

INGEMAR LINDBERG

# MODÈLES DE SOLIDARITÉ

EXEMPLES DE RÉSISTANCES OUVRIÈRES ET SYNDICALES TRANSFRONTALIÈRES

L'action syndicale est, d'une certaine manière, toujours réactive. La structure des syndicats repose sur la base d'une classe qui trouve son origine dans le conflit d'intérêts fondamental – et omniprésent – entre le capital et le travail. Lorsque l'organisation de la production et les stratégies du capital évoluent, les syndicats doivent renouveler leurs stratégies d'organisation. Les structures économiques et les modèles d'action syndicaux ont longtemps été définis à l'échelle nationale. Il en va différemment aujourd'hui: la production et la distribution sont de plus en plus organisées par des entreprises et des réseaux transnationaux, et les capitaux circulent à l'échelle mondiale. Par conséquent, les employés doivent eux aussi réfléchir à de nouvelles formes d'actions communes au-delà des frontières. Il serait naïf de supposer que la solidarité transnationale se développe avant tout dans le secteur de production transnational, le plus structuré par la mondialisation. Le sentiment de solidarité peut se déployer en empruntant de nombreuses et diverses voies. Les intérêts partagés ainsi qu'une identité commune en sont des éléments essentiels. En outre, ce n'est que dans l'action commune que ce sentiment de solidarité peut être structuré, qu'il peut prendre forme. Ce n'est que lorsqu'elle émane de la base syndicale que la solidarité transnationale peut avoir un impact fort.

## DES RÉPONSES VARIÉES À DES DÉFIS DIFFÉRENTS

Le principal défi auquel est confrontée l'industrie manufacturière est la mise en concurrence des sites de productions dans différents pays du fait du risque de délocalisation de la production. En réponse à ce défi, les employés envisagent deux solutions majeures: (1) créer des syndicats et lutter au niveau transnational en faveur du droit de s'organiser syndicalement (comme dans le cas de Jaqalanka), (2) développer des réseaux de contacts afin de permettre une coopération transnationale et organiser des actions communes ciblées sur les salaires et les conditions de travail pour lutter contre la concurrence entre les sites et la concurrence déloyale (comme dans le cas d'Opel/GM). La direction de l'entreprise est l'adversaire le plus redoutable des employés du secteur industriel. Les négociations collectives et le conflit social sont donc des armes primor-

diales. Pour pouvoir en faire usage, les ouvriers sont de plus en plus obligés de se soutenir mutuellement et de s'assurer d'une solidarité réciproque.

## LE CAS OPEL/GENERAL MOTORS

L'industrie automobile, avec le cas Opel/General, ouvre parfaitement ce propos. La mise en concurrence des sites de production établis dans différents pays contraint les ouvriers de l'industrie automobile à faire de nombreuses concessions pour éviter la suppression d'emplois. Même dans des pays comme l'Allemagne ou encore la Suède, où la représentation syndicale est solide, les conventions collectives nationales ne peuvent plus à elles seules garantir le maintien de chaque emploi. Il existe un risque évident de dumping social et de détérioration des conditions de travail.

D'une part, la solidarité transnationale s'avère donc hautement nécessaire, d'autre part, les difficultés sont d'une ampleur tout aussi considérable. Le cas Opel/GM illustre que l'action solidaire est loin d'être chose facile lorsque les différents sites de production d'une entreprise transnationale se livrent concurrence (ou y sont contraints) pour obtenir des investissements – en particulier lorsque l'évolution de la crise économique met à l'ordre du jour l'éventuelle fermeture de tel ou tel site. Il est cependant possible qu'il existe un sentiment d'identité commune, dans ce cas, celle du salarié d'Opel/GM. À long terme, tous les salariés pourraient en tirer profit s'ils s'unissaient pour se rebeller, mais à un moment aussi décisif, les intérêts propres communs au service d'une cause à long terme signifient bien peu face aux intérêts propres antagonistes qui défendent une cause à court terme, comme le maintien de l'emploi dans un site (propre) de production spécifique.

