

**European Trade Union Institute**

---

**From the Selected Works of Kurt Vandaele**

---

2009

## Introduction générale

Corinne Gobin

Jean Faniel

Kurt Vandaele

Carl Devos, *Ghent University*



Available at: [https://works.bepress.com/kurt\\_vandaele/62/](https://works.bepress.com/kurt_vandaele/62/)



## INTRODUCTION

\*

CORINNE GOBIN, JEAN FANIEL, KURT VANDAELE ET CARL DEVOS

Le mouvement syndical a un passé. Un passé souvent perçu comme glorieux, fait d'expériences d'organisation, de luttes collectives et de conquêtes sociales. Un passé marqué aussi par des défaites, des reculs et des déceptions.

Le mouvement syndical a également un présent. Un présent vécu de manière difficile, marqué par des attaques, des reculs et des moments de crise. Un présent dans lequel les travailleurs organisés parviennent néanmoins dans certains cas à défendre leurs droits et à améliorer certains aspects de leur situation.

Le mouvement syndical a enfin un avenir. Un avenir ouvert, à imaginer et à construire concrètement. Le propos de ce livre est non seulement de le rappeler mais également d'esquisser les contours possibles de ce futur.

Par le passé comme aujourd'hui, les syndicats ont toujours été des acteurs. Leur situation dépend bien évidemment du contexte dans lequel ils se trouvent et des décisions prises par d'autres acteurs : les pouvoirs publics, les employeurs, les partis politiques, les associations de nature diverse qui composent la société, les instances internationales, etc. Les syndicats ne sont pas pour autant des spectateurs passifs du monde dans lequel ils évoluent. Au contraire, leur destin est aussi entre leurs mains. Les choix qu'ils adoptent sont donc d'une importance capitale. Il est par conséquent indispensable pour eux de s'interroger régulièrement sur leur devenir.

La Centrale Générale de la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) commémore cette année son centième anniversaire. Elle a décidé de consacrer à cet événement majeur un ouvrage retraçant les principaux épisodes qui ont marqué ce premier siècle d'existence<sup>1</sup>. À cette occasion, elle a pris la décision de ne pas seulement regarder dans le rétroviseur mais de se tourner aussi vers le futur et de réfléchir à celui-ci.





## UN LARGE MOUVEMENT DE RÉFLEXION

La Centrale Générale n'est pas le seul syndicat qui se soit livré à ce genre de démarche au cours des dernières années. Ailleurs aussi, on réfléchit au futur du syndicalisme. Des chercheurs discutent et débattent des tactiques et stratégies nouvelles ainsi que des vieilles recettes qui doivent permettre aux syndicats de se renouveler. La réflexion sur le « renouveau syndical » et la « revitalisation syndicale »<sup>2</sup> n'est pas limitée aux cercles académiques. Elle est également alimentée par les expériences syndicales de terrain et par les transformations du travail et de la société.

Ce sont d'abord les expériences de renouveau syndical menées aux États-Unis qui ont suscité l'intérêt des chercheurs. Le syndicat des services SEIU (*Service Employees International Union*) a mis sur pied la campagne *Justice for Janitors*, qui est parvenue à dynamiser l'organisation syndicale, souvent considérée comme difficile, des travailleurs actifs dans les services de nettoyage<sup>3</sup>. Cette expérience a notamment inspiré le film *Bread and Roses* du Britannique Ken Loach. Elle a aussi marqué les esprits syndicaux dans tout le monde anglo-saxon, suscitant des initiatives semblables en Australie, au Canada, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni.

Le phénomène qui a le plus retenu l'attention des observateurs du syndicalisme est l'évolution des taux de syndicalisation. L'appartenance syndicale n'est plus perçue de manière passive mais de façon active<sup>4</sup>. Ce n'est plus l'offre de services aux membres qui est considérée comme centrale dans cette perspective. L'accent est mis au contraire sur la mobilisation des affiliés et sur leur participation active aux structures syndicales. Ainsi, les permanents doivent notamment pouvoir se décharger de certaines tâches routinières et se consacrer davantage à la recherche active de nouveaux membres. En d'autres termes, la politique syndicale s'oriente de plus en plus, tendanciellement, vers un modèle proactif d'organisation au lieu de pratiques de services. Les syndicats britanniques du TUC ont même fondé, sur le modèle américain, une *Organizing Academy* en 1998. Sans doute cette nouvelle approche explique-t-elle, au moins partiellement, que le déclin du nombre de syndiqués se soit ralenti depuis lors.





