

LA SIGNIFICATION DES CONFLITS DU TRAVAIL AU COURS
DE LA TRANSITION DEMOCRATIQUE

Hector Palomino

INTRODUCTION

Les conflits du travail représentent un phénomène particulièrement visible dans l'Argentine actuelle. Des grèves, des arrêts de travail et des formes diverses de protestation sont organisés quotidiennement par différentes catégories de travailleurs dans presque tous les secteurs d'activité économique. Cette situation contraste notablement avec celle de la dernière dictature militaire où les conflits étaient rares.

L'une des caractéristiques de cette vague de conflits est son extension dans le temps: elle débute avec la déroute militaire au cours de la guerre des Malouines au milieu de 1982 et se prolonge pendant tout le gouvernement constitutionnel jusqu'à nos jours. Nous ne pouvons pas prévoir jusqu'à quand elle se prolongera.

Quelles sont les causes de ces conflits? Un phénomène tellement massif ne peut pas être expliqué par un facteur unique. Si le nombre de conflits est si grand (la moyenne mensuelle de ces dernières années oscille autour de 40), c'est que les motivations doivent être diverses. Tout d'abord économiques: la revendication salariale apparaît comme la raison explicite de la plus grande partie des conflits, bien qu'elle ne soit pas la seule. Nous pouvons ensuite mettre en avant des facteurs politiques: le retour au système constitutionnel et aux institutions démocratiques, rend possible et favorise l'expression des conflits réprimés par la dictature militaire pendant de longues années. Les facteurs économiques et politiques s'inscrivent dans un processus de changement social structurel: il suffit d'observer l'émergence dans la plupart des conflits, de nouveaux acteurs sociaux, d'origine non ouvrière. Pour que ces nouveaux acteurs, qui appartiennent surtout aux classes moyennes, adoptent le comportement qu'on associe traditionnellement à la lutte ouvrière, il faut probablement que la revendication

syndicale soit acceptée par de larges secteurs de la population comme une norme. Et celle-ci est sans doute une norme culturelle, une modalité d'expression qui tend parfois à se dissocier de l'objectif ou de la motivation explicite du conflit.

Enfin, nous pouvons remarquer que c'est la constitution même de l'acteur syndical, la différence entre les lignes syndicales, ou l'opposition classique entre la base et la direction, qui sont en jeu dans de nombreux conflits. Dans ces cas, il s'agit autant de trouver des moyens de se faire entendre que de la constitution même des interlocuteurs ou de la lutte pour représenter les acteurs. Ce sont en somme des problèmes d'organisation et d'inspiration.

Ainsi donc, des facteurs économiques, politiques, sociaux, culturels et organisationnels se combinent pour donner lieu aux conflits.

Nous manquons malheureusement d'information statistique fiable et systématique sur cette période, permettant de mesurer l'importance de ces différents facteurs.

Nous avons donc essayé, à partir du peu d'information dont nous disposons, de décrire les modalités des conflits du travail de l'époque actuelle ainsi que de formuler une série d'hypothèses pour en expliciter les causes; seule une analyse statistique pourrait les confirmer ou les infirmer. Malgré ces limites, nous pensons que notre effort est nécessaire, le manque d'information ne devant pas empêcher une réflexion sur des phénomènes sociaux aussi importants que ceux dont nous parlons ici.

I - LA VAGUE DE CONFLITS

Les sources d'information sur les conflits du travail sont diverses ainsi que la méthodologie de leur enregistrement. Pendant la dictature militaire, les organismes officiels ne donnèrent plus d'informations et ce n'est que depuis 1987 qu'ils éditent un compte-rendu mensuel des conflits, classés par secteurs d'activité économique, indiquant le nombre de salariés concernés ainsi que le nombre d'heures ou de jours perdus pour fait de grève. Certaines sources privées qui publient également des données sur les conflits, choisissent plutôt comme unité d'analyse, le mode d'action que le conflit lui-même. C'est pourquoi, ces données sont déformées par les modalités d'action de ces dernières années, car un même conflit peut avoir des formes variées en fonction de la stratégie décidée par le syndicat ou de l'évolution même du conflit.

