



ANALYSE DE L'IHOES N°103

Syndicalisme et crise du capitalisme : proposition pour renouer avec une orientation offensive

Par **Stephen Bouquin**

Professeur de sociologie, Université d'Évry Val-d'Essonne
Directeur de la revue *Les Mondes du Travail*

Retrouvez cette analyse aux pages 295
à 306 du livre *Cols blancs, Cœur rouge*
édité par l'IHOES et le SETCa
Liège-Huy-Waremme !



I. Une guerre de tranchée de trente ans

Le tournant des années 1980

La grève des mineurs britanniques contre Margaret Thatcher constitue une date mémorielle pour le mouvement syndical européen. Revenus au pouvoir en 1979, les conservateurs avaient hâte d'appliquer les recettes de la Société du Mont-Pèlerin et de la conférence Trilatérale¹. Ces *think tanks* du néolibéralisme avaient développé un véritable programme de contre-réformes, visant à démanteler pièce par pièce l'ensemble des conquêtes sociales engrangées après la Seconde Guerre mondiale. Il s'agissait d'une attaque frontale à l'encontre du monde du travail : abolition de l'échelle mobile des salaires ; dissociation de l'évolution des salaires et de la productivité ; déliaison entre la progression des salaires et des retraites ; démembrement de la solidarité interprofessionnelle et réduction de la sécurité sociale à un filet de sécurité minimal. Sur leur route se trouvaient quelques obstacles de taille : d'abord un rapport de forces en faveur du mouvement ouvrier, consolidé depuis l'après-guerre ; ensuite un ensemble institutionnel qui verrouillait ce rapport de forces en conférant au mouvement syndical des droits et aux salariés un ensemble de garanties collectives ; dernièrement, quelques bastions dont l'action avait fait la démonstration de leur capacité de l'emporter face au pouvoir. Les deux grèves emblématiques des années 1979-1985 étaient celle des contrôleurs aériens aux États-Unis et celle des mineurs en Grande-Bretagne.

¹ La Société du Mont-Pèlerin a été créée le 10 avril 1947 lors d'une conférence organisée par Friedrich Hayek au Mont-Pèlerin, village suisse. Elle est en partie financée par le haut patronat suisse. En réaction au keynésianisme ambiant de l'après 1945, les membres de la Société du Mont-Pèlerin souhaitent favoriser l'économie de marché et la « société ouverte » à l'échelle mondiale. Dans les années 1970, la conférence Trilatérale prend le relais et défend notamment sous l'impulsion de Samuel Huntington l'idée que trop de démocratie peut nuire à l'économie de marché. Ces deux cercles sont au cœur du programme néolibéral que l'on a vu appliqué à des degrés variés dans la plupart des pays de l'OCDE. Voir aussi F. Lebaron, *La croyance économique. Les économistes entre science et politique*, Paris, Seuil, 2000.

Le temps des réorganisations productives sur fond de néolibéralisme

Thatcher a remporté sa bataille contre les mineurs, mais dans bien d'autres pays, la situation n'était pas aussi désastreuse. Dès lors qu'on appréhende la situation de manière globale, on serait plutôt tenté de caractériser la période écoulée comme une sorte de « guerre de tranchées » (« de positions » dirait Gramsci) de plus de vingt ans.

Dans les années 1980, l'ensemble de l'Europe n'évolue donc pas de manière homogène vers le modèle néolibéral. La crise s'estompe vers la fin des années 1980. Un certain optimisme se fait jour autour de l'idée du nouveau modèle productif. Celui-ci revendique un dépassement du taylorisme et du fordisme, donnant lieu à une requalification du travail (polyvalence, enrichissement du travail et élargissement des tâches)². Bon nombre d'économistes ainsi que certains sociologues³ deviennent les défenseurs d'un scénario de sortie de la crise « par le haut », impliquant un nouveau compromis entre capital et travail donnant lieu à un cercle vertueux où la croissance et le développement du bien-être pourraient se conjuguer grâce à l'obtention de gains de productivité en échange d'une reconnaissance de la qualité du travail. Le début des années 1990 est placé sous le signe de conventions collectives d'entreprise, avec l'introduction des nouvelles formes d'organisation du travail (cercles de qualité, travail en groupe, qualité totale, etc.)⁴.

