



ASSOCIATION POUR UNE
FONDATION TRAVAIL-UNIVERSITE

CHAUSSÉE DE HAECHE, 579 – B-1030 BRUXELLES
RUE DE L'ARSENAL, 5 – B-5000 NAMUR
EDITEUR RESPONSABLE : PIERRE GEORIS

[HTTP://WWW.FTU.BE](http://www.ftu.be)

LE SYNDICALISME DE BASE AUJOURD'HUI : PISTES DE REFLEXION POUR LE RENFORCER

AVERTISSEMENT

Cette étude vise à susciter et à nourrir la réflexion et le débat, en particulier dans les fédérations syndicales régionales, qui sont en première ligne pour promouvoir le syndicalisme de base. Les syndicats sont une forme associative particulière, dont l'histoire et les luttes d'aujourd'hui inspirent une culture associative bien spécifique. Mais ce document peut intéresser l'ensemble du monde associatif, car il s'interroge sur l'engagement aujourd'hui, et sur les changements observés parmi ceux qui militent.

Le texte pose certaines questions, propose des interprétations des changements, et des significations à donner aux actions aujourd'hui. Il suggère aussi des pistes pour modifier les pratiques, généralement à partir d'observations qui ont pu être constatées par des permanents syndicaux. Toutefois, l'analyse ne prétend pas représenter tout à fait bien toute la réalité. Il faut s'interroger : avec quoi sommes-nous d'accord et pas d'accord dans l'analyse qui est faite, que faut-il ajouter ? Quelles sont nos propres réflexions et propositions ? C'est bien là que réside l'utilité d'en débattre.

Ce texte est issu du chapitre introductif d'un document réalisé pour une fédération syndicale régionale, la fédération bruxelloise des syndicats chrétiens, dont le territoire couvre Bruxelles et l'arrondissement de Halle-Vilvoorde¹. Les réalités décrites et l'analyse ont dès lors été fortement nourries des entretiens réalisés avec quelques permanents syndicaux et militants et des discussions que nous avons eues avec Daan Vanderhulst, co-auteur de ce document initial. Pour autant, nous avons estimé que les observations faites avaient un caractère suffisamment généralisable que pour intéresser des personnes engagées dans d'autres régions.

¹ Les comités syndicaux, base du syndicalisme, rapport de discussion pour le Congrès du 24 mars 2007, novembre 2006, 63 p.

Avant-propos

« La force du militant, c'est la conviction², c'est croire dans ce qu'il fait. Le permanent aussi en a besoin. Or, dans la pratique quotidienne du syndicalisme de base, les militants et les permanents se posent souvent des questions sur les changements qu'ils observent, sur la manière de s'y adapter ou de résister, et sur la pertinence et l'efficacité d'une partie de leurs actions. Parfois, dans le doute, ils ne voient plus quelle direction prendre, sur quels enjeux travailler, quelles activités ou quelles actions mener, quelles méthodes utiliser. A côté de ce qui reste acquis et qui fonctionne bien. Lorsqu'ils ont trouvé certaines réponses à ces questions, ils ont cependant pu progresser.

Il y aura demain de la continuité dans l'action syndicale mais sans doute faut-il aussi oser changer les regards et les pratiques, afin d'être en mesure de continuer à motiver autant de militants et de parvenir, par l'action collective, à des changements concrets, dans la vie des travailleurs, et des citoyens. »

Contenu du document

La première section traite de l'objectif de cette réflexion : renforcer le syndicalisme de base. Pourquoi cet objectif ? Comment y parvenir, en quelques idées ? Dans quel état d'esprit faut-il se mettre en question ?

La seconde section fait une description de ce que peut représenter concrètement le syndicalisme de base d'une fédération régionale. Comment définir et distinguer ses composantes, leurs rôles, les interrelations et synergies entre les groupes, et leurs relations avec des acteurs externes ?

La troisième section propose des réponses à une question essentielle : pourquoi faire du syndicalisme de base aujourd'hui ? Et pourquoi en faire mieux ?

Enfin, la dernière partie décrit une série de constats qui sont souvent faits par les acteurs de terrain et en propose des interprétations et des réponses en termes de défis à relever. Autant de lectures qui lorsqu'elles sont partagées permettront de mieux en prendre acte pour aller de l'avant, et lorsqu'elles sont contestées, offriront une prise au débat collectif.

² Comme l'a rappelé François Martou au moment de quitter la présidence du MOC.

1. Renforcer la base du syndicalisme

L'objectif général qui conduit cette réflexion est de renforcer le syndicalisme de base, surtout en termes d'efficacité.

Pourquoi ?

Pour être plus efficaces, ou autrement dit faire encore mieux du syndicalisme de base, pour améliorer l'attractivité des actions pour les militants et les permanents, pour susciter l'adhésion à ces actions, et renforcer le potentiel de mobilisation des militants. La démarche des militants est volontaire et bénévole, et le temps qu'ils consacrent au syndicalisme est pour eux un temps précieux. Il faut aussi arriver à maintenir leur engagement pour autrui malgré certaines tendances actuelles comme par exemple, l'individualisme croissant, les replis identitaires, ou l'estompement de la mémoire des grandes luttes collectives. Il faut aussi renouveler la base militante et par conséquent être attractifs pour les jeunes générations.

Comment renforcer le syndicalisme de base ?

Renforcer le syndicalisme de base demande à se poser régulièrement la question du « comment ? » sur les différents terrains d'action. Seule une analyse de toutes les sortes de groupes de base et de leur action peut permettre de décliner des propositions concrètes à discuter³. Ce document n'y est pas consacré. Suggérons toutefois quelques idées qui nous semblent majeures en réponse à la question « comment renforcer le syndicalisme de base ? » :

- En veillant à être bien adaptés à la société d'aujourd'hui, et en améliorant et parfois en modifiant les manières de faire du syndicalisme de terrain. Mieux s'adapter ce peut être soit coller à certaines évolutions ou bien au contraire les contrer, résister à contre-courant. Par exemple, s'adapter au nomadisme militant mais s'opposer au fatalisme, à l'égoïsme et à l'indifférence.
- Etre plus efficaces demande aussi à voir clair sur les finalités, à bien savoir pourquoi on fait cela, pour répondre à quels enjeux de manière générale. Pourquoi faire du syndicalisme de base aujourd'hui, développer le travail d'équipe en comité syndical, pourquoi développer l'action des jeunes, pourquoi continuer ou même relancer l'action locale ? Définir les finalités facilite la détermination d'objectifs concrets.
- Il faut aussi travailler les méthodes, il faut être en mesure de bien définir les objectifs et les résultats que l'on veut atteindre. Et ensuite se demander comment le faire, comment le faire avec les militants, quels moyens utiliser, pour savoir comment progresser. Progresser, cela suppose de s'arrêter pour évaluer. Et faire déboucher l'évaluation sur des changements dans le fonctionnement syndical, qu'il faudra plus tard encore évaluer. Même si l'on a l'impression d'être dans une course, et qu'on n'a pas le temps de décrocher, il faut s'obliger à s'arrêter pour savoir si l'on prend le bon chemin, si l'on n'a pas perdu le Nord.

³ Le document complet de discussion pour le Congrès de la CSC de Bruxelles-Hal-Vilvorde en est une tentative.

- Renforcer le syndicalisme de base n'implique pas forcément d'augmenter sensiblement le nombre de sections locales, de groupes spécifiques, de groupes thématiques ou de groupes syndicaux dans les entreprises et les services publics ou privés non marchands. Une augmentation n'est seulement possible à terme que si davantage de militants prennent des responsabilités et ont la possibilité de développer leurs compétences, notamment grâce à un accompagnement formatif du permanent. C'est à cette condition que les permanents pourront dégager du temps pour investir dans un nouveau groupe ou dans de nouvelles initiatives. Par contre, ici ou là, on pourra inviter des affiliés à rejoindre le groupe, notamment ceux qui sont peu représentés : des jeunes, des femmes, des travailleurs de PME, ou des personnes d'origine étrangère.

Un double fil rouge : travail d'équipe et collaboration entre structures

Aux syndicalistes d'une fédération régionale, nous suggérons qu'un double fil rouge⁴ traverse la réflexion et la discussion, concernant l'efficacité de l'action à la base. Telle une intuition de départ.

- Il est important de favoriser le travail d'équipe dans tous les comités ou groupes syndicaux parce que faire participer chacun est une condition pour soutenir l'engagement militant, et parce que c'est plus efficace pour l'action. Il faut évidemment pouvoir développer et discuter sur : pourquoi c'est plus efficace et à quelles conditions ?
- Dans une fédération syndicale régionale, il faut tâcher de développer les collaborations et les interrelations entre les centrales et entre les centrales et la fédération lorsque c'est utile.

Les centrales et la fédération ont chacune leurs rôles bien distincts. D'où une tendance à un certain cloisonnement, qui fait que l'on n'est pas toujours en mesure de saisir les opportunités de renforcement mutuel des actions qui sont menées. Notamment dans la perspective d'élections sociales auxquelles les centrales peuvent associer les sections locales et les groupes spécifiques. Egalement pour offrir des lieux et des motifs d'engagement syndical aux affiliés des centrales sans activité professionnelle pour l'instant ou retirés de la vie professionnelle (travailleurs sans emploi, invalides de longue durée, pensionnés et prépensionnés). Car le syndicalisme a besoin d'eux. Et pour que chacun puisse profiter de tout le potentiel d'une fédération syndicale, et en faire profiter les militants et toutes les composantes : les centrales et les actions interprofessionnelles.

