

S'ORGANISER ET AGIR SYNDICALEMENT DANS UN SYSTÈME QUI PREND L'EAU

Interview réalisée par Gilles Maufroy
CIEP-MOC Bruxelles

LES SYNDICATS ET LE MOUVEMENT OUVRIER EN GÉNÉRAL ONT ÉTÉ ÉGALEMENT FRAPPÉS PAR LA PANDÉMIE ET LES CONFINEMENTS. MOUVEMENTS EST ALLÉ À LA RENCONTRE DE NIC GÖRTZ, DE LA CSC ALIMENTATION ET SERVICES CHARGÉ DE DÉVELOPPER LES PRATIQUES DE L'« ORGANIZING », UN SYNDICALISME D'ACTION COLLECTIVE ET DE TERRAIN.

Mouvements : La pandémie nous a éloigné.e.s les un.e.s des autres avec toutes les mesures de limitation des contacts sociaux, la quarantaine, etc. Est-ce que ça a eu un impact sur le monde du travail et les syndicats ?

Nic Görtz : Clairement, tout ça a eu un impact. Au niveau des travailleur.se.s dans les entreprises, l'éloignement s'est vu et ressenti beaucoup plus là où on pouvait faire du télétravail et confiner : beaucoup plus chez les employé.e.s et là où il y a des services qui peuvent être assurés à distance (banques, assurances, etc.). Et puis il y a eu l'inverse chez les travailleur.se.s dans la production et dans les services tels que nettoyage, gardiennage, les supermarchés, titres-services, etc. : là on a observé un rapprochement entre collègues. Ça s'est aussi vu dans les mobilisations sociales. Les patrons n'étaient pas intéressés par les mesures sanitaires, les travailleurs étaient forcés de travailler. L'adversité crée davantage de cohésion et d'unité entre salarié.e.s. D'autant que **de façon explicite, cette pandémie a démontré que c'est la classe ouvrière, la classe travailleuse qui fait tourner la société.** On n'a jamais autant parlé des titres-services, du nettoyage, des réassortisseurs, des ouvriers de la chimie qui produisent des emballages, de l'industrie alimentaire et de leur rôle central dans le fonctionnement de la société. Dans ma rue des gens ont mis des messages sur les poubelles pour remercier les éboueurs pour leur travail. En 15 ans ils n'avaient jamais reçu un merci et là ça a changé. Donc c'est un impact très différencié sur

la cohésion des travailleur.se.s, selon les secteurs.

Au niveau du syndicat, c'est aussi contrasté : dans l'organisation des instances, l'application des règles a été assez stricte, donc on a restreint les réunions. Il était conseillé, comme partout, de rester à la maison. Mais en fonction des secteurs, il a fallu continuer à organiser le travail syndical. La pandémie donnait des coups au travail syndical, mais il était hors de question de mettre le travail en pause. D'autant qu'en même temps, chez les délégué.e.s, particulièrement là où les travailleur.se.s étaient confronté.e.s au Covid, l'activité syndicale a été pour ainsi dire décuplée. Toutes nos habitudes de contact direct avec les délégué.e.s et affilié.e.s ont été chamboulées. Et du jour au lendemain, il a fallu s'adapter. Avec comme grand aspect positif, que des délégué.e.s, et parfois même des affilié.e.s se sont révélé.e.s pour organiser des éléments aussi basiques que l'approvisionnement en masques et en gel hydroalcoolique.

Cette révélation, cette visibilité de la classe travailleuse, nous devons nous appuyer dessus en tant que syndicat. Dans les mobilisations des 12 février, 25 février et 29 mars, les travailleur.se.s exposé.e.s et visibilisé.e.s comme essentiel.le.s ont bien répondu présent, ravis de sortir de l'anonymat. Avec une exigence de dignité, et une fierté de classe par rapport à leur rôle social. Parce que sans cette première ligne de travailleurs, qui sont au front, aucun bureau ne pouvait ouvrir. Sans eux, rien ne tourne. Il est donc scandaleux que

ce soient justement ces travailleur.se.s qui se retrouvent sans protection suffisante et avec des salaires de 11,50€ ou 13€ de l'heure.

