

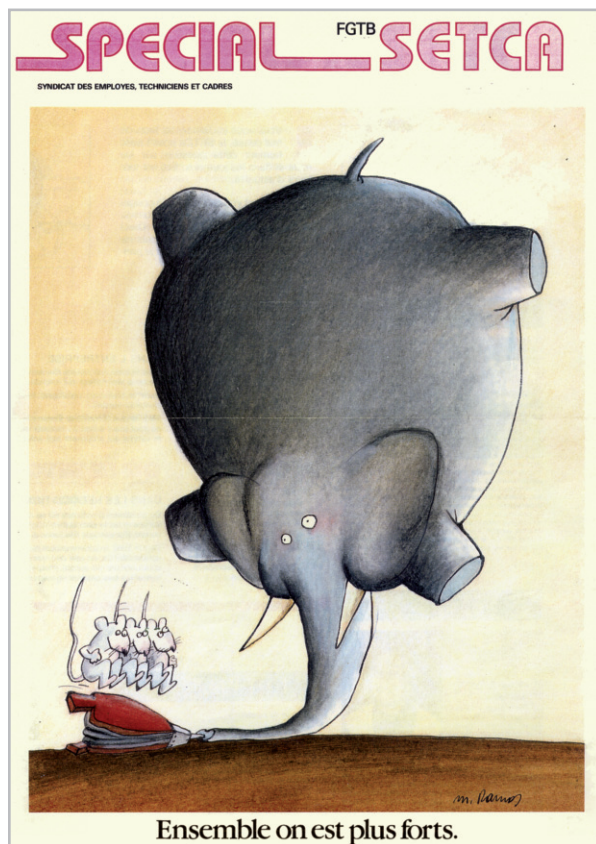
SETCa et structures syndicales : quel futur ?

Jean Faniel
CRISP

En Belgique, le développement du mouvement syndical s'est fait de manière plus tardive que dans d'autres pays européens, contrastant avec la précocité et la rapidité de l'essor industriel du pays. En 1898, le Parti ouvrier belge (POB) met en place la Commission syndicale (CS), afin notamment de regrouper les syndicats existant dans certains métiers ou secteurs et d'en développer là où ils font défaut. La CS est toutefois un organe peu puissant, très dépendant du POB, et qui mettra dix ans avant de pouvoir engager un premier permanent, faute de moyens suffisants.

C'est avant tout le métier exercé qui a servi dans un premier temps de base à l'organisation en syndicats. Ainsi, tisseurs et fileurs s'organisent d'abord séparément, en 1857. Peu à peu, le mouvement syndical socialiste se structure au niveau des fédérations professionnelles. Celles-ci deviennent à partir du tournant du siècle des centrales professionnelles, aux décisions desquelles les sections professionnelles locales sont peu à peu subordonnées. Ces regroupements progressifs, ainsi que les processus de fusions, conduisent à une organisation en fédérations ou en centrales couvrant un ou plusieurs secteurs d'activités (par exemple la Fédération nationale du textile naît en 1898).

Quand il se structure au début du XX^e siècle, le syndicalisme chrétien s'organise également sur une double base, professionnelle et interprofessionnelle. Seul le syndicalisme libéral, nettement plus faible, ne connaît pas vraiment d'organisation sur une base professionnelle (sauf dans le secteur public).



Les souris contre l'éléphant incarnent parfaitement la maxime lancée par le SETCa (et reprise depuis par la FGTB) « Ensemble on est plus forts ». Affiche reproduisant une couverture de *Spécial SETCa FGTB*. Dessin de M. Ramos, [s.d.]. IHOES.



Marc Goblet (Centrale générale et président de l'interprofessionnelle) prenant la parole lors de la manifestation organisée à Liège contre l'accord interprofessionnel 2011-2012 (18 février 2011). À ses côtés, à la tribune, on reconnaît de g. à dr. Serge Demeuse (Horval), Thierry Bodson (Interrégionale wallonne FGTB), Égídio Di Panfilo, Francis Gomez (Métallos MWB Liège-Luxembourg), Anne Demelenne (FGTB fédérale), Jean-François Ramquet (FGTB Liège-Huy-Waremme), Philippe Lizin (CGSP Huy) et Joël Thone (CGSP Liège). IHOES, Fonds SETCa LHW.