La revue du CISEA "le Bimestre" publie les séries mensuelles des conflits en utilisant comme source, les journaux édités dans la capitale. La plus grande partie de l'analyse que nous présentons ici, s'appuie sur cette source, même si sur certains points, nous nous sommes servis de statistiques élaborées ailleurs, en particulier au Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale. "Le Bimestre" publie ces séries depuis 1985 ; ceci rend difficile l'analyse des conflits de 1982-83 et 84 pour lesquels nous manquons d'information systématique. La carence est surtout importante pour les deux dernières années du gouvernement militaire.

Nous traiterons dans cet article, de l'évolution des conflits entre 1985 et 1988. Entre 1982 et 1984, il est probable que leur nombre ait été semblable à celui de 1985. L'information recueillie par le Bimestre montre qu'au cours de ces années-là, les conflits se généralisent dans différents secteurs d'activité. On peut noter en particulier, leur multiplication à partir du second trimestre de 1982, date à laquelle le régime militaire entre en crise après sa déroute dans la guerre des Malouines. L'acteur syndical semble entrer en scène à ce moment-là, lui qui s'était tu pendant plusieurs années, depuis le coup d'Etat de 1976. Dans une perspective à long terme, nous pourrions remarquer que durant "le Processus de Réorganisations Nationale", les conflits du travail ont été réduits à leur plus simple expression, "l'intervention" de plusieurs syndicats par les militaires et la répression de toute expression de la base ayant rendu impossible leur manifestation.

Le retour à la démocratie en décembre 1983, fit penser que les conflits du travail diminueraient. Pourtant en 1984, ils continuèrent leur progression jusqu'au premier trimestre de 1985 ; la grave récession économique parut alors étouffer leur expression pendant quelques mois. En 1986, ils reprirent leur phase ascendante jusqu'au début de 1987, date à laquelle un syndicaliste issu de l'opposition au gouvernement radical devint Ministre du Travail. La diminution des conflits reste relativement brève puisqu'au milieu de 1987, ils reprennent leur marche ascendante. Pendant tout l'année 1988, ils se maintiennent à un niveau élevé. leur moyenne par jour est de 0,9 en 1985, 1,5 en 1986, 1,1 en 1987 et 1,3 en 1988.

La vague de conflits semble refluer selon la conjoncture économique ou politique ou en raison de facteurs saisonniers. Ainsi, le nombre d'affrontements diminue l'été lorsque la majorité des entreprises publiques ou privées donnent congé à leur personnel. En d'autres occasions, les conflits augmentent considérablement selon les événements politiques ou économiques.

Sur le long terme, la période étudiée ainsi que les années immédiatement antérieures semblent marquées par une grande combativité contrastant en cela avec l'époque de la dictature militaire. Les variations qui s'observent à court terme, à l'intérieur de cette période correspondent certainement à des facteurs conjoncturels. Lorsque nous parlons de "vague" de conflits, nous faisons allusion à cette période de grande combativité qui laisse apparaître ponctuellement "des ondes" de courte durée. Quelle serait la meilleure perspective possible pour analyser ces conflits ? Sans doute celle qui combine le mieux les facteurs à long terme et les facteurs à court terme. Dans ce qui va suivre, nous formulerons diverses hypothèses sur les causes des conflits en essayant de dégager chaque fois, les éléments structureaux des facteurs qui influent sur le court terme.

II - L'HYPOTHESE ECONOMIQUE

" En ce moment, faire grève pour les salaires, c'est le plus simple". Osvaldo Castelnuovo, Secrétaire du Syndicat du Téléphone, de Buenos Aires.

La revendication salariale est le motif principal des conflits de la période. Selon le Ministère du travail, en 1987, elle est présente dans 80 % des conflits enregistrés. Il est probable que pour les années antérieures et pour 1988, la motivation ait été la même. Ce n'est qu'au cours de brèves périodes que l'on observe une moindre prégnance de la revendication salariale, mais ce n'est que pour céder la place à des facteurs également économiques. Dans les mois qui ont précédé et qui ont suivi le Plan Austral (1), de nombreux conflits ont été provoqués par des licenciements, des suspensions ou des possibilités de perte d'emploi. La diminution de leur nombre semble être directement liée à la récession économique, comme le sont les motivations des conflits enregistrés. Il est probable que cette récession ait favorisé une attitude défensive chez les salariés pour qui le conflit dans ce contexte, pouvait signifier la possibilité de perdre son emploi et la difficulté d'en trouver un autre. La résurgence des conflits en 1986, peut être associée à la récupération économique due au succès transitoire du plan gouvernemental de stabilisation. L'amélioration de la situation des entreprises aurait développé chez les salariés une attitude "offensive" devant la perspective d'obtenir par ce moyen une augmentation de leurs revenus.