Ainsi, il apparaît que les effectifs d'Opel/GM en Europe sont, d'une part, pleins de bonne volonté lorsqu'il s'agit de faire preuve de solidarité internationale – les nombreuses mobilisations dans toute l'Europe, de même que des visites de solidarité rendues par des délégations dans les sites de production menacés etc., en témoignent. D'autre part, les comités d'entreprise et les dirigeants syndicaux n'ont pas mis cette solidarité à profit pour éviter la concurrence déloyale mutuelle et la suppression d'emplois. Bien que le Forum européen des salariés (EEF) ait

assuré à plusieurs reprises sa solidarité à Opel, les coupes salariales et les conditions de travail ont été acceptées dans le but de maintenir et de renforcer chaque site de production menacé. La situation s'est aggravée pour finalement aboutir à des démêlés entre les représentants des salariés sur les plans de réduction des coûts proposés par Magna: Saragosse contre Eisenach, Anvers contre Bochum, les usines britanniques contre les usines allemandes et même Bochum contre Rüsselsheim.

### L'EXEMPLE DE JAQALANKA APPAREL

En 2003, une campagne mondiale fut organisée pour soutenir la grève victorieuse des effectifs de la fabrique de textiles *Jaqalanka*. Cette dernière est située à Katunayake, la zone de libre-échange du Sri Lanka. L'objet de cette campagne était d'exercer des pressions au-delà des frontières du Sri Lanka avec le lancement d'initiatives anti-sweatshop comme la campagne *Vêtements Propres* (Clean Cloth Campaign) et la Fair Labour Association, avec le concours des confédérations syndicales internationales telles que la Confédération internationale des syndicats libres (CISL, aujourd'hui CSI, Confédération syndicale internationale) et la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir. La campagne démarra au moment idéal: au cours des négociations commerciales (de l'OMC) sur l'institution d'un système généralisé de préférences (SGP), le Sri Lanka s'évertua à obtenir des concessions. Ce fut pour les syndicats le moment d'argumenter que le Sri Lanka ne devait pas bénéficier de préférences commerciales tant que les fabricants de textiles continueraient à violer les droits fondamentaux des travailleurs définis par les normes fondamentales du travail de l'OIT. Le fait qu'un syndicat ait été reconnu comme représentant officiel des travailleurs dans une zone de libre-échange a été célébré comme un tournant dans l'histoire des luttes locales et internationales en faveur de l'organisation syndicale.

En mars 2008, la direction de l'entreprise annonça pourtant la fermeture de cette fabrique ainsi que de deux autres usines. 1400 employés, majoritairement des femmes, perdirent leur emploi. La direction justifia la fermeture en alléguant que les prix payés par Nike, son principal client, ne lui permettaient pas de verser des salaires élevés.

Le cas de Jaqalanka (tout comme le cas Opel/GM) atteste de la pression exercée par les salariés afin de créer des structures de solidarité transnationales. Il montre également que le soutien transnational pour faire accepter le droit à la syndicalisation est un instrument puissant. Toutefois, les difficultés qui se présentent ici sont tout aussi considérables: ces deux exemples signalent également que les employés du secteur de production sont soumis à une pression plus grande lorsqu'ils travaillent dans des domaines qui dépendent plus fortement de leur lieu d'implantation. Premièrement, les forces concurrentielles limitent considérablement leur pouvoir. Lorsque les ouvriers du secteur automobile installent le piquet de grève dans une entreprise, c'est tout à l'avantage d'autres fabricants automobiles. Si les ouvriers de Jaqalanka revendiquent une meilleure rémunération, l'entreprise risque de perdre son contrat avec Nike. Les intérêts communs peuvent s'effacer devant des intérêts antagonistes au sein des différents sites de production au service d'une situation à court terme. Deuxièmement, les salariés de l'industrie manufacturière occupent diverses positions dans la répartition du travail à l'échelle mondiale. Ainsi, ce sont principalement les employés exerçant une fonction équivalente au sein de la chaîne de production qui sont mis en concurrence.

