

Le conflit... Mais quel conflit ?

Isabelle Ferreras

Chargée de recherches du FNRS, UCL/ANSO et Labor and Worklife Program, Harvard

Texte préparé pour La Revue Nouvelle

Dossier *colloque fopes* du 25 février 2006 (Michel Capron et Michel Molitor)

Nous avons souvent parlé de '*conflit*', mais au fond, de quel conflit s'agit-il ? Étonnamment, personne ne le définit... Si nous posons la question autour de nous, nous aurions sans doute affaire à autant de définitions. Pourtant, l'observation des conflits du travail force à penser que partager un diagnostic sur la nature de ce *conflit* serait souhaitable. Cela permettrait à l'acteur syndical de renforcer la cohérence et l'efficacité de son action, aux acteurs politiques de poser des choix plus lisibles et à l'acteur patronal de se positionner plus clairement.

Comment trouver les moyens, intellectuels et pratiques, pour identifier le conflit *fondamental* au cœur du travail ? Ma réaction se limitera à souligner deux points qui me paraissent cruciaux dans cette entreprise mais qui restent trop souvent absents de nos débats: l'un se situe au niveau macro-économique, l'autre au niveau local des conflits du travail en entreprise. De la sorte, je voudrais attirer l'attention sur une donnée factuelle fondamentale : (1) le doublement de la force de travail à l'échelle de la planète. Par ailleurs, je voudrais insister sur (2) la difficulté des acteurs syndicaux à nouer les conflits, dans le quotidien du travail, dans des termes toujours pertinents pour les buts qu'ils poursuivent.

1. Le doublement de la force de travail mondiale

Parler de mondialisation n'est pas toujours considéré comme pertinent lorsqu'on parle de syndicalisme et de relations collectives du travail, particulièrement dans un petit pays qui se pense généralement comme protégé au cœur de l'Europe. Pourtant, nous avons connu Renault-Vilvoorde, nous avons connu InBev, et nous en connaissons vraisemblablement d'autres... Un fait, passé encore trop inaperçu, est en train de redéfinir notre époque : il

s'agit du doublement de la force de travail à l'échelle mondiale. Lentement mais sûrement, ce fait est en train de redéfinir l'économie belge, parmi d'autres, et, par voie de conséquence, de peser sur la redéfinition des relations collectives qui y ont cours.

Richard Freeman, économiste de Harvard, a fait la démonstration qu'en une dizaine d'année, le rapport capital/travail s'était considérablement détérioré -du point de vue de la rareté du travail, au point d'avoir connu un doublement¹. Les calculs qu'il a menés montrent une égalité entre la main d'œuvre précédemment disponible pour le capitalisme marchand et l'apport des régions récemment ouverte au commerce mondial : des deux côtés, environ 1,460 milliard de personnes. En effet, suite aux transformations géopolitiques majeures des années 1990, trois nouveaux blocs régionaux ont apporté leur main d'œuvre au capital mondial disponible, sans augmenter significativement le stock de capital disponible : les pays de l'ex-bloc soviétique qui se sont ouverts à l'économie de marché (voyez les nouveaux membres venus de l'Est de l'Union européenne), la Chine (qui a rejoint l'OMC fin 2001) et l'Inde (qui a considérablement augmenté le niveau de qualification de sa main d'oeuvre).

Quel est le fait central de la mondialisation, du point de vue des travailleurs ? Au-delà des avancées technologiques et de la mobilité du capital, toutes conditions nécessaires à la mise en mondialisation du globe, le fait encore passé trop inaperçu qui fait basculer la donne -et les compromis sociaux au cœur de nos nations européennes- est le suivant : ce que Freeman a appelé le *doublement* de la force de travail. Prendre conscience de ces deux chiffres (2 x 1,460 milliard de travailleurs) démontre, même intuitivement, la faiblesse soudaine dans laquelle se trouvent ceux qui n'ont, dans un contexte de mobilité du capital, à offrir que leur capacité de travail. C'est aujourd'hui un total de presque 3 milliards de « paires de bras », comme disent les caissières, au bas de l'échelle des qualifications ou de « cerveaux », pour les mieux qualifiés, qui sont à la disposition des capitaux disponibles à l'investissement. Et ce, alors que le stock de capital, lui, n'a pas changé car ces blocs régionaux sont entrés dans l'économie mondiale sans apport significatif de capitaux.

¹ Freeman, Richard. 2005. "China, India and the Doubling of the Global Labor Force: Who Pays the Price of Globalization?" in *The Globalist*, June 3.

