

# Conflictualité sociale :

## L'huile patronale sur le feu

---

Laurent D'Altoe ■ Mars 2015

Il ne faut pas être un grand observateur de la vie sociale et politique belge pour se rendre compte que les rapports sociaux liés au monde du travail connaissent une période de tension sans précédent.

Restructurations, rôle croissant des multinationales, déni de plus en plus marqué des droits élémentaires des travailleurs... Autant d'attaques en règle du patronat local et international allant de pair avec une remise en cause virulente du droit de grève. Tandis que s'allonge la durée obligatoire de travail pour bénéficier d'une pension...

Aujourd'hui, les nouvelles formes d'organisation des entreprises ont à la fois tendance à se mondialiser et à se parcelliser, ce qui implique de nouvelles formes de conflictualités. Esteban Martinez, sociologue du travail et chargé de cours à l'Université Libre de Bruxelles, rappelle à ce sujet que lors de la fermeture de Ford Genk, les nombreux sous-traitants ont aussi souffert. *« Aujourd'hui, cette sous-traitance s'invite également dans les conflits sociaux »,* explique-t-il lors d'une rencontre entre le CEPAG et le Groupe d'analyse des Conflits Sociaux (GRACOS) au sujet de cette conflictualité sociale qui n'en finit pas de s'accroître.

Pour illustrer ses propos, Esteban Martinez cite l'exemple de la multinationale brésilienne Stefanini. Sur le sol belge, l'entreprise de call center avait pour client presque exclusif (80%), l'entreprise Belgacom. Une situation de quasi-monopole avec tous les dangers que cela peut engendrer... La preuve ? En 2012, Belgacom prend la décision de ne pas prolonger son contrat avec Stefanini. Conséquence directe : 182 postes de travail supprimés sur les 240 que compte l'implantation d'Evere (Bruxelles). Dans le conflit social qui s'en est suivi, l'employeur a rejeté la responsabilité sur Belgacom et a donc refusé d'endosser son rôle d'interlocuteur social. De son côté, Belgacom ne s'est nullement engagé, malgré l'impact social terrible de la non-reconduction de ce contrat. C'est finalement aux forceps que Belgacom acceptera malgré tout de jouer les intermédiaires, mais ce conflit social a clairement montré que la législation demeure en retard par rapport à ces nouvelles formes de relations de travail : *« Il s'agit d'un pouvoir économique plus qu'un pouvoir hiérarchique, ce qui implique une dissociation entre le donneur d'ordre et l'entreprise elle-même ».*

## Solidarités

Retour sur Ford Genk : lors de l'annonce de la fermeture, les syndicats vont négocier le meilleur - ou du moins, le moins mauvais - plan social possible. Cependant, les sous-traitants n'ont pas bénéficié de manière identique de ce plan, alors que cela concernait 6.000 à 7.000 travailleurs. Or, en Espagne par exemple, les organisations syndicales ont réussi à négocier des conventions territoriales qui concernent aussi les sous-traitants.

Bruno Bauraind, chercheur-formateur au Groupe de recherche pour une stratégie économique alternative (GRESEA), souligne que les dernières années furent terribles en matière de pertes d'emploi : Arcelor, Caterpillar, AGC...

Quant au secteur automobile belge, il n'est guère plus représenté que par Audi Forest. *« On a un peu l'impression de revivre à chaque fois la même histoire »,* rappelle Bruno Bauraind lors de cette

réflexion commune sur la conflictualité sociale. Et s'il est vrai que des facteurs conjoncturels ont pu jouer dans ces fermetures (surcapacité de certains secteurs, pertes de marchés...), les vraies raisons sont à chercher ailleurs, du côté de l'actionnariat, sans cesse demandeur de davantage de « return ». De surcroît, ces décideurs sont souvent très éloignés - géographiquement et politiquement - de la réalité des entreprises qu'ils contrôlent. Triste exemple relaté par Bruno Bauraind : Caterpillar. L'entreprise a vu son chiffre d'affaires diminuer de manière drastique ; une situation qui n'est pas uniquement due à la conjoncture car début des années 2000, ses stocks furent vendus à une entreprise Suisse. Ce qui fait qu'au fil du temps, cette entreprise est devenue totalement dépendante de choix faits à l'extérieur. Ces derniers étant souvent davantage guidés par l'appétit des actionnaires que par une politique industrielle cohérente.