C'est le cas par exemple des ouvriers de l'industrie automobile allemands et polonais ou des employés de Jaqalanka et d'autres fabricants de vêtements en Asie, qui font office d'équipementiers (d'entreprises de sous-traitance) pour les fabricants de marques telles que Nike. La situation devient plus complexe dès lors que les employés occupent différents niveaux au sein de la chaîne de production.

*Troisièmement*, les hiérarchies existant au sein de la structure de production dépendent étroitement des hiérarchies entre syndicats. Le syndicat présent sur le «site principal» de l'entreprise occupe à l'accoutumée une position plus influente à l'intérieur de la hiérarchie syndicale et attache souvent beaucoup d'importance à la relation particulière qu'il entretient avec la direction de l'entreprise. Cela est susceptible d'affaiblir sa bonne volonté à se montrer solidaire envers d'autres employés de la même entreprise ou ceux de succursales implantées dans d'autres pays.

### L'EXEMPLE DE L'INDUSTRIE DU BÂTIMENT À BERLIN

Le *secteur privé des services* offre un panorama encore plus nuancé des réponses apportées par les syndicats aux défis que présente la solidarité. Le marché du travail berlinois dans le secteur du bâtiment et de la construction après 1990, marqué par l'arrivée en masse d'une main d'œuvre démarchée à l'étranger, est un remarquable exemple de concurrence directe sur le lieu de travail. En 2000, seulement 23.000 employés sur les quelque 90.000 que comptait le secteur du bâtiment avaient une résidence fixe à Berlin. 30.000 étaient originaires des pays de l'Europe des 15 qui pratiquaient des bas salaires et 30.000 autres venaient d'Europe de l'Est et d'Europe centrale. De nombreux travailleurs temporaires employés sur des chantiers berlinois avaient un contrat avec des entreprises étrangères et étaient détachés en Allemagne. Quelques entreprises allemandes créèrent des filiales au Portugal dans l'unique but de contourner les conventions collectives allemandes. Le syndicat IG BAU (syndicat de la construction, de l'agriculture et de l'environnement) répondit à ce défi en s'efforçant d'organiser les travailleurs temporaires étrangers. Il finança ainsi la création d'un syndicat multilingue et transnational, l'Association européenne des travailleurs migrants. En outre, il ratifia une série d'accords bilatéraux avec les syndicats de la construction des différents pays pour permettre aux syndicats d'échanger des informations, de se soutenir mutuellement et de faire reconnaître les droits de leurs adhérents.

Par ailleurs, le syndicat IG BAU et sa fédération syndicale européenne FETBB s'engagent au niveau européen en faveur de l'adoption d'une directive sur le détachement des travailleurs. L'objectif est de réglementer la libre circulation et le détachement des travailleurs au sein de l'UE. Les employés européens du secteur du bâtiment et de la construction ont participé aux manifestations géantes contre le «principe du pays d'origine» prévu par la directive Bolkestein.

Alors que dans des cas comme celui d'Opel/GM, la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) a pris des initiatives pour favoriser la coordination transfrontalière des négociations salariales, les confédérations européennes des ouvriers du secteur de la construction sont exposées à des difficultés qui concernent davantage les emplois (c'est à dire des difficultés qui se manifestent directement sur le lieu de travail). Ils y répondent à la fois en développant des stratégies d'organisation locales et en renforçant les activités dépendant des décisions de l'arène politique.

## L'EXEMPLE DES VENDEURS DE RUE AU MOZAMBIQUE

Dans le secteur privé des services, le deuxième exemple que je souhaite évoquer concerne une branche du secteur dit *informel*. L'association des vendeurs de rue au Mozambique, ASSOTSI, a deux missions essentielles. D'une part, elle remplit des fonctions de direction et d'organisation sur les places du marché. Les comités chargés de l'organisation sur les places du marché mettent à disposition des infrastructures élémentaires (eau, toilettes publiques, etc.), effectuent des travaux d'entretien et organisent les services de sécurité et de nettoyage. D'autre part, cette organisation s'efforce de faire respecter les droits des vendeurs dans l'espace urbain. Il s'agit en premier lieu d'un combat mené contre les administrations locales.