La pression en faveur de l'introduction du « toyotisme » devient de plus en plus manifeste quand les marques japonaises gagnent du terrain en Europe. Pour ne pas périr, il faut travailler comme les Japonais... Seuls quelques secteurs du mouvement syndical et du champ universitaire demeurent critiques. En Belgique, dans la centrale des métallurgistes, un débat se développe sur la manière adéquate d'aborder le « management participatif ». Une aile gauche critique la nature néo-corporatiste de ce management car il pousse dans le sens d'une absorption des structures syndicales dans la logique de profit. D'autres soulignent l'importance de pas se laisser mettre « hors-jeu » et de pouvoir codéterminer, à la manière du syndicalisme allemand, les choix en matière d'organisation du travail. En France, un débat analogue existe à partir d'accords d'entreprise dans la sidérurgie (« Accord 2000 » chez Unisor) et dans l'automobile (« accord à vivre » chez Renault) et ce débat traverse tant la CFDT que la CGT⁵.

L'implication du syndicalisme dans la réorganisation productive est à double tranchant : d'une part, il permet de pérenniser une position d'interlocuteur mais d'autre part, il conduit à avaliser des mesures qui vont souvent détériorer les conditions de travail. Parallèlement à ces réorganisations productives, le centre de gravité des relations professionnelles tend à glisser vers le niveau de l'entreprise. Dans un contexte de croissance « molle », la concurrence est effrénée et pour préserver l'emploi, chacun est tenté de faire des concessions au niveau salarial comme au niveau des conditions de travail.



Avec la crise résultant du choc pétrolier de 1973, la question de la position syndicale face à la société capitaliste se pose avec une nouvelle acuité. Affiche éditée par la FGTB, 1974. IHOES.

² B. Coriat, *L'atelier et le chronomètre*, Paris, Christian Bourgois, 1979 ; B. Coriat, *L'atelier et le robot*, Paris, Christian Bourgois, 1994. Sur la crise du travail taylorien, voir aussi : C. Durand, *Le travail enchaîné*, Paris, Seuil, 1978. Sur les limites des méthodes participatives avant la mode managériale du même nom, voir : D. Bachet (coord.), *Décider et agir dans le travail. La dimension sociale de l'action dans l'entreprise*, Paris, CESTA, 1985.

³ Voir l'école de la régulation et notamment les analyses de M. Aglietta, *Régulation et crises du capitalisme. L'expérience des États-Unis*, Paris, Calmann-Lévy, 1976 ; R. Boyer, *Théorie de la régulation. Une analyse critique*, Paris, La Découverte, 1986 ; M. Freyssenet, *The Productive Models. The Conditions of Profitability*, Londres, New York, Palgrave, 2002 (version anglaise révisée de *Les modèles productifs*) et P. Zarifian, *Les modèles de compétitivité*, Paris, 1994.

⁴ Pour un aperçu, voir J.-P. Durand, *Le syndicalisme au futur*, Paris, Syros, 1995.

⁵ D. Linhart, « Syndicats et organisation du travail, un jeu de cache-cache ? », *Travail & Emploi*, n°80, 1999, p. 109-122.



Parmi les mesures d'austérités imposées par le plan global de Dehaene figure un saut d'index. Manifestation place Saint-Paul, 22 novembre 1993.
© Actuel Boos. Coll. privée F. Bernard.

Quand les réorganisations débouchent sur des reculs sociaux

C'est aussi au tournant des années 1990 que se met en place une politique de mise en concurrence interne aux firmes multinationales. Dans l'automobile, les sites de montage sont amenés à participer à des concours de beauté pour l'obtention de nouveaux modèles. Cette mise en concurrence ouvre la brèche pour des changements profonds, peut-être davantage que l'application des méthodes post-tayloriennes inspirées du « toyotisme ». En effet, bon nombre d'entreprises développent la flexibilité du temps de travail (les trois huit, le week-end, variations annuelles, etc.) parfois combinée à la flexibilité contractuelle (avec un volant de main-d'œuvre flexible en CDD ou intérimaire)⁶.

Les critiques au sein du monde syndical et scientifique mettent du temps à devenir audibles tant sont fortes la peur de la perte d'emploi et la croyance que la sortie vers le haut de la crise est encore possible. Finalement, c'est seulement vers la seconde moitié des années 1990 que cette critique se précise. Un certain nombre d'auteurs admettent enfin que le travail ne s'est pas transformé et qu'une bonne partie des changements sont négatifs : densification des tâches et intensification du travail (montée des troubles musculo-squelettiques ou TMS), tandis que le management est certainement moins tatillon mais non moins présent. Sur le plan social, l'externalisation (« se concentrer sur le cœur de métier ») conduit à l'émergence de la firme-réseau, à la formation d'une nébuleuse de sous-traitants (fournisseurs de premier et second rangs) où les standards sociaux et les montants des salaires sont bien inférieurs à ceux des grandes entreprises qui demeurent des places fortes d'un syndicalisme d'entreprise réussissant à freiner l'avancée managériale sur le front du travail...

