

LES DELEGUES HIER ET AUJOURD'HUI

1850-1914 LES PIONNIERS

Les premiers syndicalistes sont une poignée d'idéalistes, convaincus que leur classe mérite un autre statut social en rapport avec les richesses qui sortent de ses mains. Ils s'inspirent de l'Internationale socialiste. Ouvriers qualifiés, pourvus d'une certaine culture générale, ils combattent l'abrutissement, l'alcoolisme, l'ignorance et la crédulité qui font supporter aux masses leur vie de parias; ils cherchent à organiser les explosions de révolte qui éclatent périodiquement et à fixer des objectifs: le droit de vote, les salaires et les horaires décents, l'enseignement obligatoire, les droits syndicaux, les coopératives... Leur activité est illégale. Les licenciements, les procès, les arrestations jalonnent leur vie. Il leur faut construire et reconstruire. Le premier syndicat socialiste créé en 1860 disparaît en 1873 avec la chute de l'Internationale et la crise économique. A Cockerill, le syndicat est décapité par le patron en 1891, après la participation à la manifestation pour le suffrage universel, et une seconde fois après l'échec de la grève générale de 1902. Mais à partir de 1906, les effectifs se gonflent irrésistiblement en Wallonie, à travers une grande diversité d'organisations. Les militants n'ont que des rapports assez lâches avec les dirigeants socialistes qui ont fondé le POB en 1885. Ceux-ci vont essayer de regrouper les nombreux syndicats; malgré la méfiance des syndicalistes, ce sera chose faite en 1914, sauf pour les mineurs indépendants de Charleroi.

En 1914, 20 % de la classe ouvrière est syndiquée (socialistes, chrétiens, indépendants), surtout des ouvriers qualifiés et en majorité Flamands.

1920-1945 TRANSITION

En 1920, les effectifs des syndiqués socialistes se multiplient par 4.

Le rôle et les objectifs des délégués subissent un profond bouleversement dans la période transitoire de l'entre-deux-guerres. Ils ne sont plus aux premiers rangs, isolés, mais portés par le mouvement de masse (ou dépassés par lui); ils appartiennent à des organisations puissantes, légales, mais dont les dirigeants appliquent désormais un programme d'intégration au capitalisme (concertation sociale, participation gouvernementale). Les délégués se retrouvent en tampons entre les ouvriers et les dirigeants, ils endossent le point de vue tantôt des uns tantôt des autres selon le rapport de forces. Jusqu'en 1930, ils se rallient plutôt à la théorie d'amélioration progressive dans le cadre du capitalisme et au respect de la paix sociale. Les ouvriers qualifiés et des secteurs en expansion connaissent en effet une hausse du niveau de vie; le suffrage universel, certaines lois sociales et des organismes paritaires ont été mis en place. L'aristocratie ouvrière exerce une attraction.

Par contre les ouvriers de production, des mines, des docks, du textile et les chômeurs vivent toujours très durement, lancent des combats très violents et affrontent la répression syndicale (exclusions; amendes). Les rares délégués de ce courant poursuivent la tradition des pionniers dans de petits syndicats indépendants ou dans l'orbite du PCB. Lahaut, un des deux permanents des métallos liégeois, est exclu après la grève sauvage de 1921 à Cockerill. Il fonde la Centrale révolutionnaire des mineurs et rallie le PC.

La crise économique de 1929 vient mordre les salaires des ouvriers qualifiés et les ramener à la lutte, à la recherche d'une alternative sociale (débat sur le contrôle ouvrier, les réformes de structure, le plan De Man). La grève de 1936 est imposée, de commun accord par les deux courants ouvriers, aux dirigeants syndicaux.

1945-1985 L'HOMME D'APPAREIL

C'est le règne du délégué sans pouvoir et sans initiative, prisonnier du marchandage conclu après-guerre entre ses dirigeants et les capitalistes: accès à la consommation en échange de l'intensification

du travail. Dans les années 50, les syndicats signent un accord sur la hausse de productivité et, en 1960, sur la paix sociale (ils recevront un % du salaire s'il n'y pas de grève). Le contrôle ouvrier s'est englué au sommet, dans des organes paritaires qui gèrent le capitalisme et, à la base, dans les Conseils d'Entreprise sans pouvoir réel. L'expérience d'André Renard a échoué dans la mise en oeuvre concrète comme dans la confrontation radicale (échec de 60-61).

