questions là aussi

Marie : ah bah oui, nous on en a un qui a pas pu venir parce qu'il a pas eu ses détachements

Pierre : Bah oui ça peut jouer, m'enfin là...

un acteur privilégié de l'introduction de méthodes dites «dynamiques» dans les formations dispensées par l'Union Départementale du Nord. A l'instar des méthodes pédagogiques introduites dans l'appareil d'enseignement scolaire qui ont entrepris de mettre l'enfant « au centre » du dispositif éducatif, ces méthodes de formation entendent placer le syndiqué au centre de la formation syndicale. Ceux-ci donc sont priés de faire connaître leurs attentes :

Et... alors, y'a quand même parmi ceux qui participent chez les actifs, y'a surtout des retraités qui étaient fonctionnaires, y'a le besoin de savoir dans quelles conditions on va partir, parce que les conditions ont changé, donc y'avait une demande technique un peu. Y'avait une demande technique. Les calculs, combien je vais perdre, qu'est-ce que je vais avoir si je prends ma retraite à tel âge, faut-il que j'aïlle plus loin. Donc y'avait une demande technique mais le stage les a pas déçus pour autant, on a essayé de répondre sur les deux aspects. Mais du coup on va quand même faire évoluer le stage en consacrant réellement une demie-journée à ces questions, ce qui n'était pas vraiment prévu. Donc le stage retraité il se déroule, sur le plan pédagogique, dans les mêmes conditions que ce qu'on fait dans la formation CGT, c'est-à-dire de façon active, pour des raisons plus générales liées à l'évolution de la CGT et de la société, c-à-d pour faire en sorte que les stagiaires soient actifs dans leur formation, puisque c'est le sens aujourd'hui de notre formation syndicale.

*-donc vous les incitez à s'exprimer?*

-oui, ils disent rapidement ce qu'ils attendent du stage. Ensuite... ils participent rapidement, c'est interactif le plus possible, et euh... le contenu de la formation tient compte des attentes, c'est-à-dire que contrairement à ce que j'ai fait au départ, où on avait des formats bien préétablis, là on essaye de tenir compte des stagiaires, hein, des stagiaires. Et puis donc avec une différence qui est très importante par rapport aux périodes antérieures qui est que avant on formait quand même les stagiaires sur des blocs d'idées, de thèmes et contenus à prendre et comprendre. Donc il fallait que tout le monde comprenne et que tout le monde comprenne de la même façon. Y'a eu une avancée importante dans la CGT qui a été de dire qu'un individu n'est pas identique à un autre individu, de son départ, son parcours jusqu'à son arrivée au stage sont pas les mêmes, et l'idée c'est pas qu'à la fin du stage ils soient tous pareils.<sup>11</sup>

La volonté de laisser davantage de place au « vécu », à « l'expérience » des stagiaires, se traduit par exemple par deux tours de table en début de stage. Stagiaires et formateurs se présentent dans un premier temps. Les seuls stagiaires sont ensuite invités à faire connaître leurs attentes quant à ce