Avec le recul, la stratégie du capital apparaît dans toute sa clarté. Pour pouvoir augmenter la profitabilité du capital (le taux de profit) « à volumes constants », il fallait réduire en permanence les coûts du travail comme du capital. C'est ce qu'on appelle désormais le *lean manufacturing* comme les *lean services* où le management cherche à réduire le capital immobilisé grâce au flux tendu, à la flexibilité productive et à l'externalisation⁷. En même temps, la productivité est sans cesse augmentée tandis que le lien entre productivité (valeur ajoutée par heure travaillée) et les salaires se disloque. Pour

⁶ S. Bouquin, *La Valse des écrous. Travail, capital et action collective dans l'industrie automobile*, Paris, Syllepse, 2006.

⁷ S. Bouquin et P. Stewart, « Temps durs et dur labeur. Un retour critique sur les modèles productifs de l'ère néo-libérale », dans L. Jacquot (coord.), *Formes et structures du salariat* (t. 1, *De la construction sociale du rapport salarial*), Nancy, Presses universitaires de Nancy, 2011.

atteindre ces objectifs, il a fallu imposer un régime de mobilisation de la main-d'œuvre qui entrave tout velléité de résistance. Il fallait en d'autres termes diviser pour régner, d'abord en morcelant la solidarité ouvrière entre établissements et filiales ; puis en faisant la même chose au sein des établissements (entre CDI et CDD) tout en pressurant les fournisseurs par une mise en concurrence qui réduit les marges de profit et favorise en leur sein un régime de travail fondé sur la surexploitation⁸.

L'autonomie contrôlée et le culte de la performance

Beaucoup de choses ont également changé dans la gestion des ressources humaines. Ces changements concernent peut-être davantage les cols blancs (employés mais aussi ingénieurs, cadres et techniciens) que les cols bleus (ouvriers qualifiés ou semi-qualifiés). Quelques sociologues, tels Luc Boltanski et Eve Chiapello, évoquent le « nouvel esprit du capitalisme »⁹. Ce dernier a su mobiliser en sa faveur les éléments de la critique du capitalisme des grandes structures. Dans le sillage de Mai 68, la critique de l'autoritarisme et du bureaucratisme s'est étendue à la firme, mettant en crise le rapport au travail. Au sein des entreprises, les conduites des salariés exprimaient en pratique des aspirations de reconnaissance et de créativité. Le capitalisme a su récupérer ces aspirations en responsabilisant les salariés envers la qualité du travail tout en favorisant un contrôle subtil (et réciproque) de l'engagement subjectif au travail. Au lieu d'être des exécutants, des subalternes et d'être traités de la sorte, le management appréhende les salariés comme des « personnes », dotées de compétences, et valorise (à l'aide d'une inflation de titres) leur activité et leur « professionnalisme »¹⁰. Dans beaucoup de situations, la « fierté de métier » se retourne contre les individus et devient un ensemble formalisé auquel il faut se conformer. Le management concède de l'autonomie mais un contrôle invisible se met en place à partir de la gestion de la relation client (*Customer Relationship Management* ou CRM), de la responsabilisation des individus et de l'imposition d'une « culture d'entreprise ». Les visages de l'aliénation changent et chacun(e) est poussé(e) à donner le meilleur de soi dans le cadre d'une compétition interne au collectif de travail, une course à la promotion et à la reconnaissance¹¹.

Précarisation et paupérisation salariale

Ni le travail ni l'emploi ne tendent à évoluer dans un sens positif ; même s'il faut se garder de misérabilisme en la matière.

Lorsque l'on appréhende la condition salariale d'un point de vue global, il est certain que le dualisme « inclusion » (emploi) *versus* « exclusion » (chômage) ne correspond pas à la réalité. Il existe des situations d'emploi qui riment avec exclusion comme il existe des périodes et des statuts (par exemple les prépensionnés) qui ne coïncident pas avec l'exclusion. Ce n'est pas par hasard que les politiques d'emploi – à partir de la fin des années 1990-début 2000 – mettent à mal l'assurance chômage¹². Les systèmes de protection sociale constituent une digue contre la précarisation. Pour que « l'armée de réserve industrielle » (les chômeurs) pèsent sur les actifs, il faut que la population au chômage soit davantage mobilisée (« activée »). Rappelons que pour le patronat, le chômage n'est pas un problème mais une solution ; il donne lieu à davantage de compétition pour le même nombre de postes de travail, et donc à l'acceptation de conditions de travail détériorées et des rémunérations revues à la baisse (le « salaire de réserve » et « d'efficience »), à condition que les chômeurs soient contraints de postuler et d'accepter des offres d'emploi en-deçà de leur qualification et moins bien rémunérées qu'auparavant. Voilà en résumé l'utilité des politiques de *workfare*, de l'obligation d'accepter n'importe quel job sous peine de perdre ses allocations de chômage.