L'ouvrier n'est plus le paria exclu de la société comme au siècle passé, il est devenu un rouage essentiel du système qui le domine autant qu'avant, mais sous des formes plus cachées.

La minorité de délégués combatifs peut, tout au plus, pour un temps limité, arracher quelques avantages supplémentaires dans le cadre du marchandage, ou mettre quelques limites à l'intensification du travail. A l'aciérie de Cockerill, dans la verrerie de Charleroi, plus tard aux chantiers navals de Boel, ce syndicalisme de combat mène à l'impasse. Le patron modifie la production, restructure, coupe les "têtes" avec l'accord des syndicats. Les délégués de la LD, André Henry, Jan Cap et bien d'autres sont écartés. Les ouvriers restent désemparés.

Dans les années 70, les grèves "sauvages" contestent la paix sociale et expriment la révolte contre le travail moderne, mais elles ne sortent pas non plus du cadre du monnayage. Les rares délégués qui y participent sont aussi éliminés (Caterpillar, Clabecq...). Le comité indépendant des dockers d'Anvers, seul à survivre, disparaît cependant en 81 faute de perspectives.

Dans les grandes entreprises, les délégués sont de plus en plus retirés de la production et versés dans des tâches administratives; ils se rapprochent de la petite bourgeoisie. Avec la crise, les dirigeants syndicaux passent du marchandage à la reddition sans condition. Le malaise grandit chez les ouvriers qui se retournent contre les délégués, première cible sous la main.

LE RENOUVEAU SYNDICAL

A bien des égards, nous retrouvons la situation des pionniers: très peu nombreux; à contre-courant de la soumission des ouvriers; luttant pour les arracher au statut d'esclaves modernes; en butte à la répression patronale et syndicale.

Mais aujourd'hui il ne s'agit plus de combattre la faim, le froid, les coups, l'arbitraire légal. L'esclavage a pris des formes plus subtiles; le travail automatisé, le mode de vie stressant minent la santé, paralysent les capacités de réflexion, l'esprit créateur et critique. Le renouveau syndical attire l'attention sur les conditions de travail, l'organisation, les rapports avec la maîtrise, le gaspillage, la démocratie syndicale et communale, la santé...; il stimule la confrontation des idées sur ce terrain pour construire un changement de mentalité et de comportement quotidiens, de nouveaux rapports entre les gens à l'usine comme dans le quartier, la famille. Cette démarche intéresse de jeunes ouvriers dans les entreprises ayant une tradition de lutte.

L. M.

CDC UN AUTRE SYNDICALISME

Le camarade Claudio a été délégué CSH, il a été très actif à dénoncer les mauvaises conditions de travail, les sanctions pour absences de maladie et pour des fautes de travail; puis, il a accusé la gestion en annonçant la faillite. Il fut licencié à l'occasion du plan de restructuration, avec l'accord du syndicat FGTB. Maintenant que l'usine est en faillite, le bilan qu'il a fait à l'époque n'en prend que plus de valeur.

Claudio: En réaction au syndicalisme qui s'aligne totalement sur le patronat, j'ai développé à CDC un syndicalisme combatif. En fait, les deux tendances sont liées indirectement. Actuellement, je ne me situe plus dans la tendance qui "réagit" au syndicalisme patronal. Plus je vois les résultats de l'opposition de gauche "obliger les dirigeants à...", plus je comprends qu'il faut rompre. J'étais contre le réformisme, mais j'étais influencé par la mentalité d'opposition de gauche, puisque je suis devenu

délégué, que j'ai essayé d'améliorer de l'intérieur. Aller dedans, tout en gardant un pied dehors comme les ouvriers me le demandaient.

Il faut tirer le bilan et dire qu'on s'est trompé. J'ai tout essayé, mais on ne peut rien changer à l'intérieur du syndicat. Tu es tout seul, tu reçois le couperet du patron, des délégués, et tu n'es plus assez soutenu par les ouvriers, parce que tu as masqué un peu la réalité en essayant d'améliorer le syndicat. En fait, j'ai repris le syndicalisme traditionnel d'après-guerre: s'occuper de tout le monde, informer jusqu'au bout, honnêtement. La rupture doit se faire avec tout cela.

