

SOMMAIRE

MULTINATIONALES DU 21ÈME SIÈCLE: ESPACES DE LUTTE ? BRUNO BAURAND ET MARIO BUCCI	2
RÉSISTER AU CAPITAL: PRATIQUES MILITANTES CHEZ PRAXAIR EN ARGENTINE JUAN MONTES CATÓ ET MAXI ARECCO	8
LES FRALIB: DE LA MULTINATIONALE À L'AUTOGESTION BENOÎT BORRITS	15
LIBÉRALISATION DES SERVICES PORTUAIRES EUROPÉENS ET GRÈVE DES DOCKERS AURÉLIE DECOENE	20
QUELLE RIPOSTE OUVRIÈRE FACE AU CAPITALISME TRANSNATIONAL ? NATALIA HIRTZ	27

Travailleurs en lutte

DANS L'ÉCONOMIE MONDIALISÉE



Chaque parution s'accompagne d'un «Café politique»
au café-bouquinerie coopérative «la Vieille Ché-
chette», rue du Monténégro 2-6, 1060 Bruxelles.

Prochain rendez-vous le 20 avril 2017!

Gresea échos N°89

Trimestriel: Janv./Fév./Mars 2017

Couverture: **Nathalie Van Verre**

Photo couverture: Nelson De Vos / Pierre
Vanneste / Karim Brikci /
Collectif Krasnyi

ISSN: 1377-7718

Editeur responsable:

Bruno Bauraind, c/o GRESEA

Comité de rédaction:

Bruno Bauraind, Raf Custers, Romain
Gelin, Natalia Hirtz, Henri Houben, Anne
Dufresne, Mario Bucci.

Relecture et Mise en page:

Véronique De Clerq
Nathalie Van Verre

Disponible dans les librairies:

Librairie Joli Mai, Avenue Paul Dejaer 29,
1060 Bxl

Aurora, Avenue Jean Volders 34,
1060 Bxl

Filigranes, Avenue des Arts 39, 1040 Bxl

PTB Shop, 171 Bld Lemonnier 1000 Bxl

Librairie Tropismes,

Galerie des Princes 11 1000 Bxl

Librairie Candide, Place Brugmann, 1-2,
1050 Ixelles

Abonnement 2017:

18 euros/4 numéros

(6 euros/numéro)

Tarif étudiant et allocataire social:

8 euros/4 numéros - 3 euros/numéro

CB: 068-2464659-13

IBAN: BE08-0682-4646-5913

BIC (swift): GKCCBEBB

GRESEA asbl

Groupe de Recherche pour une
Stratégie économique Alternative

Rue Royale 11, B-1000 Bruxelles

Tél. + 32 (0)2 219 70 76 -

Fax + 32 (0)2 219 64 86

Email: info@gresea.be

Site: www.gresea.be

Réalisé avec le soutien de

Abonnez-vous au Gresea Echos !

**18 euros/4 numéros par an
(6 euros/numéro)**



→ Par mail: info@gresea.be

→ Sur notre site:

<http://www.gresea.be>

→ virement bancaire sur le compte

BE08 0682 4646 5913



Le prochain numéro portera sur l'actionnariat des multinationales

« L'image comme arme pour le changement social »
Collectif Krasnyi.

Nous remercions chaleureusement le Collectif Krasnyi, qui nous a permis
d'utiliser sa photo pour illustrer la couverture de numéro. Pour un aperçu
des photos disponibles,
voir www.krasnyicollective.com

Luttes sociales et multinationales

Le champ d'étude des firmes transnationales a été largement réduit depuis la fin des années 1980. Entre temps, non seulement elles se sont imposées comme les acteurs majeurs de l'économie mondialisée mais en plus, elles ont connu de fortes transformations. Pour faire le point sur ces firmes et les enjeux qu'elles soulèvent le Gresea a organisé, le 24 novembre 2016, un colloque international intitulé « Entreprises multinationales et mouvements sociaux. Les formes de résistance dans l'entreprise éclatée ». Cette livraison du Gresea Échos permet d'approfondir trois expériences particulières de lutte.

Les firmes sont de plus en plus caractérisées par l'éclatement de la production (dispersion et coordination à distance des lieux de production) et par la concentration du capital et du pouvoir de décision entre les mains de quelques propriétaires. Cette évolution, qui s'est accentuée au cours des quatre dernières décennies n'efface pas les contradictions dérivant de l'exploitation des travailleurs, des ressources naturelles et de la vie en général. Avec la transnationalisation de la chaîne de production et face à l'accentuation de la mobilité du capital, la résistance aux différentes formes d'exploitation conserve évidemment toute sa légitimité. Cependant, l'éloignement ou la disparition d'une figure patronale contre qui s'opposer semble souvent naturaliser les choix du capital. Cette gestion de l'entreprise par « l'absence » – le propriétaire et ses décisions ne se trouvent jamais confrontés aux salariés et à leurs revendications – débouche alors nécessairement sur une disqualification du conflit social. Pourquoi lutter pour l'emploi, pour de meilleurs salaires ou conditions de travail, si, au terme du conflit, le choix des propriétaires se révèle irrévocable?

Ce numéro du Gresea Échos démontre le contraire. Même dans la phase actuelle de la mondialisation, la conflictualité sociale continue à faire sens pour les travailleurs. Juan Montes Cató revient ainsi sur la lutte des travailleurs de la multinationale Praxair en Argentine. Benoît Borrits, auteur de l'ouvrage « Coopératives contre capitalisme »¹, analyse les 1336 jours durant lesquels les travailleurs de Fralib se sont opposés au géant de l'agro-

alimentaire Unilever². Enfin, les travaux d'Aurélié Decoene pointent les facteurs qui ont permis aux Dockers européens de résister au patronat et à la Commission européenne.

La question des niveaux de lutte est un des fils conducteurs de ce numéro, et on arrive à la conclusion que l'éclatement de la chaîne de production appelle à la pluralité des formes de résistance et à la convergence des luttes. Les luttes locales deviennent rapidement des luttes territoriales, en impliquant des acteurs extérieurs dans les lieux de production. La coordination transnationale des luttes locales soutient et renforce l'action au niveau international dans le cas de conflits sectoriels.

Les conflits et les luttes des travailleurs souffrent cependant souvent d'un manque de visibilité, contrairement aux campagnes de sensibilisation des consommateurs, ou aux actions en faveur de la protection de l'environnement ou sur les migrations qui obtiennent une plus grande exposition médiatique et une plus grande adhésion des citoyens. Pourtant, ces différentes crises ont comme dénominateur commun la montée des inégalités nourries par le processus de mondialisation actuelle.

Ce numéro du GRESEA Échos répond donc à notre volonté de redonner de la visibilité aux luttes des travailleurs, et d'analyser les raisons de leurs victoires et de leurs défaites.

Mario Bucci - GRESEA

1. Benoît Borrits, *Coopératives contre le capitalisme*, Éditions Syllepse, 2015

2. <http://www.mirador-multinationales.be/secteurs/agro-alimentaire/article/unilever>

Multinationales du 21ème siècle : espaces de lutte ?

Bruno Bauraind et Mario Bucci - Gresea

L'entreprise multinationale a été l'objet d'études socio-économiques approfondies jusque dans les années 1980. Depuis lors, l'outrageuse domination de l'école néoclassique a progressivement réduit ce champ de recherche. L'organisation interne de l'entreprise ou l'impact de cette dernière sur son environnement ont été délaissés au profit d'une « théorie de l'agence » pour qui la firme n'est qu'un échec de contrats entre acteurs dont l'orientation commune est la maximisation des profits pour le propriétaire. Caterpillar, Exxon Mobil, Coca-Cola... Des boîtes noires prédéterminées sans aucun lien avec leur environnement ?

La fermeture récente de l'usine Caterpillar à Gosselies, la marée noire au large de l'Alaska provoquée par l'échouement de l'Exxon Valdez en mars 1989 ou la privatisation des puits par des firmes comme Coca-Cola ou Nestlé démontrent qu'une entreprise multinationale ne peut être réduite à quelques démonstrations économétriques. Pour les travailleurs belges de Caterpillar, pour les mouvements écologistes ou pour les communautés locales dans les pays du Sud, l'entreprise multinationale est le plus souvent un adversaire, parfois un interlocuteur et, toujours, un espace de lutte.

La firme délaissée

Si l'histoire des multinationales débute avec les premiers investissements directs à l'étranger (IDE)¹ à la fin du 19ème siècle, l'intérêt académique pour ces grandes firmes présentes dans plusieurs pays naît après la seconde guerre mondiale. Dans le monde anglo-saxon, c'est un

1. Acquisition d'une entreprise ou création d'une filiale à l'étranger. Officiellement, lorsqu'une société achète 10% au moins d'une compagnie, on appelle cela un IDE (investissement direct à l'étranger. En anglais : foreign direct investment). Lorsque c'est moins de 10%, c'est considéré comme un placement à l'étranger.

économiste marxiste, Stephen Hymer (1934-1974) qui va le premier s'intéresser à ce type d'entreprise. Il fonde en partie son analyse sur les travaux de Joan Robinson, une économiste britannique pour qui ce n'est pas le marché mais bien l'entreprise qui détermine le prix des marchandises. A partir de là, Hymer explique que la firme multinationale supplante ou intègre le marché.

Ses analyses serviront par la suite de fondements à la théorie des coûts de transaction de Ronald Coase puis d'Oliver Williamson, respectivement prix Nobel d'économie en 1991 et en 2009². Selon eux, la concurrence engendre des coûts pour les acteurs économiques qui dès lors préféreront d'autres types d'organisation de la production.

Pour ce courant de pensée, l'entreprise n'est pas considérée comme un acteur du marché mais bien comme un dispositif alternatif au marché. Elle permet de planifier autrement l'allocation des ressources.

2. Ronald Coase (1910-2013) est britannique, Oliver Williamson (1932-) est un économiste américain.

Ces nouveaux outils théoriques vont combler les vides laissés par les thèses néoclassiques et permettre d'expliquer la sous-traitance, l'entreprise-réseau ou encore ce qui détermine l'implantation des entreprises multinationales¹.

En France, dès les années 1960, certains auteurs vont encore plus loin dans l'incarnation de la multinationale dans son environnement. Maurice Byé, Michel Aglietta ou Alain Lipietz par exemple, montrent que l'entreprise multinationale est un acteur avec d'autres, d'un champ de rapports de force qu'il convient d'appréhender pour mieux comprendre l'entreprise elle-même. Pour ce faire, outre l'économie, cette école dite de la régulation va emprunter des outils à la sociologie, à l'histoire ou encore à la science politique².

Tout au long du 20^{ème} siècle, ces différents apports théoriques ont permis de mieux cerner ce qu'est une entreprise multinationale. Il s'agit évidemment d'une grande entreprise présente dans plusieurs pays, même si le nombre minimum de pays n'a jamais fait l'objet d'un consensus au sein des organisations internationales ou entre les chercheurs. L'organisation de ces « groupes d'entreprises » est complexe et les liens qui unissent les entités du groupe peuvent soit relever de la propriété (IDE pour les filiales), soit du contrat commercial (la sous-traitance). C'est aussi un développement financier permis par l'internationalisation et la libéralisation du statut de société anonyme à partir du milieu du 19^{ème} siècle.

Les impératifs de gestion liés à ces grandes entreprises ont également vu après la seconde guerre mondiale l'apparition du manager. Enfin, si les entreprises multinationales sont des lieux de pouvoir économique, elles représentent également des centres de pouvoir politique. En témoignent, leur capacité à peser sur les décisions des gouvernements à travers le monde.

1. Ce courant de pensée va profondément marquer les travaux de John Dunning (théorie OLI en 1977) ou de Charles Kindleberger.

2. Cf. Henri Houben, *Historique des multinationales*, Mirador, disponible à l'adresse : <http://www.mirador-multinationales.be/analyses/textes-de-referance/article/historique-des-multinationales>

A partir des décennies 1980-1990, ces recherches importantes, tant pour la compréhension des entreprises multinationales que pour dégager des perspectives de réglementation de cet acteur, vont progressivement se voir marginaliser. La firme est aujourd'hui réduite par les économistes « libéraux » à une boîte noire à l'intérieur de laquelle les facteurs de production (les machines, le travail, les matières premières) se combinent de manière nécessairement efficiente, à tel point qu'elle est présentée comme le modèle organisationnel à imiter par les administrations publiques, les services publics et les organisations non marchandes. L'entreprise est parfois tout simplement assimilée à son propriétaire, lui aussi nécessairement rationnel. Les questions de l'organisation interne de l'entreprise, de son environnement social, économique ou politique sont délaissées. L'entreprise n'est dès lors plus considérée comme un lieu de conflit ou un acteur qui provoque le conflit mais comme celui du consensus actionnarial.

C'est devant le constat d'une firme délaissée comme objet de recherche et d'analyse politique que le Gresea a organisé un colloque international sur le thème « Entreprises multinationales et mouvements sociaux » en novembre 2016 à Bruxelles³. Si la discussion des luttes sociales dans l'entreprise multinationale y tenait une place prépondérante, cette journée de recherche visait également à faire le point sur l'évolution des entreprises multinationales ces deux dernières décennies. Sans prétendre à l'exhaustivité, il s'agissait de faire le point sur les changements structurels qui risquent d'impacter à court terme la conflictualité sociale dans les entreprises multinationales.

Délocalisation ou lock out actionnarial ?

Les réflexions passées sur la firme ont très souvent considéré l'investissement productif comme un passage obligé pour permettre la reproduction du capital. La multinationale

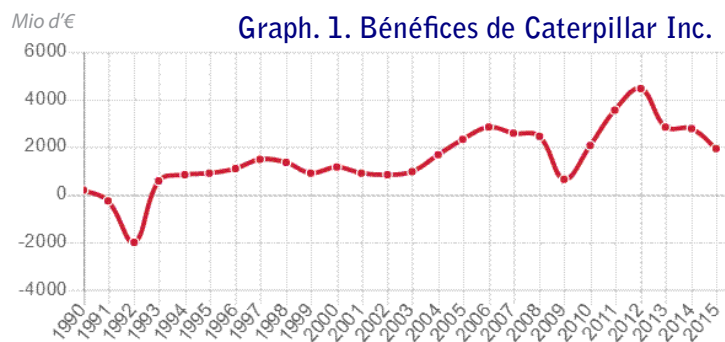
3. Voir dossier thématique : <http://www.mirador-multinationales.be/divers/a-la-une/article/dossier-thematique-colloque-international-gresea-mirador-entreprises>

permettait, en choisissant des lieux de production à bas salaires, de minimiser l'investissement de ses propriétaires tout en maximisant leur profit. Depuis le milieu des années 1960, les luttes transnationales se sont construites contre cette division internationale inégale du travail. Cette dernière est toujours d'actualité, les grandes marques font produire les vêtements ou les smartphones en Asie¹ avant de rapatrier une part substantielle des bénéfices vers les pays d'ancienne industrialisation. Ce mouvement s'est même amplifié avec la vague de délocalisation des services au tournant du 21^{ème} siècle. L'importance donnée aux modalités de l'investissement des firmes (délocalisation – relocalisation ; conditions de travail sur les lieux de production ; mise en concurrence des travailleurs sur une base transnationale) masque peut-être une évolution récente du capitalisme, particulièrement marquée depuis la crise des subprimes en 2008 : la marginalisation de l'investissement productif dans le processus d'accumulation... Explications.