Caricature de T.D. parue dans *Hebdo 76*, n°59, 22-28 décembre 1976. IHOES.

⁸ Voir C. Durand, « Diviser pour mieux régner. Une interprétation micro-économique de la détérioration du rapport capital-travail » *Les Mondes du Travail*, n°3-4, 2007, p. 63-78.

⁹ L. Boltanski et E. Chiapello, *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1998.

¹⁰ J.-P. Durand, *La Chaîne invisible. Travailler aujourd'hui. Flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Seuil, 2003.

¹¹ A. Erhenberg, *Le culte de la performance*, Paris, Pluriel, 2011 (1^{ère} éd., 1991).

¹² S. Bouquin, A. Gray, C. Lévy et E. Krezslo, *Minimas sociaux et condition salariale. L'Europe vue d'en bas. Rapport final*, Recherche réalisée dans le cadre du 4^e programme-cadre pour la recherche et le développement de la Commission européenne, 2000.

Les pouvoirs publics instrumentalisés

Si la Belgique est un des rares pays à avoir préservé l'indexation automatique des salaires, en même temps, elle devient le laboratoire où se met en place une surveillance puis une modération structurelle des salaires¹³. Dans un premier temps (1989), une loi sur le maintien de la compétitivité des entreprises organise un système d'alerte en cas de « dérapage ». Quelques années plus tard, tirant avantage d'une crise à la fois économique et institutionnelle, Jean-Luc Dehaene réussit, contre l'avis de la FGTB, à imposer un plan global, bloquant les salaires pour les années 1994-1995. En 1996, sera mise en place une « norme salariale » négociée lors des accords interprofessionnels et conduisant depuis lors à maintenir les salaires égaux ou inférieurs à ceux de nos voisins. Ce type de réformes n'est pas propre à la Belgique, pays où le taux de syndicalisation tend à augmenter en période de crise, et pays (avec la Scandinavie) où la puissance revendicative est sans doute la moins atteinte. En effet, la modération des salaires demeure la seule variable d'ajustement subsistant puisque l'inflation, le déficit budgétaire et l'endettement sont fixés par l'application des critères de convergence de Maastricht. Partout s'applique une politique de modération salariale dont l'effet principal est de dissocier l'évolution des salaires de la productivité. Cette dernière est en augmentation constante (2-3 % par an) grâce à l'intensification du travail comme l'usage de nouvelles technologies, tandis que les salaires restent scotchés à l'inflation (1,5 % à 2 %).



Manifestation devant le siège de la Banque nationale de Belgique afin que celle-ci relaye les propositions syndicales auprès de la Banque centrale européenne (taxe sur les transactions financières, émission d'obligations européennes, intervention de la BCE pour sortir de la crise de la dette...), 29 février 2012. IHOES, Fonds SETCA LHW.

Limites et contradictions du néolibéralisme

Le résultat de près de quinze ans de réorganisation néolibérale des entreprises, du champ économique et du marché du travail se laisse voir dans l'océan de *cash* (le taux d'autofinancement élevé des entreprises) dans lequel nagent les grandes firmes. L'efficacité de ces politiques a eu un prix, à savoir la compression de la demande solvable (la consommation des ménages). Pour ne pas voir leurs débouchés se contracter, la production s'est déplacée à partir de la fin des années 1990 vers la rente privée (consommation de luxe). Les investissements se sont raréfiés et ont cédé la place aux rachats et fusions, avec la mondialisation comme vecteur. La suraccumulation a ensuite donné lieu au développement d'une spéculation effrénée, puisqu'il semblait possible de gagner plus d'argent avec de l'argent que par la production de biens et de services. Après la bulle Internet (1998-2002), ce fut au tour du secteur immobilier de connaître un boom extraordinaire. L'accès à la propriété pour des catégories moyennes-inférieures relève bien d'une surcréditisation. Rappelons qu'aux États-Unis, avant la crise des *subprimes* de 2007, le taux d'épargne était négatif et la classe moyenne consommait massivement à crédit. En Europe, la stagnation des revenus du travail a donné lieu à un endettement croissant des ménages. La croissance se payait à crédit jusqu'à ce que l'ensemble du système financier s'écroule.