Les vendeurs de rue au Mozambique se sont octroyés le statut d'«ouvrier» et ont réussi à se rattacher à la confédération syndicale la plus importante du pays. L'association ASSOTSI est elle aussi membre depuis peu de StreetNet International, un réseau récent d'associations et de syndicats de vendeurs de rue et de vendeurs sur les places du marché. Le soutien obtenu au niveau transnational a renforcé la pression exercée sur les administrations locales. Des initiatives d'échange internationales ont également contribué à informer les partisans à la syndicalisation qu'ils font partie d'un vaste mouvement. Une fois qu'ils ont atteint un certain niveau de force et de confiance en eux, ils arrivent à se faire respecter en tant que groupe représentant l'épine dorsale de l'économie nationale et la source principale de recettes fiscales des gouvernements locaux.

Une analyse plus précise nous permettrait d'argumenter que les conséquences de la mondialisation sont probablement plus importantes pour les employés et les syndicats du secteur privé des services que pour ceux de l'industrie. Dans l'industrie manufacturière, comme dans l'industrie automobile, les syndicats suédois, allemands ou polonais pourraient, au fond, conserver leurs structures; il ne leur resterait plus qu'à trouver des solutions pour coordonner leur activité au niveau transnational pour faire face à la menace de la délocalisation. En revanche, dans le secteur privé des services, l'identité syndicale tout comme les concepts d'organisation sont remis en cause. Ainsi, les ouvriers du bâtiment allemands doivent essayer d'organiser en syndicats leurs collègues portugais, polonais et ukrainiens recrutés comme travailleurs temporaires. Pour réglementer le temps de travail et les salaires et pour éviter la concurrence déloyale, ils doivent mettre en place de nouvelles structures syndicales au niveau local, prenant en compte les travailleurs temporaires engagés et les autres groupes de travailleurs ne faisant pas partie de l'effectif fixe des syndicats. Ces structures devraient également inclure les entreprises de sous-traitance et les sociétés de travail temporaires qui emploient de la main d'œuvre étrangère en situation irrégulière, rémunérée à des salaires très bas et souvent chargée des tâches les plus dangereuses sur un chantier de construction. Cela explique pourquoi de nouvelles structures syndicales ne peuvent être conçues comme confédérations régionales ou internationales à partir de structures déjà existantes. Elles doivent tout d'abord être instituées au niveau local. En outre, dans le secteur privé des services, ceux qui font figure d'adversaires ne sont souvent plus les employeurs privés traditionnels. Voilà pourquoi les syndicats et autres regroupements d'intérêts similaires comme ASSOTSI cherchent plutôt à influencer sur les différentes instances gouvernementales.

Les vendeurs de rue au Mozambique sont des travailleurs indépendants, ils organisent les lieux de production (ici, la place du marché). Ce n'est pas avec une organisation syndicale professionnelle qu'ils négocient, mais avec l'administration locale, et ce, bien que leur fédération soit membre d'une confédération syndicale nationale.

## L'EXEMPLE DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE RELATIVE AUX PROCÉDURES DE PASSATION DES MARCHÉS PUBLICS

La diversité des réponses syndicales est également manifeste dans le domaine des services d'ordre social, fondamentaux au bien-être de l'individu, de même que pour la survie d'une société. Les services tels que l'approvisionnement en eau potable et en soins médicaux, les structures d'accueil de la petite enfance et l'éducation sont traditionnellement considérés comme des biens publics et de ce fait, relevant de la responsabilité des gouvernements locaux et nationaux. Au cours des 20 dernières années marquées par un néolibéralisme dominateur, les efforts déployés pour ouvrir le secteur des services sociaux de base aux aspirations des fournisseurs privés qui entendaient en tirer profit se sont multipliés – il en a été de même dans le cas de la directive «services». Le projet de directive présenté en 2000 par la Commission européenne prévoyait la passation d'un marché public sur le critère du prix le plus bas. L'objectif de la directive était d'empêcher les pouvoirs publics de contraindre les entreprises concurrentes à appliquer les salaires prévus par les conventions collectives en vigueur dans le pays ayant remporté le marché. Cela risquait d'aggraver les conditions de la concurrence et favoriser la mise en concurrence d'employés de différents pays, même si les prestations étaient fournies dans le même pays et financées par les fonds publics.