Si l'argumentation permet d'expliquer partiellement les variations à court terme, elle reste faible pour expliquer le long terme. L'augmentation du nombre des conflits du travail semble effectivement liée à des périodes de croissance économique, au cours desquelles les salariés pensent pouvoir améliorer la situation de leurs revenus. Cependant, l'économie argentine présente un PIB qui stagne depuis 13 ans (le PIB actuel est le même que celui du début des années 70). Au cours de cette période, la participation des salariés au revenu national est passée de plus de 40 % à 30 %; comme le PIB a stagné, le revenu par tête pour les salariés a dû diminuer encore plus. Donc, dans une perspective à long terme, l'Argentine serait l'exemple paradoxal d'une augmentation des conflits associée à une stagnation économique. Bien que nous manquions de statistiques sérieuses sur les salaires, différents indices permettent de penser que leur chute est un phénomène structurel qui porte sur de nombreuses années et que la gestion du gouvernement actuel n'a pu inverser.

(1) Plan économique mis en oeuvre par le gouvernement, en juin 1985, afin de mettre un arrêt à l'inflation.

La baisse des salaires enregistrée cette année montre aussi le peu d'efficacité de la grève comme méthode pour les revaloriser. Si cependant, les conflits se multiplient, comment expliquer ce paradoxe ? L'inflation qui a atteint des niveaux inégalés pendant cette période est un des éléments essentiels de cette stagnation. De 1975 à aujourd'hui, l'indice des prix a augmenté de plus de 300 % en moyenne par an. Sur 13 ans, il n'a été inférieur qu'une fois à 100 %. Dans un tel contexte, la revendication salariale peut être interprétée de diverses façons.

Toute d'abord, dans une perspective à long terme, le conflit est alimenté par la préoccupation de récupérer la participation antérieure dans la distribution des revenus. C'est-à-dire que la revendication est associée à la perception d'une structure de distribution illégitime. Une des composantes n'est donc pas seulement économique elle reflète l'intérêt des travailleurs d'améliorer leur situation dans la vie nationale et leur prise de conscience que des aspects fondamentaux sont en jeu dans cette revendication salariale.

A court terme, par contre, les conflits sont moins associés à l'augmentation de salaire qu'à la récupération du pouvoir d'achat, que l'inflation amenuise de mois en mois, de jour en jour. Beaucoup de conflits se déclenchent sur le seul objectif d'obtenir un salaire égal à celui des mois antérieurs. Une fois cet objectif atteint, l'inflation remet tout en question le mois suivant. C'est ainsi qu'on assiste à une véritable "routinisation" des conflits, méthode employée pour récupérer le pouvoir d'achat des salariés amputé par l'inflation. Ceci est d'autant plus vrai dans le secteur public où le salaire est lié à des normes budgétaires plus centralisées que dans le secteur privé qui répercute sur les prix les augmentations, en indexant les salaires sur le coût de la vie. C'est sans doute pourquoi, la plus grande partie des conflits de ces dernières années se sont produits davantage dans le secteur public que dans l'industrie privée.

L'objectif politique à long terme, d'améliorer la participation des salariés dans la distribution des revenus, et la routinisation des luttes comme méthodologie de recomposition salariale à court terme, montrent qu'on ne peut limiter les conflits à une motivation purement économique.

Il s'agit plutôt de comportements, d'essais de modification ou d'adaptation à des situations durables. La tentative de modifier la distribution des revenus à long terme montre l'opposition de l'acteur syndical et des salariés à une structure de distribution qui est perçue comme illégitime. L'adaptation à court terme à l'inflation, s'exprime à travers la routinisation des conflits. Il est normal que devant une telle situation, les dirigeants syndicaux considèrent l'appel à la grève comme la situation la plus simple ; même lorsqu'on n'obtient pas sur le long terme d'augmentation réelle et durable du salaire, on peut obtenir au moins une recomposition transitoire.

III - L'HYPOTHESE POLITIQUE

" Le rêve de tout syndicaliste, c'est d'être Ministre du Travail" Roque Di Caprio, Secrétaire adjoint du Syndicat de l'automobile.