Aujourd'hui, les politiques d'austérité asphyxient la croissance et le retour d'une récession à l'échelle de la zone euro assèche partout les revenus fiscaux de l'État. Au mieux, nous nous trouvons face à une longue période de stagnation ; au pire, nous basculons dans le gouffre d'une seconde crise financière doublée d'une crise monétaire avec l'euro qui pourrait exploser en mille morceaux.

¹³ M. Husson, *Un pur capitalisme*, Lausanne, Éd. Page deux, 2008.

II. Quelques propositions pour un syndicalisme offensif

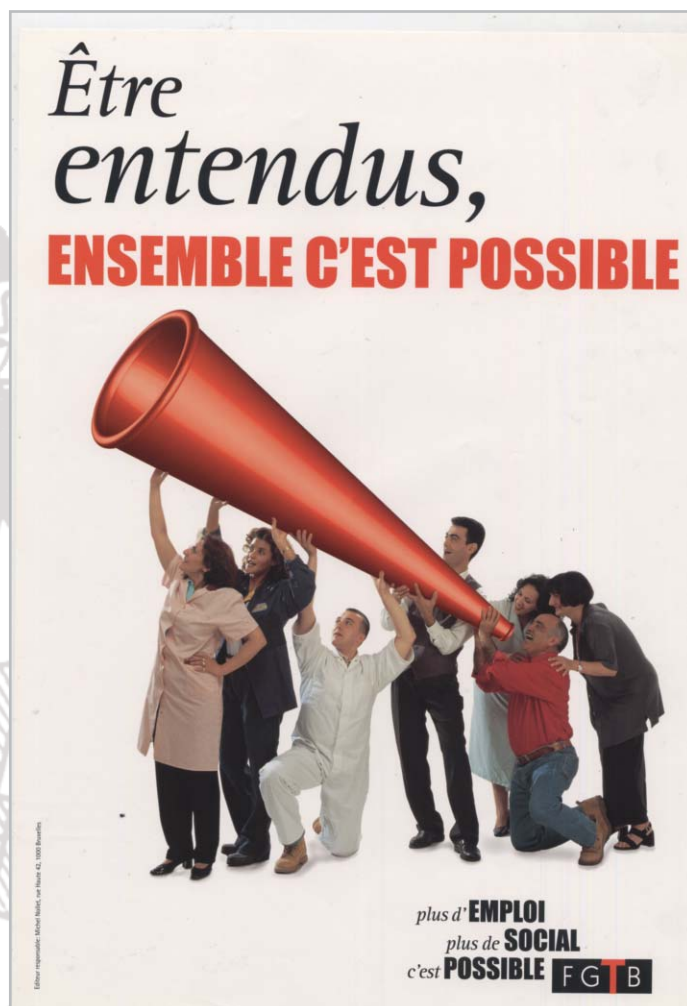
Le capitalisme est en crise. À l'évidence, le néolibéralisme en est la cause, mais cela n'empêche en rien les employeurs, les institutions européennes et les gouvernements de persévérer dans l'erreur. En Europe, les réformes du marché du travail s'accroissent et cherchent à réduire les protections légales ou conventionnelles¹⁴. Dans la guerre économique mondiale qui fait rage, certains sont prêts à brûler l'ensemble des acquis sociaux. Comment faire face au rouleau compresseur néolibéral ?

Une action de proximité

Beaucoup de salarié(e)s vivent le travail comme une peine, une souffrance. Comme nous l'a montré Richard Sennet, le travail est devenu corrosif pour le bien-être des individus¹⁵. C'est d'autant plus vrai lorsqu'ils (elles) se retrouvent seul(e)s face au management, à la maîtrise. Sans l'action syndicale de proximité sur les conditions de travail, sur le harcèlement, l'évolution professionnelle, l'individu devient vulnérable. En plus, les litiges et conflits au sein des collectifs de travail augmentent, le travail devient un enfer, les individus seuls n'ont plus que l'action juridique sinon le *burn out* comme issue de secours. Le réseaux de délégués, leur droit de pouvoir intervenir, d'arbitrer, mais aussi de rendre service, de soutenir et d'être à l'écoute est un facteur essentiel d'humanisation des lieux de travail faute de quoi, le culte de la performance, de l'évaluation aveugle prend le dessus, avec la mise à l'écart des « bras cassés » et des brebis galeuses qui osent s'opposer au management. Lorsque le syndicalisme ne fait pas ce travail de proximité, ce sont les actions individuelles ou semi-collectives informelles qui prennent le dessus (freinage, sabotage, etc.)¹⁶.