Jusque dans les années 1980, les propriétaires d'une entreprise (les actionnaires), des banques le plus souvent, devaient investir dans l'outil de production afin de générer suffisamment de bénéfices. Ceux-ci permettaient de rémunérer les actionnaires et de financer un nouvel investissement. Une ponction trop forte sur les bénéfices de la part des actionnaires pouvaient engendrer un investissement trop faible et mettre à mal la survie tant de l'entreprise que de l'actionnaire. A partir des années 1980, les différents processus de déréglementation mis en œuvre vont progressivement changer le profil et la stratégie de l'actionnaire. La banque devient le fond d'investissement. Contrairement à la première, le second se contente de participations minoritaires dans l'entreprise. Sa stratégie est donc plus

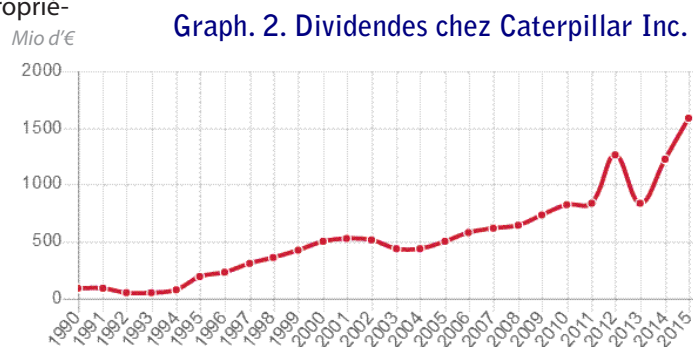
1. Cf. *L'intervention de Jean-Marc Caudron d'achAct lors du colloque international du Gresea*, <http://www.mirador-multinationales.be/IMG/pdf/caudronppt.pdf>

volatile et essentiellement orientée vers la rentabilité à court terme, peu importe le cycle économique. C'est à l'entreprise désormais de tout faire pour conserver ses actionnaires. Sinon, ils prendront des participations ailleurs. Ainsi, il n'est plus rare de voir des entreprises qui connaissent des difficultés économiques, emprunter auprès des banques pour verser le revenu promis aux action-



Source : Mirador/Gresea <http://www.mirador-multinationales.be/>

naires. Chez Caterpillar, comme le montrent les graphiques ci-dessous, les bénéfices diminuent depuis 2012 (graphique 1). Pourtant, le montant des dividendes (la partie des bénéfices versée aux actionnaires) a explosé (graphique 2).



Source : Mirador/Gresea <http://www.mirador-multinationales.be/>

En 2016, la multinationale américaine va verser un montant de dividendes supérieur à ses bénéfices. Elle devra pour ce faire s'endetter ou puiser dans ses fonds propres. Pour la direction du groupe, cette stratégie continuera tant que les ventes de l'entreprise ne s'améliorent pas. Au total sur 3 ans l'enveloppe allouée à la

politique actionnariale est de 12,4 milliards de dollars¹. Elle représente 2,3 fois l'enveloppe des investissements².

S'il ne faudrait pas abusivement généraliser cette analyse particulière à l'ensemble des multinationales, ce type de stratégie est néanmoins observable dans le verre, la sidérurgie, la pharmacie ou même les nouvelles technologies. La question qui se pose dès lors aux mouvements sociaux est la suivante : assiste-t-on à des délocalisations ou à des formes de lock out ? Un lock out est une « grève patronale ». Les actionnaires décident dans notre cas de fermer une entreprise pour faire entendre leur revendication, celle d'un revenu actionnarial normalisé et en augmentation constante.

Si la question n'est pas tranchée, elle n'en est pas moins déterminante pour les syndicats ou les ONG. En effet, jusqu'à aujourd'hui, la principale stratégie poursuivie par ces acteurs vise à se coordonner sur le plan transnational (coordination syndicale, campagne de sensibilisation ou de lobbying) pour revendiquer l'amélioration des conditions de travail et des salaires dans les pays de la périphérie afin, en retour, d'éviter les délocalisations pour les travailleurs du centre et une course effrénée vers le moins-disant social pour les autres. Cette stratégie part du présupposé que l'entreprise vise à augmenter ses bénéfices et que la lutte doit affecter la répartition de ceux-ci en faveur des salariés, peu importe où ils se trouvent. Si la politique d'une multinationale ne vise plus seulement à relocaliser ses investissements ailleurs mais peut aussi avoir pour objectif de les diminuer, le répertoire d'actions des mouvements sociaux s'en trouve questionné.

1. Le montant des dividendes et celui d'une opération de rachat d'actions par l'entreprise destinée à faire monter le prix de l'action.

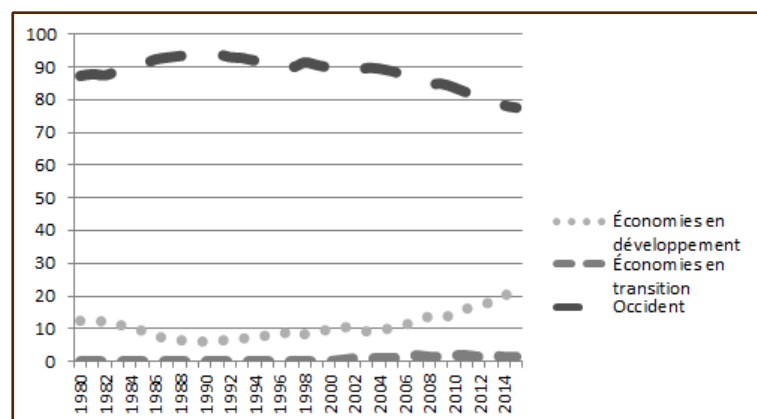
2. Réunion de coordination syndicale IndustriAll Europe sur Caterpillar. Rapport du bureau Secafi, 26 septembre 2016.

La grève dans une entreprise a-t-elle encore un sens lorsque le propriétaire de celle-ci a pour objectif de la fermer définitivement ? Des revendications en faveur d'investissements socialement plus « responsables » peuvent-elles aboutir si ces investissements ne se concrétisent plus ?

STN émergentes : recomposition du Big business?

Outre le régime d'accumulation, l'évolution de l'origine géographique des investisseurs à l'étranger et des donneurs d'ordre transnationaux caractérisent ces vingt dernières années. Si la crise a fait chuter l'IDE dans le monde, l'investissement sortant de l'Inde, de la Chine, du Brésil et de la Russie (les BRICs) est lui en pleine expansion³ tout comme celui d'autres pays du Sud, désigné par Wladimir Andreff comme les NWECS⁴. Désormais, les entreprises multinationales les plus dynamiques en termes d'investissement à l'étranger sont originaires de ces 17 pays de l'ancienne périphérie. Si les premiers investissements d'entreprises de pays émergents hors du territoire national datent de 1962 pour l'Inde, des années 1970 pour le Brésil et la Chine et de 1994 pour la

Graph. 3. Investissement direct étranger sortant(en % du stock d'IDE mondial)



Source: CnuCED

3. Cf. Wladimir Andreff, *Une nouvelle vague d'investisseurs directs à l'étranger : les firmes multinationales des pays émergents*, Colloque international du Gresea, Bruxelles, 24 et 25 novembre 2016. Article disponible à l'adresse : <http://www.mirador-multinationales.be/divers/a-la-une/article/dossier-thematique-colloque-international-gresea-mirador-entreprises>

4. Malaisie, Mexique, Chili, Thaïlande, Colombie, Turquie, Argentine, Philippines, Indonésie, Nigéria, Égypte, Iran et Pakistan.

Russie, c'est surtout durant la décennie 2000 que les multinationales des pays émergents se sont affirmées dans des secteurs clés de la mondialisation tels que les matières premières, la finance ou les télécommunications. Désormais, Vale, Petrobras, Tata, ArcelorMittal, Lukoil, Gazprom, CNPC (China National Petroleum Company) ou Huawei sont des géants de la mondialisation qui n'hésitent plus à investir dans les pays occidentaux. En Belgique, on retiendra particulièrement l'acquisition du sidérurgiste européen Arcelor par l'indien Mittal Steel en 2006 ou celle du constructeur automobile suédois Volvo par le chinois Geely en 2010.

Il ne faudrait cependant pas surestimer l'importance de l'investissement des multinationales du Sud. Comme le montre le graphique ci-dessous, réalisé à partir des chiffres de la CNUCED¹, la différence entre l'investissement sortant des pays occidentaux et celui des pays du Sud diminue depuis le début du 21^{ème} siècle. Elle reste néanmoins très importante. Le clivage centre-périphérie comme grille d'analyse de la mondialisation reste pertinent. Certains secteurs sont d'ailleurs outrageusement dominés par les firmes occidentales et américaines plus particulièrement. Comme le montre le tableau ci-dessous, les entreprises américaines (Google, Microsoft, Facebook...) dominent par exemple le secteur des technologies numériques.

Tableau 1. Origine des entreprises de l'internet ayant une capitalisation boursière supérieure à 1,5 milliard de dollars (2012)

Pays	Part des entreprises de l'internet
Etats-Unis	83%
Chine	9%
Japon	4%
Europe	2%

Source : Rapport de l'Assemblée nationale française sur le numérique, 2014

1. Conférence des Nations Unies pour le Commerce et le Développement.

Fin du travail ou disparition de l'entreprise ?

La numérisation de l'économie est un phénomène nouveau qui accentue une tendance forte de ces trente dernières années, celle de la flexibilité productive. Elle ne sera pas sans conséquence sur la conflictualité sociale dans les entreprises multinationales.

Depuis les années 1980, le monde des entreprises multinationales est caractérisé par une double tendance. D'une part, une concentration sans précédent de la propriété. Bien que minoritaires, on retrouve les mêmes fonds d'investissements à la tête de la plupart des grandes firmes multinationales². D'autre part, une fragmentation croissante de l'entreprise. La grande firme intégrée des années 1960 fait place à des réseaux de sous-traitance complexes. Les dynamiques de marché sont replacées à l'intérieur de la firme dont les centres décisionnels font jouer la concurrence entre les sous-traitants. « L'entreprise sans usine » qui consacre l'éclatement des collectifs de travail est caractéristique du développement des multinationales durant les années 1990 et 2000. Les technologies numériques vont sans doute accentuer encore cette flexibilité productive.

D'une part ces technologies permettent de faire l'économie d'une partie du travail (substitution de travailleurs par des robots) et d'améliorer la productivité par une augmentation de l'efficacité productive (moins de temps morts, un contrôle plus rapproché du travailleur et de sa performance).

D'autre part, l'organisation du travail à la demande ou « online outsourcing »³ sur les plateformes internet comme Uber, Deliveroo, Upwork n'indique en rien la fin du travail mais bien une nouvelle modalité d'extraction de la valeur de la coopération sociale, que ce soit une coopération entre client et prestataire (services de transport, de logement, etc.) ou entre personnes (production

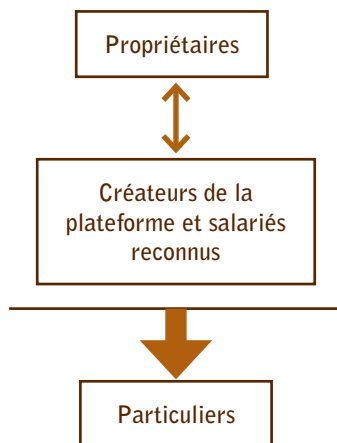
2. Cf Mirador, l'observatoire des multinationales du Gresea, à l'adresse : <http://www.mirador-multinationales.be/>

3. La sous-traitance en ligne.

de contenus dans les réseaux sociaux). Toutes ces formes de coopération sociale permettent à l'entreprise une appropriation de la valeur directement (ponction sur les prestations – rente) et indirectement, par l'exploitation des données générées par la coopération sociale, et stockées, analysées et commercialisées par l'entreprise.

Dans tous les cas, cette économie des plateformes a comme conséquence très concrète une tentative de faire disparaître l'entreprise du point de vue juridique, économique et, également, de celui du conflit social (voir Schéma 1).

Schéma 1. La plateforme numérique



Les plateformes n'investissent pas directement dans la production d'un bien ou d'un service. Ce sont des travailleurs sans statuts (les particuliers) qui produisent le bien ou le service à partir de leur propre outil de production (un vélo, une voiture, des compétences intellectuelles...). Face à ces évolutions, qui provoquent des transformations radicales tant du travail « traditionnel » que de la relation entre entreprise, travailleur et client, les acteurs des luttes sociales peuvent être obligés de repenser tant leurs objectifs que leurs formes d'organisation.

Luttes transnationales, des perspectives ?

Les évolutions récentes que connaissent les entreprises multinationales d'un point de vue

de l'investissement productif, de leur origine géographique et de leur structure sont autant de nouveaux enjeux pour les mouvements sociaux transnationaux. La ponction financière réalisée par les fonds d'investissement sur les multinationales, au détriment de l'investissement productif, interroge tout d'abord la pratique du contrôle ouvrier. Les organisations syndicales peuvent-elles limiter leur revendication à un contrôle de la gestion de l'entreprise réalisée in fine par le propriétaire? En analysant le cas des « Fralib » et leur coopérative de travail, l'article de Benoît Borrits propose une autre voie, celle de la coopérative de travailleurs. Une alternative qui, à plus large échelle, exige une réflexion sur la capacité des mouvements sociaux à ancrer ce type d'entreprise dans les mécanismes de socialisation de la production existants.

En étudiant la lutte des dockers, Aurélie Decoene démontre indirectement l'importance des flux dans la mondialisation. Flux de marchandises, flux de capitaux et, aujourd'hui, d'informations, c'est en bloquant les premiers que les dockers sont parvenus à construire un rapport de force plus favorable à leur revendication.

Comme le montre le cas de Praxair en Argentine, analysé dans ce numéro par Juan Montes Cató, les différentes évolutions de l'entreprise multinationale depuis 30 ans ne remettent pas en cause le fait que les travailleurs doivent s'organiser pour parvenir à mener la lutte. Une lutte pour la reconnaissance du syndicat à l'intérieur de l'usine ainsi que pour la défense de la « démocratie ouvrière » (à l'intérieur et à l'extérieur de l'usine). Enfin, la transnationalisation des entreprises rend toujours plus nécessaire la convergence des luttes entre mouvements sociaux. Les articles suivants montrent que, malgré un patron qui s'éloigne (transnationalisation), un propriétaire qui se défait (financiarisation) et la disparition de l'entreprise comme entité juridique (numérisation), la firme reste néanmoins un espace de luttes sociales. Des luttes qui peuvent s'avérer victorieuses sans pour autant que le répertoire d'action soit sans cesse réinventé ...

Résister au capital

Pratiques militantes chez Praxair en Argentine

Juan Montes Cató, Chercheur au Centre d'Études et de Recherches sur le Travail – CEIL-CONICET, Université Nationale de Buenos Aires – Argentine

Maxi Arecco, Sociologue et délégué syndical de l'entreprise Praxair

Face à une stratégie de maximisation des profits basée sur l'intensification de l'exploitation et la politique antisyndicale, les travailleurs de la multinationale Praxair en Argentine ont mené une lutte à la fois interne à l'entreprise et sur le territoire. Ce combat a produit une organisation syndicale basée sur la participation directe des travailleurs, ainsi qu'une ouverture de celle-ci à l'ensemble des problématiques sociales et économiques du territoire.

Ces douze dernières années ont été marquées en Argentine par une augmentation du nombre de conflits du travail. Dans la périphérie nord du Grand Buenos Aires, ce phénomène a eu comme épicerie les organisations syndicales actives au sein des multinationales. Dans certaines multinationales, ces organisations disposaient d'un ancrage solide dans les usines, alors que dans d'autres, l'émergence de l'activité syndicale apparaît plus récente. Le cas que nous analysons ici relève du second groupe et concerne la lutte des travailleurs d'une filiale de la multinationale Praxair (chimie), située dans la ville de General Pacheco.