Trois types de centrales professionnelles et une interprofessionnelle

À ce jour, l'organisation de la FGTB et celle de la CSC reposent toujours sur les centrales professionnelles, d'une part, et sur les structures interprofessionnelles, d'autre part. Le rôle et la puissance des secondes ont toutefois évolué. Elles organisent, ou à tout le moins coordonnent, l'action des travailleurs par-delà leurs différences sectorielles, en pouvant recourir à une caisse de grève centralisée en ce qui concerne la CSC. L'« interpro » représente le mouvement syndical de manière globale, notamment dans une série d'instances régionales, nationales ou internationales. Ses représentants siègent dans divers organes de concertation sociale ainsi que dans les organismes de gestion de la sécurité sociale, et c'est l'interprofessionnelle qui assure la fonction d'organisme de paiement des allocations de chômage. Tous les deux ans, ce sont également les représentants des structures interprofessionnelles nationales qui sont mandatés pour mener avec les représentants patronaux les négociations en vue de la conclusion d'un accord interprofessionnel (AIP) qui déterminera l'évolution des conditions de travail et de rémunération de l'ensemble des salariés du secteur privé et servira de cadre aux négociations sectorielles et d'entreprise menées par la suite par les centrales.

Les centrales professionnelles demeurent néanmoins le cœur du pouvoir syndical, particulièrement à la FGTB. Leur nombre a sensiblement baissé au cours des dernières décennies. Leur rôle et les tâches qu'elles remplissent ont connu une évolution substantielle. À certains égards, leur organisation et leurs frontières, héritées de plus d'un siècle d'histoire, sont cependant lourdes, voire dépassées.

Liées à l'origine à l'un ou l'autre secteur en particulier, les centrales ouvrières ont dû s'adapter aux mouvements de fusion et de centralisation. La plupart d'entre elles n'ont plus de « professionnel » que le nom. Du point de vue de la

production, qu'ont de commun, par exemple, des ouvriers sidérurgistes avec des ouvriers occupés dans les garages ? Ces centrales ont aussi dû faire face à l'évolution de l'économie, marquée notamment par la tertiarisation, par le développement de l'externalisation et de la sous-traitance ou par l'internationalisation de la production. Ces facteurs posent des questions fondamentales à des organisations structurées autour du collectif de travail, défini jadis au départ du processus de production et réunissant des membres d'une même centrale syndicale dans un seul pays.

Pour leur part, les centrales de services publics sont avant tout marquées par la spécificité de l'employeur dont dépendent leurs affiliés – les pouvoirs publics. Longtemps, le statut d'agent de l'État et les protections qui y sont attachées ont aussi été un élément distinctif de la plupart de ces affiliés. Le secteur d'activités demeure néanmoins ici aussi un des principaux critères d'organisation et la Centrale générale des services publics (CGSP, affiliée à la FGTB) est structurée en secteurs et sous-secteurs. Ces centrales font elles aussi face à une série de transformations profondes, en particulier liées, d'une part, à la privatisation de pans importants des services publics et, d'autre part, à l'essor spectaculaire au sein de ceux-ci du nombre de contractuels, voire d'intérimaires – sans même parler des évolutions institutionnelles propres à la fédéralisation de l'État belge.

Enfin, le Syndicat des employés, techniciens et cadres (SETCa) et ses homologues de la CSC (la Centrale nationale des employés, CNE, et la Landelijke Bedienden Centrale–Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel, LBC-NVK) sont fondés sur le type de contrat de travail sous lequel leurs membres sont occupés : le statut d'employé. Couvrant l'ensemble du secteur privé (sur une base linguistique à la CSC, sur l'ensemble du territoire national dans le cas du SETCa), les centrales d'employés revêtent un caractère intersectoriel important. Si elles organisent des secteurs d'activités très différents, il en est cependant peu où elles sont seules actives – comme le secteur des finances. Dans la plupart des cas, elles affilient les employés et les cadres à côté d'une centrale s'occupant des ouvriers. Dans bon nombre d'entreprises, quatre centrales (voire cinq organisations si le syndicat libéral est présent) sont actives : le SETCa, la CNE (du côté francophone) et deux centrales ouvrières (une de la FGTB et une autre de la CSC).

CSC et FGTB s'articulent donc actuellement autour de trois types de centrales professionnelles (ouvrières, d'employés et de services publics) et de structures interprofessionnelles. Sur le terrain, les méandres des syndicats sont cependant souvent moins lisibles. La structure actuelle des syndicats est héritée du passé, basée sur le secteur (les différentes centrales professionnelles) et sur la nature de classe (incarnée par l'« interpro »), organisée en fonction du statut des travailleurs et du type d'employeur (ou de son absence dans le cas des chômeurs), et forgée au gré des circonstances et des évolutions de l'environnement socio-économique et des réalités de terrain – avec leurs spécificités (sous-)régionales. Cette structure est donc empreinte de complexité et souvent synonyme de confusion pour les observateurs extérieurs, voire pour nombre d'affiliés eux-mêmes – ce qui est nettement plus problématique.



