

Syndicats: mais qu'est-ce qui bloque en interne ?



Cet article est en quelque sorte la synthèse d'un "mercredi hors emploi" organisé par Riposte.cte le 14 avril 2017, dans le cadre d'un cycle consacré à questionner l'état de "la puissance syndicale" aujourd'hui. Furent invités à y prendre la parole Jean Faniel, directeur du CRISP, un permanent inter-pro de la CSC Liège Huy Waremme et un conseiller politique du Setca, de Liège également, ainsi qu'un des animateurs de Riposte.cte. Les interventions du public ont aussi nourris notre réflexion.

1. Syndicats ? de quoi parle-t-on ?

En Belgique, il existe trois grosses organisations syndicales, toutes nées à la fin du XIXe siècle :

- La FGTB, Fédération Générale du Travail de Belgique (ex-Commission Syndicale, rattachée au POB, puis CGTB puis FGTB, longtemps structurellement liée au PSB): elle regroupe aujourd'hui 1 550 000 membres; elle est née de la fusion de syndicats professionnels, à visée socialiste (lutte de classe), regroupés d'abord sur une logique "sectorielle" (les carriers, les mineurs, les métallos...) puis, en parallèle, sur une logique territoriale et inter-professionnelle; aujourd'hui sont affiliés à la FGTB 7 centrales professionnelles et 16 régionales, regroupées en 3 inter-régionales (Wallonie, Bruxelles, Flandres). La FGTB, c'est donc 112 caisses "autonomes" fédérées.
- La CSC, Confédération des Syndicats Chrétiens, rattachée au MOC (Mouvement Ouvrier Chétien, reprenant Vie Féminine, Equipes Populaires, JOC, Mutualités Chrétiennes,... ARCO (!), etc), traditionnellement proche des partis chrétiens

(aujourd'hui CDH et CD&V); c'est 10 centrales professionnelles et 14 Fédérations régionales regroupées en une confédération, et diverses structures régionales interprofessionnelles; c'est 1 650 000 membres. Dans sa structuration, la CSC est donc d'abord une confédération de régionales plus que de centrales professionnelles autonomes.

- La CGSLB, Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique, regroupe 300 000 membres, qui se veulent laïcs et ne se reconnaissent pas dans la lutte de classe.

En tout, cela fait 3 millions et demi d'affiliés, soit presque autant qu'il existe de postes de travail en Belgique ! Ou, autre comparaison, 40% par rapport au nombre de personnes susceptibles de se syndiquer (+ou- 9 millions d'habitants en Belgique de plus de 18 ans).

Des cotisations âprement disputées

Les cotisations varient selon les syndicats et les centrales. Généralement, elles varient aussi selon le statut socio-professionnel (pensionné, chômeur...). A l'origine, elle se voulait correspondre à une heure de salaire mensuel moyen. Elles financent principalement des services, des salaires (de permanents, d'employés, de juristes...), de l'immobilier (achat et location) et alimentent les caisses de grève. Elles constituent le financement principal des syndicats, un financement dont le montant est gardé secret.

De manière simplifiée, disons qu'à la CSC, la cotisation est versée au sommet, qui redistribue selon une fourchette qui laisse 2/3 à de l'activité de type inter-pro et 1/3 aux centrales, alors qu'à la FGTB, les cotisations vont aux centrales professionnelles "locales" (SETCA-Liège, MWB-Namur, UBT- Luxembourg, etc), qui en mutualisent une partie vers la Fédération nationale de la centrale (+ou- 50%) et une autre vers l'inter-régionale, donc l'inter-professionnelle (+ou- 20%). A la FGTB, les caisses sont donc nettement plus "professionnelles" et à la CSC beaucoup plus "inter-professionnelles".

Le pouvoir aux centrales et aux "actifs"

Sur papier, les syndicats ont un fonctionnement démocratique fondé sur la logique de l'élection en cascade, du bas vers le haut. Les grandes décisions se prennent en Congrès tous les 4 ans, où sont aussi élues les instances dirigeantes; les délégués d'entreprises, présents au Congrès, sont élus eux aux élections sociales qui ont lieu dans les entreprises de plus de 50 travailleurs, peu avant les congrès. Notons toute fois que les listes de ces candidats aux élections sociales doivent être validées par les instances en place.