Après s'être implantée en Argentine en 1992, la multinationale Praxair a effectué de nombreuses acquisitions d'entreprises dans le pays, abandonnant au cours de ce processus un certain nombre de productions, au prétexte qu'il était plus économique de les importer. Par ailleurs, plusieurs établissements ont été fermés et l'activité de l'entreprise a été centralisée dans la toute nouvelle « Casa Central », inaugurée en 1995 dans la ville de General Pacheco (plus précisément dans la zone industrielle de Tigre, dans le nord de Buenos Aires). Ce processus est allé de pair avec une politique de réduction du personnel : sur

1.100 salariés environ à l'origine, il n'en est resté que 350 au final¹.

Syndicalisme sur le lieu de travail

A la fin des années 1980 et au début des années 1990, les syndicats traversent une crise due à l'application des politiques néolibérales et au mode de fonctionnement très hiérarchique des organisations.

Toutefois, à partir de 2003, on peut observer, en même temps qu'un redressement général du syndicat, un autre phénomène moins visible de renouveau, lié au renforcement des commissions internes des délégués. Il s'agit de l'organe syndical constitué et élu par les travailleurs dans les entreprises et dans les usines. En Argentine, les délégués accèdent à la Commission interne par le biais de l'élection de travailleurs affiliés au syndicat mais sans l'intervention du syndicat. Dans les faits, le programme et les actions de la commission ne doivent pas nécessairement correspondre

1. L'article se base sur un travail de terrain mené au sein de l'entreprise Praxair, ainsi que sur les expériences de Maxi Arecco en tant que délégué syndical. On a aussi utilisé les témoignages dans le livre Arecco, M., Cabaña y Vega, [2010] Nuestra Comisión Interna: La organización de los trabajadores de Praxair, Ed. SPIQyP – Sindicato Químico – Taller de Estudios Laborales

à ceux du syndicat et peuvent même être en opposition avec celui-ci.

Les acteurs de ce processus d'organisation collective dans les espaces de production et sur les lieux de travail repositionnent leur pouvoir dans la configuration syndicale, estimant de fait que la réalité syndicale ne se réduit pas à son seul lien avec l'État et aux échanges politiques en découlant.

Le champ d'action des commissions internes dépasse parfois le cadre de l'usine pour s'étendre au-delà : des expériences qui ont permis d'acquérir une maturité et conduit au cours des cinquante dernières années à un processus de politisation de la base ouvrière, alternant phases de recul et d'expansion. Le rétablissement progressif des commissions internes, observé sur un certain nombre de lieux de travail lors de la crise gouvernementale de 2000-2002¹, a ainsi pu bénéficier d'un contexte plus favorable à partir de 2003, grâce à toute une série de facteurs convergents ayant conduit à une revitalisation syndicale de la base ouvrière (progression des négociations collectives, ajustement des salaires et hausse des conflits de travail...). L'un des faits marquants concernant ces conflits est la décentralisation des luttes, engagées à l'échelle de l'entreprise par des syndicats locaux ou par des sections syndicales.

L'étude des motifs des revendications fait par ailleurs état d'une part significative (autour de 20%) de conflits concernant la représentation syndicale, avec un taux important de conflits dus à des affrontements intersyndicaux ou liés à l'encadrement syndical, mais aussi de conflits dus à la discrimination syndicale, à des pratiques anti-syndicales ou au refus de la part de l'entreprise de reconnaître l'activité syndicale². Facteur majeur des transformations à l'œuvre en Argentine, les progrès de la jurisprudence en matière de protection de l'activité syndicale en général, et de la liberté syndicale sur le lieu de travail en particulier

ont contribué à réaffirmer la capacité d'action de la base ouvrière. La Cour suprême de Justice (la plus haute instance judiciaire en Argentine) a prononcé une série de jugements stipulant qu'il était possible d'élire sur les lieux de travail des délégués n'appartenant pas à une organisation syndicale dotée d'un statut juridique. En complément de cette décision de 2008, la Cour suprême a étendu en décembre 2009, et ce en accord avec différentes décisions prises par des instances judiciaires de niveau inférieur, la protection du travail à tous les représentants syndicaux, qu'ils soient membres de syndicats dotés d'un statut juridique ou de syndicats simplement déclarés. Les décisions prises par la Cour suprême de justice de la Nation indiquent clairement que les nombreuses critiques d'un modèle syndical fondé sur le monopole de la représentation ont commencé à se traduire par un ajustement institutionnel au plus haut niveau, avec de sérieuses conséquences politiques à moyen terme³. Ces décisions ont de fait étendu à tous les représentants syndicaux la protection, les mettant à l'abri des pratiques anti-syndicales, impliquant notamment l'interdiction pour un employeur de suspendre, de révoquer ou de modifier les conditions de travail d'un représentant syndical sans autorisation judiciaire préalable.

Au final, la reprise des mouvements de résistance au programme néolibéral des années 1990 et du début des années 2000, mouvements ayant contribué à la reconfiguration des luttes ouvrières, a encouragé un processus de mobilisation qui s'est engagé dans une lutte pour de meilleures conditions d'existence tout en s'interrogeant parallèlement sur la crise des formes de représentation et sur les insuffisances politiques des années 1990. Et, c'est précisément cet aspect participatif, caractérisé par la tenue d'assemblées générales, propre aux mouvements de chômeurs et à celui des entreprises récupérées⁴ qui, convergeant avec une riche tradition ouvrière d'actions sur le lieu

1. Des mobilisations de grandes ampleur ont eu lieu durant ces années. En 2001, le Président de la Nation a dû démissionner et trois Présidents provisoires lui succédèrent. Ils furent renversés en quelques jours. Voir notamment Natalia Hirtz, «Résistances et auto-organisation à la base», GRESEA échos n° 87, juillet-septembre 2016, p. 15-16 (ndlr).

2. Observatorio del derecho social (2012), *Conflictividad laboral y negociación colectiva. Informe anual*. Buenos Aires : CTA.

3. Ventrici P. (2012), *Sindicalismo de base en la Argentina contemporánea. El cuerpo de delegados del subterráneo*, Thèse de doctorat, Université de Buenos Aires, Buenos Aires.

4. Mouvement de travailleurs qui ont occupé leur usine pour éviter sa fermeture et ont relancé, ensuite, la production et la vente des produits de manière autogérée. Voir, Natalia Hirtz, «Les entreprises récupérées par les travailleurs en Argentine: laboratoire d'une nouvelle économie?», <http://www.gresea.be/spip.php?article1481> (ndlr).

de travail et d'auto-organisation¹, a transformé cette tradition en un héritage qui a repris tout son sens au sein des luttes engagées par les comités d'usine.

Décisions unilatérales et négociation des conditions de travail

Dès son arrivée en Argentine, la direction de Praxair a misé sur une politique patronale agressive et disciplinaire visant à l'éradication du moindre germe de syndicalisation ou d'activité syndicale. Dans plusieurs des entreprises acquises par Praxair, les salariés avaient élu des délégués. Mais avec l'arrivée de la nouvelle direction, différents mécanismes visant à expulser individuellement les représentants syndicaux furent mis en place.

Le premier droit dont Praxair empêcha l'exercice fut le droit à l'organisation interne. Une fois cette mesure arbitraire entérinée, la multinationale étendit sa politique abusive à l'organisation et au processus de travail, au mépris des termes de la convention collective 77/89 du secteur de la chimie. Parallèlement, de nouveaux salariés furent intégrés à l'entreprise sur la base de contrats plus flexibles et plus précaires. L'entreprise refusait en outre de prendre en compte le paiement des heures supplémentaires et du travail de nuit, tout comme le droit au temps de repos entre deux prises de poste. Suite à la crise économique et politique de 2001, à la dévaluation monétaire de 2002 et à l'entrée dans une nouvelle phase de croissance de l'économie en 2003, l'Argentine sortit du système de parité peso-dollar. Voici les termes dans lesquels la direction de la multinationale livra son analyse de la situation : « Praxair traverse une conjoncture économique difficile. En raison de la dévaluation du peso, la maison-mère aux États-Unis ne reçoit plus désormais en dollars qu'un tiers du montant qu'elle percevait quand le système de convertibilité était en vigueur.

1. Montes Cató, J. S (2014), "Los comités de fábrica en Brasil y Argentina: trayectoria y recomposición del sindicalismo de base", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, N° 31, pp. 229-254.

Il convient dès lors de faire un effort pour redresser les comptes »².

Un argumentaire fallacieux, les revenus en dollars de l'entreprise n'ayant cessé d'augmenter tout au long des années 1990, tout comme après 2003. Ce genre de discours visait à décourager toute revendication suite à la baisse de salaire réel résultant de la dévaluation, et était articulé à une politique de flexibilité, orientée plus spécifiquement vers la polyvalence des salariés et l'intensification des rythmes de travail³.

En matière de productivité, l'entreprise mit l'accent sur les rythmes de travail. Les supérieurs hiérarchiques tenaient tellement à réduire le temps de production qu'ils étaient prêts à contourner les normes de sécurité et à mettre en danger l'intégrité physique des salariés. Les nouveaux rythmes mis en place ne tardèrent pas à causer des problèmes de santé, dus à la cadence à laquelle il fallait exécuter des mouvements répétitifs. Tous ces facteurs créèrent les conditions de la mise en œuvre par les salariés d'actions menant à l'organisation collective et, dans un second temps, à la confrontation directe avec la direction.

Le conflit comme instance de recomposition syndicale

À partir de 2003, les salariés de Praxair sont entrés dans un processus de reprise des pratiques syndicales, se servant d'outils pour retrouver une partie du pouvoir d'achat perdu et pour freiner l'élan «pro-productivité» impulsé par la direction de l'entreprise. Sur le long terme toutefois, sur le plan politico-syndical, il apparaissait nécessaire de modifier le rapport de forces en s'appuyant sur des pratiques syndicales fondées sur la participation des salariés.

2. Arecco, M., Cabaña y Vega (2010), *op. cit.*

3. Malgré l'ouverture d'un nouveau cycle politique en 2003 avec l'arrivée au pouvoir de Nestor Kirchner, les effets positifs de la politique économique n'ont été perçus clairement qu'au cours des années suivantes. Ainsi, en 2003, la reprise de l'emploi n'avait encore rien d'évident, et la situation permettait encore au discours sur la flexibilité de prospérer. À mesure que la reprise du marché du travail devint plus évidente, ce discours perdit de son efficacité, mais s'y substituèrent alors des discours relatifs à l'importance du travail non déclaré.



Manifestation pour protester contre le licenciement du délégué Maxi Arrecco, 18 mai 2007.

Ce processus de reprise ne fut pas linéaire : il connut des hauts et des bas. On peut cependant identifier diverses dynamiques qui présidèrent à la mise en place d'une stratégie de résistance. Cette stratégie, basée sur les actions collectives, peut se résumer à une constellation de moments politico-organisationnels : « *Lors de nos premières discussions, un groupe s'est formé, et s'est ensuite retrouvé pour discuter de ces problèmes. Il ressortit de ces premières réunions que les points les plus importants étaient d'obtenir une hausse des salaires, le rétablissement des acquis sociaux que nous avons perdus et le paiement des heures supplémentaires que l'entreprise avait cessé de payer tout à fait arbitrairement, ainsi que d'enrayer la pression sur les rythmes de travail.* »¹

En 2004, suite à de nouvelles menaces de suspension d'un salarié, un petit groupe de huit travailleurs commença à étudier le code du travail et la convention collective 77/89 du secteur de la chimie, afin de mieux connaître ses droits. Au cours de ces premières réunions eurent lieu d'importantes discussions sur le rôle des délégués et sur la façon dont il fallait concevoir les relations entre les salariés, leurs délégués et le syndicat. L'un des points clés qui ressortit de ces discussions fut le besoin de renforcer la figure du délégué et de définir sa relation avec les salariés à travers des assemblées organisées sur le lieu de

travail. À l'opposé des organisations caractérisées par leur verticalité, le corps des délégués propose ici un modèle d'intervention syndicale reposant sur un fort activisme de base, garantissant ainsi un niveau minimum de participation de l'ensemble du collectif, ainsi que sur les figures des délégués et des assemblées, perçues comme les piliers de ce système d'organisation alternatif. Les échanges permanents entre les représentants et les représentés, de même que l'indépendance à l'égard de l'entreprise et l'autonomie relative vis-à-vis de la direction du syndicat constituent des pratiques distinctives, à travers lesquelles les travailleurs lui reconnaissent sa légitimité.

Entre novembre 2004 et avril 2005 se déroulèrent plusieurs luttes ouvrières au cours desquelles d'autres syndicats réussirent à obtenir des revalorisations de salaires et de conditions de travail, ce qui contribua à stimuler la lutte engagée au sein de Praxair.

En 2005, les salariés procédèrent à l'élection de leurs délégués. Toutefois, l'entreprise refusa de reconnaître l'un de ces délégués. Par cette pratique antisyndicale, Praxair ne cherchait pas seulement à licencier l'un des membres du corps des délégués, mais aussi à bloquer tout le processus d'organisation interne. Ce fut un événement marquant dans la lutte qui rythma les premières années de l'organisation. Tandis que le procès

1. Arecco, M., Cabaña y Vega (2010), op.cit.

intenté suite à cette manœuvre de la direction avançait et que plusieurs salariés étaient appelés à témoigner¹, un ensemble d'actions destiné à élargir le spectre des alliances et à renforcer la solidarité à l'égard du mouvement fut mis en place : une pétition visant à obtenir plus de 1000 signatures de soutien de la part de représentants syndicaux, d'organisations de défense des droits humains et de personnalités des cercles politiques et culturels fut lancée, de même que plusieurs actions ayant pour objet de faire connaître ce conflit, aussi bien via les réseaux sociaux qu'à l'aide d'autocollants diffusés dans toute la zone industrielle dénonçant le procédé discriminatoire employé par la multinationale.

Cette lutte fut couronnée de succès : les salariés obtinrent dans un premier temps des augmentations de salaires, des bonus pour les titulaires de diplômes du secondaire et en fonction de l'ancienneté, des requalifications, ainsi que le ralentissement des rythmes de production que l'entreprise cherchait à imposer. Le calcul des heures supplémentaires fut également revu, de telle sorte qu'elles soient distribuées de manière équitable entre tous les salariés. L'intégration à l'effectif de tous les travailleurs sous contrat compta également parmi ces premiers succès.

En 2007, un premier arrêt de travail à l'usine fut décidé afin de protester contre la discrimination syndicale. L'information concernant cet arrêt de travail fut largement diffusée dans les usines de la zone industrielle de Tigre et ses environs. La couverture médiatique grandissait jour après jour. À ce stade, un autre élément de pression consista à mettre en contradiction l'image de l'entreprise et les conditions effectives dans lesquelles était assurée la production : « à chaque fois qu'un nouvel article sur l'affaire paraissait, nous le transmettions par e-mail à la direction, aux salariés des succursales et aux filiales d'autres pays, ainsi qu'aux clients les plus importants de l'entreprise. Notre intention était de leur faire comprendre que tant qu'ils refuseraient la réintégration de notre collègue, leur image se déteriorerait sur le plan national et international ».²

1. Cette action légale concernera différentes instances. Après des longs mois pendant lesquels l'entreprise faisait recours aux différents jugements, l'action arriva à la Cour Suprême de la Nation.
2. Arecco, M., Cabaña y Vega (2010), op.cit.