Cet objectif important implique que les militants doivent pouvoir connaître tous les types d'engagements qui sont organisés et pouvoir satisfaire leur désir d'engagement éventuellement en participant à un autre groupe de base ou en changeant de groupe. Développer les militances croisées professionnel-interprofessionnel peut apporter une certaine ouverture à l'esprit militant. C'est-à-dire éventuellement un décroisement par rapport à une militance qui peut virer au corporatisme. Une ouverture sur sa localité, sur les autres associations, et même sur le monde (à travers des actions de solidarité internationale ou vis-à-vis des sans-papiers par exemple). Cela peut aussi conduire à s'intéresser au rapport entre les questions syndicales et la politique communale, régionale et fédérale.

⁴ Le fil rouge ne sera pas confondu avec le « fil vert », le semestriel de notre fédération qui est inséré dans syndicaliste.

Se mettre en question pour aller de l'avant

Dans un débat sur le syndicalisme de base, il importe d'accepter de se poser des questions, d'exprimer nos doutes, de faire le point sur comment cela se passe sur le terrain. L'essentiel de la structuration de l'action de base ne doit pas forcément être mis en cause (une remise en cause demanderait d'ailleurs un débat au niveau national de l'organisation syndicale). Ce sont les objectifs et les méthodes, les façons de faire, qui doivent être interrogés. Accepter cela comme organisation, c'est reconnaître l'importance du rapport entre l'action et le contexte dans lequel elle se situe, alors que celui-ci est en évolution.

S'il faut donc se mettre en question, l'organisation doit avoir une perspective positive à ces doutes et à ces changements dans l'environnement. Elle propose toujours d'aller de l'avant. S'il est normal que des militants, des permanents soient parfois désorientés, ou même se découragent quelquefois, tous ensemble, en organisation, la réflexion collective peut et doit trouver des explications et des interprétations aux changements observés, et imaginer des manières différentes d'agir, qui font sens et qui soient porteuses de résultats.

Mener un tel débat peut se faire avec une large participation. Tous les comités, tous les groupes syndicaux peuvent être invités à se poser des questions, sur ce qu'ils observent dans leurs activités, ce qui change aussi dans la société, ce qui marche bien dans le groupe, les difficultés rencontrées, les résultats obtenus, les idées pour un fonctionnement plus efficace, etc.

2. Le syndicalisme de base dans une fédération régionale

Le syndicalisme de base, ce sont tous les groupes qui se réunissent « sur le terrain ». Des groupes de militants surtout, éventuellement accompagnés par d'autres affiliés, voire par d'autres personnes intéressées par l'objet de la mobilisation, et souvent accompagnés de permanents et qui éventuellement pourvoient aux besoins organisationnels. En Wallonie et à Bruxelles, en français, nous les appelons « comités syndicaux » ou « équipes syndicales » ou encore « groupes syndicaux », parfois en les distinguant⁵. Ce sont des groupes d'action. Ils observent, font des constats, réfléchissent, débattent. Ils informent et sensibilisent, organisent la mobilisation, interpellent des pouvoirs publics ou des entreprises, ou mènent des actions pour faire pression, pour modifier le rapport de force. Parfois, ils rendent des services à d'autres affiliés.

Leur « terrain » d'action, c'est une entreprise, un site d'entreprises, une entité locale ou régionale, un public plus ou moins particulier, et éventuellement des interlocuteurs patronaux ou publics. Ce sont aussi les relations qui se nouent avec d'autres organisations syndicales et avec d'autres associations et dans le cadre plus large du mouvement ouvrier (MOC-Mouvement ouvrier chrétien, Action commune socialiste, Front commun syndical, ...).

⁵ Le terme « comités syndicaux » est soit utilisé comme terme générique, soit est utilisé pour désigner une structure formelle de personnes mandatées, par exemple par un ou plusieurs « groupes syndicaux » de base. Il existe aussi d'autres appellations plus spécifiques comme « les sections locales ». En néerlandais : on parle de « syndicale kernen » ou « de kernwerking » pour désigner les groupes et comités de base.

Quelles sont les caractéristiques qui différencient les types de comités syndicaux ?

Dans une fédération, il y a souvent deux sortes de groupes :

- ceux qui se situent en dehors des entreprises (groupes locaux, spécifiques, thématiques). Ils occupent souvent une place importante (c'est surtout le cas à la CSC) ;
- ceux qui se rapportent à une entreprise ou à un réseau d'entreprises situées sur un site.

Nous prendrons comme exemple, celui de la fédération de Bruxelles-Hal-Vilvorde de la CSC que nous avons étudié.

Les comités locaux ou sections locales, ont en principe pour particularité de s'intéresser aux questions relatives à une entité communale ou à plusieurs communes limitrophes, et d'être un moyen d'information et de mobilisation des militants et affiliés de cette entité géographique. On peut dire qu'ils sont des groupes de proximité.

Parmi les activités des groupes locaux, certains rôles effectifs ou potentiels peuvent être considérés comme plus importants :

- Les politiques communales en matière d'emploi, d'aide sociale en matière de revenu, de logement et du cadre de vie (rénovation urbaine et aménagement des quartiers) représentent des domaines privilégiés de vigilance, de revendications et d'actions. Certaines sections toutefois concentrent leur action sur les ALE. Il y a certainement un enjeu à s'intéresser davantage à la politique communale dans les domaines cités.
- Les groupes locaux supportent certaines actions des centrales vis-à-vis des entreprises situées sur cette entité géographique, notamment des actions à l'égard des PME, ou des actions dans les entreprises sur un enjeu local comme la mobilité par exemple.
- Les mobilisations de l'organisation syndicale nationale et de la fédération sont parfois relayées par les groupes locaux, ce qui assure une diffusion des revendications et renforce leur légitimité et leur impact, grâce à une mobilisation décentralisée et un soutien de la population, souvent au-delà des militants et des affiliés.
- Les groupes locaux participent au fonctionnement démocratique de la fédération régionale en participant aux consultations qui sont organisées sur l'accord interprofessionnel, à l'occasion des Congrès de la fédération et de l'organisation nationale, ou lorsque celle-ci veut se positionner sur un projet gouvernemental comme le « Pacte de solidarité entre les générations ». Le fait qu'ils soient aussi composés de non actifs (travailleurs pensionnés, prépensionnés, en invalidité ou au chômage) concourt à ce que ceux-ci soient mieux représentés dans les instances syndicales de la fédération régionale.

Les groupes « spécifiques » se distinguent par leur composition « socio-démographique » spécifique : il y a les jeunes, les femmes, les pensionnés et prépensionnés, et enfin les travailleurs sans emploi, qui se mobilisent au départ de leur situation de recherche d'emploi et de leur statut social dans le cadre de l'assurance-chômage.

Si une partie des militants actifs dans des groupes spécifiques participent à plusieurs groupes, beaucoup militent dans un seul groupe :

- pour avoir le plaisir de se retrouver entre jeunes, entre femmes, entre travailleurs retirés de la vie active mais qui souhaitent continuer à militer comme affiliés au syndicat dans une organisation représentative des pensionnés et prépensionnés ;
- pour agir sur des questions propres aux travailleurs sans emploi, aux jeunes, aux femmes, aux prépensionnés ou aux pensionnés, et ce faisant souvent sur des enjeux qui sont cruciaux pour tout le monde, comme les droits des chômeurs, l'égalité entre hommes et femmes, ou l'avenir du système des pensions.

Les groupes spécifiques ont par ailleurs certains rôles importants :

- Les groupes spécifiques tentent de susciter et de renforcer la militance parmi les demandeurs d'emploi, les jeunes, les femmes, les chômeurs âgés, les pensionnés et prépensionnés. C'est d'autant plus important pour ceux qui sont au chômage ou qui ne sont plus en activité professionnelle. Ainsi, les groupes spécifiques organisent des actions d'information et de sensibilisation. Elles sont parfois « préventives » de problèmes qui pourraient survenir faute de connaître ses droits et ses devoirs. Ces actions sont aussi la porte d'entrée qui peut déboucher sur un engagement syndical.
- Ils organisent des mobilisations, souvent avec d'autres syndicats ou associations, notamment contre des projets gouvernementaux et pour des revendications dans les politiques qui les concernent.
- Ils participent à la représentation des intérêts et à la promotion d'enjeux qui sont spécifiques aux catégories de la population affiliée que sont les jeunes, les femmes, les pensionnés, les prépensionnés, les chômeurs âgés et les travailleurs sans emploi. La représentation des groupes spécifiques est d'ailleurs souvent assurée au sein des instances de la fédération. Ces catégories de la population se retrouvent évidemment aussi parmi les affiliés des centrales.
- Ils contribuent à faire connaître l'organisation syndicale : par des actions dans les écoles (l'action des jeunes), dans les maisons de repos (l'action des pensionnés et prépensionnés), ou à travers leur participation à des mobilisations plus larges (surtout les jeunes, les femmes, et les travailleurs sans emploi).⁶

Les collaborations entre les centrales et l'interprofessionnel ont souvent permis la création de deux types de groupes : les groupes thématiques et les groupes liés à un site d'entreprises

- Les groupes thématiques

Dans la fédération de Bruxelles-Hal-Vilvorde de la CSC par exemple, il y a actuellement 3 groupes de ce genre :

- le groupe « Solidarité internationale »
- le groupe de travail « Protection des délégués »
- le groupe de travail « Lutte contre les discriminations »

⁶ Par exemple, un résultat concret de l'action des PPCA de la CSC de Bruxelles dans les maisons de repos, en collaboration avec les centrales concernées, fut d'avoir suscité de nombreuses candidatures pour les élections sociales, ce qui a aussi permis à la CSC de remporter davantage de voix.