---

11 L'extrait suivant poursuit l'évocation des transformations des manières de concevoir et pratiquer la formation à la CGT : « Enfin de toute façon à la CGT, on a une formation qui est liée à nos conceptions, et la formation a logiquement évolué avec. C'est bien évident que y'a quarante ans, quand j'ai commencé, y'avait une conception qui consistait à apporter des savoirs, mais uniformément, sans tenir compte du public. Donc y'avait un prof qui venait faire un cours pendant une demie-heure trois quarts d'heure et qu'il fallait surtout pas interrompre... bon... L'exposé magistral quoi et on disait qu'il fallait bien écouter, prendre des notes, et poser des questions ensuite. Donc ça se passait en trois phases. Première : on écoute, on enregistre, on prend des notes, on est tout absorbé! Deuxième partie : lecture, où on élargissait le champ de connaissances de ce qui avait été apporté par rapport aux enseignants. Donc lecture obligatoire etc. Et troisième phase : discussion, débat, pour élargir encore le niveau de connaissances par l'apport complémentaire de l'enseignant. Donc tu vois c'était comme ça... C'était un peu comme à l'école, enfin l'école que j'ai connue moi, c'est-à-dire qu'il fallait connaître point. On mettait pas du tout en relation avec son vécu, en en faisant des aller-retour et en apportant soi-même. Aujourd'hui la formation de la CGT considère que chaque individu vient et apporte aussi des éléments de connaissance. De son expérience. Après c'est beaucoup plus difficile pour les formateurs aujourd'hui, il y a des camarades qui refusent qui trouvent que c'est trop difficile. C'est-à-dire, avant t'avais des gens qui venaient et qui disaient : « vous écoutez et vous me dites si vous avez compris. Si vous comprenez pas je répète ou je vous le dis autrement » point. Tandis que maintenant, on doit intégrer les réflexions, les apports de chacun. Les susciter. En tenir compte dans son comportement de respect, d'écoute. Avant y'avait qu'une partie qui écoutait, l'autre qui parlait. Bon. Donc il y a quelque chose de complètement différent. Ça aussi c'est un frein à mon avis au recrutement de nouveaux. Ah oui... C'est-à-dire qu'on a eu pendant une période tout un pannel de camarades qui faisait de la formation syndicale, et quand on a changé, qu'on a introduit ces nouvelles méthodes, on a fait des journées d'étude etc., on a eu des camarades qui ont dit : « bah moi je fais plus, c'est trop compliqué, on s'y reconnaît plus ». Et c'est vrai qu'on a voulu introduire ces méthodes dynamiques mais je sais pas si on maîtrisait tout bien. C'était compliqué, et puis les documents qu'on avait pour mettre ça en oeuvre... *soupir...* fallait se les avaler! »

stage. Comme l'avait prévu Pierre, les trois stagiaires font état de leur situation personnelle. Marie s'inquiète du faible niveau probable de sa retraite. Après avoir fait une « étude personnalisée » parce que La Poste lui proposait de prendre sa retraite, Marie risque de ne toucher que 900 euros. Trop peu, après avoir élevé « cinq gosses, avoir passé 21 ans à la Poste et cotisé 79 trimestres dans le privé ». Michel vient pour « savoir quoi » par rapport à sa situation, parce qu'il dit avoir reçu des « appels du pied » pour partir, mais ne veut pas partir en retraite avec 900 euros. Il a également cotisé « à la Profonds » et voudrait « savoir quoi » parce qu'à La Poste, on ne sait pas, « y'a plus de dialogue ». Michel dit venir aussi « représenter les copains », puisqu'ils sont à Roubaix une quinzaine avoisinant les cinquante-cinq ans, notamment « une dame qui s'est fait rouler avec la reclassification » et doit travailler trois ans de plus alors qu'elle espérait prochainement partir en retraite.

Après que chacun ait présenté ses attentes et après avoir présenté le programme des trois jours, Pierre termine ainsi :

Et l'après-midi de vendredi justement, ce qui est prévu c'est de répondre à toutes les questions pratiques sur les conditions de départ en retraite, c'est-à-dire les taux, les cotisations, les décotes, etc. Donc ce qu'on dit aux stagiaires, on sait que les stagiaires viennent surtout sur les besoins de se renseigner pour eux et pour les collègues sur les questions de départ en retraite mais nous, on peut pas séparer ça de la question de l'activité syndicale en direction des futurs retraités, et des retraités. Parce que tout est lié quoi...

On prie donc les stagiaires de patienter jusqu'à la dernière après-midi pour faire état de leurs questions techniques. Ce dernier après-midi fut pris en charge par Didier, « pas un spécialiste », « un militant comme vous qui s'est un peu renseigné », et un certain nombre de questions personnelles furent examinés, numéros de la Nouvelle Vie Ouvrière spéciaux consacrés aux retraites à l'appui. Mais en anticipant les attentes des stagiaires sur la base de l'expérience des stages précédents, les formateurs, bien qu'en rappelant que ces préoccupations ne peuvent être séparées de l'analyse plus générale proposée par la CGT, légitiment et libèrent l'expression de « doléances » personnelles qui dépassent vite la question des pensions. C'est bien ce terme que Pierre emploie pour donner la parole à Michel après des propos amers de Eric :

Eric : on est devenu un service fourre-tout, pour occuper les gens quoi. Et on nous étend notre zone sans mettre d'effectifs. Alors on a plus de dossiers, plus de travail, plus de stress... (*Eric s'interrompt et montre ses mains tremblantes*). Vous sentez que je suis stressé?! Et on pourra pas continuellement travailler sur écran alors que tout le monde a des problèmes de vue hein... la dignité de l'homme elle est passée où? Et pis alors contrôle, pression, contrôle des horaires à fond... ça devient drastique. On est arrivé à avoir un écran plat, ça fait trois ans qu'on se bagarre pour avoir des écrans plats...