En relation à l'action légale concernant les élections sociales, et alors que le cas n'avait pas encore été jugé par la Cour Suprême (dernière instance juridique), l'entreprise dut revoir sa position et réintégrer le délégué. Quelques jours avant cette réintégration, le président, le directeur des affaires juridiques et celui des ressources humaines, de même que le chef du personnel et celui du service juridique furent remplacés. Cette réintégration marqua la victoire d'une lutte plus large et plus profonde : ses conséquences dépassèrent le cadre de la seule usine dans laquelle elle avait eu lieu, et s'étendirent à d'autres luttes syndicales, et même à d'autres champs sociaux. En 2008, après trois années de lutte, les salariés de Praxair obtinrent que l'entreprise assigne un bureau à leur syndicat : ce fut celui qu'occupait auparavant le directeur de l'usine. Une conquête matérielle et symbolique d'une portée politique importante pour l'organisation.

Au-delà de l'usine : espaces de recomposition du travail et du territoire

Le capital, dans sa phase transnationale, recherche ce que David Harvey³ appelle la « cohérence structurée » d'un territoire, qui vise à maximiser la rentabilité au niveau de la production comme de la consommation. De là l'importance des stratégies de localisation des multinationales, qui ont ainsi aménagé la zone industrielle de la périphérie nord de Buenos Aires comme un espace privilégié destiné à la fois à produire des marchandises, à absorber de la main-d'œuvre et à former une force de travail.

De même que le territoire apparaît comme un élément clé pour le capital, plusieurs contributions issues du domaine des études syndicales ont relevé qu'une même problématique pouvait être mise en lumière dans l'extension territoriale d'actions syndicales recherchant une articulation avec d'autres luttes menées par des collectifs déjà dotés d'une base territoriale (esquissant de la sorte une réflexion mouvementiste du syndicalisme). Le cas que nous analysons dans cet

3. Harvey, D. (2005), *A produção capitalista do espaço*. São Paulo: Annablume.



Source: Sept novembre 2015. Centre culturel 5 de Mayo: rencontre organisée par les travailleurs/ses des usines Metalsa et Hutchinson contre les licenciements dans ces usines et pour former un front de lutte contre les politiques d'austérité dans le pays. <https://prcargentina.com/2015/11/08/contra-el-el-ajuste-unidad-y-lucha/>

article est représentatif de ce point de vue dans la mesure où les conditions d'existence de ce qui se trouve « en-dehors de l'usine » commencent à se constituer en axe de problématisation : le territoire et ses carences (en matière de logement, d'éducation, d'infrastructures) sont incorporés à l'univers de la réflexion puis de l'action syndicale. Soucieuse de ces problèmes affectant le territoire, l'organisation syndicale active au sein de Praxair a décidé en 2011 de réaliser une enquête sur la situation éducative, sanitaire et culturelle et sur les conditions de travail dans un quartier où vivent de nombreux salariés de Praxair (quartier adjacent à la zone industrielle où, en plus de l'usine que nous avons étudiée, se trouvent d'autres entreprises des secteurs chimique, alimentaire, métallurgique, papetier, frigorifique et automobile).¹ Cette enquête a notamment mis en évidence d'importantes insuffisances sur le plan de l'éducation formelle, un manque d'espaces récréatifs et culturels, ainsi qu'une volonté d'investissement de la part des habitants du quartier en réponse à tous ces problèmes. Les résultats de l'enquête ont conduit à la création du Centre culturel des travailleurs de La Paloma, baptisé Centre culturel du 5 mai.

1. Cette enquête fut conçue et réalisée par la même organisation syndicale, utilisant des savoirs méthodologiques acquis dans le cadre d'ateliers de formation. Ces ateliers furent coordonnés par un délégué syndical qui est sociologue et chargé de cours dans une université.

Ce centre culturel s'auto-finance et s'auto-organise, avec un fonctionnement fondé sur des assemblées générales et des réunions plénières, lors desquelles sont fixées les priorités et décidées les activités. Il fait appel aux habitants du quartier dotés de compétences et de savoirs spécifiques pour animer de manière solidaire toute une palette de cours et d'ateliers : des cours de type formation professionnelle (mécanique, automobile, soudure) comme des ateliers culturels (guitare, théâtre et folklore) et récréatifs (ciné-club, crochet, vannerie, céramique). Le centre a également pris contact avec la Coordination des Baccalauréats populaires² : après s'être informé sur son initiative « La Bataille éducative »³, et appris au passage que le problème éducatif ne se cantonnait pas au quartier de La Paloma mais qu'en Argentine 50% de la population économiquement active n'avait pas terminé ses études secondaires, il a été décidé de créer le Baccalauréat d'éducation populaire de La Paloma. Fonctionnant grâce à des professeurs ad honorem, il a pour objectif de contribuer à résoudre le problème du décrochage scolaire⁴.

2. Les baccalauréats populaires sont des initiatives d'éducation populaire (Paulo Freire) visant à permettre aux adultes et aux jeunes en décrochage scolaire d'obtenir le diplôme (reconnu depuis 2010) de l'enseignement secondaire.

3. «La Bataille éducative» est l'intitulé de la campagne d'éducation populaire de 2015 lancée par la Coordination des baccalauréats populaires (ndlr).

4. Ce projet de Baccalauréat d'éducation populaire a démarré en 2012 et compte plus de 80 élèves. En 2014, une première promo-

Cet espace sert aussi de lieu de réunion et de rencontre pour les habitants du quartier, qui peuvent s'y retrouver pour discuter de différents problèmes, des inondations aux coupures d'eau et d'électricité, en passant par le féminicide et l'insécurité. Les travailleurs peuvent aussi y nouer des liens, échanger et réfléchir aux problèmes rencontrés sur leur lieu de travail, tout en s'enrichissant mutuellement de leurs expériences respectives. Ils peuvent aussi progresser dans la discussion concernant l'articulation entre les différentes luttes, et envisager les problèmes qui affectent le quartier d'un point de vue plus large. En ce sens, le Centre culturel du 5 mai s'efforce véritablement de se constituer comme un point d'articulation entre l'usine et son territoire.

Conclusion

L'expérience des travailleurs de Praxair illustre la relation dialectique entre le capital et le travail dans la phase actuelle d'internationalisation du capital et de fort impact des multinationales aux différents niveaux auxquels elles opèrent. Les entreprises multinationales interviennent aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'espace de l'usine. À l'intérieur, elles visent à cadrer les rapports de travail par la discipline des travailleurs. À l'extérieur, elles cherchent à influencer les marchés locaux du travail, tout comme les programmes d'investissement public. Dans de nombreux cas, aux dépens du bien être de la majorité populaire. D'autre part, cette quête de cohérence productive de l'entreprise, accompagnée d'aspirations hégémoniques, rencontre dans la lutte des travailleurs de Praxair une réponse politique complexe, qui articule des actions au sein et en-dehors de l'usine. À travers l'examen des modes d'organisation, de consolidation et d'extension vers le territoire de l'action de ces travailleurs, nous avons pu constater comment le processus d'organisation politico-syndicale et l'émergence de l'extérieur de l'usine commencent à créer une problématique qui dépasse les limites habituelles de l'action syndicale comme du militantisme syndical : la vie de la communauté

tion de 12 bacheliers a pu mener ses études secondaires à leur terme.

des travailleurs est ainsi intégrée à l'action syndicale comme champ problématique, englobant d'autres sphères constitutives de l'expérience ouvrière, dans lesquelles s'articulent des aspects matériels et symboliques.

Cet élargissement du champ d'action syndical a conduit la commission interne à créer un centre culturel qui a rendu possible une articulation politique horizontale avec d'autres commissions internes d'usines situées dans la zone industrielle et ses alentours, ainsi qu'avec des travailleurs connaissant des expériences de travail différentes (précaire, informel, autonome), et a permis d'intervenir pour pallier les insuffisances affectant le territoire. Ce dont il est question finalement, c'est d'élargir le champ d'action et celui des alliances politiques, dans le but de formuler des propositions permettant d'établir des fronts de lutte et de réaliser une intervention syndicale au-delà de l'usine. Cette action sur le territoire a aussi eu quelques effets sur la dynamique syndicale à l'intérieur de l'usine, à savoir la réaffirmation du mode de prise de décision en assemblée, ainsi que l'ouverture de la commission interne à des champs de réflexion et d'action allant au-delà des questions strictement syndicales, à partir des expériences d'autres commissions internes réunies autour du centre culturel.

Cette stratégie d'action est décisive pour pouvoir concevoir d'autres espaces de conflit face à la configuration dominante du capital étranger et à ses modalités d'expansion par les entreprises multinationales.

Les Fralib : de la multinationale à l'autogestion

Benoît Borrits, Journaliste, Association Autogestion.

Avec 1336 jours de lutte, le conflit des Fralib a défrayé la chronique en faisant plier le groupe Unilever et en maintenant la production par la constitution d'une coopérative ouvrière et le lancement des marques 1336 et Scop-TI. Outre la mobilisation incontournable des premiers intéressés, l'environnement politique et juridique a été un facteur déterminant de cette victoire. Ces reprises dessinent en contrepoint une autre approche de l'économie dans laquelle les besoins des populations locales priment sur la volonté des multinationales de dominer et verrouiller les marchés.

Lundi 26 mai 2014, un accord de fin de conflit était signé entre les salariés de Fralib et le groupe Unilever. Trois ans et demi auparavant, en septembre 2010, ce groupe annonçait la fermeture de l'usine de conditionnement de thés et d'infusions située à Gémenos dans la région de Marseille pour relocaliser la production en Pologne. 182 emplois étaient directement en jeu. Dès l'annonce de ce plan, les salariés lançaient une campagne de boycott des thés Lipton qu'ils conditionnaient auparavant, et les délégués CGT et CFE-CGC de l'entreprise faisaient le serment que « pas un seul boulon ne sortirait des locaux » et que la production repartirait un jour sur le site. Pari tenu après 1336 jours de luttes. Comment expliquer ce succès ? Sous quelle forme la production a-t-elle été relancée ? Quelles leçons en tirer pour l'avenir ?

1336 jours de lutte : un conflit sans précédent

Deux éléments conjoints expliquent la réussite de cette lutte : des salariés totalement déterminés à conserver leur outil de travail et un cadre juridique qui a permis de dresser des obstacles à la fermeture de l'unité de production.

L'origine de Fralib est une PME familiale marseillaise, Éléphant, fondée en 1896 et spécialisée dans les thés et infusions. Celle-ci passe sous le giron d'Unilever en 1972, époque où le groupe anglo-néerlandais rachetait des PME dans l'Hexagone, notamment au Havre et à Poitiers. En 1998, l'usine Fralib du Havre est fermée, la production



transférée à Bruxelles. De nombreux salariés déménageront en Provence pour travailler dans l'usine de Gémenos (à côté de Marseille). Ces salariés, disposant déjà d'une très forte pratique syndicale, avaient choisi de déménager et n'entendaient pas, quelques années plus tard, voir leur poste de travail supprimé.

Les salariés disposaient donc d'une forte section syndicale FNAF-CGT (industries agro-alimentaires) et la CFE-CGC (encadrement) travaillait de concert avec celle-ci : nous étions loin du

paysage de divisions syndicales qui existent dans de nombreuses entreprises. Plutôt que de contester les plans de suppression d'emplois au tribunal des Prud'hommes, qui après les licenciements et quelques années, n'aurait accordé que des indemnités financières mais n'aurait jamais réintégré les salariés, leur avocat, Maître Amine Ghénim, a choisi d'attaquer le plan de licenciement en amont au Tribunal d'instance pour non conformité.

Au cours des quinze dernières années Unilever avait progressivement réorienté Fralib, qui auparavant était un établissement relativement autonome. La première transformation avait été de lui enlever le service de commercialisation – Fralib livrait toute sa production à Unilever-France qui se chargeait de la commercialisation. Ensuite toute la gestion fut externalisée: Fralib n'était plus propriétaire des matières utilisées et on l'avait privée du service de recherche et développement. Toutes ces restructurations avaient bien sûr coûté de nombreux licenciements. Et enfin Unilever avait créé, en Suisse, une société de gestion financière et commerciale pour l'ensemble des sites de production en Europe et imposé à Fralib ses achats et ses ventes auprès de telle structure. Fralib à Gémenos n'était plus qu'un atelier de transformation¹. La ligne de défense était donc la suivante : comment Unilever peut-il prétendre que l'unité perd de l'argent alors que le groupe contrôle les prix de vente et d'achat de l'entreprise ? Argumentation implacable qui explique le rejet du premier plan de licenciements au Tribunal d'instance le 4 février 2011.

Dès le début du conflit, les salariés ont en tête que si Unilever ne veut plus d'eux alors « cette direction, nous n'en voulons plus. Le divorce est entamé »². L'idée est clairement de reprendre l'usine pour maintenir la production en renouant

1. Joël Martine, « Fralib: le chemin d'une alternative populaire », in Association Autogestion, *Autogestion: l'encyclopédie internationale*, Paris, Éditions Syllepse, 2015, p. 743 (ndlr)
2. <http://www.autogestion.asso.fr/?p=236>



avec l'utilisation exclusive de produits naturels avec l'objectif de relancer des filières locales de plantes telles que les tilleuls de Buies-Les-Barronies où Fralib se fournissait encore il y a quelques années. Il s'agit de conserver son emploi tout en lui donnant du sens pour l'écologie et l'intérêt général. C'est dans ce cadre que les événements vont s'enchaîner les uns aux autres alternant des décisions judiciaires, des actions de la part des salariés, des tentatives de la direction de diviser les salariés, des interventions politiques et institutionnelles pour aboutir à un accord de fin de conflit au bout de trois ans et demi.

Un deuxième plan de licenciements est alors élaboré par Unilever et accepté en première instance par la justice, ce qui a déclenché des licenciements effectifs. Pour prévenir un éventuel déménagement des machines, les salariés ont pris la décision d'occuper l'usine, fortement soutenus par la population locale venue prêter main forte. Finalement, ce deuxième plan sera retoqué en appel entraînant la réintégration de l'ensemble des salariés en novembre 2011. À partir de cet instant, la direction cherchera à signer des transactions individuelles avec certains salariés intégrant des indemnités supra-légales, stratégie qui fonctionnera avec un tiers des effectifs. Un troisième plan de licenciements portant sur les effectifs restants est alors présenté par la direction le 12 janvier 2012. Nous sommes alors en pleine période électorale. Les Fralib tiennent un meeting à la Bourse du travail de Paris le 24 février, meeting où tous les candidats de gauche, y compris le futur président François Hollande, se présenteront pour apporter leur soutien³. Ce troisième plan, accepté en première instance enclenche un nouveau licenciement collectif et des menaces de déménagement. Le 11 mai, l'entreprise est à nouveau occupée par les salariés⁴.

3. <http://www.autogestion.asso.fr/?p=1097>
4. <http://www.autogestion.asso.fr/?p=1600>

En pleine période post-électorale, le nouveau gouvernement obtient d'Unilever que des négociations s'engagent avec les salariés. Celles-ci n'aboutiront pas à grand-chose, hormis le fait qu'Unilever renonce à reprendre l'usine et ses machines.

Le 28 février 2013, le Tribunal d'instance annule en appel le troisième plan social. Les salariés doivent donc tous être réintégrés. C'est alors qu'Unilever tente le tout pour le tout en cessant unilatéralement de payer les salaires, invitant de facto les salariés à aller aux Prud'hommes pour obtenir des indemnités. La situation est totalement bloquée. Les salariés de Fralib engageront alors une série d'actions, notamment l'occupation du ministère de l'agriculture le 17 mai 2013 immédiatement suivie d'un rendez-vous à l'Élysée¹. Dans les coulisses, la négociation s'engage pour aboutir le 26 mai 2014 à un accord de fin de conflit dans lequel la contribution totale d'Unilever se montera à 20 millions d'euros en indemnités légales et supra-légales, machines de production et aides diverses à la formation de la Scop-TI (pour Thés et Infusions)². Une nouvelle histoire peut alors commencer.

