Solidarité

"Solidarité" : ce n'est rien qu'un slogan , si l'on ne précise pas avec qui, dans quel contexte organisationnel, pour quel but et à quel degré l'engagement personnel solidaire est exigé.

Il est clair qu'en définitive, le syndicalisme vit ou disparaît dans la mesure où, chez les affiliés, la volonté est présente ou absente de s'engager personnellement pour des buts définis en commun.

Cette volonté requiert du courage, de la compréhension et du sens des responsabilités, et cela d'autant plus dans la mesure où l'on n'a pas d'intérêt direct et immédiat dans l'action projetée.

Cette volonté d'engagement solidaire dépend donc essentiellement de deux facteurs :

- la nature du but poursuivi : des objectifs à plus long terme (qui peuvent être, ou paraître, contradictoires par rapport à des objectifs à plus court terme), des buts concernant d'autres régions, pays ou continents (qui, eux aussi, peuvent être en contradiction avec l'intérêt national à court terme), des buts qui impliquent des sacrifices financiers, stimuleront plus difficilement la solidarité que, par exemple, un appel à l'action syndicale pour des revendications concernant le propre emploi, salaire, ou conditions de travail;
- la présence du sens des responsabilités, et de la conscience syndicale.

Actuellement, on peut constater, auprès de la majorité de nos concitoyens, un sensible changement de mentalité, que l'on peut appeler "individualisation".

Quelques aspects de cette mentalité :

- le "cocooning", c'est à dire la propension à se cantonner dans sa maison et dans sa vie privée : famille, proches amis;
- les contacts avec le monde extérieur - la société - se passant surtout par le canal des médias; scepticisme et immobilisme quant à la problématique politique et socio-économique ("je ne me préoccupe de rien", "que les nigauds retirent les marrons du feu");
- une attitude de consommateur calculant l'offre de services et de protection sociale : "comment profiter le plus?" etc.

Il ne faut pas exagérer l'importance et l'impact sur le syndicalisme de ce changement de mentalité de la grande masse : dans le passé, comme c'est le cas maintenant l'action solidaire était aussi en premier lieu l'affaire de l'élite des travailleurs - les militants syndicaux - de leur engagement personnel, de leur influence sur les autres travailleurs.

D'ailleurs, la CGSLB apprécie les aspects positifs de cette "individualisation", en fin de compte, c'est un de ses buts, en tant qu'organisation libérale de contribuer à la réalisation des conditions matérielles et culturelles nécessaires pour que tout un chacun dispose d'une sphère de vie personnelle autonome, et libre de tout contrôle paternaliste venant de l'extérieur.

Il n'empêche que le revers de la médaille nous préoccupe : l'"individualisation" n'est en effet pas très favorable à la, toujours nécessaire, solidarité syndicale.

L'opposition croissante entre solidarité et individualisation ne se laisse combattre que par un engagement effectif qui se fonde sur un intérêt personnel bien pensé, mais aussi sur le principe éthique de l'humanisme libéral selon lequel la liberté implique la responsabilité, et l'homme est responsable pour ses prochains : "tout homme est responsable du sort de l'humanité entière, pour autant que ce sort puisse être influencé par sa volonté".

Ce problème ne peut être résolu que par des efforts continus et efficaces dans le domaine de l'information et de la **formation**, efforts qui sont le fait non seulement de l'enseignement et des médias, mais qui trouvent leur prolongement à l'intérieur des structures syndicales.

Cette formation doit notamment avoir comme but que les travailleurs prennent profondément conscience du fait que :

- l'acquis social n'est jamais définitif et sera toujours remis en question par l'évolution économique, par l'innovation technologique, par des initiatives patronales ou politiques; que le syndicalisme restera donc toujours nécessaire;
- que le syndicalisme authentique doit être libre, c'est à dire non seulement indépendant des autorités, des partis politiques, du patronat, mais aussi pouvant compter sur l'engagement volontaire de ses militants et affiliés;
- que cet engagement libre et volontaire doit, bien entendu, s'appuyer sur l'intérêt personnel bien compris, mais aussi trouver sa base éthique dans le principe humaniste et libéral selon lequel liberté signifie responsabilité : l'homme est responsable de ses prochains.

Dans le rapport du Congrès 1975, la solidarité est mise en exergue comme étant, avec la liberté, la valeur fondamentale sur laquelle est basée la doctrine libérale-syndicale.

Comment la CGSLB, comprend-elle les aspects structurels et organisationnels de la solidarité des travailleurs ?

a. Le syndicat libéral rejette une conception trop étroite du syndicalisme en tant qu'expression de solidarité (le modèle catégoriel, le modèle corporatif), et est partisan de la solidarité des travailleurs au-delà de toute frontière professionnelle, catégorielle, sectorielle, régionale et nationale.

   Notre structure **interprofessionnelle** est la conséquence logique de cette conception. A l'occasion de la modification importante de nos statuts en 1989, le caractère purement interprofessionnel de notre organisation a été gardé à part entière et n'a pas été amendé, abstraction faite de l'adaptation nécessaire à la fédéralisation de l'Etat.

c. Le syndicat libéral veut aussi une solidarité **intersyndicale** conséquente : des organisations qui font appel à la solidarité des travailleurs doivent donner, elles-mêmes, l'exemple et laisser primer le souci de défendre les intérêts de tous les travailleurs sur des rivalités et des allergies réciproques.

Quant à la modalité de solidarité intersyndicale, qui a la préférence de la CGSLB, c'est évidemment le modèle belge de **pluralisme** syndical : coexistence de plusieurs organisations autonomes, s'adressant concurrentiellement à la même clientèle potentielle, mais formant front commun autant que possible :

"Collaborer si possible, agir seul si nécessaire".

Une des conventions les plus importantes de l'OIT, la convention n° 87 au sujet de la liberté syndicale, considère, à juste titre, le pluralisme syndical comme la preuve par excellence de l'existence de la liberté syndicale, (elle-même expression et application de la liberté d'association).

La CGSLB rejette le syndicalisme unitaire pour des raisons pratiques (structure lourde, action moins efficiente), mais surtout pour des raisons de principe : dans les syndicats uniques, les diverses idées et convictions syndicales, qui en dernière instance sont les émanations des diverses idéologies, n'entrent que très peu en ligne de compte et disparaissent, à l'avantage du courant d'idées majoritaire.

Peut-on imaginer une démocratie moderne avec un parti unique ...?

Pour terminer, force est de constater que la mondialisation de l'économie demande une approche sociale internationale.

La CGSLB entend, dans l'esprit de solidarité syndicale, aussi prendre ses responsabilités de syndicat. Pour ce faire, elle est affiliée à la CES, la Confédération Européenne des Syndicats et à la CISL, la Confédération Internationale des Syndicats Libres.