Pierre : A toi Michel... Dis nous tes doléances!

Favoriser un mode d'expression centré sur les individus les encourage à mettre en avant leur vécu, leurs expériences diverses. Un parallèle peut être établi avec les réunions publiques de Martine Aubry lors de la campagne des municipales de 2001. En campagne dans les quartiers de Lille, Martine Aubry et son équipe valorisent, lors de leur discours d'ouverture, la « personnalité », les traits distinctifs supposés de chaque quartier. Ce faisant, « la référence constante au quartier, à l'énumération de ses forces vives, la mise en scène de la proximité contenues dans le discours inaugural des réunions publiques conduisent les habitants dans le jeu des « questions-réponses » à privilégier un registre de prise de parole spécifique, celui de l'expérience et du témoignage » (ETHUIN, NONJON, 2005, p.177). Ainsi, à l'inverse des conférences d'UFR, des colloques, des congrès, dans lesquels les interventions des délégués, font s'exprimer des collectifs, recourent presque systématiquement au pluriel (« nous », « les retraités », « nous, les retraités », « les

syndiqués », etc.)<sup>12</sup>, c'est ici une parole à la première personne du singulier qui s'exprime, et qui laisse principalement apparaître une foule de griefs.

### C/ « calmer le jobard »

Les discussions qui partent de la situation personnelle des stagiaires les amènent inévitablement à formuler des commentaires personnels, à exprimer leurs opinions; le plus souvent des critiques acerbes envers leurs employeurs, les conditions de travail. Le tout souvent dans un même souffle tant se mêlent les registres du témoignage, de la dénonciation, voire du « vilipendage ».

Par un usage extensif du terme de « jobard », personnage de l'argot de la délinquance de rue, victime d'une escroquerie, Erving Goffman propose de prendre en considération « la consolation comme processus social » [GOFFMAN, 1969, p.284]. Le terme semble pouvoir s'appliquer aux cas de salariés de La Poste et France Télécom. « Dans les entreprises conçues sur le modèle bureaucratique », explique en effet Goffman, « il est normal que les employés s'attendent à des récompenses d'un type particulier quand ils répondent à des exigences d'une nature particulière. Ils en viennent à définir leur carrière comme une succession d'espérances légitimes et à fonder ainsi leur représentation de soi sur la certitude qu'en temps voulu ils seront ce que l'institution les autorise à devenir » [Ibid, p.285] A en croire les discours des trois stagiaires qui s'accordent à dire que La Poste et France Télécom déploient tous les moyens possibles pour « écoeurer » les salariés, leurs carrières s'achèvent sur des espérances déçues. Eric annonce d'emblée énigmatiquement que France Télécom a demandé pour la première année à ses employés de « faire un CV où (ils devaient) se positionner pour quitter France Télécom ». D'une certaine façon, et à cette différence près que la consolation n'est pas ici assumée par « l'escroc », c'est à « calmer le jobard » que s'emploient les formateurs de la CGT face au nombre des plaintes, des doléances, des conflits au travail vécu comme des souffrances, observables dès les tours de présentation.

Après un infarctus, et à cause de problèmes de dos, son médecin a fortement déconseillé à Michel de continuer à effectuer ses tournées de facteurs en vélos et à en porter les charges conséquentes. Michel s'estime « maltraité » par son employeur. A plusieurs reprises il s'exprimera sur l'espérance de vie des facteurs, métier dont il déplore l'évolution, en partie liée aux restructurations successives dans son bureau de poste de « Roubaix-pal » -comme il l'appelle à l'intention des initiés. Michel évoque des tournées supprimées, des minutes de temps de travail décomptées abusivement ainsi que des conditions de travail plus difficiles en « Zone Urbaine Sensible ».

Invité à faire part de ses attentes concernant la formation, Eric explique qu'il travaille à France Télécom, « coté en bourse, tout le bazar », où il s'est aperçu qu'il cotisait depuis deux ans à une retraite complémentaire. Il dit être venu voir ce qui va lui « tomber sur le paletot », si le conseil d'orientations des retraites veut « casser la gueule » aux retraités. Ce qui le rend « de plus en plus révolutionnaire », prêt « à prendre un fusil et aller tuer des gens là-haut ».

