

# La conflictualité en Belgique entre deux grèves générales

*Quelles sont les tendances lourdes de l'évolution de la conflictualité en Belgique entre deux grèves générales : celle de la fin 1993 contre le Plan global du gouvernement Dehaene et celle de la fin 2005 contre le Pacte de solidarité entre générations du gouvernement Verhofstadt II ? Les conflits ont été moins nombreux que dans les années septante et quatre-vingt, ce qui relativise l'affirmation selon laquelle la Wallonie serait sans cesse en grève. En réalité, ils ont été davantage le fait de la Flandre... Les mutations du monde industriel ont un impact sur les conflits sociaux réduits, dès lors, à n'être que défensifs. Le monde du travail connaît un déficit de solidarité qui se marque par la fragmentation des grèves et un rapport de forces qui lui est défavorable.*

**Michel Capron**

Le champ d'observation, d'analyse et d'essai d'explication se limitera aux conflits sociaux liés aux relations de travail, qu'il s'agisse des entreprises industrielles ou de service, des secteurs économiques ou des relations, au plan interprofessionnel entre interlocuteurs sociaux, sous le contrôle des pouvoirs publics. Je ne traiterai donc pas d'un ensemble de mouvements sociaux relatifs à d'autres aspects de la vie en société, quel que soit leur intérêt par ailleurs.

## TROIS REMARQUES LIMINAIRES

Par rapport à ce champ d'analyse, je voudrais émettre trois réflexions constituant en quelque sorte la toile de fond de la présentation de l'évolution de la conflictualité depuis la fin de 1993.

En premier lieu, la *légitimité du conflit social*, de la *grève* en l'occurrence, comme manifestation d'une résistance à des mesures envisagées ou décidées par des détenteurs d'un pouvoir économique et social, et perçues comme socialement injustes ou injustifiées ou en appui à des revendications par rapport à ces pouvoirs,

qu'il s'agisse de dirigeants ou de groupes privés, voire de pouvoirs publics. La grève, ce sont aussi les piquets de grève, les manifestations de rue, l'occupation des lieux de travail, voire, dans des cas extrêmes et à titre tout à fait transitoire, la séquestration. Bref, comme aurait dit André Renard, ce sont les manifestations de l'« action directe ». On a vu surgir plusieurs tactiques visant à délégitimer la grève, qu'il s'agisse du recours unilatéral en référé aux tribunaux de première instance pour obtenir des ordonnances d'astreintes ou, moins fréquemment il est vrai, le recours aux forces de l'ordre pour casser les piquets de grève, qu'il s'agisse de la revendication du droit au travail, voire de mesures préventives visant l'intention de blocage d'accès aux entreprises en cas de conflit, ou du rejet des grèves dites « politiques ».

Deuxièmement, je tiens à *relativiser* très fortement ce *mythe*, revenu récemment à l'avant-plan, de la Wallonie « *grévicultrice* » et ce, sur le fond d'une réduction relative du nombre de conflits dans le pays. À défaut de statistiques fiables et utilisables, on ne peut que dégager des tendances dans l'évolution régionale de la conflictualité : sur la base des données de l'ONSS relatives aux journées assimilées, Statbel fournit en effet — mais seulement jusqu'au début de 2002... — des chiffres quant aux conflits en fonction de la localisation du siège principal des entreprises, ce qui ne permet évidemment pas d'avoir une idée correcte des conflits par région. Je tiens cependant à faire remarquer que, depuis une dizaine d'années, le nombre de luttes sociales est en augmentation en Flandre,

tant dans les entreprises privées que dans le secteur non marchand. Je crois pouvoir affirmer qu'il y a au moins autant de conflits en Flandre qu'en Wallonie, même si les grèves de là-bas sont mal connues chez nous. En Flandre, le kaléidoscope des grèves est nettement plus hétérogène qu'en Wallonie, où l'on retrouve une conflictualité récurrente dans les bassins industriels de Liège et du Hainaut, sur la base d'une longue tradition de conflits industriels. Cela étant, si donc l'image de la Wallonie est si peu attrayante, les conflits sociaux n'en constituent qu'un élément que, ces derniers temps, les pouvoirs politiques wallons ont un peu trop tendance à mettre en exergue. Le manque de projets innovateurs, d'esprit d'entreprise, de transparence et de saine gestion dans un certain nombre de situations, qu'il s'agisse du secteur privé ou public et parapublic, le déficit de prise en compte des besoins sociaux (logement, santé, éducation) liés à une paupérisation croissante, sont également autant d'éléments qui sont loin d'embellir la Wallonie. Nous verrons si le Plan Marshall s'avèrera à même de lancer une redynamisation économique et sociale en Wallonie.

Enfin, en troisième lieu, il me paraît important qu'aux deux bouts de la chaîne de production et de services, c'est-à-dire au niveau des *petites entreprises régionales* et au niveau des *multinationales en Europe*, soient constituées *des instances de régulation des conflits*. D'une part, il est indispensable qu'une représentation syndicale soit reconnue par le patronat des PME, quelle que soit la formule adoptée; d'autre part, aux côtés des comités d'entreprise euro-

péens, il y aurait lieu de reconnaître des délégations syndicales européennes compétentes pour négocier, notamment en cas de conflit, avec des dirigeants de multinationales implantées au sein de l'Union européenne et disposant de pouvoirs réels de négociation et de décision.