Quel est le bilan de la séquence février- mars et de la grève du 29 mars pendant les négociations de l'accord interprofessionnel ? Etait-ce une réussite, et si oui, à quel niveau ? Qu'est-ce que ça nous dit du rapport de forces ?

NG : La veille du 29 mars, le contexte n'était pas évident : on avait l'attaque sur les salaires avec le blocage des 0,4%, mais aussi un nouveau confinement qui était annoncé. Les trois dates de mobilisation ont montré une hausse constante de la participation au sein de la CSC : de

quelques milliers en février à 50000 le 29 mars. La thématique prenait, malgré le frein constitué par la reprise de l'épidémie. En termes purement numériques, c'est un succès. 50000 personnes, pour la CSC, c'est le nombre de participant.e.s à une grosse manifestation interprofessionnelle réussie. Mais nous n'étions pas dans une manif, mais dans une grève dont le mot d'ordre était : « Restez chez vous ». **L'absence de piquets de grève et des piquets moins massifs, à de nombreux endroits, ont modifié la perception.** Cela a affaibli la conscience et la confiance du fait qu'on participe à « quelque chose de grand ». Alors que l'impact a été grand : la fédération patronale des entreprises technologiques Agoria était furieuse, car la grève était très bien suivie dans ces secteurs et



les pertes financières pour le patronat étaient importantes. **La conclusion c'est que même en confinement, le monde du travail a été capable de réagir massivement.** C'était aussi inédit à l'échelle européenne, des actions interpro de cette ampleur. Et ce sont les centrales très ouvrières, BIE et METEA, qui ont fait le plus de résultats en termes de grévistes. Avec des travailleur.se.s qui bossent sous un même toit, les leaders syndicaux locaux ont pu faire fermer les entreprises et les zonings. Et là l'impact était clair.

Et là où les piquets étaient encore plus difficiles à organiser – typiquement dans les secteurs « dispersés », nous avons fait des rassemblements sur des places publiques avec les travailleur.se.s du nettoyage et du gardiennage, devant l'hôpital Erasme ou place de la Liberté à Bruxelles par exemple. Et il y avait du monde, tout en respectant la distanciation. Alors ok, le confinement complique la mobilisation, mais l'impact de celle-ci est réel. Après un an à avoir fait tourner le pays, pour ces travailleur.se.s il était inconcevable de voir leurs salaires bloqués.

Comment s'est passé la mobilisation concrètement ? Était-ce possible de faire des assemblées de travailleur.se.s ? Est-ce qu'il y a eu de nouvelles pratiques de communication, avec les réseaux sociaux, etc. ?

NG : C'était variable selon les secteurs : dans l'industrie lourde, les travailleur.se.s bossent sous le même toit, des assemblées se sont faites. ACV Puls (les employés

flamands) a fait beaucoup de consultations en ligne parce que leurs affilié.e.s étaient en télétravail. Ils ont fait une consultation sur les salaires, mais aussi des assemblées virtuelles, qui pouvaient réunir 20, 50 et jusqu'à 200 personnes à certains endroits. Et parfois : « voilà un lien Zoom ou autre, qui veut et peut se connecter à ce moment-là ».

Les deux rôles du syndicat c'est d'organiser la solidarité et la lutte. Dans une période avec ces contraintes, on cherche et on trouve des astuces. Ça a cassé l'isolement de nombre de travailleur.se.s. Certain.e.s étaient en demande de réunions virtuelles pour recréer du lien. Sans canaux de communication, les travailleur.se.s perdent leur force. Whatsapp a aussi été utilisé. Faire des conférence calls en petit groupe pour causer avec des délégué.e.s. Alors on perd l'aspect informel, les apartés, l'affinitaire, mais pour l'efficacité et l'organisation concrète ça peut suffire. Avec la hausse des vaccinations, j'ai bon espoir qu'on puisse revenir aux manifestations de grande ampleur. S'il faut, ce sera masqué.