La conservation et la recherche de nouveaux adhérents et militants est une dimension essentielle du renouveau syndical. Mais elle n'est pas la seule. L'action et le débat politiques, la restructuration de l'organisation des syndicats, la coopération syndicale transnationale et les collaborations stratégiques avec des mouvements progressistes peuvent également contribuer à la revitalisation syndicale<sup>5</sup>.

Les caractéristiques spécifiques des relations collectives de travail et les taux de syndicalisation assez faibles que l'on rencontre dans les pays anglo-saxons expliquent certainement pourquoi les syndicats se préoccupent à ce point du recrutement de nouveaux membres<sup>6</sup>. Durant longtemps, les syndicats scandinaves et ceux des pays du modèle rhénan (Allemagne, Belgique, etc.) se sont peu préoccupés d'un modèle d'organisation. Ils restaient épargnés par les pertes d'adhérents ou du moins celles-ci étaient-elles limitées. Ces syndicats, solidement ancrés dans un tissu institutionnel incluant notamment les différents organes de l'État social, n'avaient apparemment pas beaucoup de raisons de s'inquiéter de la recherche de nouveaux adhérents, leur offre de services semblant leur suffire. Mais progressivement, cet état d'esprit a cédé le pas à un intérêt croissant pour les expériences menées avec succès dans le monde syndical anglo-saxon<sup>7</sup>.

En Allemagne par exemple, principal partenaire commercial de la Belgique, les syndicats ne peuvent plus se reposer sur leurs « lauriers institutionnels »<sup>8</sup>. Les rangs syndicaux vieillissent rapidement et le taux de syndicalisation a fortement reculé depuis la réunification, jusqu'à devenir le taux le plus bas de l'Europe rhénane<sup>9</sup>. En outre, les syndicats traditionnels doivent faire face à une concurrence croissante et le degré de couverture des conventions collectives s'est réduit<sup>10</sup>. Il n'est dès lors guère étonnant que les expériences des campagnes de recrutement, venues des États-Unis via le Royaume-Uni, aient trouvé un écho favorable sur le continent européen, et particulièrement en Allemagne. Des syndicats allemands tels *IG Bau*, *IG Metall* ou *Ver.di* ont lancé diverses initiatives, surtout au niveau régional ou local, basées sur le modèle d'organisation anglo-saxon<sup>11</sup>. C'est comme si les syndicats allemands avaient redécouvert leurs membres. Beaucoup de techniques utilisées pour ce faire ne sont pas nouvelles mais leur adaptation stratégique et formalisée ainsi que l'accent mis sur la stimulation des affiliés à s'impliquer plus activement sont bel et bien neufs.





Aux Pays-Bas également, où les syndicats se sont traditionnellement tournés vers l'offre de services, l'échange d'idées et l'observation d'expériences menées à l'étranger commencent à faire leur chemin<sup>12</sup>.

En France enfin, où la physionomie si particulière du militantisme syndical explique le taux de syndicalisation particulièrement faible, on s'interroge depuis longtemps déjà sur la représentativité syndicale<sup>13</sup>.

En Belgique, la progression constante du nombre d'affiliés et le maintien d'une implication importante des syndicats au sein des institutions ont rendu moins aigu le sentiment d'urgence de renouveau rencontré dans les pays voisins. Cela explique sans doute aussi pourquoi le syndicalisme belge est rarement abordé dans les études comparatives sur le renouveau et la revitalisation syndicale<sup>14</sup>. On peut le regretter. Non seulement parce que les syndicats des pays voisins pourraient tirer des enseignements de l'expérience de leurs homologues belges. Ces derniers s'efforcent en effet d'allier organisation et services avec une certaine efficacité. Mais les syndicats belges pourraient également profiter des expériences menées à l'étranger pour apprendre comment limiter la perte d'influence subie au niveau de l'entreprise et de la société.

Cet ouvrage-ci n'est pas un livre de comparaison internationale. C'est un ouvrage de débats, nous y reviendrons plus loin. Ce n'est pas non plus un ouvrage académique car il réunit les contributions d'auteurs venus d'horizons plus larges que le seul milieu universitaire et parce qu'il s'adresse avant tout aux militants syndicaux eux-mêmes. Mais il se place d'une certaine manière dans la réflexion menée au niveau international sur le renouveau et la revitalisation syndicale. C'est néanmoins au regard de ses propres aspirations et de son identité propre que la Centrale Générale a souhaité mener cette réflexion prospective.