Cela étant, je me propose d'aborder trois thématiques principales. *Tout d'abord*, l'esquisse, dans ses grandes lignes, de l'évolution de la conflictualité dans notre pays, tout d'abord dans ses traits d'ensemble, puis en ce qui concerne l'industrie et les services marchands privés, les entreprises publiques et parapubliques et les institutions du « non-marchand ». Il s'agira d'y situer les principaux secteurs concernés, les conflits majeurs, les enjeux de ces conflits et les méthodes de lutte adoptées. *En deuxième lieu*, le rappel d'un certain nombre de mutations qui se développent au sein des entreprises et du monde du travail et affectent, de manière certes différenciée, la conflictualité au sein des entreprises privées, dans les services publics et le secteur non marchand. L'action collective y reste vivace, mais les conditions de son exercice ont changé. Enfin, une réflexion sur les similitudes et les différences entre les grèves générales de 1993 et 2005.

En conclusion, je me propose d'évaluer quelque peu l'évolution du rapport de forces entre interlocuteurs sociaux, appelés en outre à composer avec un interventionnisme croissant des pouvoirs publics. J'y joindrai quelques considérations quant à l'avenir de la conflictualité autour des enjeux actuellement en débat.

## **L'ÉVOLUTION DE LA CONFLICTUALITÉ ENTRE DEUX GRÈVES GÉNÉRALES (1993-2005)**

Il est très difficile, en l'absence de données statistiques fiables et utilisables, de se faire une idée précise de l'évolution de la conflictualité dans notre pays. Force est donc d'en rester à l'évaluation de grandes tendances permettant d'esquisser le profil de cette évolution et à des estimations d'ordres de grandeur. En premier lieu, la conflictualité reste à un niveau relativement moindre que dans les années septante et quatre-vingt, après la vague de grèves sauvages et à la suite des restructurations et fermetures induites par la crise économique à partir de 1974. Selon les estimations de l'Euro, l'Observatoire des relations industrielles en Europe, le nombre de journées de grève reste, chez nous, entre 1993 et 2002, assez nettement en dessous de la moyenne de l'Union européenne à quinze, qui est elle-même en déclin relatif. Très succinctement, à partir d'un niveau de conflictualité relativement élevé en 1993 (suite notamment aux arrêts de travail entourant la grève générale), la conflictualité redescend en 1994 (entre 150 000 et 200 000 jours de grève), puis remonte jusqu'en 1996-1997 (au-delà de quelque 400 000 jours de grève), notamment autour des conflits des Forges de Clabecq et de Renault-Vilvorde, avant de revenir progressivement, jusqu'en 2000, au niveau de 1994. La conflictualité remonte dès 2000 et plus significativement en 2001, à la suite notamment du long conflit de la Sabena, et aux conflits à la SNCB et dans la construction. On constate par après

une baisse en 2002, puis une remontée graduelle en 2003 et 2004, qui s'accroît en 2005, notamment à l'occasion de la récente grève générale. Le profil s'apparente donc à une courbe sinusoïdale autour d'un axe relativement stable, mais orienté à la hausse depuis 2003. Les hausses et les baisses sont plus conjoncturelles que structurelles, liées notamment, du moins dans le secteur privé, à la conclusion tous les deux ans de conventions collectives de secteurs ou d'entreprises dans le cadre des accords interprofessionnels.

#### *Les conflits dans le secteur privé*

L'évolution de la conflictualité dans le secteur privé a connu plusieurs temps forts, essentiellement dans *l'industrie*. Tout d'abord, en 1996-1997, autour de deux conflits devenus emblématiques. D'une part, la grève des sidérurgistes des Forges de Clabecq face à un patronat défaillant relayé par les pouvoirs publics wallons, dans un secteur industriel réputé en déclin. Sans approuver toutes les méthodes utilisées par les grévistes, on a pu observer que leur obstination, alliée à celle du juge Versluys, et avec l'aide de la curatelle et de la Région wallonne, a eu finalement, au-delà de la faillite, un effet structurant. En effet, depuis la reprise par le groupe Duferco au prix de pertes d'emplois certaines, le laminoir de Duferco Clabecq est redevenu rentable, en synergie avec Duferco La Louvière et Carsid. En outre, la Marche multicolore de février 1997, dans le sillage de la Marche blanche, a réussi à réunir 70 000 syndicalistes et membres du monde associatif autour du thème d'une économie

plus humaine, même si cette fusion fut éphémère.

D'autre part, l'annonce de la fermeture de l'usine de Renault à Vilvorde a suscité une réelle solidarité, non seulement chez nous, mais aussi en France et en Espagne. Condamnée à la fermeture par un patronat français visant à délocaliser (notamment en Russie) et bien que produisant des produits de qualité, l'usine de Vilvorde a connu une lutte débouchant sur une « eurogrève », suscitant des espoirs pour l'action syndicale européenne, mais sans prolongements significatifs à ce jour (à l'exception de certaines grèves européennes des dockers et des camionneurs). À sa manière, cette grève a aussi eu des effets structurants : quatre-cents emplois dans la sous-traitance automobile y ont vu le jour et la « procédure Renault », malgré ses lacunes, est venue régler quelque peu les agissements des entreprises visant à procéder à des licenciements collectifs. En outre, le choc de la fermeture de Renault (à l'inverse de la déconfiture ultérieure de Lernaut et Hauspie) a pu jouer, à moyen terme, sur l'accroissement de la conflictualité en Flandre. Ce conflit a toutefois démontré l'impuissance des pouvoirs publics, fédéraux et régionaux, à contrecarrer, voire à influencer ou à contenir, les décisions stratégiques de groupes multinationaux.

