

Le syndicat est malade : essai diagnostique, pistes thérapeutiques

A l'atelier « Hors du salariat, quel statut ? », organisé les 26 et 27 août 99 aux Rencontres Écologiques d'Été¹, les différents intervenants nous ont rappelé les origines du salariat et en ont analysé les évolutions actuelles. Nous avons ensuite réfléchi aux différentes hypothèses et perspectives pour l'avenir. Je tiens à remercier ici les animateurs de l'atelier [Frédéric Fontaine, Fabien Lambert et Felipe Van Keirsbilck (CNE)], ainsi que les différents intervenants [Marie-Thérèse Coenen, Jean De Munck (Centre de Philosophie du Droit, Louvain) et Luc Carton (Fondation Travail Université)] qui nous ont captivés. Cet article se veut une ébauche de réflexion (je ne suis absolument pas un spécialiste de la question) inspirée notamment par cet atelier.

Ghislaine De Smet.

1) Pour tout renseignement sur cet atelier et ses suites, vous pouvez contacter Fabien Lambert à ECOLO (Maison des Parlementaires, 13 rue du Louvain, 1009 Bruxelles).

A l'heure des menaces sur notre système de sécurité sociale, de la croissance des inégalités, du chômage, de l'exclusion, nous avons cruellement besoin de nous serrer les coudes pour exiger d'autres choix économiques et politiques. Le syndicat a été le ferment et l'organisateur de l'action collective dans le passé. En est-il encore de même aujourd'hui ?

Tout d'abord, il s'agit d'une évolution générale dans nos sociétés. On a assez parlé de cocooning, de repli sur la sphère individuelle. Peut-être aussi les enjeux d'aujourd'hui sont-ils moins importants pour les travailleurs, qui bénéficient encore des acquis du passé... et comptent sur les organisations syndicales pour les préserver. S'ajoute à cela la crainte des répercussions individuelles possibles de la militance, la peur de perdre son emploi.

Il est grand temps de reprendre le combat pour la justice sociale, et les syndicats ne semblent plus avoir l'énergie d'antan. Ils ont même perdu la confiance de nombreuses personnes, qui cherchent d'autres relais pour se faire entendre. Et pourtant c'est bien au sein des syndicats que se trouvent encore la majorité des militants de base, qui essaient vaillamment de s'opposer aux évolutions actuelles et de relancer l'action collective. Ils sont bien souvent très seuls. Mais il « suffirait » de quelques remèdes, de quelques vitamines... Le syndicat reste pour nous irremplaçable pour organiser l'action collective.

Quand les menaces sont précises, en cas de licenciements collectifs (pensons à Clabecq, Renault), les gens se mobilisent. Mais le climat général est décourageant : les dernières grandes mobilisations n'ont plus obtenu que de maigres résultats, ou bien ont même été tout à fait inutiles. Les syndicats ne négocient plus que des reculs, d'où les divisions internes qui les minent et qui aggravent ainsi leur affaiblissement.

1. Essai diagnostique

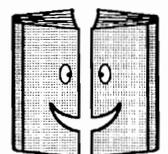
Plusieurs éléments doivent être pris en compte pour essayer de comprendre la maladie syndicale.

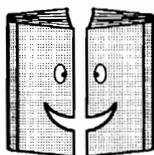
Comme dans toute maladie, le mal est d'abord interne. On peut constater un affaiblissement général, qui se manifeste en premier lieu par une crise de la militance. Il est bien difficile de rassembler les personnes (pensons aux réunions), ou de les convaincre de participer à une manifestation (qui doit être organisée pendant les heures de travail pour garantir une participation massive...). Les causes de cette désaffection sont certainement multiples.

La désaffection de la militance collective est encore renforcée par le fait que beaucoup d'améliorations sont négociées actuellement à un niveau individuel. La nouvelle culture d'entreprise, qui porte en épingle les performances individuelles, les récompense par de nombreux avantages. Cette nouvelle culture est aussi le reflet d'une évolution dans le rapport salarial : l'employeur amène la personne salariée à fournir un effort par un mécanisme incitatif, la fait travailler à l'influence, dans une zone qui lui laisse plus d'autonomie apparente, et qui lui fait intérioriser le rapport d'autorité. Il y a dès lors une perception individuelle des problèmes, qui casse la solidarité collective.

Ensuite, la maladie syndicale est aussi externe. Le rapport de force entre le mouvement syndical et les entreprises est plus difficile à établir dans

A lire... A débattre





le secteur tertiaire, qui s'est fort développé. La grève y touche en premier lieu les utilisateurs, plutôt que les entreprises elle-mêmes. Ajoutons encore le développement des entreprises multinationales, sur lesquelles un mouvement de grève n'a que peu de prise, le morcellement en petites entreprises (PMI, PME), qui diminue le poids des organisations syndicales et complique les représentations, ou au contraire la situation d'entreprises en difficulté, menacées de faillite par un mouvement trop musclé... le métier syndical est devenu vraiment très compliqué.