J'ai été pour la première fois à une assemblée fédérale, la semaine dernière, j'ai vu aussi qu'il y a peu de militants, qu'on ne peut rien en tirer, que les délégués soi-disant de gauche s'entendent en fait avec ceux de droite. La force du syndicat, ce sont ses fonctionnaires, sa bureaucratie, qui marchent avec l'accord du patronat. La paperasse.

Il faut un autre syndicalisme que ce que j'ai fait pendant 6 ans. Que les gens voient eux-mêmes ce qui en est – aller en groupe chez le patron, au syndicat, comme nous avons fait, et garder notre indépendance.

Septembre 84

CDC: UN LICENCIÉ DE 84

"J'ai été délégué à CDC pendant 4 ans, je voulais informer mon secteur : *"Non, il faut attendre, on informera en assemblée"*, me disait mon permanent. Cela me paraissait malhonnête de ne pas dévoiler l'information; les délégués des ACEC m'ont soutenu, j'ai foncé selon mes opinions et on m'a mis au rancart.

Un jour, je reviens d'une réunion du CSH et, à une assemblée, un ouvrier m'arrête et me montre qu'il travaille avec un manche de brosse à la place d'une pièce manquante. J'ai fait arrêter la machine. Dès que je suis parti, le contremaître l'a fait remettre en route. Je reviens, l'ouvrier m'explique qu'il a été menacé d'être mis à pied, je fais de nouveau arrêter la machine. Le permanent m'a fait savoir qu'*"il faut être plus coulant"*. J'ai alors décidé d'abandonner, puisque je n'ai pas la liberté de faire ce qui me semble bon pour ma section. Deux à trois mois après, c'était fini. Toutes ces choses m'ont écoeuré. L'ouvrier devrait pouvoir décider de ce qui le concerne, même si l'autogestion n'est pas possible."

CHARLEROI: UN EX-DELEGUE PRINCIPAL

Norbert Laureys était délégué dans la verrerie vers 1960, ensuite délégué principal FGTB de Caterpillar tout en travaillant de nuit; il fut licencié au cours de la grève de 1973 et abandonné par le syndicat.

ON A ENDORMI LES GENS

Si j'avais été intransigeant il y a 25 ans, on n'en serait pas là aujourd'hui; c'est ma génération qui est fautive.

Dans mon usine, en 61, il fallait un carnet syndical pour être engagé. Je m'occupais de régler tous les problèmes. C'était une verrerie de 300 ouvriers: on avait du charbon (aussi pour les pensionnés), une coopérative, une caisse médicale, un salaire pour les rappels à l'armée, etc. Mais les travailleurs se contentaient qu'un seul s'occupe de tout. Ils ont laissé la situation se dégrader, ils se sont habitués à la négociation. Pendant 35 ans, nous avons endormi et remplacé les gens. Le sens de la propriété est là, c'est un atavisme. On a permis que l'appareil syndical s'engraisse et maintenant, on découvre que tout est pourri.

Avant, on a cru qu'on allait tout avoir, on a obtenu beaucoup, mais cela cachait le fait que progressivement les dirigeants syndicaux étaient menés en bateau. On a cru à un climat de confiance chez les travailleurs vis-à-vis de leurs organisations qui semblaient servir à quelque chose, qui menaient quelques luttes pour élever le salaire, indemniser les maladies professionnelles, pour les vacances...

MON LICENCIEMENT

A Caterpillar, j'avais toujours eu carte blanche de la Fédération pour les actions qui restaient dans le cadre de l'entreprise. C'était une bonne publicité pour la FGTB qui gagnait des inscriptions après chaque conflit. Evidemment, on me conseillait la modération et j'avais des accrochages tactiques avec Davister [dirigeant de la FGTB-Charleroi]. Je m'attendais un peu à être licencié (5 délégués taillés en pièces en 3 ans !), mais pas de façon aussi brutale. Les Fédérations se sont aussitôt retranchées derrière la légalité: elles se sont bornées à l'action juridique pour les indemnisations, mais ont bloqué la mobilisation pour ma réintégration.