Ce sont des initiatives d'analyse et d'action qui se réunissent au niveau de la fédération :

- ils réalisent des actions de conscientisation parmi les militants dans les entreprises, dans les sections locales et dans les groupes spécifiques, ou dans le cadre de la formation syndicale ;
- parfois, ils organisent des mobilisations ou y participent (groupe « Solidarité internationale », groupe protection des délégués devant le Palais de justice de Bruxelles, manifestation locale devant une entreprise ou une institution, ...) ;
- ils mettent parfois au point des propositions en matière de dispositions légales
- ils soutiennent l'action des centrales par rapport aux licenciements de délégués et ou de lutte contre les discriminations ;
- ils mènent aussi des projets de solidarité, dans le cadre de partenariats (l'action de la fédération de Bruxelles-Hal-Vilvorde en Colombie en est un exemple avec un partenariat entre des centrales et un partenariat là-bas avec un syndicat colombien).

Ces groupes rassemblent des personnes qui veulent se mobiliser sur un domaine d'actions comme les actions internationales ou un enjeu particulier comme la protection des délégués, ou la lutte contre les discriminations à l'embauche et l'égalité des chances. Ils associent centrales et fédération, et sont composés de permanents, de militants de centrales, de militants interprofessionnels, par exemple au sein des travailleurs sans emploi. Les militants et permanents qui y participent sont de fait souvent très motivés par ce domaine ou ce sujet de militance. C'est indirectement une manière d'offrir une opportunité d'action militante à certains militants parmi les plus motivés.

Le plus souvent ces groupes existent depuis de nombreuses années, devenant de fait des groupes permanents. Mais on peut aussi imaginer avoir des groupes voulus comme temporaires, cherchant à réaliser un objectif délimité dans le temps. Un groupe peut aussi voir son rôle évoluer : un groupe peut lancer des initiatives et ensuite devenir un groupe d'avis pour suivre le dossier. Il peut aussi réduire ou augmenter son rythme de réunions suivant le nombre de sujets à traiter, par exemple en fonction de l'actualité.

Notons que dans la fédération étudiée, le Groupe « Solidarité internationale », outre d'être un groupe d'initiative et de soutien de projets, donne aussi des avis préparatoires aux positions du Comité fédéral de cette fédération. En fonction des sujets et de l'actualité, il a été amené à réunir plusieurs sous-groupes de travail.

- Les groupes liés à un site d'entreprises

Toujours dans notre cas étudié de la fédération de la CSC de Bruxelles-Hal-Vilvorde, il existe un « comité aéroport » et auparavant a existé un comité du « port de Bruxelles » créé en 2002, mais qui ne fonctionne plus aujourd'hui. Il s'agit surtout de syndicalistes d'entreprises qui veulent mener des actions qui intéressent toute la zone d'entreprises de l'aéroport ou du port. On y travaille sur les entreprises de la zone et sur leur environnement : mobilité, sécurité, problèmes d'environnement, politique aéroportuaire dont la question des investissements et de l'emploi, action vis-à-vis des PME.

- L'échange d'informations tient une place importante : permanence, publication « le Radar », site internet, informations rapides par voie électronique.
- Ce syndicalisme de réseau est un projet solidaire parce qu'il permet de mieux protéger les droits et les intérêts des travailleurs des PME et des entreprises sous-traitantes qui travaillent sur le site.

Les comités d'entreprise enfin, existent dans beaucoup d'entreprises, surtout dans des grandes entreprises. L'objectif est de préparer l'action syndicale en équipe, de façon à faire participer l'ensemble des militants et d'être le plus efficace possible. Y participent l'ensemble des délégués et des élus du syndicat, au Conseil d'entreprise, au CPPT, les élus effectifs et les suppléants, et parfois d'autres militants, notamment parmi ceux qui se sont portés candidats mais qui n'ont pas remporté de siège. Un permanent de centrale accompagne au moins une partie des réunions et en assure le suivi. Lorsque les affiliés le sont à différentes centrales, le comité peut réunir les militants de plusieurs centrales. Celles-ci cherchent ainsi à collaborer sur le terrain de l'entreprise. Lorsque toutes les centrales présentes dans l'entreprise collaborent ainsi, cela permet de faire travailler en équipe syndicale l'ensemble des militants de ce syndicat qui sont actifs dans l'entreprise.

Quels sont les autres acteurs avec lesquels interagissent les groupes de base ?

Les interpellations préparées par les groupes de base s'adressent aux pouvoirs communaux, à la Région, aux services publics locaux et régionaux, et aux entreprises locales.

Le potentiel de sensibilisation est celui des travailleurs affiliés ou non des entreprises locales, notamment des PME, des services publics ou privés non marchands comme les maisons de repos par exemple, les habitants de l'entité ou de la régionale et les personnes qui participent déjà à d'autres associations.

Les autres associations locales et régionales, ainsi que les plateformes thématiques dans le milieu associatif ne font pas seulement partie du paysage. Elles offrent un potentiel de militances multiples, de rencontres, de réflexions, de débats et d'actions en commun.

En somme, une fédération syndicale n'est pas une île, elle peut vouloir être au cœur de son environnement, interagir avec tous les acteurs, être ouverte à la population, et ouverte à travailler avec de multiples partenaires. Tout cela, bien souvent cela se fait et cela se fait bien, mais il est possible de le faire encore plus ou/et mieux selon les cas.

Quelles sont les synergies que le syndicalisme de base mobilise à l'intérieur de l'organisation ?

Sur le terrain des entreprises, il y a souvent des coopérations entre centrales. Il arrive que des comités d'entreprise réunissent les militants de plusieurs centrales, jusqu'à représenter à la fois l'ensemble des ouvriers et des employés affiliés au même syndicat. Le groupe de l'aéroport de Bruxelles par exemple existe grâce à la collaboration de plusieurs centrales et à la collaboration entre les centrales et la fédération.

Quant aux militants d'autres groupes, locaux, spécifiques, thématiques, ils peuvent relayer dans leurs centrales les enjeux interprofessionnels sur lesquels ils agissent avec le soutien des permanents de la fédération régionale.

Les groupes locaux et spécifiques surtout, non seulement relayent à la base les mobilisations fédérales (exemple d'une campagne pour un impôt sur la fortune) mais sont aussi les témoins vis-à-vis du syndicat des problèmes du terrain et des revendications des gens sur les politiques de la jeunesse, de l'emploi, l'égalité entre hommes et femmes, l'accueil et l'intégration sociale des migrants, etc.

3. Pourquoi faire du syndicalisme de base aujourd'hui ?

(Pourquoi en faire plus et surtout pourquoi en faire mieux ?)

Le syndicalisme dans l'entreprise et dans le service public est l'action syndicale qui est devenue prédominante. C'est aussi la forme d'action syndicale qui est la condition même de pérennité du syndicalisme. La question du pourquoi faire du syndicalisme dans l'entreprise ou le service public ne se pose pas. Par contre pourquoi faire du syndicalisme de base, oui. Car on entend par là du syndicalisme participatif, celui qui invite le mieux possible tous les affiliés à l'action syndicale, et au moins tous les militants. C'est un syndicalisme conscient de ce que sa force vient de la légitimité liée au nombre de personnes qui s'engagent et de la qualité de leur engagement. Le syndicalisme doit toujours éviter de glisser vers l'excès de professionnalisme. Il ne faut pas que les affiliés se disent du syndicat, de leurs délégués et de leurs élus, ce qu'ils disent trop souvent des mandataires politiques : « C'est à eux de s'occuper de cela, moi je paie seulement ma cotisation et je vote ». Du moins, il ne faut pas qu'ils le disent du fait qu'on ne leur offrirait pas l'occasion de participer et éventuellement de s'engager.

Faire du syndicalisme de base c'est aussi être présents là où il y a une demande de se réunir et d'agir comme syndicalistes et sur des thèmes syndicaux : surtout l'emploi, le revenu et par extension d'autres thèmes comme le logement par exemple. La question est donc aussi précisément, lorsque ces types d'actions sont organisées : pourquoi faire aussi du syndicalisme local, pourquoi agir en groupes spécifiques, pourquoi organiser des groupes thématiques ? Cela aussi c'est du syndicalisme de base. Pourquoi est-ce important dans la société actuelle, la situation socio-économique et l'évolution des relations collectives, les mentalités qui changent et les glissements des valeurs, la situation politique et le rapport au politique ?

De manière provocante on pourrait se demander si ces groupes hors entreprise et hors service public font bien partie de la base du syndicalisme ou s'ils représentent plutôt « les marges » du syndicalisme ? Autrement dit, est-ce accessoire ou fondamental ?

C'est en tout cas devenu très important de le faire : le syndicalisme doit exister aussi en dehors du lieu de travail. Pourquoi ?

- D'abord une évidence : nous reconnaissons l'importance du rôle des pouvoirs publics, notamment dans l'économie, les conditions de vie des travailleurs, l'aménagement du territoire, les transports et la mobilité, la formation professionnelle, etc. Les interlocuteurs des syndicalistes ne sont d'ailleurs pas seulement les entreprises et les directions des services publics. Ils ont aussi des revendications vis-à-vis des pouvoirs publics au sujet du contenu des politiques publiques. Par ailleurs les syndicalistes recherchent aussi des alliances dans le milieu associatif sur des engagements communs.
- Le syndicalisme tel qu'il est pratiqué peut aussi être ancré dans les localités. Il se veut alors pleinement un syndicalisme de proximité : être présent là où travaillent nos affiliés et/ou là où ils vivent. Dans d'autres formes d'actions de base, il répond aussi aux envies de se réunir et d'agir sur des questions propres aux femmes, sur des thèmes qui intéressent les jeunes, ou encore par exemple, des thèmes qui intéressent par exemple ceux qui veulent promouvoir la solidarité internationale, ou ceux qui veulent lutter en particulier contre la discrimination à l'embauche. Mais quel est le sens de tout cela ? Aujourd'hui, beaucoup de militants veulent inscrire le syndicalisme professionnel dans des perspectives plus larges, la défense de valeurs auxquelles ils tiennent comme la démocratie et la justice sociale. Le syndicalisme de travailleurs se veut aussi un syndicalisme de citoyens qui ne sépare plus le travail du reste de la vie et des

autres enjeux de société. Ce syndicalisme là n'est donc pas limité aux entreprises. Il est présent, visible et actif dans la société en général. Le syndicalisme n'est pas seulement professionnel, il a une véritable dimension politique, il est capable de se mobiliser pour la cause de l'ensemble des travailleurs et sur des questions d'intérêt général. Il se mobilise aussi pour lutter contre les exclusions et pour le respect de chacun. Et ce faisant, il acquiert une plus large adhésion dans la population, parce que beaucoup se rendent compte qu'il n'est pas corporatiste, qu'il s'intéresse à l'ensemble de la collectivité.