#### DES BASES SOLIDES

De par le nombre de ses affiliés, la Centrale Générale est la plus importante centrale ouvrière de la FGTB. Elle se caractérise notamment par la grande diversité de ses membres. S'y côtoient des femmes et des hommes venus de toutes les ré-





gions du pays et d'ailleurs, actifs, retraités ou à la recherche d'un emploi, formés à des métiers très variés, exercés dans des secteurs d'activité fort anciens ou en plein essor, avec, aussi, des statuts très divers, allant de l'intérim au contrat à durée indéterminée.

La Centrale Générale et la FGTB sont également caractérisées par une identité forte, forgée au cours de leur histoire. Observant le syndicalisme dans les pays occidentaux, Richard Hyman a constaté que l'identité syndicale s'articule autour du triangle formé par le marché du travail, la classe et la société<sup>15</sup>. Selon ses origines idéologiques, le contexte dans lequel il se développe et les événements qui marquent son évolution, chaque syndicat met l'accent, dans son discours et dans ses actes, sur un ou deux pôles de ce triangle.

Sur la base de son identité syndicale, la FGTB peut être rattachée au pôle « classe » de ce triangle<sup>16</sup>. Comme en atteste sa Déclaration de principe adoptée en 1945<sup>17</sup>, les racines idéologiques de la FGTB se situent en effet dans la défense des intérêts de l'ensemble de la classe ouvrière à travers une opposition claire et revendiquée au mode de production capitaliste et à tout ce que celui-ci implique. Pour la FGTB, il existe en effet une nette différence entre les intérêts des employeurs d'une part et ceux de ses membres et de tous les travailleurs d'autre part. La solidarité de classe entre ces derniers est dès lors un principe de base, entendu de manière large, c'est-à-dire en gardant également à l'esprit les intérêts des chômeurs, des (pré)pensionnés, des malades et des défavorisés.

En s'opposant aux mécanismes de base qui règlent le fonctionnement du capitalisme, la Centrale Générale et la FGTB participent de façon forte à la production d'un autre ordre social qui permet de créer des zones de protection collective garantie par le droit (droit du travail, droit public). Cela a permis que le travailleur soit aussi un citoyen de la société. En regroupant leurs membres et en suscitant le débat entre eux, ces organisations syndicales stimulent la participation active et critique au processus démocratique. À travers leurs prises de position publiques, à travers leurs contacts avec différentes forces politiques, ces syndicats donnent également une dimension politique à leur action. Dimension politique entendue non pas dans le sens de combat au service d'un parti politique mais d'intervention dans l'espace public pour peser sur les orientations données à la société elle-même.





L'accent mis par la Centrale Générale et la FGTB sur le pôle « classe » et sur son rapport à la société ne signifient pas qu'elles délaissent le troisième pôle du triangle, celui du « marché du travail ». L'œuvre quotidienne du syndicalisme est faite de micro-résistances et d'interventions au sein de l'entreprise qui permettent que les relations de travail puissent être de moins en moins des rapports de « marché », c'est-à-dire fixés arbitrairement par celui qui détient le pouvoir économique, l'employeur. La négociation des conditions de travail et de rémunération des travailleurs dans les entreprises, les secteurs et au niveau interprofessionnel est depuis très longtemps une fonction syndicale cruciale. Par ce biais, les syndicats sont en mesure de réduire les inégalités produites par le capitalisme et d'imposer des mécanismes neufs de vie en société. Différentes études démontrent par exemple qu'il existe un rapport fort entre un taux de syndicalisation élevé et une répartition plus équitable des revenus<sup>18</sup>. Dès lors, les syndicats sont aussi une force motrice pour la démocratisation de l'économie dans la société.

Par leurs racines idéologiques et historiques mais également à travers les caractéristiques qui viennent d'être évoquées brièvement, la Centrale Générale et la FGTB peuvent se qualifier avec une certaine fierté de « syndicats socialistes ». Ces organisations syndicales sont en effet porteuses d'une philosophie, d'une conception du monde qui vise littéralement à socialiser les ressources et les richesses produites collectivement, c'est-à-dire à mettre à disposition de toutes et tous ce que toutes et tous contribuent, par leur travail, à réaliser. En cela, la Centrale Générale et la FGTB prennent l'exact contre-pied du système capitaliste auquel elles s'opposent.

Cependant, dans leur action quotidienne, ces organisations syndicales adoptent également des positions souvent qualifiées de plus pragmatiques, plus éloignées de ces racines idéologiques. Par conséquent, elles se différencient parfois peu, au niveau de leur action, de la CSC (Confédération des syndicats chrétiens de Belgique), voire de la CGSLB (Centrale Générale des syndicats libéraux de Belgique). Si un certain écart semble inévitable entre d'une part les prises de position forgées notamment lors des congrès et d'autre part l'action syndicale concrète, il serait néanmoins contre-productif de renoncer purement et simplement à tout cadre idéologique pour guider la pratique syndicale quotidienne.