Autres temps forts, plus récents et plus localisés : d'une part, dans le Limbourg, la succession de la fermeture de Philips-Hasselt et de la restructuration chez Ford-Genk (2002-2003) ; d'autre part, dans le bassin liégeois, la lutte contre la ferme-

ture de la phase à chaud de Cockerill-Sambre au début de 2003 qui a au moins contraint Arcelor à s'engager dans le projet de redéploiement liégeois, dont on attend la concrétisation. Cette lutte, succédant à plusieurs conflits sous l'ère Gandois et après la reprise par Usinor, a donné lieu à une forte mobilisation à Liège, mais sans une réelle extension au niveau européen (à part une manifestation à Luxembourg), alors que l'ensemble des sites continentaux d'acier plat d'Arcelor étaient visés.

Outre ces temps forts, les grèves dans le secteur industriel ont touché beaucoup d'entreprises moyennes et grandes — et parfois des petites — dans un ensemble de secteurs, et notamment la métallurgie et les fabrications métalliques, la sidérurgie, l'assemblage automobile, l'aéronautique, le textile, le verre, l'imprimerie, l'agroalimentaire, l'électronique, les non-ferreux et d'autres encore... Il s'agit fréquemment de conflits affectant des filiales de multinationales. Ces grèves s'enracinent pour une part dans des régions à longue tradition de luttes comme Liège et le Hainaut où le potentiel issu de bastions ouvriers soumis à forte restructuration reste vivace. Pour une autre part, et plus particulièrement en Flandre, une conflictualité croissante se manifeste depuis les années 2000-2001 dans une série d'entreprises très hétérogènes.

Ces différents conflits sont liés à plusieurs problématiques majeures: quelque 50 % concernent des restructurations, des fermetures voire des délocalisations, d'où des revendications de maintien

de l'emploi, de plans sociaux (pré-pensions, primes de départ, *outplacement*), 20 % concernent les conditions de travail (rythmes et temps de travail, flexibilité, accidents de travail, stress, statuts), 15 % des questions de salaires et quelque 15 % soit des licenciements jugés abusifs, soit de mauvaises relations sociales ou le non-respect de droits syndicaux. Même s'il y a eu, dans certains cas, des grèves offensives (à propos du temps de travail ou de salaires), la grande majorité est constituée de grèves défensives, qu'il s'agisse du maintien d'acquis sociaux, de défense de l'emploi, de plans sociaux ou de conditions de travail: les grèves ne sont plus guère proactives; elles sont surtout réactives avec, comme issue, des revendications partiellement ou pas du tout satisfaites.

Quant aux formes d'action, une majorité de grèves vont de pair avec des piquets de grève; plus rares sont les grèves avec occupation des locaux; quant aux séquestrations (Clabecq, Cockerill-Sambre, Sigma Coatings, Alstom, AGC Automotive), elles sont l'exception. Les grèves donnent souvent lieu à des manifestations et au recours à l'intervention des pouvoirs politiques fédéraux ou régionaux. En général, un préavis de grève est déposé mais, dans plusieurs cas, des grèves spontanées se déclenchent en réaction à des décisions soudaines de restructuration, de fermeture ou de licenciements. Face aux piquets de grève, la direction des entreprises a eu, dans un certain nombre de cas<sup>1</sup>, recours aux tribunaux pour obtenir des ordonnances d'astreintes, même si celles-ci ne sont pas appliquées.

<sup>1</sup> Notamment Caterpillar, Albemarle-Feluy et Splintex en 1995, Ikea en 1996, les TEC en 1998, Aviapartner en 1999, Tihange (deux fois), Électrabel-Monceau (avec application d'astreintes de huit-cents euros à cinq travailleurs), la Sabena, Le Centre de recherches de Glaverbel en 2001, la Sonaca en 2004, AGC Automotive (deux fois), Stora Enso-Gand et Carrefour en 2005, sans compter la multiplication des recours en octobre 2005.

Pour ce qui est des services marchands, les conflits concernent essentiellement les secteurs de la grande distribution et les services financiers (banques et assurances). Dans la grande distribution, les conflits se sont accrus à partir de 2000, avec une grève nationale en mai 2000 et une autre en décembre 2001 ; ils portent essentiellement sur les conditions de travail (la flexibilité, les horaires, le stress), les salaires et certaines restructurations. Quant aux banques et assurances, les conflits ont porté, surtout depuis 1999 (la première grève nationale des banques depuis 1972) sur les restructurations et les pertes d'emplois, les problèmes liés aux fusions entre groupes bancaires, les questions de statut pécuniaire, de compétence des commissions paritaires, de conclusion de conventions collectives, de filialisation et de sous-traitance de services. Des conflits sociaux ont aussi affecté d'autres secteurs de services : la logistique, avec la grève des transporteurs routiers en 2000, le conflit lié à la délocalisation partielle de DHL (avec imbrication des problèmes d'emploi et de qualité de vie des rive-rains), les transports de fonds (grève en 1998, liée aux problèmes récurrents de sécurité), les salles de jeux (au casino de Chaudfontaine entre la fin avril et la mi-octobre 1996 contre des licenciements, au Casino d'Ostende pendant trois mois en 2004 pour des questions salariales).