Marie rejoint Michel sur le fait que La Poste essaie « d'écoeurer » les gens. Elle a été sollicitée par La Poste pour pouvoir prendre ma retraite, parce qu'elle dit faire partie de « ceux qui coutent trop ». Dans le Pas-de-Calais on essaie ainsi de limiter le nombre de guichetiers, de 1300 tombé « aux dernières nouvelles à 1150 », et « leur objectif c'est 960 ». Car, explique Marie : « ils sont en train de dégraisser avec allégresse, et donc y'a pas assez de gens qui partent en retraite à leur idée ».

Face à ces situations, Goffman envisage alors les « solutions mises en oeuvre par les individus,

---

12 A titre d'exemple, on peut mentionner les propos, en marge du 8e congrès de l'UCR, d'un militant retraité de l'enseignement qui faisait part de son agréable surprise d'avoir entendu quelques rares interventions « qui sentaient le vécu », apportaient « une certaine fraîcheur », dont on sentait qu'elles « venaient de la base », parmi la foule d'interventions de militants « habitués à un certain langage, à un certain niveau de généralité », comme s'il y trouvait une forme de candeur, de « virginité militante » inattendue dans une telle enceinte.

groupes, institutions qui assument des fonctions de consolation ». Une méthode courante, et particulièrement visible dans le cas du stage, « consiste à permettre au jobard d'exploser, de s'effondrer, de faire une scène, de donner libre cours à ses réactions et à ses sentiments, de "piquer sa crise" » [*Ibid.*, p.289]. Mais pour les stagiaires il ne s'agit pas simplement de s'exprimer et de verbaliser des souffrances dont ils estiment qu'elles ne sont pas prises en compte par l'employeur. Il s'agit également de « chercher dans un rôle une consolation à des préjudices subis dans d'autres ». Une solution pour qui « console » consiste donc « à proposer au jobard un statut qui diffère de celui qu'il a perdu ou qu'il n'a pas pu atteindre, mais qui offre malgré tout la possibilité de devenir quelque chose ou quelqu'un » [*Ibid.*, p.289]. Cette idée d'un statut perdu préoccupe particulièrement Michel qui trouve qu'on critique parfois trop « le privé » alors que les salariés y sont parfois mieux traités que dans le secteur public. Il évoque des amis retraités du privé pour qui « la boîte » organise encore des choses : réunions d'anciens, repas, etc. A La Poste en revanche, « quand on s'en va, y'a plus rien après »... Donc « ça pourrait se substituer » comme il le dit lui-même. Le syndicat offre avec le statut de syndiqué une alternative à ce vide : l'affiliation à une identité collective, partie prenante d'un « rapport de force ».

Autour de ce statut, qui implique un certain nombre d'injonctions et de prescriptions, se joue alors la définition et l'imposition des manières légitimes d'exprimer des colères, frustrations, revendications. Car, comme le dit Pierre après le coup de colère d'Eric, parlant de prendre un fusil : « On n'apprend pas à tirer au fusil dans ce stage, on apprend à gagner par d'autres moyens ». Apprendre aux stagiaires « à gagner par d'autres moyens » suppose cependant de la part des formateurs une maîtrise relative des interactions pour atténuer le relatif décalage entre ce qui motive l'offre de formation en direction des retraités-retraitables et la demande des stagiaires.

#### *D/ Cadrage de l'interaction et action de cadrage*

Une telle formation semble devoir se prêter à une analyse en termes de cadres cognitifs. Plus précisément, les formateurs tenteraient d'opérer une « transformation de cadres ». Mais la notion de cadre doit d'abord être entendue en son sens initial comme des schèmes ordonnant la perception d'une situation. Le processus de cadrage consiste donc d'abord davantage en des rappels réguliers aux sujets des jours de formation, des rappels au cadre de ce stage et des tentatives d'évacuation de ce qui paraît hors cadre. Pierre tente d'orienter les débats et faire en sorte que, malgré le contexte d'entre deux tours de l'élection présidentielle, les débats sur les questions de politique ne parasitent pas trop les discussions (« non mais là ce qui nous intéresse, ce qu'on a commencé à lister, c'est vous de quoi vous allez avoir besoin quand vous allez partir en retraite. La politique on s'en fout »). Du reste, les formateurs n'échappent pas eux-mêmes à ces glissements et mobilisent eux aussi des exemples de la vie politique, mais en s'excusant de le faire (« je suis désolé je vais encore parler de politique), en le faisant dans l'implicite (« contrairement à ce que dit un certain candidat... », ou en prenant la précaution de prévenir qu'il s'agit d'un écart minime au cadre du stage (« vous ne m'en voudrez pas de parler deux secondes du programme de Sarkozy »).