Désireuse de s'appuyer sur son passé, de renforcer son action présente et de réfléchir à ses pratiques à venir, la Centrale Générale a souhaité lancer une réflexion sur le futur du syndicalisme et le syndicalisme dans le futur. C'est pourquoi elle nous a chargés de réunir des textes portant sur différents sujets qui intéressent et influencent son action ainsi que, plus largement, celle du mouvement syndical belge, européen et international.

#### STRUCTURE DU LIVRE

Les textes réunis dans cet ouvrage ont été écrits par des personnes venues de différents horizons, choisies par les quatre coordinateurs en fonction de leur connaissance d'un thème particulier ou de leur pratique d'un terrain d'action précis : chercheurs, permanents ou militants syndicaux et associatifs. Les différents auteurs qui ont contribué à cet ouvrage ont été invités à livrer leurs réflexions en gardant à l'esprit l'identité de la Centrale Générale, que nous venons de cerner sommairement. Les textes réunis ici ont donc été rédigés, en toute indépendance, dans la perspective de renforcer la Centrale Générale et les organisations syndicales nationales et internationales auxquelles elle est affiliée, afin de faire du syndicalisme « un mouvement pour demain ». Les réflexions développées par les auteurs, ainsi que le choix de ceux-ci, n'engagent bien entendu en rien la Centrale Générale elle-même.

Il nous paraît important de souligner qu'il a été assez facile de convoquer autant d'auteurs sur ce sujet car le syndicalisme reste perçu par les universitaires et militants de gauche comme un acteur décisif pour la transformation de la société, tant parce qu'il demeure un des grands mouvements de masse que parce qu'il œuvre au cœur même du conflit pour produire la richesse et ainsi donner forme et sens à la société. Le mouvement syndical est un acteur collectif majeur qui continue à susciter beaucoup d'espoir d'une vie meilleure par ses combats, dans un environnement général où les défis à relever apparaissent plus difficiles que par le passé. Tel est le cas non seulement des deux côtés de la frontière linguistique mais également à l'étranger puisque cet ouvrage réunit les contributions d'auteurs flamands et francophones, belges et étrangers.







S'ils ont accepté avec enthousiasme de contribuer à cet ouvrage, les auteurs de ce livre n'ont pas nécessairement eu la tâche facile. L'objectif de ce livre étant de lancer la réflexion sur la stratégie de la Centrale Générale et du mouvement syndical pour le futur, nous avons demandé aux auteurs de suggérer des pistes de réflexion et d'action par rapport à une question concrète. Ce ne sont donc pas l'analyse et les constats qui forment le cœur des contributions mais plutôt les perspectives tracées pour poursuivre et renforcer le mouvement de conquête social. Cela ne constitue pas un exercice évident. Notamment pour les chercheurs, plus habitués à analyser une réalité sociale qu'à vouloir la prédire ou l'influencer. Le lecteur jugera si les contributeurs de ce livre se sont acquittés avec efficacité de la tâche qui leur a été confiée.

Les textes sont volontairement courts. Leur objectif est de susciter la réflexion et le débat à tous les niveaux du mouvement syndical : affiliés, militants, permanents, membres des services d'études,... Si chacune et chacun peut parcourir les textes pour alimenter ses propres pensées, c'est au cours de discussions organisées en entreprise ou lors de formations que ces contributions trouveront tout leur intérêt. Alors que le processus d'écriture est souvent un cheminement individuel, c'est à un véritable travail d'appropriation collective des textes que nous vous convions à présent.

Chaque contribution peut se lire et se discuter séparément. Des liens et des renvois entre plusieurs textes existent cependant bien évidemment. Pour clarifier la structure du livre, nous avons regroupé les chapitres en quatre grandes parties.

Les trois textes présentés dans la première partie réfléchissent de manière globale sur le rôle, les caractéristiques et la légitimité de l'action syndicale dans la société et au sein du milieu de travail. Ces trois premiers textes soulèvent de nombreuses questions qui mettent en lumière le champ de l'action syndicale contemporaine et les défis que le mouvement syndical devra affronter dans le futur.

La deuxième partie envisage les transformations du contexte dans lequel évoluent les syndicats, de l'échelon international au niveau de l'entreprise, en abordant également les défis posés par l'europeanisation croissante de nos sociétés et par l'évolution actuelle du cadre national belge.