Affiche de la FGTB Liège-Huy-Waremme appelant à la manifestation du 18 février 2011 contre l'AIP. FGTB LHW.

Un débat souhaitable, forcé par les circonstances

Réformer les structures syndicales afin de les rendre mieux adaptées aux problématiques actuellement rencontrées par les syndicats, plus lisibles pour les affiliés et globalement plus efficaces, paraît donc souhaitable. Probablement est-ce même désormais impératif. Depuis plusieurs décennies, un débat récurrent anime la concertation sociale : comment réaliser l'uniformisation des statuts d'ouvrier et d'employé ? Ce débat a connu une accélération au cours des dernières années et une décision de la Cour constitutionnelle fixe juillet 2013 comme date butoir à laquelle il faudra que la réforme soit achevée. Quels sont les enjeux d'un tel débat et, plus largement, des difficultés rencontrées actuellement par les syndicats pour leur structure organisationnelle ?

Aujourd'hui, ce débat est d'une certaine manière plus compliqué que par le passé, pour deux types de raisons. D'abord, les frontières syndicales basées sur les différences entre les statuts se sont brouillées. Dans les services publics, la proportion de contractuels a explosé ; certains secteurs dans le privé ont fait passer leurs ouvriers sous statut d'employé, ceux-ci restant cependant souvent dans leur centrale d'origine ; etc. Plus fondamentalement, qu'est-ce qui distingue concrètement, au-delà du contrat de travail, du secteur d'activités et de la centrale syndicale à laquelle ils sont affiliés, une caissière de grand magasin, effectuant à longueur de journée une opération répétitive et machinale, d'un ouvrier faisant de même sur une chaîne de production ? Ensuite, les centrales d'employés – qui sont, elles, de nature intersectorielle – n'ont cessé de monter en puissance au sein des deux grands syndicats. Depuis 1993 dans le cas de la CSC et depuis 2005 dans le cas de la FGTB, la centrale qui compte le plus grand nombre de membres est une centrale d'employés (LBC-NVK et SETCa respectivement). En 1945, les employés représentaient 4,3 % des effectifs de la FGTB et 6,1 % de ceux de la CSC ; en 2010, ces chiffres étaient respectivement de 27,5 % et de 30 %¹. Le passage d'une économie industrielle à une économie largement « tertiaisée » explique bien sûr en bonne partie cette évolution. Il n'est dès lors plus possible pour les centrales ouvrières de mener les discussions sur l'évolution des structures syndicales sans tenir compte de la situation et de la position des centrales d'employés.

Un futur ouvert et indéfini

Quelle pourrait être la voie suivie dans le futur par le syndicalisme belge sur le plan organisationnel ? Plusieurs scénarios sont envisageables ; certains ont déjà été débattus dans des cénacles syndicaux, mais aucun ne semble actuellement s'imposer clairement. Esquissons-en quelques-uns.

LA PERSISTANCE DE LA SITUATION ACTUELLE ne peut être exclue a priori. Le débat sur l'uniformisation des statuts est loin d'être neuf et pourtant il n'a toujours pas abouti². Depuis longtemps en effet, des arrangements ont été conclus entre les centrales ouvrières et d'employés pour que les changements de statut n'entraînent pas de changements d'affiliation de centrale. De même, les nombreux travailleurs

des services publics passés sous contrat de travail sont restés affiliés à leur centrale d'origine. Cela a obligé les permanents syndicaux à devenir compétents dans des pans entiers de la législation du travail qu'ils ne pratiquaient pas. Dès lors, même si les pressions extérieures sont désormais très fortes pour trouver une solution à l'unification des statuts, rien n'oblige les syndicats à réformer des structures qui se sont, au fil du temps, accommodées des changements. Le dernier projet d'AIP posait d'importants jalons vers un statut unique – cela a d'ailleurs contribué au rejet de ce texte par toutes les centrales d'employés. On peut en conséquence penser que la distinction de statut est bel et bien appelée à disparaître à moyenne échéance, mais que la persistance du découpage organisationnel reste possible, même si ce découpage repose en partie sur cette distinction.

