

# **17<sup>e</sup> MHE: “Les stratégies syndicales: que faut-il revoir ?”**

## **(base: expérience de la CNE)**

**4<sup>e</sup> soirée d’atelier-recherche sur “la Puissance syndicale en Questions”**

**Le texte qui suit constitue une synthèse de ce qui a été évoqué lors du 17<sup>e</sup> Mercredi Hors Emploi organisé par Riposte.cte, à Liège le 17 mai 2017. Étaient intervenants comme témoins-experts Felipe Van Keirsbilck, secrétaire général de la CNE (Centrale Nationale des Employés, affiliée à la CSC), et Sébastien Kennes, militant de Alter-Summit, D19-20, STOP CETA, STOP TTIP, Tout Autre Chose, etc.**

L’idée était d’identifier ensemble les noeuds-problèmes qui actuellement, sur le plan des stratégies mises en œuvre, fragilisent les luttes syndicales, tant au niveau européen que belgo-belge. Sur le plan européen, peu de choses ont été dégagées si ce n’est que les difficultés très belges à organiser des actions au niveau national liées à la diversité culturelle et souvent politique entre le Nord et le Sud du pays se posent de façon assez semblable, mais de manière démultipliée car s’ajoutent à la diversité des valeurs, celles de l’histoire sociale, des législations, des systèmes institutionnels de concertation, des acteurs potentiellement alliés sur les terrains nationaux, etc.

Une autre difficulté européenne réside dans une certaine invisibilité de l’adversaire (et/ou de l’interlocuteur) avec qui négocier: les instances politiques jouent à la savonnette, se renvoyant la balle des pouvoirs nationaux, qui se disent liés par les traités européens, aux multiples institutions européennes qui déclarent toujours que ce n’est pas elles qui ont décidé (Parlement européen, commission européenne, conseil des ministres, Eurogroupe, etc.). Tout se passe comme s’il n’y avait en réalité ni parlement ni gouvernement ni instance où un conflit peut être posé et réglé.

Enfin, l’idée même que l’Union Européenne puisse ne pas être “(le lieu de) la solution “ mais bien (aujourd’hui) “le coeur du problème” est loin d’avoir convaincu l’ensemble des membres de la CES (Confédération Européenne des Syndicats).

Le reste de la synthèse rend compte d’une analyse des stratégies déployées par les organisations syndicales, et principalement la CNE, sur le seul territoire belge.

## **1. Stratégies et alliances**

Pour dire *oui* à une alliance, la CNE prend en compte des critères idéologiques, de valeurs: nécessaire transformation du rapport capital-travail (donc anti-capitalisme), anti-féminisme, anti-racisme, internationalisme, contestation de l’Union Européenne en tant qu’institution néo-libérale.

Elle prend aussi en compte des critères tactiques: pas d’alliances avec des partis/ liens avec les problèmes concrets que vivent les affiliés/ en phase avec l’actualité/ sous des formes d’actions acceptables (voir 2<sup>e</sup> partie de la synthèse).

Aujourd'hui, notamment au niveau européen, jamais des stratégies d'alliances n'ont été autant nécessaires, alors que les défaites se multiplient, provoquant désaffiliation, lent asséchement des trésors de guerre et épuisement de militants de moins en moins nombreux et donc contraints d'être de plus en plus actifs.

Les alliances devraient être une réponse à trois niveaux au moins:

- permettre à chacun des syndicats qui s'engage dans des pratiques d'alliance de faire contagion de ses idées, analyses et revendications dans d'autres milieux syndicaux mais aussi non syndicaux.
- élargir l'horizon des militants eux-mêmes, leur ouverture, leur intelligence, leur savoir-faire, par la découverte d'autres réalités, d'autres regards, d'autres compétences.
- permettre aussi de gagner en force car les alliances augmentent le volume de la mobilisation, avec une économie d'échelle a priori en terme de temps investi (on ne doit pas tout porter/ avec moins d'énergie investie, on touche plus de monde).

Pourtant en réalité, faire alliance ne va pas tout seul, et du coup s'avère parfois peu efficace et plutôt énergivore, et ce pour différentes raisons.