Au Congrès, les décisions se prennent au prorata du poids de chaque centrale ou régionale, qui est fonction du nombre d'affiliés ! Mais les représentants des centrales (délégués d'entreprises) ont droit à 2/3 des voix et ceux des régionales (permanents) ont droit à 1/3, sachant que les représentants des régionales sont aussi pour partie des élus des centrales. Ce sont donc les centrales qui ont largement le pouvoir. Or, à la CSC et à la FGTB, les "actifs" (qui ont "un contrat d'emploi") ne représentent qu'environ 2/3 des affiliés, et les "inactifs" (chômeurs, pensionnés, etc), qui eux n'ont pas de droit de vote ni d'éligibilité, constituent

1/3 des effectifs (voire plus: 41% à la Centrale Générale, membre de la FGTB¹!)! Ceux-ci, malgré leur nombre, ne sont que consultatifs via certaines des “commissions” structurées sur base de “groupes spécifiques”: pensionnés, chômeurs, femmes, immigrés, jeunes.

Les “interpro”: mutualiser, transversaliser, politiser...

Plusieurs fonctions ou attentes ont justifié la création des “inter-pro” (regroupement par delà le clivage “professionnel”):

- Mutualiser des moyens pour développer des services transversaux (service juridique, service chômage, formations de délégués, expertises, etc.).
- Structurer des publics aux problématiques non liées à leur “profession” et appelés “groupes spécifiques” et les encadrer (?), animer (?), mobiliser (?), entendre (?) à partir de leur point de vue particulier: pensionnés, femmes, jeunes, “sans emploi”, immigrés... souvent pris en charge via “l’éducation permanente”.
- Amener des questionnements plus larges que ceux spécifiques au secteur de travail, traiter de sujets transversaux, plus politiques, communs à l’ensemble des salariés: sécurité sociale, impôts, traités européens, traités commerciaux internationaux, etc.
- Assurer un lien avec les dynamiques, les luttes, de la société civile (écologie, féminisme, immigration, etc.)
- Assurer la représentation du syndicat unitaire (FGTB, CSC, CGSLB) dans des institutions publiques paritaires (Onem, Forem/ Actiris/ VDAB, INAMI, ONP, etc) ou consultatives (notamment au niveau des entités régionales, dans les matières économiques), etc.

Syndicats-employeurs

Les syndicats, c’est aussi des employeurs et non des moindres. Difficile de savoir combien ils ont de salariés employés mais, en extrapolant à partir des chiffres produits par la revue Imagine, on peut penser que la CSC en aurait 3500 et la FGTB sans doute aux alentours de 5000². Où il n’est pas question d’autogestion...

2. Quelques noeuds-problèmes

Le pouvoir au sein des syndicats semble détenu à la base par des délégués de grosses entreprises, qui, par prédominance accordée aux centrales professionnelles, sont ceux qui élisent massivement les instances dirigeantes. Un pouvoir détenu aussi dans la pratique quotidienne par des permanents, ceux surtout des centrales professionnelles une fois encore. Ces délégués et ces permanents donnent au syndicat son **identité**, sa dominante: *salarié blanc, mâle, temps plein en CDI, travaillant dans des entreprises de plus de 50 personnes voire de plus de 100 travailleurs*. Autrement dit, ce qui reste de la classe moyenne qui, durant les trente glorieuses, émergea de l’ascension sociale de la classe ouvrière via les services publics et l’industrie. Autant dire, une espèce de salarié en voie de disparition.

¹ “Un contre-pouvoir légitime et une large base”, Hugues Dorzée, Imagine Demain le Monde, mars-avril 2016, p.20

² id.

Sous-représentation d'une partie croissante des salariés

Plusieurs problèmes en découlent, dont la sous-représentation de populations minoritaires (populations "racisées" et femmes principalement) mais aussi de tous ces travailleurs "poreux" (précaires, intérimaires, ubérisés, auto-entrepreneurs, travailleurs à temps partiels, étudiants, etc) ou totalement "hors marché du travail" (chômeurs, bénéficiaires du RIS, pensionnés, etc) ou alors qui travaillent en PME, là où n'existent pas de délégations syndicales (souvent sous-traitances de grosses boîtes, parfois artificiellement créées).