LE DÉMANTÈLEMENT DES CENTRALES D'EMPLOYÉS est une autre hypothèse. Leurs membres et leur personnel (permanents, services d'étude ou personnel administratif) seraient répartis entre les centrales ouvrières en fonction de leur secteur d'activités. On peut deviner que certains dirigeants de centrales ouvrières s'en réjouiraient : leur centrale prendrait du poids et leur rapport de forces au sein de l'interprofessionnelle s'accroîtrait presque mécaniquement. Vu la proportion de travailleurs que le SETCa, la CNE et la LBC-NVK affilient, cette possibilité semble toutefois peu envisageable et ne se passerait de toute façon pas sans heurts. L'intégration de cultures syndicales et d'identités différentes n'est pas chose aisée. Ainsi, peu de travailleurs actuellement ouvriers accepteraient d'être représentés par des délégués aujourd'hui occupés sous contrat d'employé, et vice-versa. En outre, cette solution ne serait pas applicable pour la totalité des secteurs. Ainsi, le secteur des finances ou des pans entiers du commerce ou du non marchand ne pourraient pas être rattachés tels quels à une centrale ouvrière puisqu'il n'y en a actuellement aucune qui les couvre.

Manifestation interprofessionnelle à Liège contre le projet d'AIP. Au premier rang, on reconnaît de g. à dr. : Marc Goblet et Paul Lootens (Centrale générale), le bourgmestre de Liège, Willy Demeyer (au centre), Sylvana Basarocco (délégué SETCa chez Belfius), Francis Allemand (permanent SETCa), Marc Tarabella (député européen PS), Égidio Di Panfilo, Thierry Bodson (Interrégionale wallonne FGTB) et Daniel Vandaele (secrétaire fédéral FGTB), 31 mars 2010. IHOES, Fonds SETCa LHW.



Cette piste n'est cependant pas irréaliste. Planifiée, réfléchie, concertée et menée sur une base volontaire avec les accompagnements nécessaires, elle conduirait à un redéploiement des centrales de la FGTB et/ou de la CSC (on ne peut exclure que les deux syndicats suivent une voie différente) uniquement sur la base des secteurs d'activités. Notons toutefois que le nombre de centrales ouvrières s'est réduit au fil du temps et que pareille opération irait à contre-courant de cette tendance.

Dans cette hypothèse, le SETCa pourrait aussi ne pas subir un démantèlement complet, mais subsister dans une configuration revue. Il pourrait en effet devenir l'une de ces centrales sectorielles, organisant les travailleurs des finances, du commerce ou ceux du non marchand (pour reprendre les exemples évoqués ci-dessus), ou plusieurs secteurs à la fois, comme c'est le cas actuellement de presque toutes les centrales de la FGTB. Ainsi privée d'autres secteurs, cette centrale verrait automatiquement son poids numérique au sein de l'interprofessionnelle réduit par rapport à ce que pèse aujourd'hui le SETCa dans la FGTB.

On peut cependant envisager que des transferts de secteurs et des travailleurs affiliés se fassent également des centrales ouvrières actuelles vers ce SETCa réformé. Ce dernier conserverait donc les secteurs pour lesquels il est actuellement (presque) seul compétent et recevrait, en outre, la tâche d'organiser les actuels ouvriers occupés dans des secteurs dont il organise déjà les employés. Logiquement, les secteurs des services seraient ici davantage attribués au SETCa, tandis que ses affiliés actuels de l'industrie seraient répartis entre les centrales ouvrières compétentes. Le rapport de forces du SETCa au sein de la FGTB pourrait par conséquent être moins altéré que dans l'hypothèse posée dans le paragraphe précédent, voire s'en trouver renforcé, tant les services ont gagné de l'importance dans l'économie belge.

Poussée à son terme, cette logique conduirait en fait au découpage existant dans d'autres pays, notamment nordiques, entre **UNE CENTRALE DE SERVICES PUBLICS ET UNE RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR PRIVÉ ENTRE TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE ET TRAVAILLEURS DES SERVICES**. Si la tendance à la réduction du nombre de centrales ouvrières observée depuis le XIX^e siècle se confirmait, on aboutirait alors à plus ou moins brève échéance à une structure en trois centrales³ : industrie (réunissant les actuels ouvriers et les actuels employés), services (pareillement constituée) et services publics. Une telle refonte aurait des implications majeures pour les travailleurs. En effet, lorsqu'une délégation d'une centrale ouvrière côtoie celle du SETCa, comme c'est par exemple le cas dans les secteurs du métal, les travailleurs ne sont pas nécessairement habitués à œuvrer ensemble – ou pas de la même manière –, voire sont hostiles à l'idée de collaborer. Elle en aurait également pour les permanents. Généralement, ceux-ci développent un attachement fort à leur centrale, ainsi qu'aux secteurs qu'ils encadrent. Que deviendrait par exemple un permanent du SETCa en charge du secteur métal ? Choisirait-il de (ou serait-il amené à) rester permanent de cette centrale en se recentrant sur des secteurs de services, sensiblement différents ? Ou serait-il intégré aux métallos (MWB ou ABVV-Metaal) ? Dans ce second cas,