*Les grèves  
dans le secteur public et parapublic*

On peut y déterminer trois pôles de conflictualité principaux : les entreprises publiques autonomes (SNCB, la Poste),

les sociétés de transport en commun (TEC, Stib, De Lijn) et le secteur des prisons, sans oublier les conflits à la Sabena entre 1993 et 2001. Au départ de conflits récurrents et classiques liés aux conditions de travail et à l'emploi, la SNCB et la Poste ont connu, depuis l'année 2000, un regain de tensions sociales liées notamment aux directives européennes de libéralisation des services d'intérêt général. À la SNCB, les problèmes liés aux plans d'investissement successifs, à la suppression de gares et de points d'arrêt, aux déficits d'ABX puis à la scission entre holding, gestionnaire de l'infrastructure et opérateur ferroviaire, ont eu des répercussions en matière d'emplois, de conditions de travail et de statut qui ont provoqué de nombreux arrêts de travail, même si la conflictualité a connu une accalmie durant le mandat de Karel Vinck. Par ailleurs, la montée des agressions contre les accompagnateurs de train a engendré plusieurs arrêts de travail en vue d'obtenir des mesures de sécurité.

À la Poste, après l'échec de Frans Rombouts, ce sont les réformes et restructurations mises en œuvre par Johnny Thijs, et notamment l'application du logiciel Géoroute, les rationalisations touchant les bureaux de poste et les centres de tri et l'accentuation de la productivité commerciale avant l'entrée de la Poste danoise qui ont été à l'origine d'une série de conflits liés aussi bien aux conditions de travail qu'aux inquiétudes en matière d'emploi.

Les sociétés de transport en commun ont connu de multiples conflits sociaux, plus

particulièrement dans les TEC et à la Stib. D'une manière générale, la gestion des relations de travail s'y avère difficile et a provoqué à maintes reprises des réactions épidermiques de la part des chauffeurs, matérialisées en autant de grèves spontanées. Autres motifs de grève: les conditions de travail et en particulier les agressions contre les chauffeurs, des licenciements, des revendications salariales (à l'origine d'un conflit qui a paralysé les TEC pendant deux mois en 2000). Des raisons similaires sont à l'origine de conflits à la Stib, surtout en 1999 et 2004.

Pour leur part, les gardiens de prison ont manifesté, de manière récurrente depuis 1995, leur mécontentement à la fois par rapport à leurs conditions de travail, à l'insécurité, à la surpopulation carcérale et au manque de personnel. Trois grèves nationales ont eu lieu: en 1997 et 2000 pour une réduction du temps de travail et en 2002 pour cause de manque de personnel. Autres secteurs touchés par des manifestations: les policiers et gendarmes par rapport à la réforme des polices et l'opposition, dans la fonction publique, à la réforme Copernic ou, à la RTBF, au plan Magellan.

Quant à la Sabena, elle a connu une fin de vie assez tumultueuse: en 1993, divers arrêts de travail ont marqué l'opposition du personnel aux réductions salariales prévues par le plan Godefroid; à la fin 1995 et au début 1996, plusieurs actions de grève ont riposté à la décision de la direction de dénoncer l'ensemble des conventions collectives. Enfin, en 2001, une série d'arrêts

de travail marque l'opposition du personnel aux plans de restructuration concoctés par Swissair avant la faillite au début novembre, engendrant plusieurs milliers de licenciements. Si les pouvoirs publics et leurs administrateurs se sont laissé berné par Swissair, l'absence de solidarité interprofessionnelle a également pesé lourd dans ce conflit.

Globalement, dans le secteur public et parapublic, les grèves ont surtout concerné, pour moitié, des problèmes de conditions de travail, pour quelque 20 % des problèmes de restructurations, de modernisation et d'emploi et pour 30 % d'une part, des questions de rémunération et d'autre part, des problèmes de relations sociales et de licenciements. Par ailleurs, lors des conflits impliquant des agents des entreprises publiques autonomes ou des sociétés de transport en commun, la question de la relation aux usagers de ces services publics se pose de manière récurrente. L'information diffusée, dans ces cas, par les organisations syndicales est en effet très largement déficitaire... Pour ce qui est des TEC, la question du service minimum, remise à l'ordre du jour, risque d'être l'objet de nouvelles confrontations entre personnel et direction.

#### *Le secteur non marchand,*

Un nombre important de manifestations, mais aussi de grèves, exprime le malaise récurrent du personnel des soins de santé et des secteurs du social et du socioculturel, sans oublier des manifestations importantes dans le secteur de l'enseignement. Le personnel dépend de pouvoirs publics subsidiaires aux niveaux fédéral,

régional et communautaire, sans compter les directions des institutions et la répartition en plusieurs commissions paritaires. Les revendications syndicales ont visé en priorité l'harmonisation des conditions de travail et de rémunération entre les différents secteurs du non-marchand. À l'issue de plusieurs manifestations dans les régions et à Bruxelles, des accords ont pu être conclus dans ce sens en 2000 aux niveaux fédéral et wallon. Depuis lors, et surtout depuis 2003, les manifestations ont repris sur les questions de conditions et de temps de travail, et de revalorisation salariale, avec une grève nationale en 2004, les revendications en Flandre étant au moins aussi fortes qu'en Wallonie et à Bruxelles. En 2005, les manifestations et des mouvements de grève ont continué pour appuyer les mêmes revendications. Quant aux secteurs de l'enseignement secondaire et supérieur non universitaire, c'est surtout de 1994 à 1996, puis en 1999-2000 qu'ont alterné plusieurs manifestations et mouvements de grève visant notamment le refinancement et les conditions de travail et contestant certaines réformes et restructurations.