Le syndicat affaibli, divisé, malade, n'a pas non plus la confiance des personnes qui vivent dans la précarité. Le syndicat est encore aujourd'hui une organisation de défense des travailleurs. Or les personnes atteintes par la crise deviennent des chômeurs, des exclus, qui jusqu'ici n'ont pas eu un poids réel dans les organisations syndicales.

Nous pouvons aisément comprendre que la défense des exclus n'entre pas traditionnellement dans le champ syndical. Mais nous admettons beaucoup plus difficilement l'inefficacité syndicale en matière de défense des chômeurs. Les chômeurs ne sont même pas toujours bien accueillis par les services qui leur sont destinés, qui laissent parfois poindre un climat de suspicion (veulent-ils vraiment travailler ?). On se contente de regretter le manque de militance des chômeurs, leur manque de participation aux groupes spécifiques organisés au sein des syndicats, en dénonçant leur immobilisme.

Plutôt que de comprendre que le coût des déplacements, du téléphone, que la précarité quotidienne, confinent les sans emploi dans l'isolement, dans le silence, dans la dévalorisation de soi. Plus encore, peu de personnes dénoncent l'absence de pouvoir des chômeurs au sein des syndicats, même dans des centrales où ils sont en écrasante majorité. Cette absence de poids des chômeurs dans les décisions syndicales ne suffirait-elle pas à elle seule à expliquer la perte de confiance dans les organisations ?

2. Pistes thérapeutiques

Une première piste serait sans doute de repenser l'action collective en fonction du nouveau paysage des entreprises. Inventer de nouvelles méthodes de lutte plus adaptées au secteur tertiaire, ou permettant d'agir sur les multinationales, notamment. S'allier aussi aux nouveaux mouvements sociaux qui sont apparus hors du champ syndical, créatifs et porteurs d'un nouveau type de militance.

Face à la ré-accoutumance de l'exploitation des travailleurs (productivité, flexibilité, heures supplémentaires, chantage à l'emploi), le syndicat pourrait investir d'une manière plus offensive le champ de l'organisation du travail. Ces négociations sur le contenu et l'organisation des activités peuvent se faire sur le terrain traditionnel des syndicats, que sont les entreprises. En engrangeant ainsi de nouvelles victoires, en obtenant des changements palpables plutôt qu'en ralentissant les reculs, le mouvement syndical pourrait se ressouder et se revivifier.

Le combat syndical a lutté et lutte encore contre l'exploitation des travailleurs. Mais aujourd'hui est apparu un phénomène supplémentaire, pire encore : l'exclusion de milliers de personnes « inutiles », « non performantes ». C'est donc aussi sur le terrain de l'exclusion que le syndicat devrait étendre son nouveau champ de bataille.

Lutter contre l'exclusion, en luttant bien sûr tout d'abord pour l'emploi : par un partage des responsabilités et la répartition du travail, par la réduction du temps de travail, pour faire de la place à ceux qui n'en ont plus. Ce combat pour l'emploi devrait occuper aujourd'hui la première place; on en est encore loin. Jusqu'à présent les organisations essaient de contrer

le rabetage progressif des acquis des travailleurs (combat légitime, mais non prioritaire), plutôt que de se battre réellement pour la réduction du temps de travail.

Cette priorité donnée à l'emploi deviendrait sans doute une évidence si les chômeurs prenaient la place qui leur revient dans les organisations syndicales. Le combat pour l'emploi puiserait son énergie dans la militance des premiers concernés. Cela donnerait un fameux coup de tonus, capable de revivifier le syndicat malade.

Lutter contre l'exclusion, c'est aussi impliquer le syndicat dans la défense des exclus. En commençant par leur garantir le droit à l'expression, le droit à la délibération publique de leur situation, en les aidant à organiser leur

défense collective, pour exiger leurs droits économiques et sociaux². En s'alliant aux acteurs associatifs qui luttent depuis longtemps sur le terrain de l'exclusion, en leur apportant son expertise en matière d'organisation collective, le syndicat pourrait faire des merveilles...

Par un coup de punch de l'intérieur, en intégrant les chômeurs, par une main tendue vers l'extérieur, les nouveaux mouvements sociaux, les associations, les exclus, en se situant sur le terrain de la lutte contre l'exclusion, en se battant d'une manière offensive (et non plus seulement défensive) pour l'emploi pour tous, le syndicat reprendrait pied sur le terrain de la lutte pour la justice sociale, ce terrain qui est le sien et qui referait peut-être sa force et son unité.

(2) *Les premiers prémises de cette « nouvelle voie » de l'action syndicale se font jour. Voir l'article paru dans Le Soir, du 6 octobre dernier (page suivante).*

Manifestation nationale du Non-Marchand

26 novembre - 10h

Anderlecht (Bruxelles)
au coin du Boulevard Sylvain Dupuis et de la rue de la Compétition
(près du stade)

*Travail égal, salaire égal
Réduction du temps de travail
Concertation sociale à tous les niveaux*

infos : 02-215.15.18

A lire... A débattre