Pour ce qui concerne les réseaux sociaux, c'est simple : **si les gens sont sur les réseaux sociaux, nous devons y être aussi.** C'est inégal en fonction des centrales et des régions : là où on a des gens avec des compétences de diffusion, on a vu un boom, avec beaucoup plus de publications et avec du répondant. Il y avait une demande. Ça nous a forcés à prendre en mains ces canaux de communication qui étaient auparavant soit inexistantes soit sous-utilisés, avec un résultat. Ça ne remplacera jamais le contact physique et les affinités créées comme ça. C'est en tout



cas nécessaire de les utiliser : plus de 80% des travailleur.se.s sont connectés que ce soit via Facebook, Whatsapp ou Instagram. Là où le syndicat avait du retard, c'est une bonne chose qu'on ait planché là-dessus.

Sur un autre aspect du rapport de forces : on parle depuis des années d'un recul du nombre d'affilié.e.s des syndicats à l'échelle mondiale. Pendant longtemps la Belgique semblait faire exception, mais des signaux d'alerte ont commencé à retentir,

puis la pandémie est arrivée... Où en est-on dans les tendances ?

NG : Il y a deux éléments de réponse : d'abord, au niveau conjoncturel, la période corona a fait augmenter les affiliations, car beaucoup de travailleur.se.s, surtout pendant le confinement, ont cherché à obtenir des allocations de chômage rapidement, ce qui est légitime. On a donc eu un boom d'affiliations. Par contre, la tendance sur plusieurs années est à la baisse, en tout cas pour la CSC et la FGTB. Le boom du covid ne peut masquer cela. On voit aussi un relatif vieillissement à la fois des affilié.e.s et délégué.e.s. En tant qu'organisation représentative, c'est important de tenir cela à l'oeil parce que les délégué.e.s sont le visage de l'organisation. **C'est une première dans l'histoire du pays d'avoir une baisse tendancielle du taux d'affiliation.** Ça soulève la question du renouvellement des pratiques syndicales. Le dossier AIP est un exemple de ça : la classe travailleuse fait tourner le pays et on bloque ses salaires. **Si nous n'arrivons pas à casser cette logique, à restaurer une véritable liberté de négociation, à gagner des victoires sur ces questions, sur les pensions ou d'autres sujets, comme l'environnement, les gens vont se poser la question de l'intérêt de se syndiquer.** On a des jeunes travailleur.se.s qui ne se syndiquent plus automatiquement en suivant leurs parents, cette tradition se termine. De nouveaux secteurs se développent, le capitalisme de plateforme avec les coursiers, etc. qui sont en friche et dans lesquels les syndicats ne sont quasiment pas présents. Alors comment

affilier ces personnes ? Pas pour faire du chiffre, mais pour empêcher qu'ils soient surexploités. Il y a donc un besoin de présence sur ces terrains-là, et puis, là où nous sommes déjà implantés, un besoin d'avoir des pratiques syndicales qui donnent envie de s'affilier, qui donnent confiance dans le fait que ça améliore les conditions de vie et de travail. Donc en résumé : est-ce qu'on continue à se focaliser sur des mécanismes de concertation sociale dont les marges sont restreintes de façon continue depuis 40 ans par les gouvernements, ou bien on veut élargir le cadre de négociation pour obtenir de nouveaux droits ? Ça nécessite un rapport de forces, et donc de mobiliser en nombre. Il va falloir le dire explicitement et dire comment on va faire ça. C'est ça le débat dans le mouvement syndical. Parce qu'en faisant plus de la même chose, on ne stoppera pas la baisse des affiliations.