BILAN NÉGATIF

Le travail du délégué est une routine assez monotone, les problèmes personnels prennent 80 % de son temps et les luttes collectives seulement 20 %. J'ai réussi sur le terrain à sortir pas mal de gens du pétrin, mais mes objectifs essentiels concernaient le niveau collectif, où là je n'ai rien obtenu. J'aurais voulu la destruction du capitalisme, comme l'annonce la Déclaration de Principes de la FGTB. Il n'est rien sorti dans ce sens, au contraire. Chaque lutte nous a affaiblis. Dans les organisations syndicales, il y a des intérêts antagoniques: un secteur, une catégorie, obtenait des hausses au détriment des autres; des gens de classes opposées se retrouvaient côte à côte: le manoeuvre à côté du cadre, ou pire, des gens qui n'ont plus rien à voir avec les travailleurs devenaient leur porte-parole. Les dirigeants actuels ne viennent plus des usines comme ceux de l'après-guerre. Tout cela doit changer fondamentalement.

Norbert Laureys

TOLMATIL: UN EX-PERMANENT

"Tous et chacun se posent aujourd'hui des questions: le syndicalisme actuel est-il digne de celui des années de l'âge d'or (les "golden sixties" d'après 1960). Mais celui des années d'après 1960 était-il vraiment la forme la plus appropriée de lutte ? La réponse est complexe et nul ne possède sans doute la réponse exacte, mais on peut considérer que le syndicalisme actuel n'est plus qu'un succédané de celui des années 60. Selon moi, le syndicalisme de l'après-guerre à nos jours se divise en 3 phases:

1. syndicalisme de contestation;
2. syndicalisme de revendications;
3. syndicalisme de résignation.

En ce qui concerne le syndicalisme de contestation, c'était ou cela aurait dû être une contestation globale de la société dans laquelle nous vivons, tant du point de vue économique, social que politique. Mais cette forme de syndicalisme n'a que théoriquement été pratiquée, car ni le fédéralisme, ni les réformes de structure n'étaient et ne sont toujours pas une réponse à la remise en cause fondamentale de la société.

MON EXPÉRIENCE DE PERMANENT

Pour ma part, j'ai vécu la période du syndicalisme de revendications et j'ai pu en mesurer les limites. J'ai été permanent FGTB pendant 6 ans à Tolmatil et je peux dire qu'après 3 ans, j'en avais compris les limites. Pourquoi alors ne pas avoir démissionné à ce moment ? Parce que j'avais la naïveté de croire qu'une section syndicale d'entreprise pouvait changer le cours de l'Histoire.

J'ai démissionné en 66 après une grève de 8 semaines du service manutention (revendication salariale). Selon la Fédération, il existait dans le dernier projet d'accord une clause secrète donnant au service manutention des avantages en plus. C'était absolument faux et cela amena ma démission, car je ne pouvais accepter de m'associer à cette duperie. Ce samedi-là, je ne fus pas suivi par mes autres camarades de la délégation, car c'est seulement le lundi qu'ils démissionnèrent, la direction ayant démenti toute clause secrète.

Cependant, nous avons déjà été alertés. En effet, au cours du conflit, en passant par le bureau de la Fédération, j'avais appris qu'un communiqué serait publié dans "La Wallonie" du lendemain, annonçant qu'un projet de préaccord avait été accepté et par les ouvriers du service manutention et par la délégation. Or, la délégation ignorait tout de cet accord et, par conséquent, les ouvriers n'avaient pas été consultés. Après une "explication" avec nos "responsables", nous sommes arrivés à bloquer la parution de ce qui n'était qu'un *faux*. Ce faux étant l'oeuvre du Secrétaire Général. A chacun d'apprécier.

LE COMITÉ D'ACTION

Après notre démission, l'ensemble de l'ancienne délégation (sauf un), aidée par quelques ouvriers, a créé un Comité d'Action. Celui-ci publiait un Bulletin de Lutte et la distribution se faisait soit à l'intérieur de l'usine, soit par la poste. Les ouvriers qui soutenaient notre action étaient invités à nous aider financièrement en versant leur soutien à l'adresse d'une personne étrangère à l'usine. Nous avons formé une bien modeste équipe rédactionnelle, mais en réalité, je rédigeais les articles grâce aux échos des différents secteurs rapportés par les copains. Nous avons eu une influence certaine. Par exemple, aux élections sociales qui ont suivi notre démission, notre mot d'ordre de voter blanc fut suivi par environ 15 % des ouvriers.