Voilà donc pour cet aperçu succinct des principaux événements qui ont marqué l'évolution de la conflictualité entre 1993 et 2005. Si celle-ci reste en majeure partie défensive dans les secteurs privé et public, son extension à un secteur non marchand dont l'expérience de la conflictualité est plus récente, est indicative de certains glissements, notamment dans des secteurs à main-d'œuvre féminine majoritaire, comme les soins de santé, la grande distribution, voire les ser-

vices financiers: dans ces secteurs, le personnel employé est entré de plain-pied dans la conflictualité. Ajoutons que les revendications s'orientent plus que par le passé vers l'amélioration des conditions de travail et concernent davantage des problèmes d'emploi que des revendications salariales, étant donné les contraintes imposées aux augmentations salariales à tout niveau en vertu de la « compétitivité ». Par ailleurs, au niveau interprofessionnel, l'accent semble remis, notamment à l'occasion de la dernière grève générale, sur la nécessaire création d'emplois pour les jeunes et elle vise aussi bien le patronat que les pouvoirs publics. Notons enfin que la mosaïque des grèves que je viens d'évoquer se caractérise à la fois par une grande fragmentation et par un isolement croissant des différentes grèves, donc par une conflictualité qui, si elle se maintient, souffre cependant d'un déficit de solidarité au sein du monde du travail. Examinons maintenant quelque peu les mutations dans la vie des entreprises susceptibles d'expliquer une plus grande difficulté d'entrer dans un conflit de travail.

## **DES MUTATIONS QUI AFFECTENT LA CONFLICTUALITÉ**

Ces mutations sont évidemment déjà à l'œuvre depuis la fin des années quatre-vingt, mais depuis lors elles ont pris davantage de consistance. Il s'agit tout d'abord des mutations intervenues sur le marché du travail: malgré toutes les politiques d'emploi mises en œuvre, le taux de chômage reste très élevé, l'emploi ouvrier devient plus technique sous l'influence



de l'introduction massive des nouvelles technologies, l'économie devient de plus en plus tertiaire, le secteur des services occupant une place accrue aux côtés des systèmes productifs. En outre, malgré des écarts salariaux persistants, la population active se féminise davantage.

En deuxième lieu, la précarisation des emplois s'accroît : contrats à durée déterminée, temps partiel, travail intérimaire. Le collectif des travailleurs « stables » vit l'externalisation d'un nombre croissant de fonctions et de services : d'une part, la morphologie des entreprises se modifie sous l'impact de fusions, de recentrage sur le « métier de base », d'ouverture à la mondialisation où la rentabilité financière devient le maître mot, d'où des restructurations en série ; d'autre part, l'organisation du travail devient plus flexible avec le *just in time*, l'adaptation aux demandes spécifiques des clients, l'exigence accrue de qualité du produit, le temps de travail calqué sur les variations de la demande d'où des horaires décalés ou des heures supplémentaires. C'est aussi la dérégulation voire la privatisation ou l'introduction de normes de concurrence dans les services publics sous l'effet des directives européennes. C'est une logique de productivité, de compétitivité, de « parts de marché » qui prédomine, avec ses effets sur l'intensification du travail, mais aussi la souffrance au travail (C. Dejours).

Pourtant, l'entreprise se veut « citoyenne », le management vise à promouvoir la culture d'entreprise, voire la participation financière des travailleurs, les directions des ressources humaines recherchent des

solutions individuelles, « sur mesure », aux problèmes du personnel, le salaire et la promotion « au mérite » gagnent du terrain : autant de manières de contourner les délégations syndicales. Enfin, dans un nombre croissant d'entreprises, grandes ou moyennes, devenues filiales de groupes multinationaux, les centres de décision s'éloignent et l'actionnariat devient anonyme sous l'influence des fonds de pension.

Qu'en est-il donc de l'action collective au sein de ces différentes mutations ? Il devient souvent plus difficile, en cas de conflit, de mobiliser des travailleurs qui, dans un nombre croissant de cas, ne constituent plus un collectif de travail stable, circonscrit dans un temps et un espace communs. Il n'est pas évident pour des travailleurs précaires d'entrer dans un conflit et le personnel des firmes sous-traitantes reste en général étranger au conflit. Par ailleurs, le travail des délégués syndicaux devient à la fois plus complexe, étant donné la technicité croissante des problèmes, et plus étendu parce qu'ils sont davantage sollicités pour répondre aux problèmes individuels, professionnels, voire privés, de leurs affiliés. Et cela dans un contexte économique et social où les actions sont fréquemment défensives en réponse aux incertitudes et aux craintes de perte d'emplois des affiliés.