Une coopérative de travail pour une autre production

Ce conflit, ainsi que de nombreux autres dans la même période (Pilpa, SeaFrance, Helio-Corbeil...), marquent une évolution notable de l'action syndicale. Alors qu'en cas de difficultés, réelles ou volontairement provoquées par une multinationale pour se défaire d'un collectif de travail, les syndicats recherchaient fréquemment un nouveau repreneur, il y a dès le départ la conscience qu'on est soi-même son meilleur repreneur. Les Fralib savaient exactement ce qu'ils voulaient, «travailler pour vivre dignement» et cette dignité passait par trois exigences : une forme démocratique d'organisation du travail dans laquelle chacun aurait son mot à dire, une production utile à la société et une rémunération décente. Selon eux, la forme juridique qui leur permettait d'atteindre au mieux ces objectifs était

la coopérative de travail, que l'on appelle Scop en France³.

La démocratie dans la lutte, comme plus tard dans la coopérative, a permis de s'interroger sur la valeur propre de son travail. Au-delà de la rémunération que l'on peut en obtenir, reprendre le contrôle sur son travail signifie donner du sens à celui-ci. C'est ainsi qu'ils contestent des décisions antérieures d'approvisionnement de produits à l'autre bout du monde alors qu'ils existent localement. C'est ainsi qu'ils ont à cœur de relancer les tilleuls de Buies-les-Baronnies dans la Drôme voisine auprès desquels Fralib se fournissait il y a quelques années. Dans le même esprit, ils remettent en cause l'utilisation d'arômes de synthèse au profit de composants exclusivement naturels. C'est ainsi qu'ils ont conçu les gammes 1336 – produits destinés à la grande distribution – et Scop-TI qui est par ailleurs certifiée bio et destinée aux magasins spécialisés. En clair, une préoccupation écologique infiniment plus concrète que les grandes déclarations institutionnelles sur le réchauffement climatique : imaginons l'impact immédiat que pourrait avoir sur le climat une économie dont les entreprises seraient dirigées par les salariés et non plus par des actionnaires.

Arriveront-ils à se payer correctement ? Là est le grand défi posé aux salariés-coopérateurs. Une de leurs revendications non satisfaite à l'égard d'Unilever était un volume de commandes qui leur assurerait des rémunérations le temps que les ventes de leurs produits montent en puissance. Dans l'immédiat, ils ont réussi à obtenir des contrats de sous-traitance pour des MDD⁴. Il est

3. Société coopérative et participative, anciennement Société coopérative ouvrière de production. Ces sociétés sont regroupées nationalement au sein de la Confédération générale des Scop qui regroupe aussi les coopératives sociales multi-collèges (les Scic) et les Coopératives d'Activité et d'emploi (les CAE). [Les Scop de France sont la forme coopérative basée sur l'auto-organisation et le contrôle des travailleurs: au moins 51 % du capital de la société et 65 % des droits de vote doivent appartenir aux adhérents employés par la coopérative. Cela signifie que les éventuels investisseurs qui ne sont pas directement engagés dans la réalisation des activités de la coopérative ne peuvent pas exercer le contrôle sur la société. De plus, la partie des éventuels bénéfices générés par la coopérative qui peut être utilisée pour rémunérer les investisseurs est plafonnée à 33 %, ce qui limite le degré d'exploitation des travailleurs – voir <http://www.entreprises.coop/images/documents/outilscom/panorama2016/coopfr-panorama-scop.pdf> (ndlr.)]

4. Marque de distributeurs.

*1. <http://www.autogestion.asso.fr/?p=3124>
2. <http://www.autogestion.asso.fr/?p=4338>*

désormais essentiel pour leur indépendance que leurs produits soient largement diffusés et les débuts sont plutôt encourageants.



Constitution étasunienne sur les expropriations (*eminent domain*) nécessaires à l'intérêt général. Il fait valoir à cet égard qu'une fermeture d'usine induit des

De l'influence des politiques sur les multinationales et l'économie

Un des points forts de leur lutte a été l'environnement juridique spécifique de la France, en particulier son droit du travail qui impose à une entreprise qui licencie au moins 10 salariés sur une période de 30 jours de présenter un « plan de sauvegarde de l'emploi » (PSE). Or, à la faveur d'un nouvel Accord National Interprofessionnel signé en juin 2013 avec des syndicats minoritaires et retranscrit dans la loi sous la présidence Hollande, les PSE ne peuvent plus être contestés au Tribunal d'instance mais sont simplement avalisés par l'administration. Selon leur avocat, Amine Ghénim, cette modification de la loi aurait sans doute changé l'issue d'une lutte comme celle des Fralib¹.

Au travers de cet exemple, on perçoit l'importance des dispositifs juridiques qui aident ou mettent des bâtons dans les roues des multinationales dans leur volonté de façonner l'économie mondiale en fonction de leurs intérêts. Certaines mesures législatives peuvent constituer des interstices dans lesquels une autre logique économique peut s'imposer, celle qui part de l'homme et de sa valeur créatrice contre celle qui en fait une marchandise, un simple objet de profit. On pourrait citer comme exemple la promesse de Florange faite par le candidat Hollande qui exigeait de tout groupe souhaitant fermer une unité de production qu'il ait l'obligation de la céder si un repreneur se présente. Cette promesse n'a jamais été tenue ou tout au moins dans une forme tellement édulcorée qu'il n'y a plus vraiment d'obligation²... On peut aussi se référer aux suggestions faites par Peter Ranis dans son livre *Cooperatives confront Capitalism*³ (les coopératives font face au capitalisme) d'utiliser les dispositions de la

pertes d'emplois directes et indirectes qui ont une incidence sur le bien-être d'une collectivité ce qui justifie une procédure d'expropriation. C'est à partir de ce constat qu'il voit dans la mise en place d'une coopérative de travail le moyen de maintenir une identité de classe qui s'oppose au capitalisme. Le cas des Fralib, qu'il ne mentionne d'ailleurs pas dans son livre plutôt centré sur les expériences nord- et latino-américaines, s'inscrit totalement dans cette perspective.

Au-delà des moyens politiques, juridiques et humains que nous pouvons mettre en œuvre pour s'opposer aux restructurations voulues par le capitalisme mondialisé, Fralib ainsi que d'autres exemples de reprises d'entreprises par les salariés, nous dessinent une autre économie dans laquelle la notion de multinationale n'aura guère de place. C'est le cas des ex-Pilpa de Carcassonne qui relancent leur usine de glaces, fermée elle aussi par une multinationale, sous la marque La Belle Aude avec des produits exclusivement naturels et si possible locaux destinés à une clientèle elle aussi de proximité (de Toulouse à Montpellier). En soutien à cette coopérative, une association locale d'usagers, Les Amis de la Fabrique du Sud, a largement contribué à la diffusion des produits. On retrouve cette même logique à l'œuvre dans le cas de la reprise de la librairie Les Volcans à Clermont-Ferrand qui faisait partie du groupe Chapitre aujourd'hui en liquidation. Son ambition était d'être « leader sur son segment de marché ». Aujourd'hui la coopérative Les Volcans est une librairie entièrement tournée vers la population, qui constitue un véritable lieu de vie avec pas moins de 400 événements par an. Ne sommes-nous pas aujourd'hui en train de remettre en cause le concept même de la multinationale prédatrice qui cherche à dominer un marché au profit d'unités de production dirigées par leurs salariés et orientée par les besoins des usagers et des collectivités locales ?

1. <http://www.autogestion.asso.fr/?p=5280>

2. « Loi du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle ».

3. Peter Ranis, *Cooperatives confront capitalism, Challenging the neoliberal economy*, London, Zed Books,

Vers un dépassement de la forme coopérative

Les coopératives de travail ont largement prouvé qu'elles étaient plus résilientes que les entreprises « classiques »¹ et qu'elles peuvent aussi bien être de très petites entreprises que des grosses entités². Néanmoins, elles restent marginales à l'échelle de l'économie : les coopératives de travail ne fédèrent que quatre millions de travailleurs dans le monde³. Comment expliquer cette contradiction entre la faiblesse en termes de création d'emplois de ce mouvement et sa meilleure résilience ? Une des explications est sans doute à trouver dans leur mode de financement. Elles restent des structures privées détenues collectivement par leurs travailleurs⁴ et par définition, ces travailleurs n'ont pas de capital initial. C'est au travers de leur activité propre qu'ils le constitueront progressivement. Les nouveaux outils de financement des Scop – prêts et titres participatifs, garanties collectives sur emprunts bancaires – souvent utilisés dans des reprises d'entreprises par les salariés permettent de minimiser l'implication financière de ceux-ci dans l'entreprise.

Dans certains cas, il est possible de financer le fonds de roulement de façon externe à hauteur de 95 %. Rien n'interdit d'envisager, dans la perspective d'un secteur bancaire et financier socialisé, de financer les actifs de l'entreprise à 100 %, ce qui ferait disparaître la notion même de propriétaire, et donc de part sociale coopérative, ouvrant la voie à un dépassement de la forme coopérative

1. En France, lorsqu'une Scop est créée, elle a 3 chances sur quatre d'être toujours en activité trois ans après alors que ce ratio est de deux sur trois pour l'ensemble des entreprises. De même, 22 % d'entre elles ont plus de 20 ans alors que ce n'est le cas que de 18 % pour l'ensemble des entreprises. Cela pourrait être. Ce n'est pas le signe d'un mouvement vieillissant car la croissance du nombre d'emplois en Scop est supérieure à celle du reste de l'économie.

2. Au Pays basque, le groupe Mondragón qui fédère une centaine de coopératives de travail regroupe 74 000 travailleurs.

3. Alors que les coopératives dans leur ensemble regroupent 250 millions de personnes dans le monde.

4. Les parts sociales restent de nature privée et seules les réserves impartageables préfigurent une propriété collective. Si la gestion de l'entreprise sur la base d'une voix par personne constitue une rupture par rapport à la gestion traditionnelle du capital, il n'en reste pas moins vrai que cette entreprise reste privée à l'égard des personnes qui ne sont pas membres de la coopérative.

au profit d'une notion de commun⁵ productif qui serait directement géré par ses travailleurs et secondairement par ses usagers. De même, les cotisations sociales qui ont été instituées tout au long du XXe siècle constituent une contestation claire de la propriété privée : elles interdisent au propriétaire de payer des salariés sans adjoindre à ses rémunérations des contributions sociales qui aident à la cohésion de la société. Nul doute que les actuels débats sur le salaire à vie, le revenu universel ou des garanties de revenus en cas de difficultés économiques posent la question de la socialisation du revenu de l'ensemble des unités productives et comportent une remise en cause générale de la propriété qui n'est pas sans incidences positives sur les coopératives de travail.

Forme de résistance contre le néolibéralisme et ses conséquences sociales, la coopérative de travail est une alternative concrète qui peut, dans certaines conditions, prendre forme et se substituer à la société de capitaux. Cette forme coopérative permet aux travailleurs d'assumer à petite échelle le pouvoir dans l'unité de production. Elle préfigure une économie dirigée par ses propres travailleurs. Le développement à grande échelle de ces coopératives de travail ne fera pas l'économie d'une intervention politique pour socialiser l'investissement et les revenus. Ce faisant, c'est directement la propriété, y compris coopérative, qui est contestée. Cette intervention politique ouvre la voie à un dépassement de la forme coopérative au profit d'un commun productif dans lequel travailleurs et usagers, accompagnés d'un secteur financier socialisé, gèreront ensemble le processus productif.

Les thés 1336 sont en vente à Bruxelles:

- Vente sur le site internet: <http://www.1336.fr/th%C3%A9s.html> pour les thés et <http://www.1336.fr/infusions.html> pour les infusions.
- Univers du Thé: Rue Bodenbroek 14, 1000 Bruxelles
- BOOM! - Café associatif, Rue Pletinckx 7, 1000 Bruxelles

5. Pierre Dardot & Christian Laval, *Commun, Essai sur la révolution au XXIe siècle*, Éditions La Découverte, 2014.

Libéralisation des services portuaires européens grève des dockers

Extraits des textes d'Aurélie Decoene* synthétisés par Natalia Hirtz

Lorsqu'il est question de l'Union européenne, on pourrait penser que la libéralisation est un fait naturel. L'Europe, grosse machine à broyer les conquêtes sociales, cause de tous les maux. La preuve, même nos ministres le disent: « ce n'est pas notre faute, c'est celle de l'Europe ». Alors, s'opposer aux directives européennes, mission impossible ?

Ce serait mal connaître notre histoire sociale récente que de s'en tenir là. Au 21^{ème} siècle, les dockers ont mené une lutte acharnée, et victorieuse, contre une directive de libéralisation européenne. Ils ont réussi à faire en sorte que le Parlement européen rejette une proposition de directive de libéralisation du secteur portuaire, aussi connue sous le nom de « Port Package ». Et ceci deux fois de suite : en 2003, puis en 2006. Ce long conflit européen qui a commencé en 2001 présente de multiples intérêts. Il s'agit d'une première dans l'histoire de la construction européenne, à deux niveaux. Premièrement, le « Port Package » a été rejeté deux fois de suite par le Parlement européen sous la pression des dockers et des travailleurs portuaires. Deuxièmement, cette proposition de libéralisation a suscité une impressionnante mobilisation des dockers au-delà des frontières nationales, à l'échelle européenne.

Les transports: un secteur stratégique en pleine évolution

Le secteur des transports est un secteur économique absolument stratégique. En 2001, il

représentait 7% du PIB européen, soit 1.000 milliards d'euros toutes dépenses confondues, et 5 % des emplois dans l'Union, soit plus de 10 millions d'emplois.

Il constitue en outre un élément indispensable du fonctionnement de l'économie dans son ensemble, assurant tant le transport des marchandises depuis le début de la production jusqu'à la vente, que le transport des travailleurs de leur domicile à leur lieu de travail. C'est le cas pour le rail. Dans le secteur maritime et portuaire, c'est bien sûr le transport de marchandises qui prédomine. En concordance parfaite avec la stratégie de Lisbonne¹, les textes européens en matière de transports visent à mettre en évidence le rôle de ce secteur dans la recherche de compétitivité de l'industrie européenne. Dans ce secteur, il faut souligner l'importance majeure du transport maritime, il fait transiter 90% du commerce extérieur de l'Union européenne et 40% du commerce

* Aurélie Decoene, « La libéralisation des services portuaires et la grève des dockers », *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2007/21 n° 1966-1967, p. 5-89. DOI 10.3917/cris.1966.0005 ; Aurélie Decoene, « La libéralisation des services portuaires européens et la grève des dockers », *Formation CGSP*; A. Decoene, C. Gobin et N. Hilal « Mobilisations transfrontières et Union européenne : difficultés et réalités de la contestation syndicale », *Lien social et politique- RIAC*. Automne 2007, p. 82-83.

1. En mars 2000 à Lisbonne, le Conseil européen définit une stratégie devant permettre à l'Union européenne de devenir, à l'horizon 2010, « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde... ». Un axe d'action central prévoit de réaliser « des réformes économiques pour achever et rendre pleinement opérationnel le marché intérieur ». Constatant que la libéralisation du secteur des services demeure encore très incomplète, le Conseil européen demande à la Commission, au Conseil et aux États membres, « de définir d'ici à la fin de 2000 une stratégie pour l'élimination des entraves aux services » et « d'accélérer la libéralisation dans les secteurs tels que le gaz, l'électricité, les services postaux et les transports ». (Conseil européen de Lisbonne, *Conclusions de la présidence*, 23 et 24 mars 2000).

interne à l'Union. Les ports sont donc des nœuds stratégiques dans le circuit général de transport puisqu'ils constituent des portes d'entrée au continent pour la quasi-totalité des marchandises importées en Europe.