- Faire de l'animation et de l'action syndicale en dehors des entreprises permet au syndicat de faire entendre la voix des travailleurs non actifs dans le syndicat. Des jeunes encore aux études, des sans emploi, des invalides, des prépensionnés et pensionnés, et même des personnes qui reçoivent un revenu d'intégration du CPAS, des sans-papiers, etc. Tous des ex- ou de futurs travailleurs en emploi, et le plus souvent titulaires de droits sociaux. Car le syndicat doit être celui de tous les travailleurs.

4. Constats et défis pour le syndicalisme de base

Comme permanent ou comme militant, dans nos pratiques syndicales, nous pouvons observer des situations et des changements qui nous interpellent. Exprimer ces observations et tâcher de les comprendre sont nécessaires pour continuer à travailler et à militer de façon pertinente. Ces constats doivent nous inciter à renforcer le syndicalisme de base et à mieux en faire. Sous cet objectif général, il est sans doute utile de déduire de nos observations les défis pour le syndicalisme de base. Quelques pistes sont proposées ici.

Attention ! Les constats ne sont pas tout à fait les mêmes pour tous, car nous voyons ce que nous vivons. Et une fédération syndicale régionale peut être très diverse. Les conditions de vie sont très différentes d'un endroit à l'autre. Or, on peut s'imaginer que les perceptions des affiliés de leur situation, de leur avenir et de leur environnement en sont très dépendantes. Prenons l'exemple de la CSC de Bruxelles-Hal-Vilvorde : le taux de chômage est particulièrement bas dans l'arrondissement de Hal-Vilvorde. A Bruxelles, il varie très fort d'une commune à l'autre, suivant leur composition sociale. Les revenus sont aussi très différents selon les communes. La crise du logement est générale mais sans doute plus importante dans certaines communes et plus problématique pour les bas revenus. Par ailleurs, la situation d'un affilié dépend beaucoup du secteur dans lequel il travaille, de la taille de l'entreprise, du poste qu'il occupe. Dès lors, les perceptions de nos conditions d'existence et de ce qu'il en sera dans l'avenir, les regards sur les autres, les comportements et les changements de mentalités, peuvent sans doute varier sensiblement. Notre regard est aussi culturellement influencé, notamment par les médias que nous utilisons pour nous informer de l'actualité.

Il est dès lors probable que certaines parmi les observations décrites ci-après seront partagées par les uns tandis qu'elles pourront paraître inexactes, exagérées ou minimisées pour d'autres.

Un fatalisme, un sentiment d'impuissance

Face à certains changements globaux, nous avons l'impression de ne pas pouvoir construire un rapport de force qui puisse y réagir, notamment du fait de la mondialisation. Face à cela, on peut à la fois vouloir trouver le chemin d'une maîtrise collective de l'avenir car c'est indispensable (les forums sociaux manifestent cette volonté), et en même temps choisir d'accentuer une recherche plus intensive d'alternatives, de nouvelles

façons de faire sa vie, de vivre ensemble, de vivre avec ses collègues, de faire du syndicalisme, de faire de la politique, de mener des actions qui soient gagnantes...

L'erreur serait de reporter cette tâche sur les mandataires politiques et même sur les structures syndicales, et de laisser se creuser un fossé avec la population, et avec les affiliés.

Le sentiment d'impuissance existe aussi au niveau individuel. L'impression d'être seul face à son problème, que les autres ont les leurs et qu'ils ne s'intéresseront pas à mon problème. La compétition entre travailleurs organisée par les patrons à la faveur de la situation de l'emploi rend la solidarité de moins en moins naturelle. La convivialité dans l'entreprise ou au bureau cache une réelle difficulté à partager sur les conditions individuelles du travail, tant les responsabilités par rapport à la production ont été individualisées. Dans les quartiers aussi, on se connaît moins, on partage parfois très peu de conversations.

Toutefois, le fatalisme est souvent le côté face de la pièce. Du côté pile, il y a un besoin d'espoir et de changement, un besoin de comprendre aussi. Le besoin d'agir vient souvent ensuite. Il faut donc inviter les affiliés et autres personnes intéressées et permettre aux gens de s'exprimer, afin de définir avec eux les questions sur lesquelles travailler. L'enjeu pour le syndicalisme et tous les comités, c'est d'être en capacité d'intéresser les affiliés aux activités syndicales et ensuite de montrer l'efficacité de l'action collective.

Or, les jeunes affiliés, et même des jeunes militants, n'ont plus conscience de la force que peut donner à une action et à une mobilisation, une structure syndicale, une capacité d'organisation, la mise en commun des compétences des permanents des centrales et de l'interprofessionnel avec celles des militants. Beaucoup de militants chevronnés sont à même d'expliquer cela aux jeunes en se basant sur des cas vécus.

Certaines luttes dont les résultats ont pu apparaître déséquilibrés, comme à propos du Pacte de solidarité entre les générations, renforcent ce sentiment d'impuissance, peut-être par manque d'explication ou de diffusion, mais aussi faute d'inscription des luttes syndicales sur un chemin de moyen terme. Or pour continuer les luttes sur ce chemin, il faut maintenir ou relancer l'engagement et ensuite être en capacité de mobiliser à nouveau largement.

Cependant, faire prendre conscience des conditions de luttes de fond (le temps, le rapport de force, la mobilisation, les alliances, les circonstances propices, etc.), ne suffit pas pour maintenir la motivation, ou pour rompre avec le sentiment d'impuissance et le désenchantement. Il faut retrouver du plaisir dans des luttes dont on sort gagnants, ce qui suppose de choisir de s'investir aussi dans des actions dont on perçoit qu'on a les moyens de leur succès et pas uniquement dans des actions longues et difficiles, ou avec un risque d'échec élevé.

Le futur paraît incertain, voire menaçant

L'impression d'un progrès continu lié à l'évolution des techniques n'est plus partagée. De nouvelles menaces sont apparues ou semblent plus importantes (réchauffement climatique, terrorisme, le sida et de nouvelles épidémies, délocalisations ou concurrence des pays à bas salaires, réductions de la protection sociale et impact du vieillissement), même si d'autres ont semblé disparaître comme le risque d'une troisième guerre mondiale. Le progrès économique montre aussi ses dégâts (sur l'environnement), ses inconvénients (sur la mobilité), et ses limites (la fin du pétrole). Mais surtout, nous sommes devenus plus pessimistes sur l'avenir : nos enfants pourraient vivre des conditions de vie moins bonnes que nous. Alors que beaucoup porte à estimer que ce sera le contraire dans bien des domaines (le niveau de vie, la santé, la liberté individuelle, la protection de l'environnement).

Sans doute que la vision contemporaine noircit les perspectives exagérément. Ce serait utile de comprendre ce qui nous y a conduit⁷. Mais surtout, il nous faut à la fois retrouver et diffuser une vision plus réaliste, tout en prenant en compte les réelles menaces. Il est aussi plus porteur d'actions, de vivre les changements comme ouvrant sur des opportunités et des responsabilités nouvelles.

Il faut également renoncer à certaines visions dépassées du progrès et se représenter un autre contenu du progrès, basé notamment sur la notion de développement durable :

- un progrès de la qualité de vie et pas contre la qualité de vie, un progrès plus respectueux de l'environnement ;
- un progrès qui économise les énergies et autres ressources épuisables ;
- un progrès qui ne creuse pas les inégalités mais les réduit, et qui ne produit pas des laissés pour compte, par exemple en arrivant à reclasser les travailleurs victimes d'un licenciement économique ;
- un progrès plus solidaire avec les autres pays et en particulier les pays du Sud, et donc davantage fondé sur la coopération et sur une régulation du commerce plus soucieuse du développement.

Comme on peut le voir, ce ne sont pas les défis qui manquent et d'autres défis constructifs sont sans doute encore à découvrir.

Le changement des motivations de la militance

Militer au syndicat, c'est participer à des activités syndicales. Certes, mais il peut y avoir plusieurs motivations. Et plusieurs façons de militer. Une motivation peut être le fait de se retrouver avec d'autres, de communiquer, d'avoir une reconnaissance, de s'inscrire dans un lien social, voire même de rompre la solitude. Ainsi, ce peut être une réponse à un besoin ou à un désir. Cette motivation n'est-elle pas davantage reconnue aujourd'hui ? Si ce n'est pas l'objectif du syndicat que d'y répondre, c'est une motivation que nous utilisons.

Militer peut aussi se pratiquer avec engagement, et avec plus ou moins d'engagement. L'engagement, c'est une manière de participer et une motivation particulière. L'engagement a longtemps été vécu d'abord comme un devoir moral. De plus en plus, semble-t-il, il est devenu « l'expression d'un désir⁸ ». Un désir de s'intéresser et d'intervenir dans quelque chose qui ne concerne pas (uniquement) ma personne. Il résulte d'une envie de passer du constat, voire de l'indignation, à une meilleure compréhension, enrichie par d'autres, et surtout à l'action.