Les chapitres de la troisième partie s'attachent à examiner les principaux thèmes qui constituent la colonne vertébrale de l'agenda stratégique du mouvement syndical : les rapports entre les travailleurs, le salaire, la sécurité sociale et les cotisations, le temps de travail, l'impôt et les instruments d'une politique fiscale pour développer des services publics solides, la santé et la sécurité au travail, la défense de la planète.

Les contributions de la quatrième partie reviennent sur les questions soulevées par l'action syndicale au quotidien : les transformations des secteurs et le syndicalisme de réseau, le défi de la syndicalisation dans les petites et moyennes entreprises, la féminisation des rangs syndicaux, le rajeunissement du mouvement syndical, la solidarité avec les travailleurs sans emploi ou sans papiers, les relations avec les médias, l'utilisation de la grève ou encore le rapport à l'action et aux partis politiques.

Enfin, les auteurs de l'ouvrage *La Centrale, c'est nous !* concluent la réflexion en mettant en miroir le passé et le futur de la Centrale Générale.

## POUR UN MOUVEMENT D'AVENIR

Il n'est pas possible de synthétiser dans cette introduction l'ensemble des pistes et des apports que les différents chapitres de ce livre proposent. Il nous semble cependant important de relever quelques grands traits qui traversent bon nombre de contributions.

Nous l'avons dit plus haut, le syndicalisme est un acteur, à même de poser des choix et d'agir sur la base de ses propres orientations. Mais il évolue dans un environnement. Il ne maîtrise pas l'ensemble des facettes de celui-ci et doit composer avec les autres acteurs qu'il côtoie. Cet environnement est aussi un environnement physique, que le mouvement syndical doit s'efforcer de respecter et de faire respecter. Ainsi, le syndicalisme devra accomplir une vraie rupture avec de nombreux éléments de sa culture. Par exemple pour faire passer le défi écologique avant la défense à tout prix de considérations de promotion industrielle polluante.





Au cours des dernières décennies, les syndicats sont souvent apparus sur la défensive, ayant du mal à faire avancer leurs propres revendications au bénéfice des travailleurs. Les grands indicateurs socio-économiques démontrent d'ailleurs que la situation des salariés s'est considérablement dégradée, en Belgique et ailleurs, depuis le milieu des années 1970<sup>19</sup>. Pour sortir de cette dynamique négative, plusieurs auteurs soulignent qu'il est important que les syndicats prennent le temps de s'arrêter pour réfléchir à leur stratégie ainsi qu'à leur choix de société. En cela, la démarche initiée par la Centrale Générale et dont ce livre est un élément important paraît tout à fait cruciale. Trop souvent en effet, les tâches de gestion qui n'arrêtent pas de croître à cause du nombre grandissant de travailleurs en difficulté prennent le dessus sur la réflexion stratégique et doctrinale. L'analyse ponctuelle de dossiers cloisonnés empêche le mouvement syndical d'envisager de manière large les enjeux et les orientations gouvernementales auxquels il est confronté quotidiennement et à long terme. Il est donc nécessaire d'opérer une réflexion large et globale afin de rendre un souffle véritablement politique (au sens donné à ce mot plus haut) à des actions et à des tâches syndicales qui semblent être devenues banales ou routinières au fil du temps. Cela implique un travail à tous les étages du mouvement syndical, nécessitant bien évidemment des efforts constants de formation et d'information de tous les membres de l'organisation syndicale. Ainsi par exemple, lorsque des représentants syndicaux sont amenés à remettre un avis sur une législation quelconque dans une structure de concertation sociale, il est fondamental que ces dirigeants et leurs collaborateurs des services d'études aillent au-delà de la prise en compte juridique du texte qui leur est soumis et envisagent les différentes implications concrètes de la réforme considérée, en lien et en concertation avec les militants potentiellement concernés par ce dossier et en s'appuyant sur la littérature universitaire critique qui existe dans ce domaine.

Plusieurs textes évoquent également la nécessité pour le mouvement syndical de remettre l'idéologie au cœur de sa réflexion et de ses actions. L'une des difficultés rencontrées par les syndicats actuellement se situe au niveau de leur image. À travers les médias, à travers des conversations apparemment banales de la vie quotidienne, l'image des syndicats et du combat syndical est dévalorisée, dé-





légitimée, caricaturée et bien souvent rejetée. Au cours des dernières décennies, le marché et le mode de production capitalistes se sont de plus en plus imposés comme le seul horizon possible, malgré les ravages évidents provoqués par ce système. Les termes et les expressions utilisés dans le langage courant, et qui ont parfois colonisé le vocabulaire syndical lui-même, traduisent une influence idéologique grandissante de ce qu'on appelle parfois la « pensée unique » au service du capitalisme. Les idées et les mots qui donnent forme à ces idées ont toute leur importance dans la lutte pour un autre modèle de société. Quand une grève survient sans avoir été annoncée, pourquoi parler de grève *sauvage* alors qu'il s'agit en réalité d'une grève *spontanée* ? Pourquoi parler de *charges sociales* ou de *coût non salarial* ? Les *cotisations sociales* et les *impôts* sont des expressions beaucoup plus justes pour qualifier les sommes d'argent versées par les travailleurs pour financer la Sécurité sociale et les services publics.