Un secteur de la classe travailleuse qui a été fort mobilisé et mis en avant ces derniers mois, ce sont les sans-papiers. On estime leur nombre à près de 150000. Quel enjeu représentent les sans-papiers, travailleur.se.s « invisibles », pour le syndicat ?

NG : La CSC Bruxelles, avec le soutien du MOC, est en pole position sur la question du soutien et de l'organisation des travailleur.se.s sans-papiers. C'est une bonne chose pour deux aspects au moins : d'abord c'est de la solidarité, l'importance de visibiliser ces travailleur.se.s. Mais c'est aussi une question d'intérêt bien compris : les travailleur.se.s sans-papiers bossent dans l'Horeca, le nettoyage, le bâtiment, ça a été montré dans le journal De Morgen. Sans droits, avec des salaires de 4-5€ de l'heure, ça tire les salaires vers le bas. Le patron s'en moque de la nationalité s'il peut faire de l'argent. **Donc tou.te.s les travailleur.se.s ont intérêt à ce que les**



Krasnyi Collective / © Jérôme Peraya

sans-papiers soient organisé.e.s, aient des revendications salariales et des droits pour tirer l'ensemble des droits vers le haut. Et puis un principe de base du syndicat, c'est qu'un.e travailleur.se égale un.e travailleur.se. « **A travail égal, salaire égal** ». **Il n'y a aucune raison que ce soit différent pour les sans-papiers.**

Cela nous amène au contexte politique : cet été, la coalition

Vivaldi s'est tendue sur cette question des sans-papiers. Les résultats ont été très maigres après la grève de la faim. On avait

déjà vu des questionnements sur l'attitude de Dermagne au moment des négociations de l'AIP. Alors, la Vivaldi est-elle un levier pour les travailleur.se.s et leurs syndicats ? Quelle attitude peuvent envisager les syndicats par rapport à cette coalition au pouvoir au fédéral ?

NG : Dans le mouvement ouvrier chrétien, j'ai été formé au principe du « voir-juger-agir » de Cardijn. Et cela reste bien utile. Regardons ce que la Vivaldi fait concrètement. Sur les salaires, il y a un blocage à 0,4%. On voit que les prépensions sont reportées à 60 ans, dans la lignée des gouvernements précédents. On voit une hausse du salaire minimum – et c'est une avancée, mais financée en partie par la collectivité, et étalée sur des années, avec comme conséquence qu'on suppose qu'on

ne peut plus revenir avec ce sujet sur la table. Résultat : les votes sur l'AIP, dans les deux syndicats, démontrent un très faible enthousiasme, c'est le moins qu'on puisse dire. Donc **dire qu'on a un gouvernement qui serait du côté des travailleurs, ce serait à tout le moins excessif.** Si c'était le cas, le PS, Ecolo ou d'autres s'attaqueraient à la loi de 96, par exemple avec la proposition Goblet-Hedebouw. Par contre, le patronat

est très content de l'AIP. Dans ce contexte, **faut-il s'abstenir de lutter contre la Vivaldi ? La réponse est non.** La conférence sur l'emploi à la rentrée

de septembre partira de la déclaration gouvernementale qui veut augmenter le taux d'activité à 80%. Ce qui veut dire qu'ils vont devoir pousser les 55-64 ans, qui sont déjà les plus malades de longue durée ou en prépension, à rester sur le marché du travail. Est-ce qu'on va forcer ces gens à chercher du boulot alors qu'on a 450000 chômeur.se.s, alors que les prépensions ont été rendues inattractives parce qu'il faut « rester disponibles » pour trouver un travail ? Ce qui explique pourquoi certain.e.s finissent en maladie de longue durée. Donc même malades, on va devoir bosser. C'est n'est pas une politique pro-travailleur.se.s. Pour les pensions, ce n'est pas clair non plus. **On va sans doute devoir continuer à mettre la pression. Le gouvernement n'a pas pris soin des travailleurs pendant le**

confinement. Je ne vois pas pourquoi il le ferait maintenant.