On ne peut pas séparer la récupération des institutions démocratiques de la possibilité d'expression des conflits du travail. En ce sens, l'actuelle vague de conflits correspond à une période politique particulière qui a été précédée par une période de répression. La vague actuelle elle-même, commence avec une situation politique : la crise du régime militaire engendrée par la défaite des Malouines. En général, les analystes de la vie syndicale argentine sont d'accord pour affirmer que la mobilisation syndicale s'accroît avec les crises politiques. Elles sont effectivement liées dans beaucoup d'épisodes de l'histoire contemporaine de notre pays.

L'ouverture démocratique fut un facteur structurel qui permit l'émergence des conflits du travail, mais ce ne fut pas l'unique cause. En fait, les syndicats affrontent actuellement, une situation inédite : c'est la première fois qu'ils se trouvent face à un gouvernement légitimé par un vote populaire mais de signe politique différent de celui qui domine dans les syndicats : le péronisme.

Pour les syndicats, la récupération des institutions politiques a signifié traditionnellement leur incorporation à l'Etat à travers différentes voies.

Si, du point de vue économique-salarial, les gains qu'ils ont obtenus durant l'actuelle période constitutionnelle ne semblent pas considérables, il ne fait aucun doute que la plupart des institutions qui les relient à l'Etat ont été rétablies. Ainsi, par exemple, en 1988, la Loi sur les associations syndicales a maintenu " l'accréditation ", disposition qui assure le monopole de la représentation syndicale concédé par l'Etat (1). De la même façon, le rétablissement des lois sur la négociation collective entre les syndicats et le patronat, sous la tutelle de l'Etat, assure, aux dirigeants syndicaux, une position d'interlocuteurs légaux lors des négociations. Enfin, la Loi sur les oeuvres sociales votée récemment par le Congrès, donne aux syndicats d'importantes ressources à travers la gestion des services de santé des salariés. En termes politiques, on peut penser, pour la période récente, que le syndicalisme a obtenu une réinsertion institutionnelle semblable à celle qu'il avait sous les gouvernements péronistes. Un dirigeant provenant de la plus pure orthodoxie péroniste a pu même, conjoncturellement, accéder au Ministère du travail. Les lois que nous avons mentionnées furent élaborées durant les six mois de la gestion de ce Ministre du Travail. C'est-à-dire que les conquêtes obtenues par les dirigeants, grâce à la grève, sur le terrain institutionnel, témoignent d'un réel succès syndical.

Aux objectifs à long terme et au succès qu'ils ont rencontré, s'ajoutent des objectifs à court terme: Ceux-ci consistent en une opposition systématique aux politiques économiques gouvernementales et notamment aux tentatives de stabilisation, de réduction des charges publiques et de maîtrise de l'inflation. Toute proposition pour juguler l'inflation a été combattue par les syndicats, peu enclins à accepter des réajustements salariaux basés sur une prévision de l'inflation plutôt que sur l'inflation passée. Les politiques gouvernementales ont consisté à fixer des pourcentages d'augmentation des salaires minimaux et à obtenir des patrons qu'ils ne répercutent pas sur les prix, les augmentations de salaires. La stratégie syndicale elle, a consisté à exiger des augmentations supérieures à celles qui étaient fixées. Le conflit enclenché, le gouvernement a dû revenir en partie sur ses positions devant les menaces de grèves.

(1) Voir article de J. Bunel, dans le même numéro, sur le syndicalisme argentin.

Dans ce contexte, la pression syndicale pour une augmentation de salaires est toujours politisée, puisqu'une augmentation supérieure aux normes proposées se traduit par l'échec de la politique officielle. Dans les entreprises publiques, les conflits ont été de véritables batailles, d'autant plus dures que le gouvernement essayait, en même temps, de réformer nombre de ces entreprises. La motivation salariale s'est ainsi combinée au refus de réformes ou de la privatisation.

Mais les conflits du travail ne sont pas seulement politisés dans le secteur public. Dans certaines branches de l'industrie, comme la métallurgie, l'industrie textile ou automobile, la revendication syndicale n'a pas eu pour seul interlocuteur, le patron. Au contraire, il est fréquent d'observer des revendications communes patrons-syndicats, contre la politique économique officielle qu'ils accusent de conspirer contre le développement du marché interne. Même lorsqu'on observe des conflits graves, avec occupation d'usines, la revendication s'adresse davantage aux pouvoirs publics qu'à l'interlocuteur patronal. Là encore, sur le terrain politique, des facteurs à long terme ou à court terme intensifient ou atténuent les conflits.