De ces constats découle un autre. Rester un syndicalisme de contre-pouvoir débouche sur le fait qu'il est indispensable d'assumer le conflit et de pouvoir dire « non », de s'opposer à des décisions patronales ou gouvernementales inacceptables pour les travailleurs. Oser le conflit est souvent difficile car une telle démarche expose à de nombreuses critiques et attaques de la part des employeurs, des pouvoirs publics, des médias, d'autres organisations syndicales ou même de certains de ses membres. Mais une ferme opposition est indispensable dans certains cas. Elle doit bien entendu être construite, argumentée et expliquée à tous les membres, aux médias et aux acteurs auxquels on s'oppose. Pour revenir sur le sens des mots, les syndicats doivent être des interlocuteurs sociaux. Pas des partenaires sociaux dont le but est de toujours chercher un accord, quel qu'en soit le prix.

Construire un rapport de forces permettant de défendre ces positions, c'est d'abord veiller à entretenir et développer les collaborations qui unissent la Centrale Générale et la FGTB à d'autres organisations et à en tisser de nouvelles. Avant tout au sein même du mouvement syndical. La plupart des contributions soulignent l'importance de l'action syndicale interprofessionnelle. C'est en unis-





sant les salariés de tous les secteurs que le syndicalisme acquiert toute sa force et peut utiliser pleinement tout son poids. C'est aussi de cette manière qu'il peut raisonner en termes larges, englobant la défense de tous les salariés considérés comme faisant partie d'une même classe, ce qui est l'une des caractéristiques fondamentales du syndicalisme socialiste comme on l'a souligné plus haut. Cela ne signifie évidemment pas que les centrales professionnelles doivent disparaître. Au contraire, celles-ci constituent la base du mouvement syndical et contribuent à définir l'identité syndicale que les travailleurs peuvent forger et s'approprier à travers leur exercice professionnel. Mais l'articulation entre les centrales et l'Interprofessionnelle ne doit pas se faire au détriment des unes ou de l'autre.

Les collaborations doivent ensuite se poursuivre et s'intensifier au sein du syndicalisme international, tant professionnel qu'interprofessionnel. L'Union européenne et différentes organisations internationales jouent un rôle sans cesse croissant dans les prises de décision politique et économique appliquées en Belgique. La globalisation de l'économie également. Pour pouvoir être informés de leurs impacts et y faire face au mieux, les syndicats belges doivent veiller à développer leur présence au sein du mouvement syndical européen et international et à intensifier les formes de coopération syndicale internationale. Les contributions qui abordent plus spécifiquement ce thème soulignent que cela doit bien entendu pouvoir se faire en gardant une distance critique par rapport à l'action des autres organisations syndicales et en veillant à préserver son identité syndicale propre. Mais cette préservation de l'identité ne doit pas être un prétexte pour refuser de tisser des liens et de développer des collaborations.

Les solidarités et les coopérations doivent enfin déborder le seul cadre syndical. Sur le terrain associatif ou sur le plan de l'action politique, des collaborations existent déjà et s'expriment sous différentes formes et à différentes occasions. De telles opérations doivent elles aussi être alimentées par une véritable implication de la Centrale Générale et de la FGTB, tant à travers des campagnes ponctuelles que dans des partenariats plus durables. À nouveau, en préservant sa propre identité et en veillant à ce qu'un acteur n'instrumentalise pas les autres à son seul profit. En diversifiant les collaborations possibles, peut-on également ajouter.





On sait que le syndicalisme belge est différent du syndicalisme tel qu'il s'est développé dans les pays voisins. Comme nous l'avons déjà évoqué au début de cette introduction, plusieurs ouvrages, en Europe et ailleurs dans le monde, ont mené récemment une réflexion sur le futur du syndicalisme. À certains égards, et malgré l'existence de contextes différents, leurs conclusions rejoignent régulièrement celles développées dans ce livre. René Mouriaux, spécialiste français du syndicalisme, relève ainsi quelques grands défis pour les syndicats :

«Rassembler toutes les composantes du salariat, répondre aux aspirations et aux problèmes exprimés par les associations, imposer des règles compréhensibles dans le jeu des relations professionnelles, établir des convergences concrètes dans le cadre européen et au plan mondial, et pour les organisations qui entendent aller plus loin que la défense et l'accompagnement, forger un projet syndical redéfinissant ses rapports avec les partis politiques et qui fournisse des perspectives aux luttes quotidiennes. »<sup>20</sup>

Le mouvement syndical belge peut tout à fait faire siennes ces pistes de réflexion.