L'on comprend dès lors immédiatement, dans un contexte de mobilité du capital, qui est en position de force dans la négociation, qui se fait rare et désirer, qui peut imposer ses conditions, qui peut mettre en concurrence les États et leur taux de taxation, qui peut tirer parti d'une situation avantageuse. Tant qu'une coordination politique régionale (européenne) et mondiale relève de l'imaginaire, le « facteur travail », comme l'appelle la théorie économique standard, se trouvera dans une position peu enviable, position extrêmement défavorable, victime de la concurrence qu'il se fait à lui-même -le travailleur brésilien contre le wallon, le chinois contre le brésilien, etc. La course vers le bas est entamée. Freeman projette que, à conditions de coordination politique inchangées, il faudra 50 ans pour que les salaires chinois rattrapent les niveaux de salaire des pays riches. Cela fait un long moment de concurrence entre travailleurs, et beaucoup de dégâts sociaux en perspective...

Mais tout le monde n'est pas perdant de la même manière : les industries de services sont moins facilement délocalisables que les industries de manufacture et certains services ne sont pas délocalisables du tout (pensons : soins aux personnes *versus* production de l'acier, de jeans ou de micro-ordinateurs). Et puis, certains ne sont pas perdants du tout. Ainsi, le capital a entamé une ère d'immense prospérité. Il instrumente une formule gagnante : la liberté, à l'échelle du globe, de combiner le gain des connaissances développées dans les pays avancés avec la main d'oeuvre à faible coût offerte par les pays à bas salaire.

Que deviennent les syndicats ? Dans ce contexte de compétition accrue, entre bassins de main d'oeuvre que sont devenus les territoires du globe (ce n'est plus le bassin de Charleroi contre celui de Liège, de Strasbourg ou de Charleville-Mézières, mais bien celui de l'ouest du Brésil contre celui de l'est de la Chine, celui du sud de l'Inde contre celui du Nord de la Hongrie, etc.), les associations de travailleurs que sont les syndicats apparaissent comme des dinosaures d'une autre ère. Des empêcheurs de tourner en rond, au mieux, forces de conservatisme freinant un développement à présent perçu comme inévitable. Au pire, aux yeux des grands investisseurs en capital, ils représentent de réelles nuisances sur le chemin de la *croissance*. Le principe serait simple : à éliminer ! Fer de lance du capitalisme mondiale, l'économie des USA exemplifie ce programme à merveille. La représentation syndicale dans le secteur privé y a à présent chuté sous la barre des 8%...

C'est pourquoi, si elles veulent non seulement poursuivre un idéal de justice sociale, au niveau local et global, mais tout simplement maintenir un espoir d'efficacité dans la

poursuite d'un partage des gains de productivité et *a minima* la défense de conditions de travail décentes, les stratégies syndicales se doivent d'intégrer la donne du renversement du rapport capital/travail dans leur analyse économique et politique. La construction d'alliances avec les organisations syndicales des pays voisins, européens et au-delà, prend dans ce contexte une urgence nouvelle. Ainsi, le capital ne s'embarrasse plus de frontières dans ses décisions d'investissement, il est en position de mettre en concurrence les pools de forces de travail de la planète. Dès lors que les frontières des États ne sont plus les seules pertinentes pour penser l'économie aujourd'hui, elles ne devraient plus l'être non plus pour penser les projets et les stratégies syndicales. La construction d'alliances avec les organisations syndicales des autres territoires insérés dans la mondialisation économique n'est pas un gadget, elle constitue une priorité. La coordination internationale forgera en effet la clef des succès futurs.

2. La qualité des conflits

Tout le monde peut reconnaître que le *conflit* est au cœur de la vie du monde du travail. Michel Capron l'a particulièrement bien établi et illustré pour nous dans « 10 ans de conflictualité en Belgique ». Dès lors, personne ne contestera que conflit il y a, et en quantité. Mais que dire quant à sa qualité ? Il me semble qu'il serait utile de pouvoir distinguer entre des niveaux de *qualité* de conflit. Ainsi, de nombreux conflits pourrissent lentement. Un conflit autour d'une grille horaire mal appliquée ou du non-respect des heures contractuelles s'apparente souvent à un conflit qui 'pourrit', c'est-à-dire un conflit pauvre en qualité.

J'aimerais avancer l'idée que, du point de vue syndical, la qualité d'un conflit du travail s'évalue à la mesure dans laquelle son issue transforme réellement le contexte qui l'a produit, dans le sens de la constitution de conditions de vie (au travail) plus justes. Ainsi, la qualité des conflits pourrait dès lors se mesurer à leur contribution à la transformation réelle du contexte qui les a produits. Un conflit sans qualité est typiquement celui où, au terme du différent, la situation conflictuelle se règlera par une mesure qui ne change rien, fondamentalement, à la racine du problème. Ainsi, il resurgira dans quelques semaines ou quelques mois, sous une forme ou une autre.

Pour illustrer l'importance des conflits sans qualité, il est frappant de relever le nombre de situations conflictuelles pour lesquelles les modalités de réaction s'accordent aux modalités d'action déployées par l'employeur : personnalisation et individualisation.