Face à ces attaques en règle contre le monde du travail, on assiste souvent à une mobilisation assez faible (ce que l'on appelle des conflits de « basse intensité ») ; un constat qui peut s'expliquer par la difficulté de mobiliser des travailleurs au sein de structures multinationales. Quid alors du concept « d'euro-grève » ? Cette vision de grève transnationale serait l'amorce d'une réponse à la mondialisation croissante des entreprises, mais ce n'est pas si simple. Bruno Bauraind estime que les Comités d'Entreprise européens pourraient constituer un socle pour des actions plus larges, mais les cultures syndicales varient énormément de pays à pays : *« Une des difficultés rencontrées dans le fonctionnement de cette instance est son caractère plurinationnel, c'est-à-dire la réunion de représentants qui ne partagent pas la même langue, la même culture sociale et les mêmes droits et pratiques sociales. Les représentants des salariés ont tendance à penser, au moins au début de leur mandat que leurs droits nationaux sont les mêmes que ceux des autres pays et que leur pratique sociale est la meilleure »*<sup>1</sup>. Et s'il a bien existé des « euro-actions » face aux agissements d'Arcelor-Mittal, chaque Etat a gardé son autonomie, sans compter une législation sur le droit de grève qui varie considérablement d'un coin à l'autre de l'Europe.

Pour Esteban Martinez et Bruno Bauraind, il est plus que nécessaire d'insister sur le rôle du « syndicalisme de réseau » qui pourrait alors retisser ces liens de plus en plus difficiles à (re)nouer : *« L'organisation du travail s'est métamorphosée. Les temps où tous les travailleurs d'un chantier ou d'un atelier travaillaient pour le même patron sont désormais révolus. Les entreprises se concentrent sur ce qu'elles appellent le « core business », c'est-à-dire leur activité principale, et sous-traitent tout le reste. Sur un même site de production, on retrouve désormais des travailleurs extérieurs qui s'occupent du nettoyage, de la sécurité, de la maintenance des outils, de la maintenance des bâtiments, ...Les travailleurs sous-traitants sont ainsi isolés dans les entreprises. Ceux-ci proviennent parfois de PME et n'ont pas de délégation syndicale.*

<sup>1</sup> In « Les clés du social » <http://www.clesdusocial.com/comite-d-entreprise-europeen>

*Quant aux autres, ils ont rarement des contacts avec leurs délégués syndicaux qui éprouvent des difficultés face à l'éparpillement de leurs affiliés. Ce phénomène a des conséquences sur la sécurité, crée l'isolement et ainsi, désolidarise les travailleurs.*

*C'est pourquoi, il est important qu'un délégué ait des contacts avec les délégations des autres entreprises présentes sur un même site et forme avec eux un réseau. »<sup>2</sup>*

## **A la croisée des chemins**

Voilà pour la théorie. Mais en pratique, ces liens entre sous-traitants et entreprises « principales » sont parfois difficiles construire : « *Ce syndicalisme de réseau doit être mis en œuvre là où c'est possible, mais le cheminement est souvent très long* », tempère Bruno Bauraind.

Mais des exemples existent, comme le rappelait récemment Aline Bingen, sociologue du travail à l'ULB : « *Durant la première phase de la loi Renault, les délégués de chez Caterpillar auraient pu décider de maintenir 400 personnes sous contrat Caterpillar au détriment des 400 travailleurs engagés par les entreprises sous-traitants. Ils n'ont pas fait ce choix-là, en vertu de ce syndicalisme de réseau et de cette solidarité entre les travailleurs des différentes entreprises.* »<sup>3</sup>. Un bel exemple de solidarité face à l'adversité.

Les organisations ouvrières se trouvent donc clairement à la croisée des chemins : subir cette nouvelle division du monde du travail ou alors, retisser des liens internes et externes qui permettent de globaliser les luttes face à un capitalisme de plus en plus tentaculaire.

A ce titre, syndicalisme de réseau et syndicalisme européen constituent les piliers des combats de demain... 

---

<sup>2</sup> « *Syndicalisme de réseau, mode d'emploi,* » Brochure FGTB, août 2005, p. 3.

<sup>3</sup> « *Caterpillar Gosselies : la restructuration touche de nombreux sous-traitants* », RTBF Info, 16/05/2014.