Pour terminer cette introduction, nous voudrions adresser nos plus vifs remerciements au secrétariat de la Centrale Générale. Non pas par politesse ou par obligation. Mais parce que nous tenons sincèrement à souligner l'originalité et aussi l'importance de la démarche entreprise par la Centrale Générale pour donner naissance à ce livre. Nous l'avons déjà mentionné : il est vital pour le mouvement syndical de prendre parfois du recul et de s'arrêter pour réfléchir à ses pratiques, à son action, à ses valeurs et à sa stratégie. En nous proposant de réunir plus d'une vingtaine de contributions dans cet ouvrage de débat, la Centrale Générale a fait preuve non seulement d'une réelle lucidité sur son présent et sur les défis qui l'attendent à l'avenir mais également d'une rare capacité d'ouverture et de remise en question de sa propre action que nous voulons saluer tout particulièrement. Nous tenons également à remercier l'Amsab-Institut d'histoire sociale, et en particulier Paule Verbruggen, pour le remarquable travail de coordination qu'elle a accompli. Cette collaboration illustre tout l'intérêt





d'associer la connaissance du passé à la réflexion sur le présent, comme l'a souhaité la Centrale Générale à l'occasion de son centenaire.

À présent, c'est aux membres de la Centrale Générale, à leurs camarades de la FGTB et plus largement à leurs sympathisants et aux autres composantes du mouvement syndical et du mouvement social qu'il appartient de faire vivre ce livre au travers de formations, de discussions et de débats que nous espérons riches et porteurs d'avenir.



## NOTES

- (1) Luc PEIREN (en collaboration avec Julien DOHET), *La Centrale, c'est nous ! 100 ans de Centrale Générale FGTB. 200 ans d'histoire syndicale*, Bruxelles/Gand, Centrale Générale FGTB/Amsab-Institut d'histoire sociale/Tijdsbeeld & Pièce Montée, 2008.
- (2) Lowell TURNER, « From Transformation to Revitalization. A New Research Agenda for a Contested Global Economy », *Work and Occupations*, 2005, 31 (4), pp. 383-399.
- (3) Roger D. WALDINGER *et al.*, « Helots No More. A Case Study of the Justice for Janiors Campaign in Los Angeles », in Kate BRONFENBRENNER *et al.* (éd.), *Organizing to Win. New Research on Union Strategies*, Ithaca, ILR Press, 1998, pp. 102-119 et Christopher L. ERICKSON *et al.*, « Justice for Janitors in Los Angeles and Beyond. A New Form of Unionism in the 21st Century? », in Phanindra V. WUNNAVA, (éd.), *The Changing Role of Unions. New Forms of Representation*, New York, M. E. Sharpe, 2004, pp. 22-58.
- (4) Voir par exemple Jack FIORITO, Paul JARLEY, « Trade Union Morphology », in Paul BLYTON, Edmund HEERY, Nicolas BACON, Jack FIORITO (éd.), *The SAGE Handbook of Industrial Relations*, Londres, Sage, 2008, pp. 189-208.
- (5) Martin BEHRENS, Kerstin HAMANN, Richard HURD, « Conceptualizing Labor Union Revitalization », in Carola M. FREGE, John KELLY (éd.), *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford, Oxford University Press, 2004, pp. 11-29.
- (6) Edmund HEERY, Lee ADLER, « Organizing the Unorganized », in Carola M. FREGE, John KELLY (éd.), *Varieties of Unionism [...]*, pp. 45-69.
- (7) Le syndicalisme européen a également inscrit la conservation et le recrutement de nouveaux membres dans ses priorités lors du congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES) tenu à Séville en 2007.
- (8) Lowell TURNER, « Why Revitalize? Labor's Urgent Mission in a Contested Global Economy », in Carola M. FREGE, John KELLY (éd.), *Varieties of Unionism [...]*, p. 7.
- (9) Jelle VISSER, « Trade Union Decline and What Next. Is Germany a Special Case? », *Industrielle Beziehungen*, 2007, 14, pp. 97-117.
- (10) Heiner DRIBBUSCH, Thorsten SCHULTEN, « German trade unions between neoliberal restructuring, social partnership and internationalism », in Andreas BIELER, Ingemar LINDBERG, Devan PILLAY (éd.), *Labour and the Challenges of Globalization. What Prospects for Transnational Solidarity?*, Londres, Pluto Press, 2008, pp. 178-198 et Anke HASSEL, « The Curse of Institutional Security. The Erosion of German Trade Unionism », *Industrielle Beziehungen*, 2007, 14, pp. 176-191.
- (11) Peter BREMME, Ulrike FÜRNIß, Ulrich MEINECKE (éd.), *Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*, Hambourg, VSA, 2007.
- (12) Voir par exemple Dirk KLOOSTERBOER, *Innovative trade union strategies*, Amsterdam, FNV, 2007, consultable à l'adresse <http://vakbondsvernieuwing.blogspot.com> et Hans BOOT (éd.), *Om de vereniging van de arbeid. Globalisering en vakbeweging*, Amsterdam, Solidariteit, 2005.
- (13) Voir notamment René MOURIAUX, *Le syndicalisme face à la crise*, Paris, La Découverte, 1986 ; Pierre ROSANVALLON, *La question syndicale*, Paris, Calmann-Lévy, 1988 ; Dominique LABBÉ, Maurice CROISAT, *La fin des syndicats ?*, Paris, L'Harmattan, 1992 ; Jean-Marie PERNOT, *Syndicats : lendemains de crise ?*, Paris, Gallimard, 2005 ou Louis-Marie BARNIER (coord.), *Revendiquer et s'organiser ! Représentativité syndicale et démocratie sociale*, Paris, Syllepse, 2008. Un dernier ouvrage se distingue par son originalité puisqu'il examine en profondeur le cas français puis le compare à d'autres pays : René MOURIAUX *et al.*, *Le syndicalisme au défi du 21e siècle*, Paris, Syllepse, 2008.