Dans un certain nombre de cas, les affiliés adoptent plus, pour reprendre la terminologie de Hirschman, une attitude *d'exit* (de retrait) ou d'apathie (selon Guy Bajoit) : on attend de voir les résultats plutôt que de s'engager dans des ac-

tions de protestation, d'autant plus que la grève coute et que les divers emprunts à rembourser ne souffrent pas de délai. Le passage à l'action se complique aussi à partir du moment où, pour des raisons stratégiques ou idéologiques, ouvriers et employés, d'une part, militants et délégués des différentes organisations syndicales, d'autre part, s'opposent au lieu de s'unir, ce qui contribue évidemment à affaiblir le rapport de forces. Plus globalement, le raidissement général du patronat au plan interprofessionnel, que ce soit en matière de couts salariaux, de compétitivité, de temps de travail, de flexibilité etc., accroît évidemment la pression à l'intensification du travail.

Ajoutons à cela le rôle croissant joué par les médias dans les grèves. Chaque partie prenante au conflit vise à voir répercuter largement ses arguments et la déontologie des journalistes (de la presse écrite ou de la radio-TV) est parfois mise à rude épreuve, dès lors qu'il s'agit des choix à opérer parmi les évènements à relater. Enfin, à l'occasion des récents mouvements de grève qui ont accompagné les grèves générales du 7 et du 28 octobre 2005, on a pu observer un ensemble d'attaques contre l'exercice du droit de grève: recours unilatéral et en référé auprès des tribunaux pour obtenir des ordonnances d'astreintes, y compris à titre préventif, offres de services de certains cabinets d'avocats, etc. Le « code de conduite » approuvé en avril 2002 qui ne constituait cependant qu'un rappel pour mieux observer les obligations conventionnelles de chaque partie, patronat et syndicats, ne semble plus guère pris en considé-

ration, la question des piquets de grève demeurant un point de discord majeur (Palsterman). Que le patronat réagisse ainsi est, somme toute, assez normal. Mais que certains hommes politiques et certains intellectuels ne conçoivent plus la société que comme une somme d'individus rationnels et semblent découvrir qu'elle est aussi constituée de rapports de force entre groupes aux intérêts différents et que la grève manifeste ces rapports de force, comme le rappelait récemment Felice Dassetto, voilà qui est autrement plus inquiétant.

Pourtant, malgré ces mutations et ces obstacles, les conflits existent, des arrêts de travail et des grèves éclatent parce qu'à certains moments, la pression devient intolérable, qu'on se mobilise contre des conditions de travail physiquement ou psychologiquement exténuantes, qu'on exige des conditions salariales correctes, qu'on veut défendre son emploi ou, à tout le moins, bénéficier de plans sociaux acceptables. Remarquons aussi que l'extension des conflits peut être grandement facilitée par les nouvelles technologies: mail, site internet, GSM, autant d'outils permettant d'organiser rapidement des mobilisations. Les syndicalistes pourraient sans doute les utiliser davantage, notamment pour susciter des actions de solidarité en réseaux.

## **LES GRÈVES GÉNÉRALES DE 1993 ET 2005**

Dans les deux cas, c'est le gouvernement fédéral qui a pris l'initiative, en 1993, à la suite d'un appel de la CSC, d'un Pacte social devenu Plan global et, en 2005, d'un

« Pacte de solidarité entre générations ». Il s'en est suivi un ensemble de rencontres avec les interlocuteurs sociaux, mais s'agissait-il réellement de négociations? Dans les deux cas, on constate que ces gouvernements à participation socialiste réussissent à faire passer l'essentiel de leurs projets qui correspondent, selon moi, pour une part aux attentes patronales.

En 1993, les mesures visant à redynamiser le marché du travail et à rétablir la compétitivité impliquaient des réductions de cotisations patronales à la sécurité sociale via la négociation de plans d'entreprise de redistribution du travail, l'introduction d'un index-santé (excluant des produits tels que l'essence, le diesel, le tabac et l'alcool), une plus grande flexibilité du travail et une modération salariale. S'y ajoutait un financement alternatif de la sécurité sociale par la fiscalité indirecte et le gel des allocations sociales. Les organisations syndicales avaient mis l'accent sur la création d'emplois, le refus de remise en cause de l'accord interprofessionnel et des conventions collectives, le refinancement structurel de la sécurité sociale par des recettes nouvelles prélevées sur les revenus mobiliers et immobiliers. L'accord sur le Plan global du 21 décembre 1993 ne répondait que très imparfaitement à leurs revendications.

En 2005, les mesures du pacte ont pour objectifs de « favoriser l'emploi des jeunes » et d'« encourager les travailleurs plus âgés à travailler plus longtemps », notamment en durcissant significativement les conditions d'octroi des pré-pensions, de réduire les charges sociales

patronales, de refinancer la sécurité sociale via une contribution des revenus mobiliers, une intervention publique pour assurer l'équilibre de la sécurité sociale et la liaison au bien-être des allocations sociales à partir de 2008. L'opposition syndicale visera surtout l'ensemble des mesures affectant les pré-pensions et l'insuffisance des mesures de promotion de l'emploi des jeunes. Le gouvernement ne concèdera, finalement, que des discussions sur les modalités d'application de ses mesures, soit au Conseil national du travail (CNT), soit en commissions paritaires.