Il faut reconnaître que les frais de parution du Bulletin étaient supportés par un groupe politique extérieur à l'usine. Toutefois, soulignons qu'aucun d'entre nous n'étions membre de ce groupe, qui n'a jamais tenté de nous tracer une ligne directrice. Ce groupe a ensuite subi de graves dissensions internes et n'a plus pu assurer son aide. Conséquence, le Comité d'Action s'est sabordé. Après cela, nous avons connu des années de néant syndical (peu d'assemblées, aucune discussion, des actions, oui, mais menées contre l'avis du permanent).

UNE JEUNE DÉLÉGATION DÉCEVANTE

En 79, une relève de jeunes est apparue avec MM. Bruls et Olynik comme permanents. Je ne me suis pas fait d'illusions sur leurs capacités de changer le comportement de leur Fédération respective; cependant, pendant environ deux ans, j'ai espéré, et il y a eu, un renouveau syndical à Tolmatil. Les jeunes permanents étaient sur place, faisaient des assemblées, s'intéressaient aux problèmes.

En 81-82, ils ont commencé à se démarquer de nous et à ne plus adopter que le point de vue de leur Fédération. Ils nous ont divisés en n'organisant plus des assemblées en Front Commun, ils ont refusé les actions en commun avec les travailleurs de la ville de Liège au printemps 83 et avec les Services Publics en automne 83. Ils ont surtout alors semblé préoccupés par leur carrière. M. Olynik est passé permanent pour Ferblatil-Tolmatil en passant du statut réserve de ligne à celui de cisailleur. M. Bruls posa sa candidature pour une place de secrétaire à la Fédération, il est allé à Ferblatil pour remplacer M. Waerniers et n'est revenu à Tolmatil que suite aux critiques des ouvriers. De toute façon, on l'y voit si peu...

Ma déception a cependant été vive lorsque en compagnie de M. Waerniers, il nous a attaqués Jean-Marie Parent¹ et moi lors de la grève de mars-avril 84 ("agitateurs", "gréviculteurs", "femmes qui travaillent", "futur prépensionné"). Jean-Marie a même été traité de fasciste par M. Godefroid. Faut-il rappeler l'attitude des délégations lors du licenciement de Jean-Marie Parent, leur passivité était déjà un aveu de complicité ?

Mais pourquoi vous en étonner ? Avions-nous déjà oublié le licenciement des 7-8 délégués de l'Acierie en 1973 ?

Certains, pas tous je l'espère, se cramponnent à un mandat syndical, car il procure crédits d'heures, facilités pour les RTC (semaine de 5 jours pour les permanents), travail de jour, etc. C'est le syndicalisme de la facilité, de la résignation, du renoncement. C'est le syndicalisme actuel. D'autres,

¹ Jean-Marie était alors un des responsables de notre groupe politique.

ailleurs dans Cockerill, veulent faire changer les choses de l'intérieur. Leur naïveté me fait sourire. Ou ils s'intégreront ou ils s'en iront. Peut-être un jour seront-ils avec nous. [...]

En conclusion, cet avis qui n'engage que moi: ce qu'il vous faut, c'est du nouveau et du nouveau c'est... eh! oui vous m'avez compris."

MAS: UN DELEGUE FAIT LE BILAN

Après 9 années de délégation syndicale et de présence au CSH, je suis personnellement très fatigué de ce travail, mal à l'aise dans ces rapports quasi quotidiens d'intermédiaire entre les ouvriers et la direction. Je n'analyse pas ici l'activité proprement dite à la MAS, je fais seulement quelques réflexions sur la notion même de délégué "mandaté".