Le rapprochement des statuts ouvriers-employés occupe une place centrale dans la question de la redéfinition des frontières syndicales. Manifestation à l'appel de la Fédération européenne des retraités et personnes âgées (FERPA) à Bruxelles, le 12 octobre 2010. Coll. privée F. Bernard.

comment se réorganiserait la répartition des compétences entre les permanents puisque, actuellement, permanents métallos et permanents du SETCa suivent déjà ensemble, mais pas nécessairement toujours en accord, de mêmes entreprises ? On ne peut exclure des difficultés de cohabitation entre les collègues-concurrents d'aujourd'hui. On ne peut non plus exclure une certaine méfiance des anciens permanents envers leurs « nouveaux » collègues. Ceux-ci pourraient être suspectés de conserver une certaine fidélité à l'égard de leurs anciens collègues restés dans la centrale des services, ce qui peut être vu d'un très mauvais œil dans les rapports – et les conflits – entre centrales se nouant au niveau des structures interprofessionnelles. Enfin, la culture syndicale des métallos n'est pas identique à celle, par exemple, de la Centrale générale ou à celle en vigueur au SETCa (étant en outre entendu que des disparités parfois très fortes existent au sein de chaque centrale et qu'il est sans doute abusif de parler de culture syndicale au singulier). Bref, ici également, une telle transformation ne peut s'opérer qu'après mûre réflexion et de manière concertée. Notons que les formations proposées aux militants peuvent contribuer à faire naître une culture commune, comme le montrent déjà beaucoup d'expériences interprofessionnelles. Il serait stratégique de les multiplier.

Une **VARIANTE DE CE SCÉNARIO**, qui concerne le SETCa au premier chef, tient à **LA PLACE DU SECTEUR NON MARCHAND**. Celui-ci intégré dans la centrale de services ou dans celle des services publics, le modèle comprendrait trois composantes. Il pourrait se dessiner sur la base de quatre pôles si le non marchand s'autonomisait de ces deux centrales.

Transformer Négociation Employés
Fraternité Droits Syndicat
Travailleurs IDÉOLOGIE COMBATS Transformer
LUTTES Interlocuteurs Concertation
Cadres Gauche
Concertation Grève Fraternité Société
Travailleurs Droits solidarité
COMBATS Valeurs
Syndicat Idéologie LUTTES Gauche
Droits Harmonisation Négociation
Grève Employés Prolétaires Valeurs
Fraternité LUTTES Sécurité sociale
Ouvriers DOCTRINE

Ce scénario à trois (ou quatre) centrales soulève également des questions pour l'« interpro ». Actuellement, la FGTB interprofessionnelle est considérée comme relativement peu puissante face aux centrales professionnelles et assez étroitement dépendante de celles-ci. La situation est sensiblement différente à la CSC, même si les centrales y jouent un rôle majeur également. Face à trois-quatre centrales d'envergure (voire à deux-trois grosses, flanquées d'une plus petite, si la logique de privatisation continue à réduire le poids des services publics ; voire encore à deux ou trois tout simplement si l'uniformisation des statuts en venait même à concerner les agents des services publics), quel serait encore le rôle de l'interprofessionnelle ? Et quelle en serait surtout la marge de manœuvre ? Ce scénario, a fortiori limité à deux grosses centrales, implique des conséquences qui pourraient être fatales à la logique d'organisation syndicale interprofessionnelle, les centrales subsistantes ayant pris elles-mêmes (ou renforcé) un caractère interprofessionnel et étant susceptibles de se satisfaire de relations bilatérales.

Par ailleurs, une certaine réflexion s'est développée depuis quelque temps sur le « syndicalisme de réseau »⁴. Vu l'expansion prise par la sous-traitance, il apparaît vital pour les travailleurs et leurs syndicats de coordonner bien plus qu'actuelle-

ment l'action des travailleurs des entreprises principales et celle des travailleurs des sous-traitants de celles-ci (outre qu'il faut pouvoir mener dans ces entreprises souvent petites un travail syndical de terrain, ce qui pose la question de l'abaissement du seuil permettant d'installer une délégation). Centrale de l'industrie et centrale des services sont donc amenées à collaborer, sous peine de mener une action en ordre dispersé, avec toutes les faiblesses que la sous-traitance engendre dans l'action syndicale. Le rôle de coordination de cette collaboration peut être rempli par l'« interpro », qui verrait alors sa fonction reconfigurée.