La dominance des "centrales" sur les "interpro" génère du coup un déficit démocratique discutable sur un plan éthique. Elle pose aussi un problème d'éclatement, d'émiettement des problèmes (manque de vision globale) sur un plan stratégique. Enfin, sur un plan plus politique, dans la composition des instances mais aussi dans la lecture des problèmes à traiter, elle empêche la représentation de la diversité du monde du travail d'aujourd'hui et une prise en compte correcte, pertinente, de la manière dont il s'agirait de poser les problèmes liés à ces mutations : ce sont des permanents CDI/ TP, bien rémunérés, ou des représentants plutôt mâles, issus du monde de la grosse entreprise, qui sont censés décider comment le syndicat doit se positionner par exemple sur les questions liées au harcèlement des chômeurs, au travail étudiant, à la discrimination à l'embauche, au sexisme en entreprise, à l'ubérisation de l'économie ou au travail à temps partiel.

Ajoutons que ces publics non représentés sont précisément ceux que les mutations du travail et des législations qui accompagnent ce mouvement (déconstruction du code du travail, lente liquidation de la sécurité sociale) affectent le plus et qui sont donc le plus susceptibles de se mobiliser, de se radicaliser dans l'action. A l'inverse, c'est sans doute dans le public le mieux représenté que prédominant, du fait de la place qu'ils occupent dans la configuration sociologique, les travailleurs potentiellement les plus proches de la sociale-démocratie, comme relais politique, et de la pratique de la concertation sociale, voire du respect de la paix sociale (préambule à tout accord interprofessionnel). L'application en interne d'un fonctionnement démocratique réel mais structuré autour des centrales professionnelles et donc de l'emploi stable donne dès lors à cette couche sociologique prédominante (on parlait jadis d'aristocratie ouvrière) les possibilités de faire du syndicat un organe qui défend en priorité ses intérêts particuliers ou du moins relaie sa vision des rapports sociaux, de "l'avenir du monde", sans que puissent lui être imposées des balises idéologiques claires (par exemple, à la FGTB, la lutte de classe, et donc l'unité du salariat, l'appropriation des moyens de productions, le dépassement du salariat, ou l'impératif écologique pour ce qui est des deux organisations syndicales progressistes, etc).

Cette sous-représentation d'une partie conséquente du monde du travail dans les structures syndicales (précaires, chômeurs, intérimaires, travailleurs à la tâche, étudiants, population (d'origine) immigrée, etc) posent aussi comme problème que seuls, les délégués d'entreprises ou presque bénéficient des moyens mis pour la formation de militants, et de cadres en résistance, dispositifs indispensables à la construction et au suivi de luttes de terrain efficaces, élaborées par les gens directement concernés par ces combats. Tout au plus les "groupes spécifiques" peuvent-ils jouir de quelques activités formatives dites d'éducation permanente mais c'est bien peu de choses par rapport aux formations dont bénéficient les délégués.

Singularisation de problèmes salariaux en problèmes de populations “spécifiques”

Le fait de constituer une partie du salariat en “groupes spécifiques”, ayant donc à traiter en commissions qui leur sont propres de problèmes qui seraient spécifiquement inhérents à leur statut (femme, pensionné, chômeur, immigré, jeune travailleur...), tend d’une part à empêcher au sein du syndicat tout entier que se contruisse et se partage une lecture de classe de ces problèmes et d’autre part à morceler le salariat dans la construction même de ses combats.