Problème:

- Le rapport Nord-Sud s'invite en permanence comme une alliance incontournable (ou presque). Or, au vu des dominantes actuelles en Flandres y compris au niveau syndical, cela ne facilite pas une massification et une radicalisation des luttes.
- Les alliances se heurtent en permanence à des conflits d'egos, entre personnes-leaders ou entre organisations ("une alliance, oui, mais autour de moi/ nous !")
- Difficultés aujourd'hui pour identifier dans le champ politique au sens large qui est qui, les frontières deviennent poreuses, qui est encore de gauche vraiment.
- Beaucoup d'alliances se font "par le haut" (relations inter-personnelles, dans les coulisses, dans l'informel) et par la proximité/connivence intellectuelles, culturelles, sociales, de personnes "influentes" (cadres syndicaux et associatifs) et "formées" (même approche du problème, même vocabulaire, même référents théoriques, etc.), jouant un rôle de pivot entre les mondes syndicaux et associatifs; cela crée des alliances qui peuvent être fortes (confiance inter-personnelle) mais elles en sont en même temps fragiles parce qu'elles reposent sur des personnes précises (qui peuvent changer de poste, se retirer, décéder, se disputer, etc.) et du coup ne lient pas vraiment les institutions (d'ailleurs quand on s'allie avec "les syndicats", on ne sait jamais trop avec qui on est allié: complexité et opacité de la structure=> voir retour sur 3<sup>e</sup> soirée du cycle) et elles ne lient pas par et à la base; cette liaison à la base est plus difficile à mettre en place mais est potentiellement plus solide, et c'est jouable (voire rapport dockers flamands / métallos wallons années '70 ???), cela demande temps, régularité et durabilité des contacts, et peut-être terrain/objet communs de lutte. Ce lien à la base est important car la lutte de classes est bien souvent aussi interne aux syndicats eux-mêmes, entre la base, précarisée, paupérisée, et la direction, embourgeoisée.
- Faire alliance implique de s'ouvrir à des fonctionnements, modalités d'action, cultures, et parfois même valeurs (partiellement) différents; ça demande du temps, de la plasticité, de la perméabilité, et de la réciprocité, toutes choses qui ne sont ni données

ni gagnées d'avance. Les exemples d'oppositions ou pour le moins de différences à de nombreux niveaux, qui complexifient les possibilités d'alliance entre le "milieu syndical et le "milieu associatif", sont légion:

- L'application de la démocratie dans les structures syndicales est lourde notamment parce que les structures y sont complexes et pyramidales (voir retour de notre 3<sup>e</sup> soirée du cycle) alors que, dans l'associatif ou les collectifs, c'est souple, horizontal, léger, donc réactif; ces deux temporalités se percutent.

- Dans leur pratique d'alliance, les syndicats portent souvent les stigmates d'un long passé (Nord/Sud, Vert/Rouge/Bleu, socialiste/communiste/anarchiste) qui marquent notamment les rapports entre eux, les rend difficiles, et alourdissent les relations avec un associatif qui lui est plutôt neuf, vierge de cette longue histoire de luttes parfois très conflictuelles (Nda: distinction qui est à relativiser de plus en plus; avec le temps qui passe, on peut commencer à dire que l'histoire alourdit aussi les rapports inter-associatifs dans la sphère de la société civile militante, en tout cas à Liège).

- Les syndicats articulent fort la traduction de leur luttes en terme de revendications et donc de conquêtes légales (welfare state), donc ils cherchent avant tout à peser via le parlementarisme politique, alors que dans la société civile, de plus en plus, le changement est pensé (aussi) à partir de la construction d'alternatives concrètes, ici et maintenant.

- Le travail d'éducation permanente et ce qu'il implique de relations aux militants, entre militants (co-formation, co-construction, autogestion), est jugé très important dans les dynamiques associatives, de collectifs (la micro-politique parfois même prévaut); cela se heurte à une faiblesse syndicale en terme d'éducation permanente ; chez eux prévalent la visée et donc l'efficacité macro-politiques, la mobilisation de masse, la primauté du nombre, etc.