Ensuite, la conception « active » de la formation veut que s'expriment des besoins individuels avant de s'appuyer sur ceux-là pour monter en généralité, montrer en quoi ils s'inscrivent dans des problématiques plus générales que la CGT développe et démontrer le bien-fondé de l'organisation à défendre les retraités, pour enfin poser la question du mode d'organisation adéquat. L'objectif est de faire dire par les stagiaires ce que la CGT a cerné comme besoins pour les retraités. Il s'agit donc de présenter le programme de la CGT comme un programme « sur-mesure », qui rencontre les aspirations des adhérents. Or les besoins des stagiaires, surtout lorsqu'ils ont tendance à insister l'aspect financier, ne rencontrent pas forcément tous ceux que la CGT a envisagé pour eux. Ainsi lorsque sur cette question des besoins Guy entreprend de les faire réagir à un questionnaire, Marie le ramène immédiatement à la question du « flouze » :

*Guy* : Tous les trois vous êtes bientôt en retraite, y'a forcément des questions que vous vous posez. Donc à partir de là, comment vous envisagez cette transition vers la retraite? Et puis peut-être aussi à partir de trois questions que je vais soulever... *Guy se lève pour écrire au tableau et invite à prendre des notes* : « vous pouvez écrire hein » : Quelles sont les préoccupations sociales au moment de partir à la retraite? Premier questionnement. Et donc y'a un deuxième aspect, c'est par rapport à l'allongement de l'espérance de vie, quelle question ça pose aujourd'hui? Allongement de l'espérance de vie, et donc les répercussions que ça peut avoir sur la question de la protection sociale et de la santé. Les liens avec ça. Et puis un troisième questionnement, quels autres besoins au moment de passer à la retraite?

*Marie* : la première préoccupation, c'est combien qu'on va toucher! Faut le dire. La première préoccupation c'est combien je vais avoir, quel pouvoir d'achat je vais conserver... alors quand tu t'en aperçois, tu te dis ouille aïe aïe « cha »<sup>13</sup> va être dur dur; moi c'est ma première préoccupation : le flouze. J'ai encore mon loyer, ma voiture à payer. La retraite, moi mon loyer il baisse pas...

Sur cette question des besoins, il faut encore s'assurer que l'on reste dans le sujet. Ainsi lorsqu'Eric parle, pour financer les retraites, d' « aller chercher l'argent là où y'en a : à la bourse, et puis arrêter avec les primes faramineuses des dirigeants, comme à France Télécoms... », Pierre « recadre » : « oui mais là on essaie de pointer les besoins quand on est en retraite. On dira après : puisqu'on a envie de ça et besoin de ça, qu'est-ce qu'il va falloir faire pour revendiquer? Mais ça va être dans un deuxième temps. Hein? d'accord? L'exercice pour le moment c'est : de quoi aura-t-on besoin quand on sera en retraite? ». Les formateurs doivent alors intensifier et préciser le questionnement pour faire identifier aux stagiaires une somme de besoins (santé, services publics, transports, loisirs, culture, etc.), voire les proposer eux-mêmes au risque parfois que les stagiaires ne s'y reconnaissent pas, objectivant ce faisant une relative distance sociale. Ainsi sur la question des loisirs :

*Marie* : pour moi les besoins ils sont pas beaucoup différent de quand tu es actif. Tu dois toujours payer ton loyer, ton eau...

*Pierre* : mais c'est ça qu'il faut lister! Même retraité, t'as toujours besoin de télécommunications, de transports, de loisirs...

*Michel* : moi je vais vous dire, les loisirs, euh... ce qui m'intéresse c'est d'être en bonne santé, être chez moi, si je vais pas en vacances comme je faisais avant, c'est pas la fin du monde pour moi...