Confier aux seules femmes le soin de se battre pour l’égalité salariale entre les sexes, c’est affaiblir dès le départ leur combat au lieu d’en faire un combat qu’elles ont certes à mener, à orienter, mais de manière partagée par l’ensemble du salariat, car les hommes eux-mêmes ont tout à gagner à une stratégie unitaire, par exemple pour l’égalité sexuelle en entreprise ! De même, lutter pour des conditions de travail correctes pour les travailleurs immigrés, lutter contre la discrimination à l’embauche qui les renvoie nécessairement vers le travail en noir, c’est organiser le combat des salariés réunis contre le dumping social que le patronat organise en divisant les salariés et en les mettant en concurrence sur base de droits différenciés. Le même raisonnement vaut pour les jeunes travailleurs que l’on contraint à accepter des boulots à des conditions déplorables (emploi-formation, stages en tout genre, sous payés et exonérés de toute cotisation) ou pour les étudiants que l’on exploite à des coûts “hors cotisation sociale” et dans des conditions échappant aux lois générales du travail.

Certes, il faut pouvoir entendre par exemple ce que vivent spécifiquement les chômeurs, autre “groupe spécifique”, comment pour eux se traduisent quotidiennement les injonctions disciplinaires qu’on leur fait subir, pour penser à partir de là une lutte efficace et mobilisante, mais les isoler comme groupe spécifique et leur ôter toute représentation délibérative dans les organes qui définissent les axes majeurs de la stratégie syndicale, c’est d’une part les discriminer, les minoriser, en faire des “sous salariés” au sein même des syndicats comme ils le sont déjà en dehors, et d’autre part, c’est faire des coupes dans le droit au chômage un problème qui concerne spécifiquement les chômeurs et non l’ensemble des salariés, ce qui constitue une erreur politique majeure. La lutte syndicale peut être un ferment de la conscience de classe, mais toutes ces divisions ne concourent pas à y parvenir.

Bureaucratisation vs dynamique de lutte

Les organisations syndicales, mastodonte de plusieurs centaines de milliers d’affiliés, sont des structures bureaucratiques, ce n’est pas contestable. Ce phénomène a certes des causes internes que le simple aperçu de leur complexité structurelle nous laisse percevoir aisément, une complexité qui en fait des machines peu réactives. Y décider d’une grève, non pas locale, ou sectorielle, mais d’ampleur régionale ou nationale, ou en soutien à un débrayage spontané, peut manifestement prendre des plombes. Savoir pour un délégué ou un groupe de “sans emploi” comment faire bouger des lignes ou même faire parvenir là où il le faut une requête formulée par la base nécessite de se pencher patiemment sur l’organigramme, sur le document en annexe (s’il existe) qui en explique les arcanes et sur le règlement d’ordre intérieur qui en éclaire peut-être les procédures à suivre. Complicé aussi pour un collectif ou une organisation extérieure, par exemple issue de la “société civile”, de savoir comment

procéder pour construire une alliance transparente, comprendre qui décide de quoi, quel soutien de qui engage quelle structure et jusqu'où, donc où frapper, téléphoner, se déplacer pour obtenir un soutien, une collaboration, etc. C'est l'impression décourageante, démobilisante du coup, qui prévaut souvent et laisse comme le sentiment amer de se heurter parfois à une opacité organisée, "qui arrange". Quand l'Inter-Régionale Wallonne signe l'appel d'un large réseau, est-ce que ça engage concrètement telle centrale ou telle régionale située en Wallonie à soutenir activement toute action qui, sur le terrain, sera entreprise au nom de ce réseau, par exemple ? Sinon, que faire ? Faut-il contacter séparément les 112 structures dites "autonomes" de la FGTB et, à la CSC-ACV, au moins 25 centrales et fédérations ?

La bureaucratisation de l'appareil syndical a aussi des causes externes, comme la complexité sans cesse croissante des législations et procédures juridiques, ce qui a notamment pour effets que de plus en plus de délégués de base, élus par leur collègues, sont dépassés. Du coup, ce sont des permanents, non élus, aidés d'experts, qui reprennent en main une partie importante de leur rôle, notamment lors de moments aussi cruciaux que des négociations en cas de licenciement ou de fermetures d'entreprises. Cette désappropriation de fait du délégué renforce le risque de désappropriation de l'ensemble des travailleurs directement concernés par un problème, par une négociation, par une bagarre à mener. La complexification législative sévit aussi en matière de chômage, où le syndicat, plus qu'un organe de lutte, de mobilisation des travailleurs hors emploi, devient une véritable machine à traiter du dossier.