C'est en luttant contre cette directive que fut créée la *Coalition for Green and Social Procurement* (l'Alliance pour un règlement écologique et social de l'attribution des marchés publics). Le syndicat européen des services FSESP et le Bureau européen de l'environnement (BEE), un bureau de coordination des mouvements environnementaux, en ont été les acteurs décisifs. C'est avec beaucoup de succès que l'Alliance réussit à faire adopter ses positions par le Parlement européen. Ce dernier, en deuxième lecture de la directive «services» répondit plus ou moins à l'ensemble des exigences et des objectifs qu'elle avait définis.

Pourtant, au bout du compte, la campagne a eu un impact plutôt faible sur le développement de la directive, car c'est en effet la Commission européenne et le Conseil de l'Union européenne qui dispose du pouvoir suprême. Finalement, on a abandonné l'idée de passer du lobbysme à des mobilisations plus importantes, comme des manifestations géantes. Aucun projet alternatif n'a été élaboré. En fin de compte, ce ne fut qu'une tentative au succès médiocre de créer une alliance d'intérêts certes différents mais à visée similaire, pour faire pression grâce au lobbysme en s'appuyant sur une plate-forme commune. Il est intéressant de comparer cet exemple avec la campagne des dockers contre la proposition de dérégulation des ports émanant de la Commission européenne. Au cours de cette campagne, les grèves et les manifestations géantes ont appuyé le travail de lobby. C'est un intérêt fort, un intérêt collectif immédiat, capable de mobiliser la base qui a constitué la force motrice de la campagne des dockers. Parce qu'ils avaient senti le danger que représentait le risque de la

mise en concurrence, les ouvriers développèrent une identité commune, exprimée par le slogan «I am a Docker». On ne trouve aucun de ces éléments dans l'Alliance pour un règlement écologique et social de l'attribution des marchés.

### LE CAS EMCALI

Dans le cas Emcali qu'a analysé Mario Novelli, la lutte contre la privation s'est soldée par un succès. Le 25 décembre 2001, quelques centaines d'employés commencèrent à occuper les locaux du siège du groupe Emcali, fournisseur public d'eau, d'électricité et de télécommunications situé à Cali, la deuxième ville de Colombie. C'est en réaction au projet de privatisation de l'entreprise annoncé par le gouvernement, que les locaux furent occupés. 36 jours plus tard, les ouvriers triomphaient, après la ratification d'un accord qui maintenait Emcali comme propriété de l'État.

Les syndicats ont développé leur stratégie autour de quatre points centraux. *Tout d'abord*, il était important de créer un lien entre les employés d'Emcali et la population locale, car celle-ci les considérait plutôt comme faisant partie du problème que de la solution. Ainsi, tous les ouvriers d'Emcali travaillèrent gracieusement un week-end par mois pour remettre en état l'infrastructure des quartiers les plus pauvres. Le changement d'opinion qui en résulta fut déterminant pour le succès de l'occupation des locaux. Des organisations, mais aussi des personnes du voisinage bloquèrent les rues, rejoignirent les manifestants et offrirent au syndicat leur soutien politique et matériel durant le conflit. *Le deuxième élément* constitutif de la stratégie syndicale était l'élaboration d'un plan pour une gestion efficace et la mise à disposition des services publics. La formation d'un «noyau dur» composé d'adhérents et de sympathisants prêts à prendre de gros risques personnels, comme par exemple l'occupation des locaux, constituait le *troisième élément* stratégique. La Colombie est certainement l'un des pays au monde les plus dangereux pour les activistes syndicaux. Enfin, les réseaux de solidarité transnationaux constituaient le *quatrième élément*. À la suite de l'assassinat de 17 syndicalistes, un activiste éminent créa un service chargé des droits de l'homme au sein du syndicat. Des cours de sensibilisation aux droits de l'homme et au travail de solidarité furent mis en place, de même qu'un réseau de contacts au niveau national et international. Des relations de solidarité se nouèrent tout particulièrement auprès des syndicats britanniques et du Congrès britannique des syndicats (TUC). Ces différentes alliances réunies constituèrent une mobilisation commune des travailleurs et de la main d'œuvre locale organisés, pour faire face à un conflit dont l'ambition ne se réduisait pas uniquement à la garantie de l'emploi et aux conditions de travail. Le plan alternatif de gestion se distingue des autres éléments stratégiques. Par ce plan, les syndicats amorcèrent, de fait, un processus pour confier progressivement le contrôle de la production aux employés – un glissement qui remet en cause les relations établies entre le travail et le capital au niveau de la production.