La CSC et la FGTB ne sont pas nécessairement appelées à suivre le même chemin. Leurs routes pourraient néanmoins se croiser. En 1945, le syndicat chrétien n'a pas rejoint le mouvement de fusion qui a donné naissance à la FGTB. Mais sur certains dossiers – et la négociation sur le projet d'AIP 2011-2012 en a donné un nouvel exemple –, les centrales d'employés s'accordent davantage entre elles, par-delà les frontières idéologiques, que chacune avec les centrales ouvrières de sa propre confédération syndicale. La perspective d'**UNE FUSION DES TROIS CENTRALES D'EMPLOYÉS** (SETCa, CNE et LBC-NVK) n'est donc pas totalement exclue, même si elle peut de prime abord paraître farfelue aux yeux de certains. Dans pareil cas, motivé par exemple par le refus de celles-ci de se faire dépecer par les centrales ouvrières à la faveur d'une fusion des statuts d'ouvrier et d'employé, on assisterait alors à une sorte de *big bang* du paysage syndical belge dont il est difficile d'envisager toutes les conséquences : comment se positionneraient les travailleurs dont le contrat de travail serait devenu similaire à celui des anciens ouvriers ? Suivraient-ils ce mouvement d'indépendance, le susciteraient-ils, même, ou rejoindraient-ils les rangs des centrales ouvrières ? Assisterait-on également à des fusions entre centrales ouvrières des deux syndicats ? Ce scénario également aurait des implications pour le niveau interprofessionnel. Resterait-il une place pour une (ou deux) interprofessionnelle(s) ou la prise d'autonomie entre centrale unique des (ex-)employés et centrale(s) (ex-)ouvrière(s) serait-elle totale et exclurait-elle cette hypothèse ? Ce scénario pourrait alimenter les velléités de certains acteurs (en particulier les partis libéraux, ceux d'extrême droite ou la N-VA) de retirer aux syndicats la fonction d'organisme de paiement des allocations de chômage – ou s'en nourrir si cette fonction leur était ôtée dans l'intervalle.

Inversement, le rapprochement des statuts pourrait être **L'OCCASION POUR LES STRUCTURES INTERPROFESSIONNELLES DE PRENDRE LE PAS SUR LES CENTRALES**. Celles-ci pourraient en effet fusionner au point de se fondre dans l'interprofessionnelle. L'organisation actuelle de la CSC et de la FGTB reposant sur deux jambes (l'interprofessionnelle et les centrales professionnelles) céderait la place à une structure unique, regroupant ex-ouvriers et ex-employés. Tel pourrait plus facilement être le cas à la CSC, où les structures interprofessionnelles ont toujours été plus puissantes qu'à la FGTB et où le mouvement de concentration des centrales ouvrières s'est fortement accru au cours des dernières années. Pareil mode d'organisation existe en fait déjà... à la CGSLB. Le syndicat libéral ne connaît en effet pas de structures telles que les centrales en ce qui concerne les travailleurs du secteur privé. Cela ne l'empêche pas de fonctionner. Il faut toutefois souligner

une différence d'échelle non négligeable : la CGSLB compte quelque 200 000 affiliés dans le secteur privé. Cela ne représente que 12 à 13 % des effectifs totaux de la CSC ou de la FGTB, et la moitié à peine de ceux du seul SETCa.



Le travail en réseau est un défi que les organisations syndicales doivent relever pour lutter contre les tactiques patronales visant à diviser les travailleurs. Brochure de la Centrale générale, [2005]. PDF en ligne.

Le scénario accordant la primauté à l'interprofessionnelle mérite selon moi d'être sérieusement creusé. Non seulement parce qu'il permet de répondre de manière plus adaptée que le remembrement en quelques grandes centrales aux défis posés par l'uniformisation des statuts et, plus encore, par l'organisation actuelle de l'économie (sous-traitance, intérim, privatisations, etc.). Mais aussi parce que le niveau interprofessionnel est celui qui est amené à développer un réel projet politique et de société au-delà de visions sectorielles différentes, voire corporatistes. Et c'est ce niveau qui est le plus à même de porter un tel projet, dans les négociations interprofessionnelles ou à l'égard du monde politique, de manière à peser significativement pour influencer le cadre sociopolitique et économique existant ou pour lutter en faveur d'un changement de ce cadre.