Ce développement du syndicat en tant que structure de services, notamment donc de son aile "inter-pro", est un problème car cette évolution, difficile à ne pas accompagner (elle répond à un réel besoin, notamment en matière juridique), s'avère énergivore, tant humainement que financièrement. En plus, elle n'aide pas forcément les gens à gérer leur problématique eux-mêmes, à déterminer l'orientation qu'ils veulent collectivement lui donner en terme de lutte et de revendication. De plus, l'idée que cet investissement du syndicat en terme de services contribuerait, en attirant le "client", à faire de celui-ci un militant semble bien mal fonctionner. La gestion des dossiers chômage le démontre à souhait: tout le monde sait que le taux de syndicalisation en Belgique est sans doute le plus élevé au monde parce que les syndicats gèrent le paiement des allocations de chômage et offre aux "sans emploi" un service juridique que la CAPAC n'offre pas mais cela n'en fait pas, loin s'en faut, le pays où la mobilisation sur les droits au chômage est la plus fulgurante et... la plus productive !

Professionnalisation vs pouvoir de la base

Professionnalisation, ça veut dire recours croissant à des "permanents". Le but est sans doute de répondre notamment à la complexification des situations-problèmes auxquelles l'action syndicale se trouve confrontée et aussi de stabiliser son action. Mais cela pose néanmoins plusieurs problèmes. D'abord l'*embourgeoisement* de ceux qui jouent ainsi un rôle de plus en plus déterminant dans la dynamique syndicale, assurés de bonnes places (ou tentés même inconsciemment de se les garantir), "roulant en grosses bagnoles" de services, se faisant rembourser leurs frais de restaurants d'après manifs ou réunions, bien payés par ailleurs (enfin comme la plupart de ces travailleurs dont nous parlions plus haut : les CDI/ TP de grosses entreprises) et mieux payés et plus sécurisés en tout cas que nombre de ceux et de celles qu'ils seraient aussi censés défendre, à savoir ces publics "poreux" qui envahissent le marché du travail quand ils n'en sont pas clairement exclus.

Or, ce sont ces mêmes salariés syndicaux qui, en toute bone foi, là n'est pas la question, "parlent au nom de ces publics dont ils ne sont pas", qui en parlent à la hiérarchie syndicale qui les embauche et leur demande éventuellement de faire remonter vers elle "un vécu du terrain" dont elle ignore les réalités quotidiennes, lui livrer la lecture qu'en font ceux qui les vivent, les revendications éventuellement qu'il faudrait en dégager. Le risque de décalage est manifeste.

Certains permanents parlent aussi de ces travailleurs précaires ou "hors emploi", immigrés ou femmes, aux pouvoirs subsidants auxquels un certain nombre d'entre eux rendent des comptes, et ils en parlent sans doute en termes "entendus", "consensuels" et susceptibles de dégager et justifier des aides publiques, ou à partir de leur propre lecture biaisée par leur propre situation objective. Tout cela entraîne le risque que des représentations fausses soient répandues à propos de populations, de catégories sociales (chômeurs, femmes, immigrés), tant auprès de pouvoirs publics que d'instances décisionnelles syndicales. Ce décalage peut pour partie expliquer des choix, faits par "le haut", de mots d'ordre ou de stratégies qui "tombent à côté".

Que ce soit vis-à-vis de leur employeur syndical ou de leur pouvoir subsidant, les permanents à l'inverse subissent le chantage à l'emploi comme n'importe quel salarié et risquent donc d'être peu enclins à risquer leur job en faisant entendre une parole contestataire ou subversive, dérangeante pour ceux qui tiennent en leur main leur devenir professionnel, à savoir la direction de leur propre mouvement qui les paie. Cette contradiction va plus loin: aux publics dont ils s'occupent et au nom desquels ils s'expriment, au nom desquels ils participent ici et là à des réunions, à des coalitions, à des décisions stratégiques, ils ne sont tenus de rendre aucun compte (ce qui ne veut pas dire qu'ils ne le font pas/jamais)!