L'engagement est souvent fondé sur un idéal, la vision d'une société meilleure, des valeurs que l'on veut défendre. De ce fait, il peut être tellement gratifiant qu'il risque pour certains de servir avant tout l'image de soi. Aujourd'hui cependant, les références idéologiques sont moins crédibles à nos yeux qu'auparavant et le dogmatisme se fait rare. Les valeurs qui ont remplacé l'idéologie sont elles-mêmes interrogées. Cela permet

⁷ Selon Michel Molitor, nous vivons les changements socio-économiques avec un sentiment de perte qui domine « car la conscience de ce qui est menacé ou passé est plus vive que la conscience de l'issue ou de l'objectif que l'on atteindra ensemble ». De plus, « la vision négative du changement est nourrie par l'absence d'interprétation crédible des processus en cours », « l'absence d'explications de ce que nous vivons », « l'absence d'objectifs » pour le futur, « l'absence apparente de pilotage » par des dirigeants politiques qui présentent les changements en cours « comme des contraintes auxquelles il est nécessaire de s'adapter » et enfin « l'absence de contestation sociale conséquente des mouvements sociaux » (Conférence pour l'anniversaire de la FOPES du 25 février 2006 « Les renouveaux de l'action collective », repris dans la Revue nouvelle, 6/2006).

⁸ L'expression est de Miguel Benasayag, philosophe et psychanalyste d'origine argentine mais vivant en France. (La Revue nouvelle, mai 2006).

de mieux s'assurer de la pertinence des références qui nous guident. Les militants sont souvent dans le doute, hésitant parfois entre des options contraires. Ils peuvent en être démotivés, mais ils peuvent aussi être ainsi dans une recherche fructueuse pour l'action. Ils cherchent comment expliquer cela, quel sens cela a-t-il, peut-on faire quelque chose, quelles solutions, quels moyens pour y parvenir, est-ce possible d'y arriver, de construire un rapport de force gagnant ? Enfin, pour beaucoup de personnes probablement, la militance « n'est pas le résultat d'un débat intérieur qui nous pousserait à l'entreprendre » (Denasayag). Il n'y a pas forcément de cohérence, l'engagement bénévole, « c'est avant tout un élan, celui d'aller vers l'autre, d'intervenir, de réagir ». Et c'est un moyen de satisfaire un désir dont on n'a pas toute maîtrise de ses fondements. Certains militants veulent en chercher le sens, d'autres non. De plus en plus, se mêle à l'engagement une recherche du plaisir dans la convivialité, le débat et l'action. Il faut seulement éviter que l'objectif de l'action en perde trop d'importance. Mais s'il n'y a plus de plaisir, le militant peut quitter le groupe. Il faut de plus en plus en tenir compte, accepter la multiplicité des sens et des utilités de l'engagement.

La volonté d'agir, de réagir, d'essayer...de comprendre, de trouver des voies, d'inventer est probablement capitale. Certains veulent agir à condition de parvenir à un rapport de force favorable. D'autres veulent agir malgré un rapport de force défavorable, pour montrer une autre voie, un autre projet social, exprimer une résistance. Combien d'entre nous n'agissons-nous pas seuls ou en famille dans notre vie quotidienne, par exemple en triant nos déchets, en se disant que les petits ruisseaux font les grandes rivières. C'est aussi une forme d'éthique de l'engagement. Le syndicalisme peut faire le lien entre de telles attitudes éthiques et le changement social, par sa capacité de réunir, d'aider à comprendre, de conduire à l'action et de l'organiser pour la conduire à des succès. Comme syndicat, nous pouvons utiliser ces dispositions présentes chez un grand nombre de personnes, et aider les personnes à s'en servir, et ne pas les laisser s'éteindre. Dans notre pratique de tous les jours, nous observons que découvrir ces dispositions, les faire fructifier et soutenir l'engagement syndical pour qu'il puisse durer, n'est cependant pas facile. Entre autres, l'accompagnement des militants devrait devenir plus personnalisé encore, mais le temps nous manque bien souvent.

Les salariés et les militants sont-ils devenus moins solidaires ?

Le constat qui est fait est souvent pareil : les gens, les travailleurs et même les militants sont devenus plus individualistes ou egocentriques, et plus utilitaristes. L'individualisation du travail, la pression au rendement, la concurrence, la diversification des statuts et l'augmentation des niveaux de qualification ont induit plus d'individualisme. Ces nouvelles attitudes se ressentent encore plus parmi les jeunes générations, qui sont naturellement davantage dans « l'air du temps ». Pour autant, les salariés sont-ils devenus plus égoïstes, moins solidaires et plus solitaires ? On ne peut pas totalement l'exclure pour une partie d'entre eux, mais certaines interprétations des nouveaux comportements vont plutôt à l'encontre de cette vision négative⁹ :

- Si la société compétitive actuelle, et la société de consommation, poussent au chacun pour soi et au narcissisme, la nostalgie de rapports plus fraternels et d'un monde plus humain, amènent les gens à résister en créant des liens interpersonnels chaleureux et en recherchant des activités altruistes. Si la société paraît plus dangereuse, si la vie familiale et professionnelle semble comporter plus de risques (de rupture, de licenciement, de dévalorisation), si certains rapports sont devenus plus agressifs, on cherchera à préserver et à tisser des cocons, des relations et des activités préservées.

⁹ Cette analyse doit beaucoup aux témoignages que nous avons recueillis auprès de permanents syndicaux et s'est notamment inspirée du travail de Patricia Vendramin (FTU) sur le sujet (Le travail au singulier – Le lien social à l'épreuve de l'individualisation, Académia Bruylant – L'Harmattan, 2004) et de commentaires de Guy Bajoit (FOPES-UCL)(Les jeunes sont d'humeur nomade, LLB 11 juillet 2006).

- Nous sommes devenus plus soucieux de notre épanouissement personnel. Dès lors cherchons-nous un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Nous ne voulons pas sacrifier tout à la carrière, au militantisme ou à la vie familiale. Même s'il y a encore beaucoup de carriéristes et des militants super-actifs. D'autre part, nous voulons davantage, et les jeunes encore plus, choisir notre vie, sans se faire dicter un chemin, et y trouver « du plaisir, de la passion et de l'émotion ». Mais beaucoup n'y arrivent pas, car ils vivent des situations qui les bloquent et contre lesquelles seuls ils ne peuvent pas grand chose.
- Les gens ne vivent pas forcément dans la solitude mais ils tissent des liens sociaux plus diversifiés, et dans des rapports souvent empreints de fraternité et de solidarité. Ces liens ne sont plus guère des liens obligés, avec tous les membres de la famille élargie, avec tous les collègues, avec tout le quartier. On choisit davantage avec qui entretenir des relations. Pour autant, ceux qui n'y arrivent pas par eux-mêmes, se retrouvent plus nombreux à être isolés, dès lors que les liens traditionnels se sont distendus ou ont disparu. Sans réseau de relations en dehors de la famille, ils peuvent même prendre peur face à l'avenir, au risque de chômage, de maladie ou à la perspective de la pension.
- Les appartenances sont devenues multiples, on peut se retrouver dans plusieurs associations à la fois : un syndicat, une ONG, une association de jeunes, ... Les engagements sont davantage choisis pour des projets, moins par rapport aux appartenances, et à durée limitée, car nous sommes en quelque sorte devenus davantage nomades. Dans nos groupes aussi, surtout chez les jeunes, les nomades sont plus nombreux mais il y a encore des militants de longue durée. Un nomade n'est pas un papillon. Il veut rester jusqu'au bout d'un ou de plusieurs projets. Car les résultats importent beaucoup pour lui.
- De plus en plus, les militants actuels veulent des satisfactions immédiates, des réponses à leurs préoccupations du moment, des résultats pour le présent, l'avenir est perçu comme trop incertain. De plus en plus, la recherche du plaisir se mêle à l'idéalisme. Une action ou un engagement trop long peut lasser. Le plaisir c'est aussi de changer, d'aller vers d'autres aventures, rencontrer de nouvelles personnes. Le nomadisme c'est aussi une manière d'apprendre, de comprendre le monde et d'apprendre à vivre. Ces nouveaux militants côtoient souvent d'autres militants qui ont beaucoup vécu et qui restent fidèles à leur appartenance et à leur action.

S'adapter à ces nouveaux comportements militants

Les pratiques syndicales ne sont pas encore adaptées à ces nouvelles réalités. Nous recherchons des personnes qui viennent s'affilier à l'organisation et non pas adhérer, dans un premier temps du moins, à des projets ponctuels, et nous espérons encore des militants qu'ils resteront longtemps dans nos équipes syndicales, nos groupes spécifiques, nos sections locales. Ces profils sont encore nombreux, mais de moins en moins, sauf dans les groupes de militants plus âgés. Nous avons tendance, par tradition et par souci d'efficacité, à nous référer à la hiérarchie, aux résolutions de Congrès, ou encore à vouloir que les militants se mobilisent pour une campagne décidée par l'organisation. Alors qu'ils sont de plus en plus nombreux à préférer imaginer collectivement leur plan d'activité et leurs projets. Certains militants peuvent avoir parfois l'impression d'être un peu trop instrumentalisés pour servir la cause et l'organisation. De plus en plus, ils veulent être considérés en tant que personne, et estiment que l'organisation doit s'intéresser à eux, en échange de leur participation.