Dans les deux cas, les importantes mobilisations syndicales ne parviendront pas à infléchir significativement les intentions gouvernementales. C'est que les actions de grève durant les deux périodes ont mis en évidence, selon des modalités différentes, les divergences stratégiques entre CSC et FGTB. Ainsi, en 1993, après trois jours de discussions, la FGTB se retire de la négociation et organise, le 29 octobre, une manifestation nationale à Bruxelles (50 000 manifestants) avec le soutien de certaines fractions de la CSC qui, elle, veut poursuivre la discussion. Or le gouvernement ne discute plus et achève son Plan global le 5 novembre. Le front commun syndical se reforme et décide une grève de vingt-quatre heures le 15 novembre dans les services publics et dans certains secteurs industriels, avec une forte mobilisation en Flandre. Des grèves par groupes de provinces sont décidées les 22 et 24 novembre, portées essentiellement par la CSC, la FGTB privilégiant la grève générale du 26 no-

vembre en front commun. Le gouvernement accepte de rouvrir les discussions le 8 décembre, mais la FGTB manifeste le 10 à Bruxelles, alors que la CSC opte pour la poursuite des « négociations ». Le gouvernement Dehaene ne modifiera plus son Plan global mais propose que ses modalités d'application soient discutées au sein du CNT.

En 2005, le scénario présente des similitudes, mais aussi quelques différences. À la fin septembre, la FGTB interrompt les discussions avec le gouvernement et le patronat et organise une grève générale le 7 octobre, une manière d'accroître le rapport de forces et la pression sur la négociation, alors que la CSC maintient sa stratégie consistant à négocier autant que possible avant de passer à l'action, si nécessaire. Toutefois, alors qu'en général, en cas de divergences avec la FGTB, la CSC se contente de ne pas appeler à l'action, cette fois elle insère par deux fois des publicités dans la presse écrite, à la fois pour affirmer ses raisons de ne pas faire grève momentanément, puis pour indiquer qu'en négociant elle a pu limiter les dégâts. Par ailleurs, les modalités de la grève de la FGTB (blocage de zonings industriels, piquets de grève, barrages routiers) suscitent de violentes réactions patronales, avec recours aux tribunaux, constats d'huissiers et menaces d'astreintes, réactions d'ailleurs amplifiées en vue de la manifestation du 28 octobre. C'est qu'entretemps les débrayages continuent et que, après le rejet du Pacte par les instances de la FGTB et de la CSC, le Front commun rabiboché décide, outre une manifestation à Charleroi le 24 octobre, une

manifestation nationale à Bruxelles le 28 octobre, avec arrêts de travail, qui rassemblera 100 000 manifestants et se déroulera sans incidents. Le gouvernement reste néanmoins décidé à faire appliquer le pacte, moyennant certaines retouches et la possibilité de discussion de ses modalités d'application. Malgré des tiraillements certains, le front commun décide une journée de sensibilisation et d'information le 25 novembre, accompagnée de multiples arrêts de travail et, dans la semaine du 2 décembre, d'actions ciblées sur les pouvoirs publics régionaux et les employeurs.

En Wallonie, l'accent sera mis sur l'emploi des jeunes, le maintien des cellules de reconversion et la prépension; en Flandre, où le mouvement s'essouffle, le maintien intégral de la prépension est exigé. Finalement, les syndicats d'employés déclarent une grève de vingt-quatre heures, essentiellement dans la grande distribution et le commerce, mais aussi dans les banques et le non-marchand pour protester contre le durcissement des conditions d'accès à la prépension qui affectent essentiellement les travailleuses. Mais, ensuite, le mouvement s'arrête sans avoir obtenu de résultats nouveaux, le pacte est adopté et sera mis en œuvre, non sans de sérieuses difficultés<sup>2</sup>.

On a pu observer, à l'occasion des deux grèves générales combien chaque organisation syndicale a affirmé sa ligne de conduite: une stratégie basée sur le renforcement d'un rapport de forces dans l'espoir d'infléchir la négociation du côté de la FGTB, une stratégie de négociation

<sup>2</sup> À la fin janvier 2006, les arrêtés d'application des dispositions du pacte n'étant pas publiés, les travailleurs licenciés chez Belgian Shell à Neder-over-Heembeek, restaient encore sous l'ancienne législation... avec une incertitude quant à l'application ou non, à la mi-février, des éventuelles sanctions pour non-participation au système des cellules d'emplois dont la mise en place pourrait n'être effective que fin juin...

maximale avant tout recours à la grève du côté de la CSC, même si, en 2005, sa « base » n'a pas toujours avalisé cette stratégie jugée trop prudente. Aucune de ces stratégies ne s'avère réellement efficace, le contexte économique et social pesant en défaveur d'organisations syndicales confrontées à des coalitions fédérales globalement plus enclines, selon moi, à épouser certaines thèses patronales, malgré des concessions, réelles mais non essentielles, aux syndicats. Ceux-ci se sont cependant refusés, en 1993 comme en 2005, malgré de fortes divergences avec les partis socialistes pour la FGTB, à provoquer la chute de coalitions gouvernementales jugées les moins mauvaises possibles...