Enfin, toute cette professionnalisation fait des organisations syndicales des employeurs, de gros employeurs, dont les intérêts peuvent entrer en contradiction avec celle du salariat lui-même. Ainsi les employeurs syndicaux n'hésitent-ils pas à embaucher à temps partiel, et à recourir à des emplois "subsidés", à des stagiaires et sous-emplois en tout genre, bénéficiant ainsi de "réductions de cotisations sociales", et participant du coup au processus dangereux de fiscalisation et de fragilisation de la sécurité sociale. En tant qu'employeurs, soutiendraient-ils vraiment à l'inverse, comme le revendique un collectif comme Riposte.cte, un retour au paiement de cotisations sociales pleines (34%), voire une extension de la cotisation pour financer un abaissement de l'âge de la retraite ou l'individualisation des allocations de chômage (suppression du statut de cohabitant) par exemples, ou une augmentation significative de leurs montants et la suppression de leur dégressivité ? Autre exemple: les syndicats soutiendraient-ils vraiment une réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire, sachant que cela leur serait appliqué à eux-aussi ?

Une logique de rapports de force fondée sur le nombre

Les structures syndicales semblent appuyer l'essentiel de leur rapport de force sur le nombre de leurs affiliés. En interne, ça joue du "je pèse 40 000 affiliés, et toi ? ", et le poids en votes pour élire les dirigeants, pour une décision de grève ou de manifestation, pour une orientation politique en congrès, se fixe à l'aune de ce type de décompte.

En externe, c'est pareil, ça joue du nombre d'affiliés pour peser sur les élections sociales et peser ensuite aux conseils d'entreprises et dans les organes de concertation sociale, et si nécessaire, ça joue du nombre d'affilés, de permanents et de délégués que l'on peut "mettre dans la rue", quitte à ce que ce soit pour y répéter la balade bien connue, Nord-Midi. Et puisque seul le nombre finalement compte, on se demande même pourquoi marcher.

Cette logique a des effets pervers. Par exemple, une section ou une centrale très dynamique, très combative, mais comptant moins de membres que d'autres pour des raisons diverses (position plus radicale, exigences d'engagement auprès de ses membres, secteur professionnel nouveau ou au contraire en perte de volume d'emplois, etc.) aura moins de poids en interne, en cas de vote au congrès ou pour une grève par exemple, qu'une section molle, au discours très consensuel et rassemblant un grand nombre d'affiliations par regroupement de professions multiples.

Autre effet discutable: la tendance à multiplier des pratiques de services parce qu'elle sont susceptibles de "faire des membres", des "affiliés", intéressés à titre personnel comme on l'est par telle assurance ou par tel service juridique privé. Mais cette manière de faire est énergivore, elle n'assure pas une dynamique militante (bien au contraire parfois) et elle tend à renforcer la bureaucratisation de la structure. Elle peut même conduire à des pratiques de raccolage de type publicitaire assez douteuse, où l'on recourt à du sponsoring privé permettant de faire miroiter des réductions dans divers commerces à l'achat de produits de telle ou telle marque, parfois multinationale ! En tout état de cause, ces pratiques ne mobilisent ni sur une conscience aigüe de problèmes de société à combattre, ni sur des révoltes ressenties. Or c'est sur celles-ci que peuvent collectivement se fonder des mouvements de lutte, de résistance, un tant soit peu denses et déterminés. Il ne faut pas s'étonner après cela, que les organisations syndicales, pour attirer le chaland et aussi a fortiori si elles jouent après coup le jeu en interne de la démocratie (on a les membres que l'on mérite), s'avèrent molles. Molles tant dans leur discours, qui du coup sonnera comme un discours "moyen", que dans leurs pratiques de lutte, qui tendront à être consensuelles, légalistes, pacifiantes, basées sur la concertation sociale, voire le partenariat social.

Une carte de membre pour nos affiliés, des réductions à la clé!



Dès le premier trimestre 2016, la Centrale Générale de Liège lance un nouvel outil pour ses affiliés : une carte de membre ! Mais concrètement, ça va vous servir à quoi ?

A l'instar de nombreuses institutions, notre section fera parvenir une carte de membre à ses affiliés afin qu'ils bénéficient de certains avantages dans plusieurs enseignes. Jusqu'ici, il existait déjà les avantages dans les Centres de Vacances « Floréal » mais dans quelques semaines vous bénéficierez de réductions ailleurs, simplement sur présentation de votre carte.