Il nous faut donc à la fois nous adapter à ces nouveaux comportements et continuer à pouvoir satisfaire les militants plus traditionnels. Nous devons tenir compte du nomadisme et de l'intérêt pour des projets aux résultats à court terme, en même temps que d'inscrire nos actions dans une vision globale, une perspective de long terme, une utopie mobilisatrice et des combats de longue durée. Il nous faut aussi plus de participation, et de projets qui viennent de la base et continuer à être efficaces. L'important est aussi de rester attractifs et de pouvoir renouveler constamment les groupes de base, y compris en permettant la mobilité

entre les différentes occasions d'engagement qu'offre l'organisation syndicale. Nous pourrions associer à nos activités des personnes qui ne veulent pas « faire partie » du syndicat, mais qui sont enthousiasmées par un projet ou très sensibles à une revendication. Et éviter de systématiquement insister sur l'affiliation ou de vouloir transformer tout nouveau militant en militant « lourd. »

Le syndicat a parfois une mauvaise image : il doit mieux visibiliser ses actions

« Le syndicat travaille pour ses propres intérêts ». « Le syndicat ne défend que les travailleurs qui ont un emploi. » On dit parfois qu'il est « corporatiste ». Ces affirmations sont évidemment fausses. Mais elles sont trop répandues. Et certains s'emploient volontairement à les répandre¹⁰. Or, disent les syndicalistes, nous travaillons pour l'ensemble de nos affiliés et même au-delà : pour nous, c'est aussi l'intérêt général qui compte. Peut-être que ce que nous faisons, revendiquons et obtenons, notamment au travers de la concertation sociale et politique, n'est-il pas encore assez connu. Sans doute que beaucoup de travailleurs sans emploi et ceux qui vivent de l'aide sociale n'ont guère de contacts autres qu'administratifs avec le syndicat. Un travailleur qui se retrouve au chômage se sent-il soutenu par son syndicat ? Paradoxalement, le Plan d'activation assuré par l'ONEM a permis aux syndicats de nouer un vrai contact avec beaucoup de travailleurs sans emploi. L'information et l'accompagnement qui sont assurées par les syndicats vont certainement modifier la perception de l'organisation syndicale auprès des demandeurs d'emploi. D'autant qu'il s'agit d'un service très utile, qui leur évite des pièges et atténue les craintes. Les syndicats ont par ailleurs beaucoup travaillé durant plusieurs années contre les situations et mécanismes d'exclusion sociale. Sans doute doivent-ils continuer à le faire tout en visibilisant mieux ou davantage leurs actions de ce genre dans le grand public. Le syndicalisme de base doit donc se penser aussi dans l'objectif de lutter contre l'image déformée. L'esprit d'ouverture doit être cultivé dans les sections locales et les groupes spécifiques et des actions concrètes doivent le concrétiser et l'attester.

L'image du syndicat chez les jeunes

Parmi les jeunes générations, le syndicat est plus souvent perçu comme simple fournisseur d'un service. La dimension « mouvement » leur est peu connue ou peu crédible. Certains jeunes n'ont d'ailleurs plus conscience de la précarité des acquis sociaux. Ils n'ont pas vécu le développement des droits sociaux, et ils étaient trop jeunes lorsque ces droits ont été remis en cause durant la crise jusqu'au milieu des années 90. Beaucoup attendent seulement du syndicat de faire valoir leurs droits et de rendre un bon service. Attirer des jeunes au syndicat, et surtout les garder, sont plus difficiles aujourd'hui. Il faut continuer à s'adapter à l'évolution des motivations de l'engagement et articuler des militances courtes et longues, des projets à court terme et des combats qui durent. Les permanents et militants de l'action des jeunes au sein du syndicat ont à cet égard une expérience utile pour les autres groupes qui veulent intéresser des jeunes.

Autre phénomène général mais plus accentué parmi les jeunes, l'impatience d'obtenir des résultats lorsqu'ils s'investissent dans des actions. Parfois c'est la structure syndicale qui est mise en cause. Or le nombre limité de permanents oblige à compter sur les militants et en particulier sur le dynamisme et les compétences de certains d'entre eux. Un groupe doit exploiter toutes ses potentialités dans un travail parfois intensif.

¹⁰ Par exemple dans sa carte blanche dans Le Soir du 10/06/2006 intitulée « Crise de régime et sursaut démocratique », le sénateur MR Alain Destexhe écrit: « Ajoutons que le syndicalisme est devenu un simple corporatisme, peu démocratique et opaque au plan financier. »

Il faut faire prendre conscience de cela aux jeunes militants, ainsi que de la force que donne la durée de l'engagement d'un groupe sur ses objectifs, en dépit des défaites à court terme et des blocages temporaires. En même temps, pour maintenir la motivation et le sens de l'action, des réalisations concrètes et la convivialité ne suffisent pas toujours. Il faut chercher à obtenir certains succès à court terme en termes de sensibilisation, d'impact sur une décision politique, etc.

Un pouvoir syndical parfois surestimé : le syndicat a besoin d'alliances

Certains militants notamment parmi les plus anciens ont à tort l'impression que leur organisation syndicale est puissante et qu'elle peut tout et toute seule. Or l'organisation syndicale n'est rien sans la qualité et le nombre de ses militants. Et son influence dépend fortement de sa capacité de nouer des alliances et de rechercher l'adhésion d'autres syndicats, d'associations, d'autres acteurs, et de mandataires politiques. En même temps, le syndicat a beaucoup à apporter à d'autres associations, pour les aider à tisser des liens, à travailler plus efficacement et à faire valoir leurs revendications au niveau politique.

Des alliances choisies dans le milieu associatif deviennent même une nécessité aujourd'hui. L'influence du néo-libéralisme, et celle du blairisme sont très fortes sur les politiques et les institutions publiques. Le partenaire patronal est devenu souvent plus agressif, campe sur le refus de nouveaux progrès sociaux, et met en avant le péril de la perte de compétitivité, parce qu'elle menace une partie des entreprises, alors que les rendements des actionnaires au niveau national ont fortement augmenté. Les piliers n'existent plus comme tels. Et les acteurs socio-politiques, les institutions, sont devenus plus égocentrés, et moins soucieux dans les faits de l'intérêt général. Aujourd'hui les syndicalistes entretiennent un réseau de relations plus ou moins privilégiées avec des interlocuteurs qui ont aussi leur logique propre (objectifs, priorités, contraintes politiques,...).

Ouvrir les groupes syndicaux

Les groupes fonctionnent parfois en cercle fermé. Ils n'ont pas nécessairement une vision de ce que font d'autres groupes du syndicat, et des finalités qui traversent l'ensemble des groupes. La formation, la participation de certains militants à un autre groupe, les rencontres individuelles occasionnelles, l'organisation de certaines réunions à la fédération, conduisent tout de même à une certaine information et prise de conscience. Mais les groupes se sentent parfois isolés. Peut-être ont-ils besoin de se fédérer, de se réunir au sein de leur région ou de la fédération (groupes locaux), de collaborer avec d'autres groupes spécifiques, ou de rechercher un appui et un effet de levier au sein de plate-formes associatives.

Une pratique d'ouverture est d'abord nécessaire pour assurer la relève des militants, pour permettre à d'autres de passer la main, éventuellement parce qu'ils souhaitent militer dans un autre groupe.

Il faut donc inviter de nouveaux affiliés, surtout des jeunes et des femmes. Nous allons y revenir plus loin.

En second lieu, il faut encourager les membres à participer à d'autres associations en dehors de leur organisation syndicale, notamment sur le plan local, afin que les syndicalistes soient reconnus et appréciés pour leur volonté d'ouverture et d'échange, et pour leurs capacités et savoirs propres. Il est également important de continuer à mener des actions en partenariat tout en veillant à assurer une efficacité de l'action. Il y a des partenariats épuisants et peu fiables et d'autres qui sont plus fructueux.

Le fait de tisser de nouvelles alliances, comme le fait de réaliser des actions qui ne relèvent pas de la fonction syndicale traditionnelle, est une façon pour le syndicat de se faire reconnaître par la collectivité, à commencer

par les citoyens qui oeuvrent dans les associations. Et sans doute que les syndicalistes et l'organisation doivent encore mieux faire connaître au grand public les engagements sociaux de leur fédération.

Répondre au besoin de liens sociaux et de reconnaissance

L'existence même dans notre pays d'un fort développement du syndicalisme et d'un syndicalisme de base très riche, non seulement dans les entreprises mais aussi en dehors des entreprises, donne à l'organisation syndicale une responsabilité. Même si sa vocation particulière n'est pas de créer des liens sociaux, elle a le devoir de participer aux côtés d'autres associations à l'offre d'opportunités de rencontres. Chacun a besoin de se reconnaître dans la rencontre avec les autres. Même pour ceux qui ont de la famille et des amis, il y a des interrogations, des inquiétudes, des sujets que l'on a difficile à aborder dans ce cadre.

L'organisation syndicale doit lutter contre l'isolement et l'individualisme exacerbé, contre l'atomisation des individus, qui ne peuvent agir seuls, et qui en perdent de leur autonomie tant sublimée par le discours dominant. Les syndicalistes savent d'expérience que l'autonomie individuelle s'acquiert et se maintient grâce à l'action collective et à l'entraide mutuelle et à l'existence de services syndicaux, mutuellistes, associatifs et publics de qualité. Les syndicalistes doivent donc entrer en contact avec ceux qui ne connaissent pas cela.

Il y a un besoin d'expression de soi, de ce que l'on vit comme difficultés, comme femme dans l'entreprise, comme jeune travailleur, comme chercheur d'emploi, comme viré à 45 ou 50 ans, comme habitant d'une commune, comme pensionné, comme immigré depuis peu, comme personne d'origine étrangère... depuis deux ou trois générations, riche de culture métissée, mais souvent encore stigmatisée. Il y a un besoin d'exprimer son indignation par rapport à certaines questions d'actualité, des problèmes sociaux persistants, des sources d'inquiétudes.

Il y a un besoin de reconnaissance de soi par les autres, de reconnaissance aussi de son potentiel d'engagement et de compétences par les autres, de ce que je peux apporter à autrui. L'écoute mutuelle au sein des comités syndicaux devient de plus en plus une condition pour l'attractivité de ces comités. Le leadership reste souvent nécessaire mais il ne peut conduire à limiter l'expression de chacun et à occulter les potentialités de chacun. Au contraire, les comités, les groupes syndicaux, ont besoin de compétences d'animation pour donner la parole et dévoiler les capacités des militants.