- (14) Ainsi, la Belgique ne figure pas parmi les 34 pays examinés dans Craig PHELAN (éd.), *Trade Union Revitalisation. Trends and Prospects in 34 Countries*, Bern, Peter Lang, 2007.
- (15) Voir Richard HYMAN, « La géométrie du syndicalisme. Une analyse comparative des identités et des idéologies », *Relations industrielles-Industrial Relations*, 1997, 52 (1), pp. 7-37 et *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class and Society*, Londres, Sage, 2001. Pour la Belgique, voir également Kurt VANDAELE, « Het einde van de fordistische vakbeweging. Over de nieuwe grote transformatie, de arbeidersklasse in verandering en het ABVV van vandaag en morgen », *Vlaams Marxistisch Tijdschrift*, 2005, 39 (1), pp. 10-18.
- (16) Sur le plan idéologique, la CGSLB se profile plutôt comme un groupement d'intérêts sur le marché du travail. Elle se focalise surtout sur la défense des intérêts directs de ses membres et sur l'obtention d'avantages économiques pour ces derniers à travers la concertation sociale. Le syndicat libéral est ainsi proche d'un corporatisme d'entreprise. Ce faisant, la CGSLB se place avant tout sur le pôle « marché du travail ». La CSC met essentiellement l'accent sur l'intégration sociale au sein d'une société légèrement réformée pour atteindre un « capitalisme à visage humain ». À travers cette conception organique, le mouvement syndical chrétien penche plutôt vers le pôle « société » du triangle avec une option réformatrice qui reste faible étant donné qu'elle préconise la collaboration fonctionnelle entre les classes. Réussissant à œuvrer sur les trois pôles du triangle dans une optique de « réformes de structure », la FGTB pratique ce qui peut être qualifié de syndicalisme « de contre-pouvoir ».
- (17) Sur l'actualité du contenu de la Déclaration de principe, voir Julien DOHET, « Quelle gauche ? Quelle FGTB ? », *D'autres repères*, avril 2008, <http://www.far.be/far/publications2007/020408.pdf>
- (18) Lucio BACCARO, « Labour Institutions and Inequality », in ILS, *World of work report 2008*, Genève, ILS, pp. 71-113.
- (19) Voir par exemple Robert PLASMAN, Michael RUSINEK, François RYCX, Ilan TOJE-ROW, « La structure des salaires en Belgique », *Working Paper DULBEA. Research Report*, n°08-01.RR, 2008, <http://dev.ulb.ac.be/dulbea/documents/1235.pdf>
- (20) René MOURIAUX, *Le syndicalisme en France depuis 1945*, Paris, La Découverte, 2008 (3e éd.), p. 113.