Cette carte parviendra à chaque membre qui aura été en ordre de cotisation pour l'année 2014 via le prochain numéro de notre journal périodique.

Pour conclure

Les syndicats semblent devenus en dominante des structures de services (administratifs, juridiques, pédagogiques) et des acteurs institutionnels de négociation (Accords Inter-Professionnels, conventions collectives, conseils d'entreprises), voire de gestion sociale (notamment des structures de la sécurité sociale). On peut pour partie attribuer à cette évolution leur baisse de puissance dans la lutte. Une tension se joue, qui n'est pas nouvelle, entre l'héritage des *caisses de résistance* et celle des *caisses de secours mutuels*. La question aujourd'hui est de savoir si cette évolution résulte d'un déficit démocratique en interne ou si elle en est l'expression. Or, précisément, on pressent bien que les syndicats vivent aujourd'hui un déficit en terme de vitalité démocratique mais ce déficit semble moins lié à un estompement dans le respect des dispositifs de décision et de nomination que provoqué par d'autres phénomènes:

- le maintien d'un pouvoir excessif donné aux centrales par les règles internes de décision et d'élection alors même qu'elles ne représentent plus guère que la part installée du salariat, celle qui reste pleinement intégrée au processus de production économique, une sorte de "classe moyenne" en voie de lente disparition, aspirant à des rapports sociaux pacifiés avec le patronat, mais qui paradoxalement ne trouve plus en face d'elle d'interlocuteur avec qui "négocier" (voir synthèse de la 2^e soirée du cycle "La Puissance syndicale en Questions": "Les mutations du travail et leurs effets sur la puissance syndicale") ;
- une logique de rapport de force, tant en interne qu'en externe, fondée sur le nombre: nombre de votants (pour les conseils d'entreprise et donc pour élire des délégués), nombre d'affiliés (pour peser en Congrès ou chaque fois qu'une décision inter-sectorielle ou inter-professionnelle doit être prise), nombre de "marcheurs" (chaque fois qu'on appelle à manifester, à "descendre dans la rue"); nombre donc que la structure dans son ensemble mais aussi que chacune de ses entités séduisent, sans qu'un cadre d'exigences éthiques et politiques soit posé comme indépassable, ce qui fait de la démocratie interne la porte ouverte à tous les dérapages et à toutes les compromissions dès lors que la majorité ne s'y oppose pas, n'y prend pas attention, voire les réclame;
- une professionnalisation qui *embourgeoise* ceux qu'elle embauche comme permanents alors même que ceux-ci jouent un rôle toujours plus prépondérant et qui substitue à des délégués ayant comptes à rendre à leur base des "salariés" qui rendent compte à leur "employeur", à leur hiérarchie, et, le cas échéant, aux structures étatiques qui financent leur salaire;
- une bureaucratie qui se cristallise du fait même de la complexité de sa propre structure, historiquement héritée, mais aussi à cause de la technicité croissante des problèmes qu'elle est amenée à gérer.

De manière sans doute sévère, on pourrait dire que tous ces éléments de réalité, complexes et contradictoires, contribuent au sein des organisations syndicales à y affadir les vertus attendues d'une démocratie interne, à savoir s'avérer vivifiante et mobilisatrice pour des luttes

fortes. Au contraire, sans plus guère de balises idéologiques capables d'orienter son gouvernail, réduite à un formalisme coupé des réalités de l'univers contemporain du travail, la démocratie interne aux appareils syndicaux semble aujourd'hui les transformer en institutions rigides, obsolètes sous certains aspects, très hermétiques à l'auto-critique et à une conflictualité transparente et dépersonnalisée, impuissantes du coup et à bien des égards à changer le monde, ce monde que vivent celles et ceux dont elles sont censées être l'outil privilégié de lutte pour leur émancipation collective dans le champ économique. De là à en tirer, pour le meilleur ou pour le pire, que les organisations syndicales sont déjà mortes mais ne le savent pas encore, c'est bien sûr aller un peu vite... Le nombre d'affiliés ne continuent-ils pas de croître, du moins en valeur absolue.