C'est également à ce niveau que sont organisés actuellement, souvent de manière fragile et parfois sans grande considération, les « groupes spécifiques » : femmes, jeunes, chômeurs, pensionnés et prépensionnés ou immigrés. Une organisation de l'ensemble des travailleurs sur une base réellement interprofessionnelle pourrait rendre à ces groupes, qui forment désormais pour une bonne part le « précaire », une place plus conforme à l'importance qu'ils ont prise dans la société actuelle et se faire davantage le relais de leurs revendications. Car celles-ci concernent éminemment les salariés actifs : qu'il s'agisse de la lutte des femmes pour développer l'accueil de la petite enfance afin d'améliorer la conciliation pour tous les travailleurs de la vie professionnelle avec une vie familiale librement choisie, de celle des chômeurs pour améliorer leur protection et, partant, celle des salariés dans leur ensemble, ou de celle des sans-papiers, dont la fragilité est utilisée pour miner le salaire et les conditions de travail des travailleurs « avec papiers » de pans entiers de l'économie⁵.

Enfin, le niveau interprofessionnel est en capacité de faire naître ou de renforcer une identité de classe et la prise de conscience d'intérêts partagés par l'ensemble des salariés, par-delà les différences sectorielles. Les formations interprofessionnelles sont souvent appréciées par les délégués qui y participent en raison des échanges riches et diversifiés qu'elles permettent et provoquent. Elles peuvent constituer un élément-clé dans un processus de réorganisation des structures syndicales sur une base interprofessionnelle.

Le scénario d'une interprofessionnelle renforcée soulève une autre question : est-il encore nécessaire d'organiser les travailleurs en structures différentes (appelées centrales ou autrement) ? Qu'une organisation essentiellement interprofessionnelle s'enracine au niveau des entreprises ou sur une base sectorielle est évidemment indispensable. Il faut relever à cet égard que l'organisation en une même structure n'empêche pas des subdivisions, comme le SETCa le prouve en organisant en son sein une activité par secteur. Néanmoins, et l'exemple du SETCa l'indique, c'est bien l'échelon supérieur d'organisation qui doit primer.

Quels enjeux sous-jacents ?

Ces différents scénarios et hypothèses concernent avant tout les structures syndicales. Concrètement, quels enjeux y a-t-il derrière ces considérations qui peuvent sembler abstraites pour les « simples » affiliés ou pour les observateurs extérieurs ?

Historiquement, l'organisation syndicale de groupes sur la base d'un métier ou d'un secteur d'activités commun découle d'une expérience partagée, voire d'une identité commune. Si les processus de fusion intervenus au fil du temps ont pu atténuer ce caractère, on constate néanmoins que l'appartenance à une centrale professionnelle demeure source d'identification pour certains travailleurs (ce phénomène est plus ou moins marqué selon les centrales). Or, si le regroupement unit ceux qui en sont membres, il divise aussi, puisqu'il crée une distinction avec ceux qui n'en sont pas – soit les affiliés des autres centrales. La réorganisation du paysage syndical peut dès lors bouleverser les identités syndicales existantes, voire s'y heurter et s'en voir compliquée ou freinée.

Les positionnements idéologiques des centrales actuelles sont loin d'être identiques. Certaines sont considérées plus à gauche (la MWB a cette réputation au sein de la FGTB, la CNE à l'intérieur de la CSC), tandis que d'autres sont jugées moins combatives ou plus conciliantes envers le monde politique ou patronal. Une réorganisation des centrales est susceptible de faire évoluer ces tendances par la modification des rapports de forces à l'intérieur des entités nouvellement formées. L'impact de cette évolution est difficilement prévisible pour le mouvement syndical belge dans son ensemble.

Autocollant, [s.d.]. IHOES.

Les questions de structures recèlent fatalement des enjeux pour ceux et celles qui portent et animent ces structures au quotidien. Dans un processus de fusion, les intérêts des permanents, les sympathies ou les inimitiés personnelles entre eux influencent parfois de manière primordiale les décisions prises et leur mise en œuvre. Certains permanents considèrent leur fonction comme une position de pouvoir. Par conséquent, ils peuvent apprécier une solution qui accroîtrait leur puissance et s'opposer à une formule qui l'affaiblirait. Cela étant, la notion même de puissance peut faire l'objet d'évaluations divergentes. Vaut-il mieux rester duc d'un petit duché ou n'être « que » prince, mais dans un grand royaume ?





Autocollant SETCa-FGTB Ensemble on est plus forts, [s.d.]. IHOES.

Souvent liés aux enjeux de pouvoir, des enjeux financiers sous-tendent également ces discussions. Dans l'organisation actuelle de la FGTB, ce sont le plus souvent les sections régionales des centrales professionnelles qui perçoivent les cotisations de leurs membres et qui déterminent le montant de celles-ci dans un cadre commun déterminé par la commission financière. La modification de l'organisation implique donc également un changement dans la configuration des flux financiers. Autant dire que cet aspect ne facilite pas les discussions.