La proposition de directive relative à l'accès aux services portuaires

L'objectif principal de la Commission européenne avec cette directive est de développer la concurrence dans et entre les ports. Concrètement, il faut permettre à un maximum de sociétés privées de fournir des services dans les ports. Cet objectif est présenté comme une nécessité afin de faire baisser les prix dans le secteur et rendre le transport maritime plus compétitif. Pour atteindre cet objectif, un nombre important de mesures sont proposées, ce qui fait de la directive un texte complexe et en apparence très technique. Toutefois, certaines de ces mesures nous intéressent plus particulièrement puisqu'elles ont été au centre de la contestation syndicale : ce sont celles touchant au travail des dockers et, de là, à leur statut, leur formation et leur sécurité. La question de « l'auto-assistance » s'est particulièrement trouvée au centre des critiques.

L'auto-assistance

L'auto-assistance autorise les compagnies maritimes à ne plus devoir faire appel aux dockers pour (dé)charger les cargaisons. En clair, c'est la fin du statut de docker, qui est pourtant protégé par la convention n°137 de l'Organisation internationale du Travail. Celle-ci indique en effet que « tout travail portuaire doit être fait par des dockers reconnus et formés ».

Cette mesure est nouvelle. Les textes européens précédents relatifs au secteur portuaire n'en faisaient pas mention. L'auto-assistance est en réalité une revendication du monde patronal, discutée avec la Commission européenne depuis 1998¹.

1. ECSA et ESC, *Regulatory Framework on Port Services. Principles to be used as a basis*, Communiqué de presse, Bruxelles, décembre 1998 (répertorié sur le <site <http://www.europeanshippers.com>>, 25 mai 2001).

Sans surprise, cette mesure a provoqué une levée de boucliers dans les milieux syndicaux et a été le point de départ d'un long travail de mobilisation parmi les dockers à partir de l'été 2001. Deux ans et demi plus tard, le 20 novembre 2003, c'est sur base de son désaccord sur l'auto-assistance que le Parlement justifie son premier rejet de la proposition. Partant, il est difficile de comprendre, mais aussi intéressant de constater, que la Commission a maintenu l'auto-assistance dans sa seconde proposition de directive, à peine dix mois après le premier refus du Parlement européen.

Ainsi, n'étant sur le papier qu'une des nombreuses dispositions contenues dans la proposition, on aurait pu penser que la Commission irait à l'essentiel lors de sa seconde tentative, mettant toutes les chances de son côté pour faire adhérer le Parlement à son projet, évitant de susciter par la même occasion une réaction aussi massive de la part des dockers. Tel n'a pas été le cas. Cela montre que l'objectif d'introduire l'auto-assistance dans les ports européens, donc de supprimer le statut de docker et tout ce qui l'accompagne, était un objectif central de la Commission européenne dans le processus de libéralisation des services portuaires.

Comme nous l'avons vu plus haut, l'objectif de la Commission européenne est d'augmenter la concurrence dans et entre les ports européens. Ce qui inévitablement a pour conséquence une mise en concurrence accrue des travailleurs. Cette mise en concurrence est aujourd'hui facilitée par la mobilité du capital et son corollaire, les délocalisations. Elle engendre progressivement une dégradation des conditions de vie et de travail. Les délocalisations sont en effet un élément important des stratégies des multinationales pour diminuer le coût du travail.

Pourtant, il est un fait contre lequel l'industrie du transport ne peut rien, aussi puissante soit-elle : les activités portuaires sont, par nature, non délocalisables. Contrairement à des unités de production de marchandises, les ports sont fondamentaux dans le système de circulation des marchandises de par leur localisation aux portes

du continent européen. Souvent réduits à l'état de marchandise bon marché échangée sur le premier cas de marché du travail mondialisé, les marins ont des conditions de vie et de travail qui diffèrent énormément de celles des dockers. Ceux-ci jouissent, en outre, d'un pouvoir structurel considérable lié à leur position stratégique dans le système économique. En autorisant le personnel navigant à exercer une activité réservée aux dockers, la Commission veut mettre en concurrence des travailleurs qui pour le moment ne le sont pas. L'auto-assistance revient dès lors à une délocalisation sur place du travail portuaire.

Cette disposition remplace une main d'œuvre particulièrement bien organisée par une main d'œuvre dont l'organisation se révèle beaucoup plus ardue, ne serait-ce que par le fait de la dispersion des marins aux quatre coins du globe. L'auto-assistance constitue donc une attaque déguisée contre les dockers, tant au niveau de leur statut et de leur profession, que de leur influence dans la régulation du travail portuaire.

L'action syndicale contre le « Port Package »

Déclencher ce qu'elle qualifie de « guerre dans les ports », tel est le projet de l'ITF (voir encadré ci-dessous) lorsqu'elle découvre le document de la Commission. Néanmoins, construire une mobilisation sectorielle à l'échelon européen est un projet ambitieux que peu d'autres secteurs sont parvenus à réaliser. De fait, la mobilisation européenne des dockers n'a pu se développer qu'en surmontant d'importants obstacles : différences de langue et de culture syndicale, construction d'une solidarité par-delà les frontières, mobilisation à la base pour une campagne « distante ». Si la grande majorité des syndicats affiliés à l'ETF (voir encadré) se sont rapidement positionnés contre la proposition de directive, certains ont suivi avec un peu de retard, comme en Allemagne et en Belgique¹, voire n'ont pas suivi du tout, comme en Italie².

1. La Belgique est le pays d'Europe où le statut des dockers est le plus protégé. La loi du 8 juin 1972, appelée loi Major, reconnaît le monopole du travail dans les zones portuaires aux ouvriers portuaires reconnus.

2. Les syndicats italiens soutenaient la proposition de directive. Ce soutien est apparemment lié à la position adoptée au niveau

Les organisations syndicales

La mobilisation contre le paquet portuaire a impliqué un nombre impressionnant de structures syndicales du secteur du transport à travers l'Europe, réparties sur plusieurs niveaux d'organisation : local, national, européen et mondial. Le rôle premier des syndicats européens et mondiaux est de rassembler et de coordonner les activités des syndicats nationaux. S'ils contribuent également à définir des stratégies, ils n'ont généralement que peu de contacts directs avec les travailleurs de base qui les connaissent rarement. Indépendamment du rôle potentiellement important de ce type de structure dans la construction de la solidarité transnationale, les syndicats locaux et nationaux restent au centre de la mobilisation. Ce sont eux qui représentent les travailleurs de base, se coordonnent au niveau européen, font redescendre les décisions à la base et permettent, éventuellement, de les concrétiser.

Au niveau international, trois organisations syndicales sectorielles ont pris part à la mobilisation :

L'International Transport Workers' Federation (ITF), fondée en 1896, comptait en 2004, plus de 5 millions d'affiliés, répartis dans 621 syndicats de 137 pays. Parmi ces 5 millions d'affiliés, 380 000 exercent la profession de docker et 655 000 celle de marin.

La Fédération européenne des ouvriers du transport (ETF) est l'antenne européenne de l'ITF. Fondée en 1999, l'ETF constitue l'une des dix fédérations syndicales de la Confédération européenne des syndicats (CES).

Le Conseil international des dockers (IDC) est une fédération distincte des deux précédentes, issue de l'association de syndicats plus radicaux n'étant affiliée à aucune organisation syndicale dominante et de dissidences de syndicats affiliés à l'ITF, dont une résultant du long conflit qui eut lieu dans le port de Liverpool à la fin des années 1990. Elle a été fondée en 2000 aux Îles Canaries. D'après les seuls chiffres disponibles, l'IDC représenterait mondialement quelque 50 000 dockers.

Définir une stratégie

La définition de la stratégie syndicale a fait l'objet de nombreuses et difficiles discussions à l'échelon international pendant les premiers mois qui ont suivi la publication de la proposition de directive.

D'un côté, l'ETF prônait la recherche d'un dialogue social avec les organisations patronales et avait pour ambition de négocier avec les institutions européennes ses amendements sur l'ensemble du texte. De l'autre côté, l'ITF craignait que le biais technocratique des activités syndicales conventionnelles ne détourne l'attention des questions de principe (opposition à une concurrence renforcée et au droit à l'auto-assistance) à des questions de détail (amendements au texte de la directive). Voici un témoignage de Kees Marges, alors secrétaire de la section dockers de l'ITF : « Il y avait de sérieuses divergences de point de vue, notamment entre le président de

national italien en commun avec les organisations patronales du secteur portuaire.

la section Dockers de l'ETF, Manfred Rosenberg¹, et moi-même. Empreint de rigueur, il voulait que l'ETF ait une opinion sur chaque détail de la directive. Comme beaucoup d'autres délégués, il ne comprenait pas que l'organisation des services portuaires soit différente dans chaque port. (...) En réalité, chaque délégué considère les mesures européennes de son propre point de vue et avec le savoir-faire tiré de l'expérience acquise dans son pays. Ainsi, depuis le départ, je savais que tenter de développer une proposition complète sur tous les aspects de la directive nous mènerait à une situation que personne ne comprendrait ni n'accepterait »². Si la stratégie de l'ETF est jugée mauvaise, quelle est donc celle des responsables de l'ITF ? K. Marges explique : « Mon plan était de sélectionner quelques aspects de la proposition de directive qui pourraient nous unir et non nous diviser. Ainsi, j'ai proposé de se concentrer sur le fait que les services de manutention seraient effectués par des marins et des travailleurs inexpérimentés et que nous voulions éviter que les ports européens ne se transforment en ports de complaisance. Et d'oublier le reste ».

Ayant d'abord entrepris de développer une approche exhaustive, l'ETF tente également d'appeler au dialogue social, sans succès. Cette revendication d'organiser le dialogue social dans le secteur portuaire n'est d'ailleurs pas neuve, mais n'a jamais pu aboutir à cause, notamment, du refus de la FEPORT³ de se considérer comme une fédération patronale. L'ETF décide finalement de se concentrer sur les aspects de la proposition de directive touchant directement les travailleurs portuaires. Les dissensions quant à la marche à suivre s'atténuant progressivement, l'ETF accepte la stratégie de K. Marges. La première rencontre commune a lieu en juillet 2001 à Londres. La résolution votée prévoit que le combat s'opère à partir des syndicats nationaux à deux niveaux distincts : par un travail de lobbying aux niveaux national et européen d'une part, par un travail de mobilisation des travailleurs à la base en vue d'actions d'autre part.

1. *Issu du syndicat allemand des employés.*

2. *Interview de K. Marges, 11 mai 2007.*

3. *Fédération des opérateurs de ports privés en Europe.*

La mobilisation

Les premières étapes de prise de conscience des enjeux et de mise en route des réseaux entre les différentes organisations ont nécessité un grand travail. Néanmoins, après ce processus de lancement, la dynamique a « pris », au point d'obliger les structures syndicales à dépasser la guerre des mots par laquelle le conflit avait débuté. En effet, alors que les premières pressions de l'ETF auprès du Parlement européen visaient principalement à lui faire adopter des amendements pour réduire le droit à l'auto-assistance, les positions se sont durcies à la fin 2002 pour aboutir à une demande ferme de rejet de la proposition de directive ou, à tout le moins, à un retrait de toute référence à l'auto-assistance.

Dès l'été 2001, l'ITF et l'ETF commencent à travailler de concert. Le premier rendez-vous est donné à Gênes début septembre afin de préparer la semaine d'action contre les pavillons de complaisance⁴, qui aura lieu du 24 au 28 septembre dans de nombreux ports européens. Cette semaine d'action est élargie aux problèmes rencontrés par les travailleurs portuaires. Une journée de cette semaine d'action est spécialement consacrée à la proposition de directive. Cette journée doit permettre d'appuyer une lettre envoyée par l'ITF aux institutions européennes, qui souligne le caractère inacceptable de la proposition de directive. Il est prévu d'organiser un arrêt de travail simultané dans tous les grands ports européens pendant au moins deux ou trois heures⁵. De plus, cette journée d'action est l'occasion d'organiser pendant les arrêts de travail des discussions avec les travailleurs sur les implications de la directive⁶.

Volant lancer une campagne séparée, l'IDC ne participe pas à l'organisation de cette journée, mais elle se rapproche finalement des deux autres organisations quelques mois plus

4. *Le pavillon d'un navire désigne le pays dans lequel celui-ci est immatriculé. Un pavillon de complaisance est un pays qui permet à des bateaux dont le propriétaire est étranger de se placer sous leur juridiction, avec un cadre peu contraignant en matière de fiscalité, de sécurité du navire ou de droit du travail auquel est soumis l'équipage.*

5. *K. MARGES, Substandard ports? No!, Confidential, KM/al/16-8eu-action, 16 août 2001, p. 2.*

6. *P.P. TURNBULL, «The War on Europe's Waterfront – Repertoires of Power in the Port Transport Industry», op. cit., p.315.*

Oeuvre du street-artiste JR apparue sur le port du Havre (Seine-Maritime).
Un poing levé, collé sur des conteneurs en soutien aux dockers. 2014



tard, sous la pression de ses affiliés espagnols, dont le statut était remis en question encore plus qu'ailleurs, par l'intention du gouvernement espagnol de libéraliser sa propre législation portuaire dans l'esprit et dans l'anticipation de la proposition de directive européenne¹. Lors de cette première journée d'action, des grèves de deux heures sont organisées au Danemark, en Espagne, en Finlande, en Grèce, en Norvège, au Portugal et en Suède. Des arrêts de travail débouchant sur des rassemblements ou des discussions dans les cantines et les locaux des syndicats ont lieu en Belgique, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Une grande manifestation est organisée à Dublin. Des syndicats français et espagnols, non affiliés à l'ETF, ont également pris part aux actions².

La solidarité entre marins et dockers

La tendance générale du secteur des transports est à l'intégration croissante des différents modes de transport. L'ITF a cherché à exploiter cette intégration entre l'industrie maritime et portuaire dans son combat contre la directive portuaire. Celle-ci a renversé ce qui est au centre de l'offensive contre le statut des dockers, à savoir la mise en concurrence de ceux-ci avec les marins, pour construire sa propre stratégie contre la directive portuaire : développer la solidarité entre ces

deux groupes de travailleurs. Pour ce faire, l'ITF et l'ETF ont diffusé parmi les dockers et les marins l'idée d'une future similitude de leurs conditions de travail. La situation moins favorable d'un autre secteur du transport a permis de favoriser une prise de conscience, d'anticiper l'avenir et de resserrer les rangs autour de sa profession sur le plan européen. Cette solidarité a également été promue sur le plan pratique avec l'organisation d'une journée d'action dans les ports durant la semaine d'action annuelle contre les pavillons de complaisance.

Cette mise en parallèle des deux combats a notamment été facilitée par le fait que les syndicats des dockers affiliés à l'ITF participent régulièrement, quoique de manière ponctuelle, à des opérations de boycott vis-à-vis des navires battant pavillon de complaisance, refusant de décharger ceux-ci si l'armateur n'a pas signé de convention collective avec les marins. Cette stratégie s'est très vite révélée efficace. Fin 2001, une compagnie maritime, P&O North Sea Ferries (P&O NSF), a tenté de devancer la directive, en annonçant son intention de recourir à l'auto-assistance, sans attendre la mise en oeuvre de la directive. La réaction des syndicats des dockers et des marins des pays où est présente P&O NSF fut immédiate et une action de grève fut prévue pour le mois suivant. « Pour l'ITF, il ne s'agissait pas d'un simple conflit avec P&O, mais de la démonstration, à d'autres compagnies maritimes et à Bruxelles, de la détermination des dockers à tenir en échec les propositions de la Commission sur l'auto-assistance. P&O NSF a fait machine arrière le jour même où l'action de grève a commencé ». Ces conflits spécifiques ont permis aux dockers de multiplier les contacts transnationaux, notamment via des initiatives de coopération directe entre syndicats nationaux sans passer par l'échelon européen. Autant de connections horizontales et verticales qui ont non seulement permis aux anciennes organisations rivales de s'unir, mais également d'étendre leurs contacts au-delà des catégories portuaires auxquelles elles appartiennent.