Exemple typique : des travailleurs et leur délégation entrent en guerre contre un supérieur hiérarchique, particulièrement détestable, et obtiennent, au terme d'une lutte épuisante une « *grande victoire* », à savoir : son remplacement. La difficulté de nouer ce que l'on pourrait appeler les petits conflits du travail, au quotidien et au niveau local, dans des termes pertinents pour faire avancer l'agenda syndical réside certainement dans l'importance accordée aux compétences et aux caractéristiques de l'individu. Ainsi, ce sont généralement les compétences de la personne qui sont pointées comme insuffisantes (insuffisante maîtrise des compétences nécessaires à l'exercice de sa fonction) ou des caractéristiques personnelles (personnalité perçue comme méchante ou volontairement méprisante, etc.). Il serait bien souvent plus pertinent de mettre en question la politique de l'entreprise qui *de facto* a produit la situation conflictuelle en question. Car, de son côté, l'employeur comptait sur cette personne pour remplir sa fonction de la manière qui est précisément incriminée. La personne en question est souvent bien plus alignée sur la politique de l'entreprise que ce que ne l'imagine le travailleur quand il dénonce son incompetence. Dès lors, le remplacement de la personne ne changera rien sur le fond, le remplaçant étant appelé à appliquer la même politique. Seule variation : la forme, un peu de chaleur humaine ou un peu moins de mépris, qui rendra l'atmosphère plus supportable un certain temps. Mais, fondamentalement donc, rien ne sera réglé.

Autre constante des conflits pauvres en qualité : donner aux raisons d'un conflit potentiel les traits d'un fait naturel, par essence ingérable politiquement. Un exemple typique est celui constitué par les équipes de travail féminines. Au sein des équipes de caissières de supermarché par exemple, les femmes se jalourent, se comportent de manière hypocrite, se bagarrent entre elles, bref, elles « ne savent pas s'entendre ». Ces équipes de femmes sont perçues comme étant *par essence* le siège d'une jalousie naturelle. Les femmes, c'est bien connu, ne se jalourent-elles et ne se bagarrent-elles pas entre elles ?! Plutôt que de repérer les raisons objectives dans les politiques de l'entreprise qui nourrissent des sentiments légitimes d'injustice, les employées en sont réduites à exprimer de la jalousie envers leurs collègues, qualifiées de « chouchoutes » de la direction par exemple, et à les recouvrir du voile pudique du caractère naturel de la jalousie et de la mesquinerie entre femmes. Cette tendance à donner aux raisons d'un conflit potentiel les traits d'un fait naturel, par essence ingérable politiquement, est en phase avec le régime domestique à l'intérieur duquel prennent place ces relations de travail. Plus existe la conviction que cette explication est certaine et naturelle, plus se renforce la lutte de « toutes contre toutes » et sortir de cette logique s'avère compliqué. Dans ces conditions, la constitution

d'un rapport *politique* collectif, moteur d'un projet syndical renouvelé et renforcé, semble impossible.

La qualité des conflits du travail dépend largement de la capacité d'engagement des organisations syndicales avec la réalité de la matière première du travail : son quotidien, les relations qui le pétrissent aux coins des bureaux, des magasins, des ateliers, des cabinets et des espaces de stockage. Face à la difficulté de nouer des conflits de qualité, rappelons-nous le défi que représente, pour les organisations syndicales, l'expérience de la « co-gestion » des institutions de la concertation sociale belge, simultanément véhicule de leur force mais lourd héritage. On se souvient du constat que faisait Michel Molitor en 1970 déjà : « Les organisations syndicales dans ce pays sont devenues de véritables institutions de co-gestion du système plus qu'elles ne sont demeurées des institutions de combat. » Faisant particulièrement écho à la difficulté actuelle des organisations syndicales à constituer les problèmes du travail dans leur dimension qualitative, Molitor poursuivait : « [L]es organisations syndicales ne parviennent pas toujours à saisir la demande de cette base. Les syndicats auront tendance à considérer toute demande originale ou qui s'exprime en dehors du cadre prévu par la programmation sociale (c'est-à-dire par eux-mêmes) comme dangereuse pour le système de concertation et, partant, pour eux-mêmes. »²

Ainsi, le nombre de conflits actuels et leur faible qualité manifestent cette tension qui anime l'action syndicale : frileuse dès qu'il s'agit de sortir des sentiers battus de son action traditionnelle, elle privilégie les chemins balisés de la perpétuation d'un système. Pourtant, il faut le constater, la survie de ce système est gravement menacée. Il est de fait mis sous haute tension entre la réalité d'un capital mobile à l'échelle du globe et une main d'œuvre mise en concurrence entre elle. C'est pourquoi nouer des conflits pertinents, de *qualité* et avec les alliés adéquats, capables de faire face à cette situation nouvelle constitue un défi majeur pour les années à venir. Cette situation sans précédent interroge le projet syndical et ceux qui le portent. Il interpelle également tous ceux pour qui compte la justice sociale.

² Molitor, Michel.(1970), "Évolution du syndicalisme belge." in *La Revue Nouvelle* , Novembre :358-368.