Toutes ces dimensions peuvent avoir des répercussions sur le fonctionnement des syndicats et, en définitive, sur les affiliés eux-mêmes. Comment se réorganisent les services auxquels ils ont accès ? Quelle stratégie poursuit la structure à laquelle ils appartiennent désormais ? De quels moyens, humains et financiers, dispose-t-elle ? Quel est le degré de

connaissance qu'ont les permanents des secteurs d'activités, des entreprises ou des groupes qu'ils suivent ? Comment peuvent être intégrées différentes cultures syndicales ? Au final, quels sont l'activité et le degré de dynamisme de la structure syndicale, de ses affiliés, de ses militants et de ses dirigeants ? Et quels résultats le mouvement syndical réorganisé est-il en mesure d'obtenir ?

*

* *

A priori, l'évolution des structures syndicales, suscitée notamment par la probable uniformisation des contrats de travail est relativement ouverte et pourrait s'opérer sur des bases très différentes. Elle peut conduire au dépeçage pur et simple du SETCa, à sa réorganisation sur une base différente de l'actuelle, ou à son intégration, avec les autres centrales, dans une structure interprofessionnelle complètement unifiée et plus forte. Ce mouvement aura ainsi des répercussions sur la physionomie de l'« interpro », voire sur sa survie même. Bien entendu, la réorganisation du mouvement syndical est aussi influencée par d'autres paramètres, peu ou pas abordés ici (les tensions linguistiques entre francophones et Flamands, les différences entre les régionales, l'évolution des structures économiques...).

J'ai souligné les avantages à mes yeux qu'il y aurait à réorganiser les structures syndicales en accordant la primauté à l'« interpro ». Grâce à son expérience de centrale intersectorielle, à la diversité qu'il s'est montré apte à gérer et au poids qu'il a acquis au sein de la FGTB, le SETCa pourrait prendre la tête de cette réflexion et de ce mouvement de refonte sur une base interprofessionnelle. D'agneau attendant de se faire dévorer par les loups des centrales ouvrières (position dans laquelle certains de ses dirigeants s'imaginent parfois quand est

abordé le débat sur le rapprochement des statuts et sur l'évolution des structures syndicales), il deviendrait ainsi le berger chargé de rassembler le troupeau, de l'organiser et de lui imprimer une direction claire. Cela ne peut se faire cependant qu'à condition que ce soit avec l'objectif de se fondre lui aussi dans la nouvelle structure interprofessionnelle et non si l'objectif masqué est de devenir le loup.

À ce stade, il est difficile de prévoir quel sera le cours des choses. Espérons en tout cas que les logiques d'appareil, les rapports de forces et de pouvoir, ainsi que les intérêts personnels des dirigeants syndicaux amenés à opérer les évolutions de structures à venir, s'ils joueront inévitablement un rôle dans ce processus, ne prendront pas trop le pas sur les intérêts des affiliés et des travailleurs dans leur ensemble. La refonte du paysage syndical doit être l'occasion pour les syndicats et leurs affiliés d'améliorer leur rapport de forces dans le contexte belge et international en tant que porteurs d'un programme de transformation.

Cet article a été publié dans : *Cols blancs, cœur rouge : les combats des employés, techniciens et cadres du SETCa Liège-Huy-Waremme, Seraing, IHOES, 2012, p. 307-319.*

¹ J. Faniel et K. Vandaele, « Implantation syndicale et taux de syndicalisation (2000-2010) », *Courrier hebdomadaire* du CRISP, n°2146-2147, 2012, p. 24.

² Les syndicats se voient d'ailleurs régulièrement reprocher une certaine immobilité dans le dossier de l'uniformisation des statuts en raison de leurs propres préoccupations organisationnelles. Sans être nécessairement infondé, cet argument tend à éclipser les autres enjeux de ce débat relatifs, par exemple, à la durée de préavis et, plus largement, à la protection des travailleurs, qui diffèrent fortement d'un statut à l'autre.

³ Cela a été envisagé de manière relativement détaillée par la Fondation André Renard : *Pour une alternative de gauche*, Liège, Fédération des métallurgistes de la province de Liège FGTB, [1998], 60 p.

⁴ Voir I. Benali, « Perspectives pour un syndicalisme de réseau », dans J. Faniel, C. Gobin, C. Devos et K. Vandaele (coord.), *Solidarité en mouvement. Perspectives pour le syndicat de demain*, Bruxelles, Centrale générale/Amsab-Institut d'histoire sociale/ASP, 2009, p. 205-213.

⁵ Voir les chapitres de la partie 4 de *Solidarité en mouvement. Perspectives pour le syndicat de demain*, *op. cit.*