1. *Ibidem*, p.314.

2. *ITF, Letter to affiliates*, op. cit., p. 1.

Multiplication des actions

Après la prise de conscience des enjeux et l'activation des réseaux entre les différentes organisations, la dynamique s'enclenche. « Au départ, ça grandit très lentement (...). Mais par la suite, vous arrivez à un point où les travailleurs comprennent très bien et à ce moment-là, ça décolle. Alors, la difficulté peut devenir de contenir cette énergie parce que les dockers demandent de plus en plus d'actions¹. Afin d'influencer au maximum la dynamique institutionnelle, chaque action européenne est fixée à des moments importants de la procédure, tels que les votes au Parlement, que ce soit en commission parlementaire ou en séance plénière.

La première grève paneuropéenne des dockers co-organisée par les syndicats nationaux membres de l'ETF et de l'IDC se déroule le 17 janvier 2003, soit quelques jours avant la seconde lecture du texte par le Parlement européen. La grève rassemble plus de 20.000 dockers dans les ports allemands (grève de quatre heures dans chaque équipe), belges, chypriotes, finlandais, français (sauf Calais et Dunkerque), néerlandais et norvégiens². En Belgique, à Chypre et en Finlande, la grève dure même vingt-quatre heures. En Espagne des actions illégales de solidarité ont lieu, alors que plusieurs grèves sont déjà programmées pour la semaine suivante, en protestation contre une nouvelle proposition de loi espagnole inspirée de la proposition de directive européenne³.

Par la suite, les attentes des travailleurs de base permettent l'élargissement des activités non conventionnelles. C'est ainsi que sont organisées plusieurs manifestations européennes. La pression est maintenue lors des discussions finales du Parlement européen au début du mois de mars

2003. Les grèves les plus importantes, durant quarante-huit heures, ont lieu dans la plupart des ports de Belgique, d'Espagne, de Finlande et de France. En Allemagne, des arrêts de travail de quelques heures sont effectués dans chaque équipe. Les interruptions ont également lieu à Chypre et au Danemark, quoique de manière beaucoup plus brève. En outre, 3.500 dockers participent à une manifestation à Strasbourg, la plupart sont originaires de Belgique et de France⁴. De la même manière, deux manifestations ont lieu le 29 septembre 2003, réunissant 9.000 dockers à Rotterdam et 6.000 à Barcelone, en vue de faire pression sur le comité de conciliation pour qu'il rejette la proposition de directive⁵. Comme les affiliés dockers l'ont décidé à Londres en juillet 2001, la mobilisation transnationale des dockers se déploie ainsi sur deux plans. D'une part, de nombreux arrêts de travail sont organisés dans la plupart des grands ports européens. Ces arrêts de travail, qui bloquent la circulation des marchandises à toutes les portes du continent, touchent donc premièrement le patronat. D'autre part, des manifestations paneuropéennes ont lieu aux dates clefs du processus de prise de décision institutionnel.

L'impact sur les organisations patronales

Les nombreuses actions et manifestations dans les ports aux quatre coins de l'Union ont eu un effet important sur les acteurs patronaux du secteur portuaire et maritime. L'immobilisation simultanée de la majorité des ports européens pendant des périodes plus ou moins longues a bien entendu engendré autant de pertes que de crispations. Cela a notamment eu pour conséquence d'attiser les contradictions entre les différentes organisations patronales du secteur. En effet, les organisations patronales portuaires (la FEPORT et l'ESPO⁶) étaient moins attachées à l'introduction de l'auto-assistance que les organisations patro-

1. K. Marges (notes d'entretien) cité par P. TURNBULL, «The War on Europe's Waterfront – Repertoires of Power in the Port Transport Industry», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 44, n° 2, juin 2006, p. 318.

2. TURNBULL, « Guerre dans les ports », *op. cit.*, p. 16. On notera que l'action s'étend donc à des États qui ne sont pas, ou pas encore membres de l'Union européenne (qui ne compte alors encore que 15 pays membres). Mais des syndicats chypriotes et norvégiens sont membres de l'ETF et de l'ITF.

3. ESPO News Plus, volume 9.02, 17 janvier 2003.

4. ESPO News Plus, volume 9.05, 11 mars 2003, p. 2.

5. P. TURNBULL, « Guerre dans les ports », *op. cit.*, p. 14. Cf. quatrième partie pour le détail du parcours institutionnel de la proposition de directive.

6. Organisation européenne des ports maritimes communautaires, représente les autorités portuaires (publiques) de 98% des ports européens.

nales maritimes (l'ECSC¹ et l'ESC²). Elles ont donc craqué plus vite sous la pression des dockers, appelant à un retrait de l'auto-assistance du Port Package et proposant que ce type de mesure soit rediscuté au niveau national ou local.

Ce faisant, il est clair que ces deux organisations patronales ne s'opposaient pas à l'auto-assistance dans son principe, mais ont considéré suite à la mobilisation des dockers que l'introduction de l'auto-assistance au niveau communautaire n'était plus souhaitable en regard du coût du conflit que cette tentative avait généré. Ce glissement des positions de l'industrie portuaire déclencha de vives réactions de la part de l'ECSC, qui souligna alors sans détour l'importance de l'auto-assistance à ses yeux, allant jusqu'à retirer tout intérêt à la directive si cette disposition n'en faisait pas partie. Face à une situation bloquée, les deux organisations représentant l'industrie portuaire européenne ont fini par appeler au retrait pur et simple de la proposition par la Commission. Ces tensions au sein du monde patronal, stimulées par la mobilisation des dockers, ont certainement contribué à la décision du Parlement européen de rejeter le Port Package. Le parcours institutionnel de la première tentative de la Commission a duré près de trois ans avant d'être finalement rejeté par le Parlement européen. Adoptée très rapidement après le rejet de la première proposition, la seconde proposition de directive a été rejetée dès sa première lecture au Parlement européen. S'il a également suscité de larges mobilisations, celles-ci ont été le fruit de la réactivation de méthodes et de réseaux élaborés lors du premier conflit.

Conclusions

Le choix de remettre à l'honneur le registre protestataire a marqué un changement syndical dans le rapport à l'histoire et à la construction européenne de ces 20 dernières années. Ce choix clairement affirmé d'un syndicalisme de mobilisation a permis de diversifier les stratégies

1. L'association des armateurs européens représente les intérêts de l'industrie maritime.

2. L'European Shippers' Council se définit comme représentant les intérêts de l'industrie européenne au sens large, qui utilise l'industrie du transport pour faire circuler ses propres marchandises.

syndicales actuellement pratiquées. La mobilisation sociale apporte un éclairage différent à l'intervention syndicale en Europe, en refusant de se cantonner à un seul syndicalisme de représentation et d'expertise. L'action permet ensuite d'améliorer la négociation avec le pouvoir européen. En effet, le poids stratégique de ce secteur dans l'organisation du libre-échange favorise la recherche d'une négociation en cas de blocage des réseaux de transport. L'ETF a ainsi renoué avec l'approche historique, prônée par l'ITF, d'un syndicalisme de mobilisation et de construction d'un rapport de force européen en faveur du monde du travail grâce à l'action directe des travailleurs. L'exception que constitue ce secteur repose ainsi sur un choix politique : faire primer l'objectif syndical de solidarité transnationale entre salariés sur l'objectif politique de la construction d'une Europe à tout prix.

Chronologie des événements

Port Package 1

- **13/2/2001** : le Parlement européen reçoit le PP1.
- **25/9/2001** : arrêts de travail simultanés dans les ports de 10 Etats membres.
- **17/1/2003** : grève paneuropéenne rassemblant plus de 20.000 dockers de 8 Etats membres. La grève dure 24h en Belgique, en Finlande et à Chypre → veille de la position finale de la commission parlementaire en 2e lecture.
- **10/3/2003** : Grève de 48h dans les ports belges, français, espagnols et finlandais. Le même jour, 3.500 dockers belges, français, hollandais et espagnols manifestent devant le Parlement européen à Strasbourg → Veille du vote final du PE en 2e lecture.
- **29/9/2003** : deuxième grève européenne et double manifestation à Rotterdam et Barcelone rassemblant respectivement 9.000 et 6.000 dockers → Réunion du comité de conciliation.
- **20/11/2003** : le Parlement européen rejette le PP1.

Port Package 2

- **13/10/2004** : le Parlement européen reçoit le PP2.
- **20/3/2005** : manifestation européenne devant le Parlement européen à Bruxelles.
- **21/11/2005** : manifestation européenne devant le Parlement européen à Bruxelles.
- **16/1/2006** : manifestation européenne devant le Parlement européen à Strasbourg et grève de 24 heures dans les ports.
- **18/1/2006** : le Parlement européen rejette le PP2.

Quelle riposte ouvrière face au capitalisme transnational ?

Natalia Hirtz - Gresea

Les expériences des dockers européens, des travailleurs de Praxair (Argentine) et de Fralib (France), montrent que la résistance reste la seule alternative efficace et nécessaire face aux attaques du capital. Elles soulèvent des nouvelles questions concernant, notamment, la convergence des luttes et la démocratie ouvrière.

À travers leurs propres opérations et celles de leurs partenaires commerciaux, les multinationales dominent, selon les estimations, entre 60 et 80% du commerce mondial¹. De plus en plus éparpillées dans le monde, elles soumettent les territoires à leurs diktats. Afin d'attirer les investissements de ces firmes, les gouvernements font la promotion de la compétitivité de leur territoire. Ils cherchent à satisfaire les multinationales en leur accordant des subventions pour les investissements, des allègements d'impôt et un marché du travail plus flexible (notamment par des réformes du droit du travail et des systèmes de négociations collectives).

Le monde du travail est de plus en plus soumis à des pratiques managériales qui visent la mise en concurrence des salariés². La délocalisation est l'une des stratégies visant la maximisation des profits, là où la concurrence entre territoires et entre salariés est la plus renforcée. Or, qu'en est-il des relations professionnelles, des conditions de travail et de la création d'emploi dans les pays d'accueil (relocalisation) et de départ (délocalisation) de l'investissement étranger ?

1. Claude Pottier, « Les multinationales et la mise en concurrence des salariés », L'Harmattan, Paris, 2003.

2. Pour une analyse sur les multinationales, voir Bauraind Bruno « Le Big Business en 25 fiches: Petit manuel de l'entreprise transnationale », Couleur Livres/Gresea, Bruxelles, 2012.

Impacts de la délocalisation et de la relocalisation

Si une délocalisation implique nécessairement la disparition d'emplois dans un pays, l'investissement d'une multinationale n'est pas toujours la panacée pour les travailleurs. Comme l'expérience des ouvriers de Praxair le montre, l'arrivée de la multinationale américaine a entraîné l'acquisition d'usines déjà existantes, la centralisation des lieux de production et par conséquent la fermeture de certains sites. En Argentine, l'investissement de Praxair s'est donc conclu par la disparition d'emplois. Ce processus est également observable en France, lorsqu'Unilever³ investit dans l'acquisition des PME dans l'hexagone et réoriente Fralib, qui était une entreprise relativement autonome, en une usine entièrement tournée vers la production. Cela aura pour effet le licenciement des commerciaux et de l'équipe d'aromatisation.

L'exemple de Praxair montre, également, comment l'arrivée de cette multinationale en Argentine amène une dégradation des conditions de travail et des droits des travailleurs. L'accélération des cadences et l'augmentation

3. À propos d'Unilever voir, Fronteddu Boris, « Multinationale dès la naissance », Gresea, avril 2015, texte disponible à l'adresse : <http://www.mirador-multinationales.be/secteurs/agro-alimentaire/article/unilever>.

de la productivité¹ ne vont pas entraîner une amélioration des conditions de travail mais, au contraire, la diminution du nombre d'employés.

Les politiques d'emploi sont paradoxales. En assouplissant leurs réglementations afin d'attirer l'investissement des multinationales, les États favorisent le déplacement des capitaux et la délocalisation de l'emploi. C'est l'exemple de la Directive de la Commission Européenne concernant l'accès au marché des services portuaires. Comme le souligne Aurélie Decoene, dans des secteurs comme les activités portuaires qui ne sont pas par nature « délocalisables », des stratégies telles que l'auto-assistance, visant la mise en concurrence des dockers et du personnel navigant, reviennent à une « délocalisation sur place du travail portuaire ». L'auto-assistance implique le remplacement des dockers par une main-d'œuvre meilleur marché dont l'organisation syndicale se révèle plus ardue (à cause de sa dispersion géographique).

Enfin, au chantage exercé par la délocalisation, s'ajoute l'éloignement des centres de décision. Étant donné que l'entreprise, en tant que lieu de travail, est de plus en plus gouvernée par des stratégies globales, les travailleurs/ses partagent généralement un sentiment d'impuissance vis-à-vis des décisions prises dans des centres de pouvoir de plus en plus éloignés du lieu de travail. Le sentiment d'« inefficacité » de la résistance ressort également lorsqu'il s'agit des décisions prises par des institutions européennes. Or, les luttes décrites dans ce numéro du Gresea Echos montrent que malgré ces obstacles, la résistance est bel et bien possible.

La riposte des travailleurs

La lutte des travailleurs/ses de Fralib nous apprend que des alternatives à la négociation d'un plan social existent lors de la fermeture d'une entreprise. Tandis que l'expérience des « Praxair »

1. L'augmentation de la productivité du travail implique « un changement dans ses procédés, abrégant le temps socialement nécessaire à la production d'une marchandise, de telle sorte qu'une quantité moindre de travail acquiert la force de produire plus de valeur d'usage » (Karl Marx, rééd. 1977, *Le Capital*. Livre premier, Tome II, Paris : Éditions Sociales, p. 9).

nous montre que la lutte pour la sauvegarde de l'emploi ne doit pas nécessairement se faire au détriment des revendications visant l'amélioration des conditions de travail.

Mais ces luttes ne se limitent pas à la sauvegarde de l'emploi et à l'amélioration des conditions de travail. À Fralib, la récupération de l'entreprise vise également la démocratie ouvrière et la production de biens utiles à la société. Par la production des thés et des tisanes biologiques ainsi que par l'approvisionnement en produits locaux pour leur fabrication, les Fralibs cherchent, dans la mesure du possible, à exercer une production respectueuse de l'environnement.

Chez Praxair, les travailleurs/ses visent également la démocratie ouvrière. Il ne s'agit pas ici d'une démocratie économique (centrée sur l'autogestion de l'unité productive) mais d'une démocratie politique, caractérisée par des formes d'organisation horizontales tant à l'intérieur de l'usine qu'à l'extérieur de celle-ci. À travers la constitution d'un centre culturel, voir même d'une école dans un quartier industriel, ces travailleurs/ses dépassent le cadre strictement syndical. Ils/elles renforcent des liens de solidarité avec des travailleurs/ses d'entreprises, secteurs et statuts différents (informels, précaires, autonomes,...), des étudiants/es, des retraités/ées, ... Il s'agit d'un espace de rencontre et de discussion entre travailleurs/ses qui ne partagent pas nécessairement le même lieu de travail ou le secteur professionnel mais bien une condition ouvrière (en tant qu'exploité-e-s²). De cette sorte, cet espace recèle un potentiel considérable pour la convergence des luttes.