Et, quand les stagiaires restent muets sur leurs besoins, ils sont appelés à s'exprimer pour les autres, au nom des retraités. Significativement, Pierre en appelle alors à la part de militant qui est en eux (« comme on est tous un peu militants, essayons de voir autour de nous quels sont les besoins des retraités ») reprenant ainsi comme un critère de différenciation entre militants et « simples » syndiqués cette autorisation et autorité à parler « au nom de » qui fait le « délégué » [BOURDIEU, 1982].

L'insistance des stagiaires sur leur « vécu » expose même les formateurs à être contredits. Ainsi Michel conteste l'idée d'allongement de la durée de vie qui ne concerne pas tout le monde, surtout pas les préposés. Dans l'échange suivant, c'est Eric qui contredit Guy au sujet de « l'amélioration des conditions de travail » :

*Guy* : ... Donc y'a aussi les améliorations des conditions de travail, de santé, qui sont pas tombés de nulle part. Améliorations de travail qui sont aussi le produit des luttes

*Eric* : je crois qu'en ce moment c'est plutôt une dégradation des conditions de travail...

*Guy* : quand on regarde à long terme quand même

*Eric* : moi dans mon service...

Devant l'expression personnelle des stagiaires, ils s'efforcent de désingulariser les témoignages

---

13 A de nombreuses reprises les stagiaires ont recours à des formules en chti, qui veut qu'on notamment qu'on prononce les « s » « ch ».

et les rattacher aux « axes revendicatifs » de l'UCR. Ils mobilisent pour cela un lexique syndical maîtrisé de longue date tel Jean-Marc, traitant de la question des formes de l'organisation syndicale des retraités, insistant sur la nécessité d'apercevoir les « convergences revendicatives » entre actifs et retraités<sup>14</sup>. Les formateurs puisent dans un stock de savoirs-faire, de connaissances accumulées dans leur carrière. Pierre fait par exemple référence aux enseignements du stage de premier niveau (qu'il suppose à raison partagés par les stagiaires : « vous avez tous fait le stage de base? ») Ces enseignements sont appliqués à la situation des retraités : Pierre reprend un schéma posant d'un côté les besoins des retraités, leur satisfaction à l'autre bout du tableau, et « le processus revendicatif » en position intermédiaire.

« Partir des besoins » et des expériences qu'apportent les stagiaires s'avère une contrainte forte tant la liberté de parole offerte aux syndiqués permet des digressions. Sur chaque thème, les stagiaires ont tendance à évoquer leur vécu, leurs situations sociales, familiales. Ces témoignages sont l'occasion pour les formateurs de rappeler les positions de la CGT sur diverses questions. C'est ce qui se passe lorsque Michel s'inquiète pour l'avenir de ses fils :

*Eric* : les nouvelles générations aussi, ils vont trimer. Parce qu'ils vont à l'école longtemps. Si on fait pas de compensation pour racheter des années...

*Michel* : moi mes fils ils ont fini leurs études à 25 ans, 42 ans de cotisation ça fait 67 ans pour la retraite. Faut pas qu'ils aient de chômage entre deux parce que... y'a ça aussi. Est-ce que les jeunes dans leur carrière ils auront peut-être plus de chômage? Deux ans de chômage, ils retrouvent un boulot, re-chômage, ils retravaillent... Nous à la limite on se plaint, mais eux ça sera peut-être pire... faut toujours penser à nos enfants.

*Philippe* : c'est pour ça qu'on dit à la CGT, que la CGT développe en même temps le nouveau statut salarié. C'est-à-dire que quand quelqu'un travaille, qu'il est salarié, eh bien il a des droits. Y compris des droits à la formation, droit à avoir une retraite décente, y compris tout ça. Et y compris que quand y'a des accidents de parcours, de chômage, eh ben y'a aussi des droits, à la formation, et y compris à maintenir sa rémunération et sa qualification. Ce qui n'est pas actuellement le cas. Aujourd'hui quelqu'un qui est licencié, il repart quasiment à zéro. Et ça, le fait de repartir à zéro comme ça, quand on arrive à la retraite, quelle retraite on a, alors que on a des qualifications. Donc on a besoin de trouver un dispositif qui permette de le faire.

Désingulariser les témoignages revient aussi à démontrer que la satisfaction de demandes individuelles participe aussi au bien commun, telle l'augmentation du pouvoir d'achat. Pierre revient là encore à « des choses fondamentales » pour la CGT :

*Pierre* : don csi on augmente le pouvoir d'achat, qu'est-ce que ça va faire?