### **UN RAPPORT DE FORCES DÉFAVORABLE**

Quand on considère l'évolution de la conflictualité depuis une douzaine d'années, on ne peut pas dire que le rapport de forces entre interlocuteurs sociaux ait pris un profil favorable aux organisations syndicales. Malgré plusieurs conflits importants qui ont suscité des mobilisations considérables, les organisations syndicales sont d'autant moins passées à l'offensive que les gouvernements successifs sont intervenus de façon contraignante dans le jeu de la concertation sociale. Au plan des accords interprofessionnels, la négociation s'est déroulée dès avant 1993 sous la contrainte de décisions gouvernementales en cas d'absence d'accord, ce qui s'est avéré de plus en plus problématique au point de voir la FGTB refuser le dernier accord en janvier 2005. La norme de compétitivité ou norme salariale pèse incontestable-

ment sur l'évolution des salaires. Le Plan global, puis le Pacte entre générations, malgré certaines concessions obtenues par les organisations syndicales à l'issue de fortes mobilisations, relaient en partie, à mon sens, les thèses patronales.

En outre, la nouvelle équipe à la tête de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) est partie à l'offensive dès l'été 2004 sur les thèmes désormais classiques de la modération salariale, de la remise en cause de l'indexation, de l'allongement de la carrière, de la réduction récurrente des cotisations sociales patronales sans garantie de création d'emplois, ni de propositions de financement alternatif de la sécurité sociale, le tout sous l'égide de la sacro-sainte compétitivité. Pour beaucoup de salariés, ces revendications n'aboutiront qu'à réduire le pouvoir d'achat, donc la demande intérieure: elles pourront difficilement être porteuses d'emplois nouveaux.

Face à ce cahier de revendications patronal, les syndicats se trouvent obligés de réagir sans pouvoir formuler de revendications positives. Il leur faudra manifestement remettre à l'ordre du jour leurs revendications pour la création d'emplois, la formation professionnelle, la recherche et développement, et l'amélioration globale des conditions de travail minées par la flexibilité, le stress et l'impératif de productivité, et s'employer à mobiliser leurs affiliés sur ces thèmes-là. Ajoutons-y une prise en compte accrue des situations d'exclusion du marché du travail et des lacunes dans le statut des travailleuses et travailleurs précaires.

Par ailleurs, de nouveaux sujets de conflits se profilent à l'horizon. La loi de la compétitivité risque de peser encore plus sur les salaires et le pouvoir d'achat. Deux indicateurs parmi d'autres: la proposition d'accords salariaux « all in », c'est-à-dire incluant le respect strict de la norme salariale fixée lors des accords interprofessionnels, même en cas d'inflation plus forte que prévue, et la récente modification de l'indice-santé qui retardera encore davantage l'adaptation au coût de la vie. Par ailleurs, la question récurrente de la présence syndicale dans les PME constitue un autre motif de conflit. La CSC avait fait des propositions dès 2002 et les partis socialistes introduisent en février 2006 une proposition de loi abaissant à vingt travailleurs le seuil pour l'instauration d'un Comité de prévention et de protection au travail disposant des compétences d'un conseil d'entreprise, conformément à une directive européenne, mais le patronat refuse

de s'engager dans une quelconque négociation. En outre, les attaques de la FEB contre l'excès de fonctionnaires et contre les piquets de grève sont autant de sujets de discordes potentiellement générateurs de nouveaux conflits, tout comme la libéralisation complète des services postaux et du transport ferroviaire. Enfin, il est tout de même paradoxal de voir, à l'occasion du plan Marshall, les pouvoirs politiques et le monde patronal wallons réclamer la paix sociale et, en même temps, dénier aux organisations syndicales tout droit de regard sur la mise en œuvre des aides aux pôles de compétitivité. Le conflit social est et reste basé sur un rapport de forces: si les détenteurs du pouvoir économique et social pensent pouvoir mettre un surplus de pression sur les travailleurs, ils font fausse route, car les réactions de ces derniers pourraient bien leur éclater en pleine figure. ■

## Éléments de bibliographie

Bajoit G., « Exit, voice, loyalty... and apathy. Les réactions individuelles au mécontentement », dans *Revue française de sociologie*, Vol. 29 n° 2, 1988, p. 325-345.

Capron M., « Concertation sociale et conflictualité: quelles perspectives? », dans Capron M. et Liénard G. (coord.), p. 79-94, 2000.

Capron M. et Delbar C., « Des relations collectives teintées d'arc-en-ciel », dans *Reflets et perspectives de la vie économique*, tome XLII, n° 4, p. 9-22, 2003.

Capron M. et Liénard G. (coord.), *Face à la mondialisation*, Bruxelles-Charleroi, Couleur Savoir/EVO, 2000.

Dassetto F., « Ouh, la grève! », *La Revue nouvelle*, décembre 2005, n° 12, p. 5-8.

Dejours C., *Souffrance en France*, Paris, Le Seuil, 1998.

Demez G., « La grève: rôle des acteurs sociaux et étatiques », dans *Reflets et perspectives de la vie économique*, tome XLII, n° 4, p. 91-100, 2003.

Denis J.-M. (sld.), *Le conflit en grève?*, Paris, La Dispute, 2005.

Dryon P. et Krzeslo E., « Les relations collectives dans le secteur non marchand », *Courrier hebdomadaire du Crisp*, n° 1795, 2002.

Hirschman A.O., *Face au déclin des entreprises et des institutions*, éd. Ouvrières, Paris, 1972.

Palsterman P., « L'accord sur le droit de grève », *Courrier hebdomadaire du Crisp*, n° 1755, 2002.