Si au départ tant les travailleurs/ses de Fralib comme de Praxair visent des objectifs économiques, ils/elles dépassent ces revendications

2. Au sens le plus large du terme, l'exploitation désigne toute situation où des personnes travaillent gratuitement au profit d'autres personnes. Karl Marx reprend cette notion aux saint-simoniens, par l'intermédiaire de P.J Proudhon et en dégage les fondements de l'exploitation capitaliste, à savoir la production de la plus-value (du travail non payé aux salariés par rapport à la valeur que ceux-ci produisent). L'exploitation dans le capitalisme, fait ainsi référence à l'utilisation par les propriétaires des moyens de production de la force de travail en vue de produire de la plus-value.

et leurs luttes deviennent politiques, passant ainsi d'une résistance (défensive) à un combat offensif dans lequel ils/elles parviennent à arracher les moyens de production à une multinationale comme Unilever ou à faire reconnaître la formation de l'organisation syndicale et le droit à disposer d'un bureau à l'intérieur de Praxair, tout en imposant le réengagement des travailleurs/ses licencié-e-s, une augmentation salariale, le ralentissement des cadences de travail et l'intégration à l'effectif de tous les travailleurs/ses sous contrat (non permanent).

Les dockers s'attaquent directement aux politiques européennes, plus précisément à la Directive de la Commission Européenne qui vise la libéralisation des services portuaires. Dans ce sens, les dockers mènent un combat politique contre des institutions trop souvent perçues comme intouchables. Cette lutte victorieuse montre l'importance de l'organisation syndicale au-delà des frontières nationales et apporte à la réflexion sur les stratégies à mettre en œuvre pour parvenir à organiser la multiplicité des syndicats nationaux, porteurs des répertoires d'actions, de traditions syndicales et de tendances politiques différentes.

Enfin, ces expériences montrent que le succès d'une lutte ne dépend pas exclusivement des revendications et des stratégies portées par les acteurs depuis le départ du conflit. En effet, elles nous permettent d'observer que l'issue d'une lutte est le résultat d'un processus constitué par plusieurs étapes. Chaque étape n'est qu'un nouveau pas sur un chemin qu'ils/elles peuvent quitter pour un autre parmi les nombreuses trajectoires possibles. À chaque étape les acteurs mobilisés formulent et reformulent leurs stratégies, leurs objectifs, leurs formes d'action, voire même leurs revendications. Ces choix ne sont pas exclusivement dictés par une « conscience » donnée a priori, mais dépendent fortement des interactions internes et externes à l'organisation (principalement avec les interlocuteurs patronaux et politiques) ainsi que du contexte et des circonstances économiques, politiques, sociales et juridiques.

C'est dans le processus de lutte que les hommes et les femmes forgent des objectifs plus politiques ou plus économiques.

Concrètement, si on reprend l'expérience des dockers européens, on voit que l'issue aurait pu être tout autre si, par exemple, l'appel au dialogue social de la Fédération Européenne des ouvriers du transport (ETF) avait eu des réponses positives. Le refus des organisations patronales a favorisé le déclenchement d'un processus de lutte dans lequel l'ETF a rejoint l'International Federation of Ship (ITF) et durci ses revendications pour aboutir à une demande plus ferme consistant, au moins, à un retrait de l'auto-assistance. Enfin, si les grèves et les actions menées par les travailleurs dans les ports n'avaient pas eu lieu, engendrant des pertes considérables pour les entrepreneurs, les organisations patronales portuaires n'auraient sûrement pas appelé au retrait du Port Package. Un appel qui détermina la décision du Parlement Européen de rejeter cette directive.

De la lutte pour l'emploi au combat pour le contrôle de la production

Fralib, ex-Pilpa (Carcassonne), Les Volcans (Clermont-Ferrand) ou Vio.Me¹ (Grèce) sont quelques-unes des entreprises qui ont été récupérées par les travailleurs/ses en Europe. Ces expériences montrent, tout d'abord, que face à l'annonce de fermeture d'une filiale d'une multinationale, il est possible de conserver les moyens de production tout en faisant un usage bien différent de ceux-ci. Ensuite, qu'on peut même s'en prendre à une division du travail où quelques « cerveaux » dirigent le travail de quelques « bras ». Depuis Adam Smith, les économistes s'accordent à reconnaître que cette division du travail est « le secret de la productivité ». Elle est, en même temps, source des inégalités sociales, de morcellement et

1. En mai 2011, la direction de Vio.Me, entreprise de fabrication de carreaux de faïence et de matériaux de construction, filiale de Filkeram & Johnson, annonce la fermeture de cette usine. En réponse à cette situation, les travailleurs occupent l'usine. Ils forment une coopérative et revendiquent, en parallèle, l'argent qui leur est dû pour faire fonctionner l'usine. En février 2013, suite à une intense mobilisation, ils lancent la production et la commercialisation des produits. La coopérative ne fabriquera plus de carreaux de faïence mais des produits de nettoyage.

de dépossession des corps. Autant elle renforce des hiérarchies sociales, autant elle détermine nos corps, formés depuis l'enfance pour devenir soit des « têtes pensantes » soit de la « main d'œuvre ». Au contraire, les entreprises récupérées par les travailleurs/ses montrent qu'il n'y a pas de « bras » sans « têtes » et donc, que des ouvriers/ères sont tout à fait capables de gérer une entreprise et de contrôler leur propre travail.

Enfin, ces expériences nous permettent d'extraire certaines réflexions sur les alternatives pour la sauvegarde de l'emploi à travers le développement d'une économie respectueuse des conditions de travail, des relations humaines et de l'environnement. Il faut néanmoins prendre garde aux idéalismes romantiques. Ces entreprises ne sont pas coupées du monde. Elles participent à une chaîne de valeur générale (par l'achat et la vente de leurs produits) et au marché des capitaux (par la demande d'un crédit, ...), ce qui limite le développement de ces pratiques. En outre, en ce qui concerne les rapports d'exploitation, ces coopératives restent des structures privées détenues collectivement par les travailleurs/ses. La question de l'exploitation se pose notamment lorsque la coopérative intègre des nouveaux travailleurs/ses: sont-ils/elles directement associé-e-s à la coopérative ou deviennent-ils/elles des salarié-e-s ? Quel est leur niveau de participation par rapport à la gestion de la coopérative et par rapport à la valeur créée collectivement ?

Ces expériences montrent l'importance de mener des luttes contre les effets du système capitaliste tout en travaillant, en même temps, à sa transformation. Elles nous posent ainsi des questions sur comment dépasser la lutte « pour l'emploi » et « pour le travail » pour aller vers un combat contre l'exploitation. Ce qui nous mène vers la problématique de la propriété privée des moyens de productions et nous fait avancer vers l'évidente nécessité de leur socialisation.

Mouvement ouvrier et syndicat

L'expérience des travailleurs/ses de Praxair, pose la question de la convergence des luttes et, dans ce sens, elle nous invite à distinguer le

« mouvement ouvrier » et les « organisations ouvrières ». En effet, le mouvement ouvrier englobe à la fois les « luttes » qui surgissent de la résistance à l'exploitation et les « organisations » historiquement forgées afin de définir des objectifs communs et de coordonner les actions. Le mouvement ouvrier est donc composé par une diversité d'organisations (syndicats, partis politiques, coopératives, organisations des travailleurs/ses sans emploi, comités, voir même, organisations culturelles et éducatives,...) et des « formes de lutte » (pétitions, boycotts, grève, insurrection,...).

La création des espaces de convergence de luttes ouvrières¹ vise ainsi la coordination du mouvement ouvrier dans toute sa diversité. Coordination qui est maintes fois mise à mal par l'importance démesurée octroyée à l'organisation lorsque celle-ci devient un objectif en soi et non pas un moyen (indispensable) pour la lutte.

Les Praxairs remettent également en questionnement la centralisation du pouvoir et la soumission inconditionnelle aux directives syndicales. Les délégués de Praxair se définissent comme des syndicalistes « de base »², ce qui implique trois dimensions essentielles : « indépendance syndicale, démocratie directe et liberté de tendance (politique) ». Dans ce sens, ces délégués se définissent avant tout comme des « représentants des travailleurs/ses ». Afin que cette représentation soit effective, ils déconstruisent les pratiques organisationnelles verticales en prônant une forme d'organisation « horizontale » où l'assemblée devient l'organe souverain de délibération et de décision

1. Dans une conception plus ambitieuse, la convergence de lutte englobe d'autres mouvements sociaux (écologistes, féministes, antiracistes,...). Nous ne disposons pas des registres sur la présence d'autres mouvements sociaux dans cet espace créé par les Praxairs ce qui nous fait supposer qu'il s'agit surtout d'un espace de convergence des luttes ouvrières.

2. Courant syndical qui émerge en Argentine durant les années 1960 et qui englobe trois sous-groupes (syndicat « classiste », « indépendant » et « combatif »). En s'opposant à la direction syndicale qui cherche à « dialoguer » avec les dirigeants de la dictature militaire qui gouverne le pays durant cette période, ces militants/es proclament l'autonomie entre direction syndicale, syndicats sectoriels et commissions ouvrières. Ils/elles parviennent à diriger de vastes mobilisations de masses qui marquent la fin du régime dictatorial. Lire à ce propos, Natalia Hirtz, « Formation, développement et extension du capitalisme en Argentine », Gresea, décembre 2016, texte disponible à l'adresse : <http://www.gresea.be/spip.php?article1567>



Mai 2013 - Vio.Me (Grèce). Rencontre d'un travailleur de l'usine récupérée Fa SinPat (Argentine) avec les ouvriers de Vio.me

des travailleurs/ses. Ce mode de fonctionnement encourage la politisation des ouvriers/ères et renforce leur organisation à l'intérieur de l'usine, ce qui garantit un rapport de force essentiel à l'heure de défendre leurs droits et d'exiger de meilleures conditions de travail.

L'indépendance des commissions ouvrières vis-à-vis de la direction syndicale, des employeurs et du gouvernement¹ (c'est-à-dire, l'autonomie par rapport au système de résolution des conflits du travail) favorise leur capacité d'action, car elles sont moins soumises aux contraintes des systèmes de négociation collective. Les délégués syndicaux ne sont pas amenés à assouplir leurs revendications lorsque la lutte dans l'entreprise pourrait éventuellement perturber des négociations entretenues au niveau sectoriel. Au contraire, les autres instances syndicales (intégrées dans le système de résolution des conflits du travail) sont impliquées dans divers organes de l'État et sont relativement dépendantes du point de vue économique (comme par exemple lors des négociations paritaires ou par la gestion d'œuvres sociales), ce qui limite leur marge de manœuvre par rapport aux impositions gouvernementales et patronales. Dans ce sens, l'autonomie des com-

missions ouvrières est un outil essentiel à la dynamique des conflits sociaux.

Si en Belgique, on pourrait croire que ce système d'organisation syndicale représente un risque quant à la formation de « syndicats maison »², l'expérience argentine montre le contraire : les commissions internes qui se revendiquent « autonomes » représentent le secteur le plus progressiste et dynamique du syndicat et c'est l'un des facteurs qui explique le taux élevé de syndicalisation dans ce pays³.

Luttes locales vs lutte internationale ?

Les commissions ouvrières renforcent l'unité et l'organisation des travailleurs/ses à l'intérieur de l'usine. Or cet outil est, en lui-même, insuffisant dans un contexte où les décisions concernant les unités productives répondent de plus en plus aux stratégies globales. Dans ce sens, la coordination au niveau national et international devient essentielle. La lutte des dockers européens est un exemple concret de l'importance de cette convergence, tant en ce qui concerne la coordination des objectifs et des stratégies entre les diverses organisations syndicales, que pour la

1. En Argentine, cette autonomie est garantie par la législation qui prévoit le droit de tous les affiliés à former leurs propres listes pour les élections internes. De cette manière, différentes listes intégrées par des travailleurs d'une même centrale syndicale peuvent se présenter aux élections et leurs programmes peuvent être différents à celui de la direction syndicale.

2. Des syndicats de connivence avec la direction de l'entreprise.
3. Par rapport aux explications concernant le taux de syndicalisation en Argentine, lire Cecilia Senén González et al. « Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina : evidencias de una encuesta a empresas » *Industrial Relations* vol. 65 n°1, 2010.

coordination des luttes menées dans chaque port européen.

Si l'union internationale des travailleurs/ses est un objectif reconnu comme essentiel pour la lutte, au moins depuis la formation de l'Association Internationale des Travailleurs (AIT)¹, les difficultés pour y parvenir sont nombreuses : différentes conditions socio-économiques, cultures politiques, langues, concurrence accrue entre travailleurs/ses (en réaction, entre autres, aux délocalisations qui mènent de plus en plus vers des revendications protectionnistes favorisant l'émergence des orientations politiques de droite), ... À ces difficultés s'ajoutent des transformations culturelles ayant un impact non négligeable sur la vie sociale et politique. La valorisation accrue de l'individu conduisant à la recherche du bonheur individuel et au repli sur soi, se traduit également dans une idéologie politique qui surestime les luttes « locales » et la micro-politique au détriment de la solidarité et de l'organisation internationale. Bien évidemment, les luttes locales ont toujours été centrales. Le problème surgit lorsqu'au nom de l'importance accordée à ces combats, on en vient à négliger la nécessité de coordonner ces luttes au niveau international.

Mais une des limites principales aux tentatives de convergence internationale des luttes concerne les formes d'organisation de ces coordinations. Les institutions internationales ont été historiquement traversées par une tension entre le principe d'autonomie (des organisations qui l'intègrent) et de centralisation du pouvoir décisionnel. Au sommet de ces organisations et souvent éloignés des bases ouvrières, les représentants internationaux tendent à se concevoir comme étant des « dirigeants » (dont leur fonction consiste à prendre des décisions globales) et non pas comme des « porte-paroles », exprimant la volonté de leurs représentés/ées. Ils reproduisent ainsi des pratiques correspondantes à la démocratie capitaliste, qui fait des « citoyens » des électeurs passifs, soumis aux décisions prises par leurs élus. En d'autres mots, des millions de « bras »

qui exécutent les commandes de quelques « cerveaux ». Preuve de la manière dont la structure économique (dans laquelle la division du travail est indispensable à la « productivité ») domine nos sphères sociales et politiques.

À ces difficultés s'ajoutent la concurrence entre organisations et la prépondérance de certaines d'entre-elles au détriment d'autres. Ceci est l'une des conséquences des conceptions qui considèrent que « représenter », c'est « diriger ». Cette vision opère comme moteur dans la dispute entre organisations pour « diriger » une coordination, oubliant parfois les objectifs du mouvement.

Ces limites du mouvement ouvrier nous amènent, finalement, à réfléchir à la nécessité d'un combat permanent à l'intérieur des organisations pour une convergence des luttes, basée sur la coopération, la participation des organisations sur un pied d'égalité et le lien permanent entre luttes locales et internationale. Ce combat est aussi personnel, car c'est seulement par l'auto-réflexion permanente sur nos pratiques que nous pouvons, au moins, prendre conscience des reproductions sociales qui nous inclinent à faire de nécessité vertu et à désirer l'inévitable.

Les expériences retenues dans ce numéro du Gresea Echos, montrent que des alternatives existent et sont possibles dans un capitalisme mondialisé où les travailleurs/ses sont de plus en plus fragmenté-e-s et divisé-e-s. Elles nous offrent, également, de nouvelles pistes de réflexion pour le développement d'un véritable rapport de force capable de combattre ce modèle économique dominant en proposant la construction de pratiques solidaires, internationalistes et démocratiques qui soient en rupture avec les notions et les pratiques de démocratie, de division du travail et de mondialisation capitaliste.

1. Nom officiel de la Première Internationale, fondée le 28 septembre 1864.