Le renouvellement, la féminisation et le rajeunissement de la base militante

La base militante doit se renouveler pour rester représentative, et un syndicat doit pouvoir renouveler le contenu des revendications et des actions et ainsi en avoir de l'impact. Cela demande de rechercher de nouvelles personnes qui veulent bien tenter l'expérience de l'engagement syndical. La base militante vieillit. Il faut donc plus et mieux faire pour attirer des jeunes. La relève militante est une des fonctions dévolues historiquement à l'action des jeunes dans le syndicat. Force est de constater qu'il faut arriver à augmenter le nombre de militants dans ce groupe et probablement à élargir sa composition à davantage de jeunes travailleurs avec ou sans emploi. Les centrales peuvent jouer un rôle capital à cet égard, non seulement en faisant connaître l'action des jeunes, mais surtout en proposant à des jeunes d'être candidats aux élections sociales ou, pourquoi pas, à participer aux comités syndicaux d'entreprises. Les centres de service au public également peuvent jouer un rôle. D'une part, la qualité de l'accueil, son caractère serviable et respectueux des personnes, l'efficacité du service rendu, la limitation des temps d'attente, et l'aménagement convivial des

lieux, peuvent donner une première image positive et non bureaucratique de l'organisation syndicale. D'autre part, les employés des centres de service (parmi lesquels il peut y avoir beaucoup de jeunes) sont les premiers à pouvoir les informer oralement à l'occasion, de l'opportunité de s'engager non seulement dans leur entreprise et parmi les jeunes du syndicat, mais aussi parmi les femmes, dans l'action des travailleurs sans emploi, ou dans les sections locales. Un dépliant d'invitation aux différentes possibilités d'engagement et à visiter le site internet de la fédération pourrait par exemple aussi être distribué.

Les femmes sont généralement moins représentées parmi les militants que parmi les affiliés. C'est encore plus vrai parmi les permanents et surtout dans les instances. Féminiser davantage la base militante ainsi que le personnel des permanents et les instances d'une fédération est un objectif important, tout d'abord parce que bien souvent près de la moitié des affiliés sont des femmes mais aussi parce que les femmes doivent pouvoir témoigner des situations qu'elles vivent et défendre des idées de changements. De plus en plus de femmes vivent des situations difficiles parce que la législation et les politiques sont encore insuffisamment adaptées à la vie actuelle de beaucoup de femmes et aux aspirations des femmes, que ce soit en matière d'équipements, de services collectifs, de congés et de crédit-temps, de droits liés au travail à temps partiel, d'horaire de travail, d'allocations sociales et de pension, etc. En particulier, les risques de rupture familiale sont plus importants qu'auparavant et de plus en plus de femmes se retrouvent seules avec des enfants à charge. Or, les conditions de vie et de revenus des familles monoparentales sont souvent beaucoup plus difficiles que celles des couples avec enfants, étant donné l'insuffisante prise en compte de leurs réalités dans les politiques.

Lors de congrès syndicaux des résolutions peuvent avoir défini des objectifs et des moyens précis, visant une représentation proportionnelle des femmes dans ses structures. Des pistes d'orientations et d'actions concrètes ont dans ce cas bien souvent été reprises dans un plan d'action. Force est de constater que bien souvent, si des progrès sont sensibles, plus d'effort doit être fait notamment pour inviter et intéresser les femmes dans tous les types de comités, et plus particulièrement dans les groupes locaux, les groupes de pensionnés, de prépensionnés et de chômeurs âgés, et dans les groupes de travailleurs sans emploi où la participation des femmes est souvent encore insuffisante.

Cela demande peut-être d'évaluer ensemble ce qu'on peut faire et de tirer les leçons des échecs éventuels. Le fonctionnement des réunions doit-il être revu, chacun a-t-il autant son mot à dire, les jeunes se sentent-ils valorisés, le climat du groupe est-il propice à une féminisation ? Les activités et les sujets de discussion sont-ils attrayants, aussi pour les jeunes, aussi pour les femmes ?

Plus d'actifs dans les comités locaux et les groupes spécifiques

Nous pouvons observer que relativement peu d'actifs en emploi sont engagés dans les groupes locaux et spécifiques (de manière générale). Or, ceux-ci peuvent y apporter leur expérience de travail et de militance. C'est particulièrement nécessaire pour l'action des jeunes. Dans les groupes locaux, les travailleurs actifs peuvent informer sur ce qui se passe dans les entreprises de la localité et conduire à des actions locales impliquant les entreprises (plan de mobilité, plan de diversité). Par ailleurs des rencontres transversales entre des militants actifs dans les centrales avec les militants de l'action des jeunes, ceux de l'action des travailleurs sans emploi et avec les participants aux groupes de pensionnés, prépensionnés et chômeurs âgés, permettraient aussi de réfléchir, et de partager les idées sur des préoccupations communes comme le déficit d'emploi, l'inégalité face à l'emploi, l'avenir des pensions, sur des revendications à construire, et des actions à mener.

Intégrer dans les groupes syndicaux davantage de personnes exclues ou qui sont en situation de précarité

Le syndicat ne doit pas être vu comme un défenseur des inclus, mais de tous les travailleurs, même de ceux qui se trouvent marginalisés. Les syndicalistes doivent être conscients des mécanismes d'exclusion qui menacent tous les travailleurs et dont ces personnes sont des témoins. Connaître l'histoire de ces personnes qui souvent ont été des travailleurs actifs peut aider à comprendre ce qui peut mener à l'exclusion et ce qui peut contribuer à éviter ces situations ou ce qui peut aider à en sortir. Nos actions doivent servir à prévenir ces situations, à refuser l'indifférence et à faire savoir avec force notre indignation. Il faut aussi promouvoir l'entraide en situation urgente sur le terrain local, notamment avec le concours des militants des sections locales. C'est peut-être dans cette démarche que nous puiserons plus d'ardeur militante pour l'action locale.

Appuyer et renforcer les actions des centrales par l'action inter-professionnelle :

L'action interprofessionnelle peut contribuer à l'action des centrales. Par exemple :

- la recherche de nouveaux candidats en invitant davantage de militants dans les groupes interprofessionnels et ensuite en leur proposant de s'investir (davantage) dans leur entreprise ou lorsqu'ils (re)trouvent un emploi ;
- à travers les actions de sensibilisation des sections locales, de l'action des jeunes, de celle des femmes (pour plus de femmes candidates),... ;
- en organisant des mobilisations dans et par les groupes interprofessionnels au sujet d'évènements concernant une entreprise ou un secteur et lorsqu'il est souhaitable d'avoir la présence d'un grand nombre de personnes (manifestation) ou de combiner plusieurs actions (avec des groupes spécifiques et des comités locaux par exemple).

Souvent, cela se fait déjà, mais il est possible de multiplier ces collaborations, d'y penser dans tous les groupes. Les permanents de centrales (surtout) doivent prendre plus d'initiatives en ce sens. Il existe souvent des bonnes pratiques. Peut-être faudrait-il les inventorier et les diffuser auprès de tous les permanents.

Promouvoir les rencontres, les engagements multiples et les actions en partenariat

L'organisation syndicale est elle-même un réseau. C'est un atout qui peut être encore mieux utilisé. « Travailler en réseau » permet de connaître d'autres militants et permanents, ainsi que les diverses possibilités d'engagement dans l'organisation syndicale. Le travail en réseau peut favoriser les échanges d'idées et d'informations, et augmente le potentiel de mobilisation.

Mais qu'en est-il en réalité ? Une partie des militants sont actifs dans plus d'un groupe de base. Par exemple dans une section locale et dans un groupe spécifique. On peut observer que des groupes spécifiques manifestent leur souhait de créer des ponts entre eux. Ce peut être le cas du service syndical des femmes. Autre exemple : des pensionnés et prépensionnés qui veulent mettre leur expérience au service des droits et des revendications des plus jeunes. Quant aux militants des groupes thématiques, ils participent généralement à un autre groupe interprofessionnel ou sont actifs au sein de leur centrale. Encore trop peu de

militants des comités d'entreprises, sont actifs dans un groupe interprofessionnel. Pourtant, les comités locaux permettent à des militants d'entreprise de s'engager de manière différente sur des questions locales, et de rencontrer d'autres catégories de la population. Réciproquement, des militants actifs dans leur entreprise qui participent ou sont invités dans un comité local, peuvent contribuer à susciter l'intérêt du comité local pour les entreprises locales.

Les possibilités d'engagements multiples sont-elles encore sous-utilisées. Si la militance devient de plus en plus mobile, de moins en moins identitaire, de plus en plus tournée vers l'objet de l'action, les militants et affiliés doivent trouver une offre diversifiée de militance dans l'organisation syndicale. Peut-être faut-il suggérer aux militants dans chaque groupe qu'il peut en même temps militer aussi dans un tout autre groupe, et qu'il peut aussi changer de groupe s'il le souhaite. Parmi les militants travailleurs sans emploi, il y a des jeunes et des femmes qui pourraient être intéressés à militer dans l'action des jeunes ou dans le groupe des femmes. Parmi les militants « chômeurs âgés », il y a aussi des personnes qui souhaiteraient peut-être militer également pour les droits des chômeurs en général et participer à d'autres actions des travailleurs sans emploi. Par ailleurs, ne faut-il pas envisager davantage d'actions en commun, de projets en partenariat entre deux groupes de base ?

Ce type de message invitant à des engagements multiples pourrait être diffusé à travers la formation des permanents et militants, l'animation des groupes, et l'information des militants et des affiliés. Il peut être également utile que les permanents puissent disposer des coordonnées des participants à tous les groupes de base pour pouvoir lancer des invitations ciblées.