Un nécessaire dialogue... avec les salarié(e)s

Le management mobilise les techniques modernes d'information et de communication dans un sens qui lui est favorable. Rien d'étonnant en soi, mais l'effet est parfois dévastateur : la base, les affilié(e)s sont travaillé(e)s au corps par les arguments visant à légitimer les restructurations, la flexibilité, le salaire individualisé, etc. Pour garder ses affilié(e)s dans son « camp », le mouvement syndical a besoin d'un réseau de militants aguerris, convaincus, capables de contrer les arguments qui viennent d'en haut. Il lui faut de plus travailler à la convergence des vues et donc dépasser les oppositions entre « jeunes » et « anciens », entre stables et temporaires, entre nationaux et travailleurs immigrés, avec ou sans papiers. La compétition sur le marché du travail se double d'une concurrence interindividuelle et tend à morceler le monde du travail. Avant de pouvoir faire converger les intérêts de groupes sociaux ou de catégories professionnelles aux statuts différents, le mouvement syndical doit mieux connaître les sentiments et opinions de ceux (celles) qu'il représente. Une manière de procéder consiste à entrer en dialogue avec les salarié(e)s, à l'aide d'outils aussi simples qu'efficaces que sont les enquêtes. La CGIL, la CFDT, mais aussi les syndicats britanniques



Parmi les pistes pour renforcer le caractère offensif du syndicalisme figure le recours à une action de proximité. Affiche FGTB, 2000. IHOES.

¹⁴ S. Bouquin, « Les réformes du marché de l'emploi en Europe. La thérapie de choc par l'accroissement de l'insécurité socio-professionnelle », *Les Mondes du Travail*, n°12, novembre 2012 (à paraître).

¹⁵ R. Sennett, *Le travail sans qualités*, Paris, 10-18, 2004.

¹⁶ S. Bouquin, « La question des résistances dans la sociologie du travail française », *Actuel Marx*, n°49, 2011, p. 60-72 ; S. Bouquin (dir.), *Résistances au travail*, Paris, Syllepse, 2008.



Calicot du SETCa Liège-Huy-Waremme, [2011]. Détail d'une photographie. IHOES, Fonds SETCa LHW.

récoltent les opinions des salarié(e)s sur des questions aussi diverses que le temps de travail, les rapports avec les supérieurs, les rémunérations, les conditions de travail ou encore la formation. Tous mobilisent ensuite les résultats pour engager un dialogue avec les salarié(e)s au sein des entreprises et sont en mesure de déployer une action revendicative au plus près des aspirations du monde du travail.

Consolider l'assise sociale

En ces temps de crise (crise qui ne fait que « durer » depuis plus de trente ans si on adopte le point de vue du travail), le mouvement syndical a besoin de consolider son assise sociale, son enracinement social. Les PME sont encore trop à l'écart de l'action, y compris de l'affiliation¹⁷. L'entreprise s'insère dans un réseau, une « chaîne de valeur ». En Italie, l'action syndicale se déploie sur l'ensemble du district industriel (le « zoning »). En France, les délégués CHSCT (CPPT chez nous) des entreprises donneuses d'ordre ont un droit de regard au sein des entreprises sous-traitantes. L'organisation des catégories périphériques du monde du travail (mais dont le poids numérique ne fait qu'augmenter) est loin d'être un luxe : la jeunesse est fortement confrontée à la précarité. L'intermittence professionnelle, les passages du chômage à l'intérim et une instabilité sociale croissante ont également des conséquences sur le logement, sur la vie de famille. Le syndicalisme devrait se décloisonner par rapport à l'entreprise ; ne pas se cantonner à l'action vis-à-vis de l'employeur mais défendre des droits nouveaux sur le plan de la protection sociale. Pour les catégories moins qualifiées, la situation d'extériorité par rapport à l'emploi stable (le CDI) nourrit un ressentiment qui peut aller jusqu'au rejet du mouvement syndical, perçu comme défenseur des « *insiders* » alors que ces personnes se vivent comme *outsiders* (au sens de marginalisés et abandonnés à leur sort). La condition laborieuse des femmes est loin d'être enviable : temps partiel rime avec manque de revenus et dépendance à l'égard des institutions sociales comme du conjoint. Toutes les catégories discriminé(e)s, voire surexploité(e)s, tendent à regarder d'abord les clivages internes au salariat avant de se situer dans l'opposition capital-travail. Tout ceci souligne l'importance de consolider l'assise sociale en direction de ces personnes qui, pour des raisons liées à la nature de l'industrialisation et à l'histoire de la division sociale et sexuelle du travail, font objectivement partie de la même classe, mais ne sont pas forcément perçues comme telles ni ne s'identifient à celle-ci. La même chose pourrait être dite de travailleurs *free-lance*, des petits indépendants, souvent contraints à l'auto-exploitation pour survivre. La volonté d'organiser et de défendre l'ensemble des catégories appartenant au monde du travail trouve sa consécration dans la défense de la protection sociale. Celle-ci constitue le fondement d'un salaire socialisé. Comme nous l'explique Bernard Friot, le salaire socialisé est une révolution « déjà-là » qu'il faut consolider et étendre puisqu'elle émancipe le travail des aléas du marché et de sa logique de valorisation¹⁸. Et surtout parce qu'avec le salaire socialisé, nous retrouvons la maîtrise du temps.