*Marie* : ça va relancer...

*Pierre* : voilà donc le pouvoir d'achat des retraités est facteur de quoi? D'emploi, de créations de richesses, si on répond aux besoins des retraités. Notre déEriché centrale, c'est de partir des besoins. Or aujourd'hui c'est quoi? C'est la recherche du profit. C'est pas la réponse aux besoins... Parce que y'a quand même l'idée que les retraités sont une charge (...) on sait que la répartition des richesses, de la plus-value, s'est dégradée au détriment des salaires. Donc au global, on revient à des choses qui sont fondamentales pour nous. Donner du pouvoir d'achat, des salaires, c'est source de bien commun, alors qu'on sait que donner de l'argent aux actionnaires ou aux profiteurs, c'est pas pour répondre aux besoins, c'est pour spéculer, détruire des emplois ici pour aller en créer ailleurs, pour aller faire un taux

---

14 Jean-Marc écourtera d'ailleurs son intervention, car pour mettre en acte cette « convergence », tous les protagonistes ont été « chaudement encouragés par les actifs », comme l'explique Pierre en début de stage, à venir participer, le matin du troisième jour, à un rassemblement devant la direction départementale de France Télécom en l'honneur de la réintégration d'une cadre passée de la CFDT à la CGT et évincée de ses fonctions de représentante au Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail. Nous nous sommes donc rendus à la direction à Villeneuve d'Ascq le dernier jour de stage où étaient prévus apéritif et barbecue.

de profit plus élevé. Mais pour nous, c'est la base de nos arguments. C'est pas un coût, une charge de redistribuer, c'est un cercle vertueux, c'est important. A quoi ça sert d'avoir de l'économie, si c'est pas pour répondre aux besoins des gens. Si on est déjà bien ancrés sur ça : la réponse aux besoins...

A partir de là, les formateurs peuvent développer sur la seule façon efficace à leurs yeux d'obtenir satisfaction : adhérer, militer à la CGT. Ils plaident alors en faveur d'un « syndicalisme de proximité », « décentralisé », où l'on tente localement de rassembler les retraités de son secteur, même en petits groupes, et invitent les syndiqués à jouer dans le futur le rôle de relais, à stimuler des réunions même à vocation « récréative ». Ils jouent aussi le rôle d'entrepreneurs de morale syndicale, en contestant par exemple l'idée avancée par Eric que le montant de la cotisation pourrait freiner certains retraités (« est-ce que c'est pas un peu un alibi? »)

Selon l'idée qu'à la retraite plus que jamais le syndicalisme doit emprunter les voies de la proximité, Didier et Jean-Marc proposent de « s'arranger » : à partir des questions techniques, organiser des stages directement dans ou à proximité du lieu de travail d'autres syndiqués (« vous en parlez aux syndiqués, nous on peut envoyer deux militants à Roubaix, à Liévin... ça coûte moins que de faire déplacer quinze personnes à Lille »). Sur la base de cette assistance, Didier m'expliquait qu'il était possible de « raccrocher des gens ». On voit là encore comment les formateurs jouent le rôle d'ajusteurs de l'offre de formation de la CGT et les demandes des syndiqués.

## **Conclusion**

En conclusion, on s'aperçoit que malgré certaines conditions favorables à l'émergence et la dynamisation d'un syndicalisme retraité, et si la défense des intérêts des retraités semble une « bonne cause » [LENOIR, 1984], elle n'en est pas pour autant une cause « entendue ». Le faible nombre de participants au stage observé montre que l'intérêt des syndiqués -et à plus forte raison des non syndiqués- pour les questions de retraite n'est pas acquis. On peut relever la situation délicate dans laquelle les trois stagiaires se trouvent apparemment dans leur environnement de travail. Mais à moins de faire trop hâtivement du thème de la « frustration relative » une matrice explicative, on ne peut réellement mesurer le poids explicatif de ces situations dans la démarche d'assister au stage. Il faudrait en effet en savoir un peu plus sur les non inscrits et sur ceux qui firent défection. En situation cependant, tout se passe comme si la recevabilité du discours des militants était conditionnée par la capacité d'écoute des maux des stagiaires, ainsi que la capacité d'information, d'assistance sur les questions relatives aux conditions de départ en retraite.