LA DELEGATION DE POUVOIR

On peut faire un parallèle entre la "représentation" syndicale et la démocratie parlementaire issue de 1789, la démocratie bourgeoise. Bien qu'il y ait une nuance, car nous sommes représentants des travailleurs; mais on s'en éloigne, du moins pour certains au niveau du statut (les permanents d'usine), pour les autres, au niveau de certaines facilités (crédits d'heures, cours de formation, etc.). De toute façon, même ici, le fossé s'agrandit entre le délégué qui a une vue d'ensemble sur les problèmes de l'usine et d'autre part, l'ouvrier rivé à sa machine. Le délégué atteint ainsi une certaine compréhension globale abstraite des problèmes de gestion, mais il est détaché de la masse des ouvriers qui eux, dira-t-on, ne voient que leurs petits problèmes. Tout ceci rapproche objectivement les délégués de la direction, même si leur intention est d'être au maximum proche des ouvriers.

Représentation signifie: "je te délègue mon pouvoir et en cela, je te l'abandonne", parce que dans le système démocratique, l'ouvrier confie à quelqu'un de plus "compétent", qui parle mieux ou qui est très "dévoué", le soin de défendre ses intérêts.

On assiste à une triple perversion:

- l'appareil syndical: c'est un appareil pour rendre des services individuels, une institution qui doit justifier son existence et dont la fonction est d'être un intermédiaire social pour maintenir la collaboration des classes;
- les travailleurs: par cet acte de délégation de pouvoir, l'ouvrier perd toute maîtrise sur son destin (un autre agit à sa place). On ne fait que rester dans la logique des rapports de production capitalistes (exemple: au niveau économique, l'ouvrier est dirigé et exploité par les cadres et la maîtrise; au niveau politique, par les partis, le Parlement et le gouvernement; au niveau culturel, par les écoles, etc.);
- le délégué: de travailleur, il devient un agent d'encadrement social, à l'instar d'une soeur de charité, d'un assistant social ou d'un avocat des pauvres. Ce n'est plus un *meneur*, détaché *occasionnellement* lors de conflits ouverts où se pratique une démocratie ouverte, comme c'était le cas dans les grèves du 19e siècle et encore dans certains cas jusque dans les années 30.

PRIS EN TENAILLE

Le délégué se trouve pris en tenaille de deux façons, d'une part entre les ouvriers et la direction et d'autre part entre les ouvriers et l'appareil syndical. Dans les rapports entre les ouvriers et la direction, cela aboutit constamment à des résultats qui ne satisfont pratiquement jamais les ouvriers. Et la réaction du délégué sera de dire: "*Les ouvriers sont quand même ingrats*". D'un autre côté, il est aussi tenu par la direction qui lui dit: "*Vous êtes des gens responsables*".

Entre les ouvriers et l'appareil syndical, les délégués ont à la fois une fonction critique et suiviste envers l'appareil; même s'ils le critiquent, ils en restent le premier point de référence, puisqu'ils en font partie intégrante.

Ce rôle et ce statut entraînent chez les délégués un écartèlement ou un déboussolement quotidiens. Ceci n'est pas un tableau exhaustif; cependant, mon expérience dans la région de Verviers et dans la Centrale de la Chimie m'a fait côtoyer divers types de délégués. En grande partie de braves types,

rarement planqués dans un bureau à ne rien faire, à la différence des grandes entreprises. En réalité, un grand *malaise* règne parmi eux. A la demi-session de formation syndicale centrée sur la démocratie syndicale, beaucoup de délégués remettaient en cause l'appareil, ses méthodes de direction, sa lourdeur, ses prises de position et une minorité n'hésitait pas à se remettre en cause elle-même, mais avec beaucoup de difficultés. Ce qui est compréhensible quand on sait que le délégué a toujours été considéré par les ouvriers, les patrons et les appareils *comme la pierre angulaire de l'édifice social d'après-guerre*.

Je me situe dans les délégués en recherche, persuadé que tout le mouvement syndical (appareil...) doit être remis en cause et qu'il faut s'orienter vers d'autres formules, comités ouvriers, démocratie directe, changer la place de l'ouvrier dans le travail pour qu'il puisse prendre ses problèmes en main. Mais je dois bien avouer qu'une solution toute faite n'est pas devant nous. On sait très bien ce qu'on ne veut plus, on ne sait pas encore exactement ce qu'on veut. Le débat est ouvert.

Joseph Charlier

(La Vérité, novembre 1985-janvier 1986)