A long terme, les dirigeants ont cherché à recréer les institutions de base qui avaient prédominé dans le modèle d'insertion syndicale, pendant de nombreuses années. A court terme, ils ont cherché à contester les politiques économiques d'un gouvernement politiquement différent, en appuyant l'action du parti justicialiste principal opposant au parti radical. Cependant, ces bases politiques des conflits du travail ont été définies par des salariés qui se différenciaient nettement du militant syndical péroniste traditionnel. Bien plus, les dirigeants syndicaux ont organisé la protestation de travailleurs non péronistes dans les syndicats des Services ou des Employés publics.

IV - L'HYPOTHESE SOCIALE

" Tu te rappelles du temps de la classe moyenne ? ". Slogan rencontré sur des camions qui circulent dans Buenos Aires.

En 1987, si on analyse la distribution sectorielle des conflits, on constate que 60% d'entre eux sont menés par les employés et les travailleurs liés au secteur public. (1)

(1) Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale. N°5 3e trimestre 1988 - Buenos Aires.

C'est ainsi que se sont développées les luttes dans les syndicats des services et de la Banque, ainsi que dans des secteurs qui étaient traditionnellement réticents à l'expression des revendications de travail, comme celui du commerce. La composition sociale des catégories de salariés qui sont à l'origine des conflits, reflète en grande partie le changement intervenu dans la base sociale des syndicats. Si l'on considère les syndiqués à la C.G.T., on peut noter qu'au moins 45 % travaillent dans des organismes liés au secteur public. Celui-ci absorbe en fait, 30 % du total des salariés répartis dans les différentes juridictions : nationales provinciales, municipales ou entreprises publiques etc... Les conditions de travail du secteur privé, favorisent sans doute l'organisation syndicale. En outre, la vieille implantation de celle-ci dans le secteur public a probablement permis l'incorporation de secteurs a priori hostiles à l'action collective. L'image du fonctionnaire assujéti, à l'autorité du pouvoir central et responsable de la bonne marche d'un service public appartenant à toute la société, est remplacée dans le champ syndical par celle du "travailleur" d'Etat qui s'adresse aux pouvoirs publics comme il le ferait avec un patron privé. En dépit de la stabilité des fonctionnaires, la détérioration de leurs salaires les a conduits à considérer cette stabilité comme une maigre récompense. Celle-ci, au contraire, semble accentuer la force de leurs revendications, puisque la généralisation des conflits ne débouche que rarement sur des licenciements. Protégés par l'action collective, dans la mesure où le syndicat assume la responsabilité de la grève, les employés du secteur public semblent être épargnés des conséquences négatives que les conflits du travail pourraient avoir sur leur stabilité. Dans ce cas, le moment de déclenchement des hostilités ne doit pas être confondu avec la détérioration évidente des revenus. Acculé par le déficit, l'Etat a utilisé différentes voies pour réduire ses frais, affectant, sans aucun doute, le salaire des fonctionnaires. C'est cette situation de base qui a multiplié les revendications dans le secteur public et sa prolongation engendre une rupture à l'intérieur de la classe moyenne. Beaucoup d'employés du secteur public qui sont traditionnellement associés à cette classe, refuseraient actuellement une telle appartenance. Il est probable que cette situation tende objectivement à les dissocier de leurs collègues du secteur privé, et la stabilité de l'emploi ne suffit pas à diminuer cette séparation.

Les organisations de nombreux cadres, en particulier celle des médecins, favorisent une rupture semblable à partir de la situation de leur revenus. Les médecins doivent affronter des images divergentes à propos de leur rôle professionnel ; leur vieux rêve d'appartenir aux professions libérales s'oppose à leur insertion précaire dans des organismes peu rémunérateurs liés au système des oeuvres sociales. Ils ont commencé à s'organiser et à agir au niveau syndical, s'opposant à l'Etat et aux autres syndicats qui administrent ces oeuvres. C'est ainsi que plusieurs conflits de ces dernières années ont été provoqués par les travailleurs syndiqués qui se sont vus supprimer momentanément les services de leurs oeuvres sociales. Certaines catégories de salariés, tels les enseignants, ont été récemment les acteurs de grèves importantes. Comme le reste des employés publics et des médecins, ils se sont manifestés comme une force syndicale puissante à travers des conflits du travail.