De là, l'idée de la formation comme instrument de « transformation de cadres » pose quelques questions. Comme le pétitionnement, la formation semble a priori un lieu privilégié d'observation des processus d'« alignement de cadre ». Mais comme pour le pétitionnement, la perspective du cadrage, « au révélateur de la formation » montre certaines faiblesses. Apparaît en effet la nécessité de « prendre en compte la configuration sociale, politique et culturelle » dans lequel des entrepreneurs de mobilisation opèrent des cadrages et « qui contraignent les registres discursifs disponibles » [CONTAMIN, 2005, p. 20]. Dans le contexte d'une formation que l'on souhaite « active », inspirée par les besoins des stagiaires, plus qu'un réel alignement de cadre, on aperçoit surtout le travail des entrepreneurs locaux de mobilisation « d'adaptation de leur message pour justifier le concernement d'acteurs divers » [*Ibid.*, p. 2]. Certes, on peut supposer qu'un certain nombre de cadres sont déjà partagés par les stagiaires, adhérents à la CGT. Mais la question des retraites est relativement nouvelle pour les syndiqués et on voit bien de la part des formateurs le travail « d'acclimatation » du cadre central à des configurations locales [*Ibid.* p. 26]. Plus que de modifier les représentations des stagiaires, les entrepreneurs de mobilisation tentent de montrer en quoi elles entrent dans le cadre d'analyse de la CGT.

L'observation de l'articulation entre les volontés formatrices des responsables syndicaux confédéraux, fédéraux et départementaux et la tenue effective de stages de formation montre enfin l'intérêt d'une approche ethnographique de la formation syndicale, qui ne se résume jamais à ce que les programmes en disent. Loin de se réduire à l'objectif qui leur est assigné aux différents niveaux de l'organisation, la forme de ces stages de formation semble éminemment mouvante, objet d'usages par les stagiaires, de redéfinitions implicites. Entre groupe de parole, assistance personnalisée et stage de formation, l'observation ethnographique démontre la porosité des frontières entre dispositifs institués.

## **BIBLIOGRAPHIE**

- BOURDIEU P. (1984), « La délégation et le fétichisme politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 52-53, p.49-55.
- CONTAMIN, J-G (2005), « La perspective du cadrage au révélateur du pétitionnement : pour une conception pluraliste des cadres d'interprétation », communication au congrès de l'Association française de science politique, Lyon, septembre 2005.
- CUMMING E., HENRY W. B. (1961), *Growing Old : The Process of Disengagement*, New York : Basic Books
- DOUGLAS M. (2004). *Comment pensent les institutions*. Paris : La Découverte, 180 p.
- ETHUIN N., NONJON M. (2005), « Quartiers de campagne. Ethnographie des réunions publiques de la liste Martine Aubry à Lille », in LAGROYE J., LEHINGUE P., SAWICKI F., *Mobilisations électorales. Le cas des élections municipales de 2001*, Paris : Presses Universitaires de France, 368 p.
- GOFFMAN, E., (1969), « Calmer le jobard », *Le parler frais d'Erving Goffman*, Paris : Minuit, 319 p.
- GUILLEMARD, A-M. (1972). *La retraite, une mort sociale. Sociologie des conduites en situation de retraite*. Paris/La Haye : Mouton, 304 p.
- LENOIR, R. (1979), « L'invention du « troisième âge » et la constitution d'un champ des agents de la vieillesse », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 26-27, p. 57-82.
- LENOIR R. (1984). « Une bonne cause. Les Assises des retraités et personnes âgées ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 52-53, 80-87.
- PUDAL B. (1989). *Prendre parti. Pour une sociologie historique du PCF*. Paris : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 329 p.
- SEGRESTIN D. (1980). « Les communautés pertinentes de l'action collective. Canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France. *Revue Française de Sociologie*, vol XXI, 171-203.
- SNOW D., ROCHFORD E., WORDEN S., BENFORD R. (1986), « Frame alignment processes, micromobilization, and movement participation », *American Sociological Review*, 51(4), p.464-481
- UBBIALI G. (1997). *La professionnalisation des directions syndicales à la CGT et à la CFDT. Eléments pour une socio-histoire*, thèse pour le doctorat de sociologie (dir. Michel Offerlé), Université Paris I, 584 p.