- Les alliances entre les organisations syndicales et ce qui bouge aujourd'hui dans la société civile, et notamment sa jeunesse, se heurtent à des décalages de "mots d'ordre", d'objets politiques sur lesquels mobiliser: pour les uns, actifs au nom de la société civile, la lutte pour l'emploi (ou le plein emploi) et celle pour la croissance sont obsolètes; or, elles sont toujours constitutives du logiciel syndical. Idem, pour "l'Europe" et "les grands marchés" comme modèles à préserver/ améliorer ?

- Les organisations syndicales paraissent anchylosées et bureaucratiques, par rapport à une dynamique associative qui innove, crée, expérimente.

- Les organisations syndicales sont (paradoxalement, vu leur force instituée ?) dans des dynamiques court-termistes; exigeant des résultats concrets et rapides : bagarres très localistes, très situées, et toujours DIFFICILES, demandant déjà beaucoup de formation aux délégués, notamment sur le plan juridique: les cheminots se battent contre la non récupération de leurs jours de congés, les gardiens de prison veulent du recrutement, les producteurs de lait veulent une revalorisation du prix du lait à la source, on fait grève générale contre un saut d'index, donc une perte de salaire de 2%, etc). La dynamique "associative", elle, fonctionne sur le long terme et brasse des thématiques larges, de société(l'écologie, les commerces internationaux, les pratiques guerrières, l'inviolabilité du droit d'asile en Europe, le découplage salaire-emploi, etc.).

- Les organisations syndicales (ne) s'inscrivent (plus que) dans des luttes "contre" (les atteintes au salaire, la déconstruction du droit du travail, etc.) alors que la société civile essaie de (se) mobiliser "pour" ...un tout autre monde possible ! (lol!).

- la méconnaissance réciproque fait peur: les syndicats (et la majorité des militants syndicaux) "ont peur de la radicalité", puis "de qui sont vraiment les activistes" (désobéissance civile, action directe); cela implique aussi qu'il faut souvent montrer patte-blanche, faire ses preuves, alors que la lutte aujourd'hui via les réseaux sociaux est parfois "invisibilisée"(qui est derrière?); de l'autre côté, celui des activistes, on craint d'être avalé ou récupéré ou "adouci" par des compromis qu'exigerait toute collaboration avec des organisations syndicales.

Tout ça, pour se rapprocher, demande a minima une connaissance réciproque qui est loin d'être gagnée, d'autant que parfois, certaines initiatives ou organisations citoyennes se croient (très) connues alors que ce n'est pas la cas du tout .

Questions plus larges:

- Qu'est-ce que s'allier ? Pourquoi semble-t-il naturel que s'allier, pour un syndicat, c'est d'abord s'allier avec un autre syndicat ? Ne doit-on pas s'allier juste en fonction de la problématique et de la situation ? Les syndicats et/ou leurs composantes relativement autonomes (CNE, SETCA, CGSP? Etc.) ne devraient-ils pas être considérés comme des "organisations comme les autres", de la société civile eux-aussi.
- est-ce pertinent pour "l'associatif" de poser comme hypothèse qu'on ne peut mener des luttes d'envergure, qui pèsent réellement, sans l'appoint des forces syndicales, lorsque l'on voit parfois le prix à payer: énergie-temps considérable, lissage/polissage du discours, adoucissement des pratiques, pour obtenir des "signatures" sans effets en terme de mobilisation !
- Une alliance est-elle possible ou plutôt contre-nature entre des dynamiques vivantes (alliances de personnes, de collectifs, associatifs ou non), mobiles, mouvantes, et des structures institutionnalisées, appelées d'abord à se reproduire, à se perpétuer (secrétariat général, transmission de mots d'ordre, services d'ordre, cadres/ bases,...). N'y a-t-il pas là une relation d'alliance qui ne peut qu'être forcément contre-nature, "hostile" ?

## 2. Stratégies et pratiques de lutte

L'action syndicale aujourd'hui est essentiellement répartie en cinq axes:

- Activités de services, d'aide individuelle, d'accompagnement juridique; elles sont d'une extrême utilité;
- Formation de délégués en matière juridique en fonction de leur secteur d'activités; cela s'avère de plus en plus lourd car de plus en plus complexe;
- Gestion paritaire d'institutions diverses et avis dans de nombreuses structures;
- Concertation sociale (ex: AIP, fermeture d'entreprises/ procédure Renault, etc.);
- Organisation de manifestations ritualisées et cadrées, à efficacité d'autant plus faible que le rapport de force là où on négocie est faible.