Développer davantage la coopération entre les permanents

Une des tâches principales de tous les permanents, aussi bien des centrales que de l'interprofessionnel, est de développer le syndicalisme de base. Pour réaliser cela, les permanents ont avantage à travailler de façon planifiée et avec des méthodes adaptées pour renforcer les équipes syndicales (comités d'entreprise, groupes spécifiques, sections locales, ...) et il est nécessaire que tous aient comme préoccupation le développement du syndicalisme de base dans toutes ses dimensions. Il faut aussi rechercher des collaborations entre permanents sur le plan interprofessionnel, au niveau des centrales, ainsi qu'entre le niveau professionnel et l'interprofessionnel.

Cependant, les permanents sont fort pris par leurs actions et leurs contraintes. Ainsi, au sein de leur propre fédération, il y a des opportunités qui se perdent. Parce qu'on se croise sans s'arrêter et qu'on connaît mal l'action des autres permanents. Ne faut-il pas résister à ce rythme effréné et choisir d'innover dans la coopération ? Pour y arriver, les réunions formelles sont peut-être insuffisantes. Il faut alors développer les occasions de dialogue informel entre les permanents de la fédération. Il y a toujours des collaborations entre les centrales et l'interprofessionnel. Mais pour développer de telles initiatives, il y a aussi lieu d'organiser des rencontres qui permettent de mieux connaître la fonction et les activités de chacun. Des rencontres de quels types ? C'est sans doute au personnel de la fédération syndicale de les inventer.

Par ailleurs les permanents pourraient, au moment d'établir un plan d'année, tenter d'imaginer aussi des projets qui associent au moins deux responsabilités dans la fédération : deux groupes spécifiques, un groupe spécifique et une section locale ou un secteur, deux centrales, une centrale et un service/groupe interprofessionnel, etc.

Plus de méthode dans la conduite de l'action

La méthodologie de l'action collective est multiple et pragmatique. Mais les syndicalistes reconnaissent qu'il leur arrive de ne pas être attentifs à certains principes qui pourraient rendre leurs actions plus efficaces. Citons-en quelques-unes :

- **Fixer clairement des objectifs.** L'action butte souvent faute d'objectifs clairs et communs à tous les participants, et non pas à cause de moyens insuffisants ou inappropriés. Les objectifs doivent tenir compte des moyens existants ou possibles. Il est préférable de construire les objectifs de façon qu'ils soient mesurables ou évaluables. Il faut distinguer des objectifs de court terme et d'autres de moyen ou long terme (sans les confondre avec les finalités).
- **Etablir des priorités** dans les objectifs et les actions. Militer c'est aussi choisir. Identifier ce qu'on pourra abandonner faute de temps ou de moyens, ou les ambitions que l'on pourra réduire. Calibrer l'intensité des moyens à consacrer notamment eu égard au degré de priorité.
- Comme permanent ou militant très actif, on peut être vite débordé, ce qui détourne souvent l'attention des priorités et ne laisse guère le temps aux nécessaires moments de recul par rapport à l'action. Il faut donc être sélectif dans son emploi du temps : choisir de ne pas tout faire, de sélectionner les réunions où l'on participe.
- **Définir les résultats** que l'on veut atteindre en menant les différentes actions, et les rapporter aux objectifs.
- **Planifier les actions**, en prévoyant éventuellement des étapes. Planifier s'avère surtout utile lorsque les actions sont complexes ou s'échelonnent dans le temps. Cela permet de se donner des échéances en prévoyant une marge prudente pour tenir compte des imprévus toujours possibles. Pour autant, il faut saisir les opportunités et partir des propositions des participants, et ne pas verser dans la planification a priori systématique des actions.
- **Evaluer** périodiquement, à mi-parcours et certainement à la fin de l'action ou d'une année, les résultats obtenus par rapport aux objectifs poursuivis, ainsi que les moyens utilisés par rapport aux objectifs (étaient-ils pertinents) et aux résultats (étaient-ils insuffisants ou excessifs, étaient-ils appropriés ?).
- **Faire participer les militants** à toutes ces démarches méthodologiques. Il importe que chacun puisse ainsi contribuer à construire l'action, y prendre des responsabilités, et puisse comprendre pourquoi une action réussit et pourquoi elle réussit moins bien ou échoue. Tous les militants qui le souhaitent peuvent ainsi contribuer à cet apprentissage collectif.
- **Eviter le leadership trop fort** du permanent et de certains militants. Il faut éviter que les militants soient plus attirés par la personne du permanent que par les enjeux et les actions, que le groupe se délite lors du départ du permanent, ou que certains monopolisent l'attention au détriment de la participation de tous.
- **Organiser le transfert d'expérience** entre le permanent en partance et son remplaçant.

Partager et développer les compétences en animation et conduite d'un groupe

L'animation d'un groupe dans une démarche d'éducation permanente et une visée d'action collective est un savoir-faire qui est encore sous-estimé.

Comment, par exemple, arriver à l'action collective au départ d'une séance d'information pour des affiliés, d'une rencontre individuelle avec un affilié qui expose un problème, ou dans un groupe de base dont les activités se sont limitées à l'échange d'informations, l'organisation de débats, l'organisation de moments de rencontre conviviale, à des actions de visibilité, etc. ?

Tenons-nous compte de toutes les sensibilités dans le comité ? Il est riche, mais pas facile, de mener des réflexions et des actions ensemble dans la diversité, entre des militants qui doutent beaucoup, des militants pleins de certitudes, des jeunes et des militants de longue date, des militants fort impliqués dans leur entreprise et leur centrale et ceux qui sont venus à l'engagement par des groupes spécifiques, des groupes thématiques, des groupes locaux. Entre ceux qui aiment imaginer, discuter, refaire le monde, et ceux qui veulent surtout agir, aboutir à des résultats concrets, ceux qui débordent du sujet, lient tout à tout et ceux qui veulent se centrer sur l'objet de la réunion.

Une telle compétence d'animation et de conduite d'un groupe ne dépend pas que du talent du permanent ou des militants leaders dans un groupe. Elle est généralement acquise par l'expérience. Mais suffit-il que chacun se construise seul sa propre expérience ? Ne serait-il pas plus efficace d'organiser la transmission de ce savoir, et l'échange des expériences ? De même, le suivi et le soutien par le permanent, des militants leaders dans un groupe ne permettrait-il pas au permanent de prendre de nouvelles initiatives, de créer un autre groupe ?

Des formations au coaching, des rencontres d'échange d'expérience entre permanents, y compris au niveau national, pourraient contribuer à développer plus rapidement de telles compétences.

Patrick Feltesse ¹¹

¹¹ Avec la collaboration de Daan Vanderhulst, jusqu'il y a peu secrétaire régional CSC de Halle-Vilvoorde.

Fiche de questions pour l'animation de discussions sur le document

- Pourquoi selon vous est-il important de faire du syndicalisme de base et de le faire encore mieux ?

En réponse à cette question, que reprenez-vous comme le plus important dans ce document ? Souhaitez-vous ajouter ou modifier quelque chose ?

- Qu'est-ce qui change dans la société et dans notre vie quotidienne, qui nous interpelle par rapport à notre action syndicale ?

Quelles difficultés et quelles opportunités y voyons-nous pour notre action et quant à nos manières de faire ?

- Les constats décrits dans le document correspondent-ils à vos observations ? Lesquels plus particulièrement ? Auriez-vous des éléments à ajouter ?

Le document conclut chaque constat par une ou des propositions. Qu'en pensez-vous ? Quelles sont celles qui vous semblent les plus pertinentes ? Auriez-vous des éléments à ajouter ? Etes-vous en désaccord avec certaines propositions ?

Sommaire

Avertissement	1
Avant propos	2
Contenu du document	2
1. Renforcer la base du syndicalisme	3
Pourquoi ?	3
Comment renforcer le syndicalisme de base ?	3
Un double fil rouge : travail d'équipe et collaborations entre structures	4
Se mettre en question pour aller de l'avant	5
 2. Le syndicalisme de base dans une fédération régionale	 5
<i>Quelles sont les caractéristiques qui différencient les types de comités syndicaux ?</i>	<i>6</i>
Les comités locaux	6
Les groupes spécifiques	6
Les collaborations entre les centrales et l'interprofessionnel : les groupes thématiques et les groupes liés à un site d'entreprises	7
Les comités d'entreprise	9
<i>Quels sont les autres acteurs avec lesquels interagissent les groupes de base ?</i>	<i>9</i>
<i>Quelles sont les synergies que le syndicalisme de base mobilise à l'intérieur de l'organisation ?</i>	<i>9</i>
 3. Pourquoi faire du syndicalisme de base aujourd'hui ?	 10
 4. Constats et défis pour le syndicalisme de base	 11
Un fatalisme, un sentiment d'impuissance	11
Le futur paraît incertain, voire menaçant	12

Le changement des motivations de la militance	13
Les salariés et les militants sont-ils devenus moins solidaires ?	14
Le syndicat a parfois une mauvaise image : il doit mieux visibiliser ses actions	16
L'image du syndicat chez les jeunes	16
Un pouvoir syndical parfois surestimé : le syndicat a besoin d'alliances	17
Ouvrir les groupes syndicaux	17
Répondre au besoin de liens sociaux et de reconnaissance	18
Le renouvellement, la féminisation et le rajeunissement de la base militante	18
Plus d'actifs dans les comités locaux et les groupes spécifiques	19
Intégrer dans les groupes syndicaux davantage de personnes exclues ou qui sont en situation de précarité	20
Appuyer et renforcer les actions des centrales par l'action interprofessionnelle	20
Promouvoir les rencontres, les engagements multiples et les actions en partenariat	20
Développer davantage la coopération entre les permanents	21
Plus de méthode dans la conduite de l'action	22
Partager et développer les compétences en animation et conduite d'un groupe	23
Annexe : Fiche de questions pour l'animation de discussions sur le document	24

DOSSIER ÉDUCATION PERMANENTE
Février 2007



**AVEC LE SOUTIEN DU MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ
 FRANÇAISE,
 SERVICE DE L'ÉDUCATION PERMANENTE**