Préserver l'indépendance d'action

Les relations collectives de travail se sont maintenues, malgré le néolibéralisme. Il n'en demeure pas moins que certaines libertés syndicales (comme la protection des délégués du personnel) sont toujours difficilement respectées par les employeurs. Le droit de grève est attaqué régulièrement. Il existe également une volonté de déplacer le centre de gravité des relations professionnelles vers l'entreprise, de vider le secteur de son contenu, ne serait-ce que via le changement de commission paritaire d'une entreprise. Si on regarde ce qui se passe dans les pays voisins, on peut dire que la solidarité sectorielle est dans la ligne de mire du patronat, notamment au niveau des salaires. En même temps, en Belgique, la force du mouvement syndical a également suscité des dispositifs qui recentralisent la négociation collective, notamment via la

¹⁷ S. Bouquin, S. Leonardi et S. Moore, « Can Europe's Trade Unions Represent and Organise Workers in SMEs? », *Transfer, European review of Labour and Research*, 13 (1), 2007, p. 13-146

¹⁸ B. Friot, *L'enjeu du salaire*, Paris, Éd. la Dispute, 2012.

norme salariale, établie sur le plan interprofessionnel (et tripartite). L'enjeu de la fixation de la norme à partir du rapport du Conseil central de l'économie est symptomatique. Que ce rapport soit basé sur une certaine conception néoclassique de la « compétitivité » et donc pro-patronale est une chose que l'on ne devrait pas oublier. D'une certaine manière, le fonctionnement de la concertation sociale tend à enfermer l'action syndicale dans un carcan¹⁹. Simultanément, les discours sur la concertation, sur les « partenaires sociaux » ont pour objectif de chasser la conflictualité du champ des relations capital-travail.

Renouer avec l'autonomie revendicative

Les employeurs refusent de discuter de beaucoup de choses au nom de la compétitivité de l'économie. Mais en réalité, il s'agit d'un refus de négocier. Leurs intérêts particuliers et l'intérêt général se confondent, pensent-ils. Or, l'addition de la multitude d'intérêts capitalistes particuliers produit un système économique de plus en plus irrationnel. Chaque chef d'entreprise veut réduire les coûts, mais au niveau macro-économique, cela se traduit par des crises de surproduction récurrentes et un gâchis social (et humain) monumental. Sur le plan sociétal, la rationalité de *l'homo economicus* se traduit par une polarisation sociale avec beaucoup de pauvreté d'un côté et une accumulation énorme de richesses de l'autre.

Dès lors que le syndicalisme accepte que son agenda soit défini par les employeurs, il s'étiolle. La raison d'être du syndicalisme est de représenter et de défendre les intérêts des travailleurs (salariés). Ces intérêts sont antagoniques à ceux de l'employeur, du capital. Ce dernier, à cause de la concurrence intercapitaliste, ne peut pas s'empêcher de réduire les coûts variables et constants... surtout lorsque la concurrence s'exacerbe à cause d'une contraction de la demande ou une saturation des débouchés. Le capital mène donc sans cesse sa « lutte de classes »... Certes, il peut innover sur le plan de sa politique-produit comme des méthodes de production, sans s'attaquer au facteur humain, mais cela, il ne le fera qu'à condition de ne pas lui laisser d'autre choix. Sinon, il choisira la solution de facilité que représente le dumping social, salarial. Il faut donc imposer au capital des limites, des règles et des standards sociaux. Nous vivons dans un monde fini, avec des ressources limitées et des équilibres sociaux et écologiques à préserver ; l'accumulation de capital est aveugle à cela. Prendre l'intérêt économique, tel qu'il est défini par le capitaliste, comme point de départ de l'analyse comme de l'action syndicale, c'est se rendre impuissant face à sa nature aussi dynamique que mortifère. Le syndicat vaut bien plus qu'une ambulance sociale...