Ces deux études de cas expliquent le caractère particulier des services fournis dans le domaine social: ils sont plutôt considérés comme des droits que comme des biens marchands. Ceux qui exercent une profession dans ce domaine ainsi que leurs syndicats – médecins, infirmières, enseignants et bien d'autres encore – font souvent preuve d'engagement social et sont déterminés à offrir leurs prestations aux groupes défavorisés. Outre ces groupes de professions spécifiques, d'autres syndicats s'enga-

gent politiquement pour faire respecter les intérêts des groupes sociaux défavorisés. Un tel combat en faveur de la justice sociale permet de créer des liens entre les syndicats d'une part et entre les initiatives de consommateurs et les mouvements sociaux d'autre part, qui luttent pour que chacun puisse accéder librement aux biens publics comme l'approvisionnement en soins et en eau et la formation scolaire. Ces possibilités d'alliance n'existent pas dans le secteur des services exclusivement privé.

Qui plus est, ces deux études de cas dans le service public expliquent le rôle de la dimension idéologique. La campagne menée contre le projet de directive de l'UE sur l'attribution des marchés publics n'était pas empreinte d'une idéologie forte. Elle ne reposait pas sur une mobilisation de la base et a eu peu de succès. La lutte victorieuse des employés d'Emcali contre la privatisation de l'eau montre d'autant plus comment les luttes peuvent renforcer le pouvoir des syndicats lorsqu'elles sont menées ensemble, en s'unissant avec d'autres.

### CONCLUSIONS

Face à la mondialisation, les employés développent des stratégies différentes. Les conditions dans lesquelles éclatent les conflits sociaux et le résultat de ces conflits sont très variés, aussi bien dans le secteur de l'industrie que dans les services publics et privés. Au 21<sup>e</sup> siècle, l'idée de la solidarité, telle qu'elle est envisagée pour les effectifs fixes employés dans les grandes usines constitue plutôt un obstacle au développement de la solidarité transnationale. Cela concerne également la transposition d'expériences pratiquées dans les pays nordiques. On peut donc retenir de cette étude trois aspects centraux:

*Premièrement*, le cas de l'industrie automobile n'est pas l'unique paradigme; les conditions de solidarité aux extrémités inférieures des chaînes de production mondiales, dans les secteurs privés des services et dans le secteur public des services sociaux sont tout aussi importantes.

*Deuxièmement*, les hiérarchies entre les syndicats sont étroitement liées aux différences de pouvoir structurelles qui existent à l'intérieur de la chaîne de production mondiale.

*Troisièmement*, une «base idéologique» renouvelée prenant en ligne de compte les services essentiels à la reproduction sociale comme des droits et non comme des biens marchands adaptés au marché, peut contribuer à renforcer le pouvoir syndical et permettre l'existence de relations solidaires avec d'autres mouvements sociaux.

Traduit par: Echoo Konferenzdolmetschen

Ingemar Lindberg a joué un rôle essentiel dans le mouvement syndical suédois. Il travaille pour le think tank Agora (qui fait partie du groupe Arena) en Suède.

### MENTIONS LÉGALE

TEXTES DES RÉFÉRENCE est édité par la Fondation Rosa Luxemburg et paraît irrégulièrement  
Rédaction: Marion Schütrumpf-Kunze  
Franz-Mehring-Platz 1 · 10243 Berlin · Tél. + 49 30 44310-127  
Fax -122 · m.schuetrumpf@rosalux.de · www.rosalux.de

ISSN 1867-3163 (PRINT), ISSN 1867-3171 (INTERNET)