Quels sont les défis pour le mouvement syndical pour la période à venir, au vu de ces constats ? Est-ce qu'il y a d'autres sujets qui devraient intéresser et mobiliser le mouvement syndical, comme la santé ou l'environnement ? Vous tentez de nouvelles expériences avec la CSC Alimentation et Services, tu peux nous en dire plus ?

NG : Il y aura déjà les luttes qui vont s'imposer en réaction à l'agenda gouvernemental. Salaires, pensions, etc. resteront des questions majeures. Nous devons réagir de façon adaptée, notamment dans nos pratiques, en multipliant les canaux de communication. **La force des travailleur.se.s tient dans leur nombre et dans leur organisation.** Il est nécessaire de combiner en permanence ces deux objectifs, en fonction de la réalité de chaque centrale, secteur, région, entreprise, etc.

La santé restera sans doute un sujet important, d'abord par la persistance de la pandémie, mais aussi par les enjeux de santé au travail et d'activation des malades : comment tolérer que quelqu'un de 55 ans, après 35 ans de boulot, se retrouve cassé physiquement et/ou mentalement ? Ça ne va pas. Comment protéger la santé des travailleur.se.s pour qu'ils et elles ne s'épuisent pas ? Par exemple avec la réduction du temps de travail. C'est aussi l'heure de revaloriser un organe tel que le CPPT, qui s'occupe de la santé au travail. Les employeurs présentent cela comme « **des histoires de chaises de bureaux et de toilettes bouchées** ». **Mais avec la pandémie, on a vu que les questions de santé au travail redevenaient centrales.**

Après il y a la question du secteur de la santé : faut-il encore plus le régionaliser ? Ma position est que c'est absurde d'avoir 9 ministres de la santé. Alors comment organiser ça, faut-il refédéraliser ? D'autant que la régionalisation crée potentiellement des risques de dumping social aussi.



Et puis il y a la question environnementale : **le GIEC montre dans son dernier rapport que plus de 50% de la pollution est due à l'industrie. On ne va pas pouvoir garder la tête dans le sable sur cette question.** Il est temps qu'elle soit appropriée et abordée par les délégué.e.s et pas uniquement par quelques experts syndicaux. L'économie circulaire peut introduire ce débat de façon concrète dans l'entreprise. Avec l'environnement, nous touchons aux questions de production : « Est-ce normal de produire comme ça ? ». Si la question est prise en main, les inondations de cet été font plus pour la conscience écologique que n'importe quel discours. Et derrière c'est la question du logement qui arrive. Donc c'est **le système qui prend l'eau, au sens propre comme figuré, par tous les canaux. Les questions qui doivent nous occuper c'est : que faire et comment faire ?** Comment en tant que syndicats, dans le cadre de nos missions, orienter, conscientiser et surtout agir sur ces enjeux ? On n'est plus à l'heure des constats. A nouveau : « voir- juger- agir ». Il faut du concret.

Enfin, nous dans la CSC Alimentation et Services, à la suite de ACV Puls et la CNE, on tente l'expérience d'introduire davantage de « organizing » dans nos pratiques syndicales. Tant pour ouvrir le champ syndical que pour aller vers des terrains où nous sommes (trop) absents, comme les PME, les ubérisés, etc. Ça requiert d'autres approches pour s'implanter : comment rentrer en contact, avec quels discours et pratiques ? Tout en sachant que **tu ne rentres pas dans le nouveau monde sans effraction.** Il va falloir cibler, trouver des leaders locaux, le patron de PME ne te laissera pas faire. Voir avec ces leaders ce qu'on peut revendiquer. Là où il n'y a rien, de petites victoires rapides sont possibles. Il y aura des hauts et des bas, nous allons analyser ce qui fonctionne. L'organisation syndicale et les travailleur.se.s ont intérêt à ce que ça fonctionne, pour contrer la fragmentation et le dumping. **Nous ramenons des gens dans le giron syndical.**