**L'action syndicale aujourd'hui est coincée entre "une ritualisation extrême du conflit social" et "une criminalisation extensive de l'action collective".**

**Ce que serait dès lors une action syndicale efficace ?**

1. Elle crée de l'imprévisibilité, de l'incertitude chez l'adversaire
2. Elle attaque là où ça fait mal (la grève par exemple est efficace quand elle touche au porte-feuille des actionnaires mais ce n'est pas toujours le cas)
3. Elle rassemble des forces, donc elle se choisit ses bons alliés (donc elle sait aussi désigner ceux avec qui elle ne s'allie pas: rassembler, c'est savoir diviser)
4. Elle sait aller "au plus loin avec le plus de monde possible". Les modalités d'une action doivent se penser, se contruire et se réaliser avec un maximum de gens.

Beaucoup de militants syndicaux ne sont pas prêts, ne se sentent pas sécurisés et ne sont pas formés pour des actions plus dures, plus "violentes" (au sens de : bloquer physiquement des accès, séquestrer quelqu'un, casser du matériel); ils ont donc tendance (même s'ils le critiquent eux-mêmes parfois) à faire "comme on a toujours fait" parce qu'ils ignorent comment on fait autrement et/ou ont peur de l'arrestation et de prendre des coups. Il faut aussi faire avec ces gens-là, cela n'aurait pas de sens de les perdre.

5. En cas d'alliance dans la lutte donc, chacun sait tenir compte de la culture et de la situation de l'autre , et la lutte sait se penser comme "complémentarité de pratiques concertées et tolérées", sachant qu'une lutte se gagne par différentes pratiques qui se déploient chacune avant, pendant et autour, et puis après le moment précis de la bagarre que les autres mènent.

Pour y parvenir , il faut du temps et de la compréhension mutuelle, ce qui permet de monter en confiance réciproque. Cela commence sans doute pas déconstruire les fantasmes sur ce qu'est la désobéissance civile et l'action directe (cela peut par exemple être ludique), rappeler ce qui a permis historiquement les conquêtes sociales et donc la légitimité d'actions confrontationnelles, mais aussi que les activistes ne sont pas juste des "fans de l'affrontement". L'expérience de situations où un échange sur ce sujet s'est produit (interventions d'activistes dans des formations pour délégués syndicaux, par exemple) a démontré qu'une articulation entre ces différentes militances s'avère possible et jouissive.

6. Elle sait mobiliser le nombre adéquat de personnes, la "masse critique" nécessaire; celle-ci est variable, selon la situation de l'action, son objectif (faire parler de..., empêcher que...).
7. C'est une action dont on doit être fier, content, qui fait appel à la créativité et à l'intelligence
8. Elle peut être violente ou non violente (voit définition plus haut), mais son recours doit rester contrôlé et bien évalué.

Le critère de violence doit être convoqué non pas à partir d'un point de vue moral (c'est pas bien d'être violent) mais d'une part, du constat que la violence réelle et massive est au cœur du système même que l'on combat, le capitalisme, et d'autre part, à l'aune de l'efficacité stratégique recherchée. Ne pas oublier, pour suivre Alinsky, que "il faut se battre là on n'est pas dépourvu"; or, ce n'est pas nous qui disposons des tanks, des armes à feu et des lacrymos.

9. Elle sait utiliser la communication comme arme au sens de:
- Esthétisation de l'action (exemple des tables à la dernière parade de HBH/TAC)
  - Outil de mobilisation (voir campagne de Mélenchon)
  - Outil de coordination "horizontale"
  - Arme de guerre dans le champ idéologique, du langage, des idées, du "récit politique".
10. Elle se mène avec des militant-e-s formé-e-s :
- à l'organisation concrète de l'action (pour un piquet de grève par exemple: savoir faire une banderolle, monter une tonnelle, prévoir du ravitaillement, etc. )
  - à l'argumentation: s'appropriier de l'info est une chose, savoir la rendre auprès des autres en est une autre.
  - aux méthodes d'action, notamment directes et/ou non violentes.