Antagonisme et coopération

Par ailleurs, dès lors que l'on reconnaît l'existence pratique, objective, d'un antagonisme structurel entre capital et travail, les modalités d'une coopération sont bien plus claires. Cette coopération est conditionnelle, sous l'emprise d'un rapport de forces. La doctrine du contrôle ouvrier garde ici toute son actualité : ne pas collaborer, ne pas assumer de responsabilité là où elle incombe au management. Le contrôle ouvrier, c'est le droit de regard, le droit d'intervention, mais aussi l'exigence d'un droit de véto sur des enjeux essentiels. Pourquoi ? L'entreprise représente bien plus que sa forme juridique (« société anonyme par actions ») ; il s'agit d'une entité « socio-productive ». L'entreprise englobe donc également d'autres réalités matérielles et immatérielles que les titres de propriété (les actions) ne recouvrent pas. Ainsi, la production, la marque et sa réputation sont des « produits » dérivés de l'effort humain, du travail concret, des savoir-faire mo-



Détail d'un tract du SETCa appelant à la manifestation européenne du 14 novembre 2012. PDF en ligne.

¹⁹ L'augmentation salariale maximale en pourcentage a pour effet de dissocier les salaires de la productivité et de laisser les bas salaires à la traîne (3 % sur 1 300 ou sur 1 800 euros, ce n'est pas la même chose). En même temps, cette approche a permis aux secteurs les plus faibles, comme le secteur de l'alimentation de ne pas voir les salaires dans le secteur décrocher des autres.

bilisés et mis en coopération. Il en découle que l'entreprise n'appartient pas seulement aux actionnaires qui daignent ou non consulter les salariés et leurs représentants²⁰. L'entreprise appartient à l'ensemble des parties prenantes, en ce compris les pouvoirs publics qui acceptent d'accorder des subventions, des avantages fiscaux ou encore des réductions de cotisations sociales patronales. Il en découle que les décisions ne peuvent être prises par un conseil d'administration à lui seul. Une restructuration, la fermeture, la réduction des effectifs ou l'embauche des intérimaires, tout cela relève d'une coopération conflictuelle où le dernier mot ne peut être celui du capital, mais celui de la communauté productive.

Articuler la défense des intérêts professionnels avec une action sociétale

Il est important de ne pas s'enfermer dans le présent et le faible nombre de possibles qu'il recèle en apparence. L'avenir n'est pas écrit et le changement est d'une certaine manière inéluctable. Reste à savoir s'il se traduira par l'amélioration ou la détérioration des conditions d'existence pour le monde du travail. Celui-ci, qu'on pourrait également nommer le salariat ou la « classe salariée », représente un poids social sans précédent. Plus de 80 % de la population appartient à ce monde social (la « classe en soi »). En même temps, nous vivons la énième crise du capitalisme, cette fois-ci un peu plus globale et plus systémique. Cette crise révèle ce que le philosophe Cornelius Castoriadis avait déjà indiqué il y a près de trente ans lorsqu'il disait que « pas loin de 90 % de la population n'a plus intérêt à voir le capitalisme se survivre à lui-même pendant encore longtemps »²¹. Dans la période actuelle, nous voyons s'opposer de plus en plus clairement l'intérêt de la société dans sa quasi-globalité et la logique de profit. En effet, la société a besoin de plus de crèches, d'écoles, de logements, de services publics (démocratisés) tandis que le capital, pour amortir les coûts de la crise financière, a besoin de vampiriser tout ce qui rend la société encore plus ou moins vivable. Dans cette opposition entre deux logiques, le syndicalisme doit d'emblée se positionner du « bon côté », c'est-à-dire du côté sociétal, et éviter de se recroqueviller sur les travailleurs « à statut », sur un bassin d'emploi, sur un métier ou sur une catégorie particulière.

Le syndicalisme belge a su préserver tant bien que mal une orientation en faveur des réformes de structure. C'est un acquis d'une grande actualité ! L'horizon de l'humanité ne peut rester enfermé dans le capitalisme, ne serait-ce que par la gravité de la crise écologique. Si le syndicalisme doit ancrer son action dans l'immédiat (améliorer le sort et la vie des travailleurs/euses), il ne peut le faire qu'en inscrivant son action dans une perspective de transformation sociale.

²⁰ Voir en la matière les propositions de D. Bachet, *Les fondements de l'entreprise. Construire une alternative à la domination financière*, Ivry-sur-Seine, Éd. de l'Atelier, 2007.

²¹ C. Castoriadis, *Les carrefours du labyrinthe* (t. III, *Le Monde morcelé* ; t. IV, *La Montée de l'insignifiance*), Paris, Seuil, 1990-1996.