Les exemples pourraient être multipliés. A la base de toutes ces situations, on remarque un changement social important : de nouvelles catégories, en rupture interne, adoptent les modes d'organisation et les modalités de la lutte syndicale. C'est un moyen de constater le processus de rupture à l'intérieur des classes moyennes et la capacité du syndicalisme argentin à incorporer organisationnellement ces secteurs. Mais pour que cette incorporation soit possible, il est probable qu'elle nécessite une généralisation de la revendication syndicale comme forme sociale d'expression des demandes. Et l'incorporation syndicale de ces secteurs a sans doute des conséquences pour l'organisation même. Les chapitres suivants vont traiter de ces éléments culturels et organisationnels.

V - L'HYPOTHESE CULTURELLE

"Est-ce qu'il faut qu'on se peigne la figure pour qu'on nous écoute ?" Tulio de Bono; recteur de l'Université nationale de San Juan, ex-dirigeant du Syndicat des Universitaires (1)

(1) Le syndicaliste fait ici, référence aux militaires qui se mettent des tatouages sur le visage lorsqu'ils se rebellent.

Depuis plusieurs décades, on considère l'Argentine comme une société conflictuelle. Mais l'époque actuelle se caractérise comme jamais, par une généralisation des conflits de tous ordres. Beaucoup d'analystes décèlent à la base de ces conflits une carence: l'absence d'un système politique stable qui permette de régler les différends, grâce à la médiation des partis. Il semble que ce soit un des facteurs essentiels pour expliquer l'expression ouverte des conflits. En l'absence de médiation, l'habitude aura été prise de faire pression directement sur le pouvoir pour satisfaire les demandes. L'arrêt de travail, la grève et les différentes sortes d'actions directes employées par les syndicats, constituent un véritable catalogue des modes de pression sur le pouvoir.

Des militaires sortent leurs armes pour revendiquer, comme acte de guerre, les atrocités qu'ils ont commises pendant la dictature. Des gouverneurs de provinces organisent une marche sur le Congrès national pour obtenir, par la pression, une augmentation de leurs dotations budgétaires; des médecins refusent d'assurer les services d'urgence; des chauffeurs de taxi bloquent les rues de Buenos Aires pour obtenir une augmentation de leurs tarifs; des artisans manifestent devant l'Hôtel de Ville parce qu'on les a chassés de la voie publique; des producteurs agricoles bloquent l'entrée de Buenos Aires avec leurs camions pour demander une augmentation de leurs prix de base ou l'élimination des taxes d'exportation.

Il ne fait aucun doute que la multiplication de ces actions témoigne de la généralisation de la pression syndicale comme méthode d'action pour de nombreux groupes sociaux. On peut évoquer avec Pierre Rosanvallon la " banalisation " de l'action syndicale (1). La situation actuelle de notre pays montre l'importance atteinte par cette banalisation. Pour l'obtention de n'importe quel objectif, on en appelle à l'action. Lorsque l'on parle de cette question avec les dirigeants syndicaux, ceux-ci répondent: "Quelle autre façon avons-nous de nous faire entendre?".

(1) P. Rosanvallon: La question syndicale, Paris, Calmann Lévy, 1988.

Ce qui impressionne surtout, c'est la valeur attribuée à l'organisation syndicale comme lieu de légitimation de l'action. Celle-ci se justifie dans la mesure où elle revêt la forme syndicale, et ceci, d'autant plus que les revendications s'adressent aux pouvoirs publics, à l'Etat. Nous sommes là au coeur même de la tradition syndicale argentine, au moins depuis les années 40.

Le syndicalisme actuel est l'héritier du modèle qui s'est mis en place à ce moment-là, avec le surgissement du péronisme. L'intégration des syndicats à l'Etat fut légitimée par la capacité de celui-ci à transférer une part des revenus nationaux vers les salariés. Cette position centrale qu'a l'Etat dans la distribution des revenus fut l'axe de nombreuses politiques d'orientations différentes qui favorisèrent l'un ou l'autre des secteurs de l'économie: les entrepreneurs ou les ouvriers. Chaque acteur économique et social a rendu l'Etat responsable de ses possibilités de gains et de sa participation dans la vie nationale. Il est probable que ce rôle central auquel il faut ajouter l'absence d'un système politique stable ayant une capacité de médiation entre les demandes, ait favorisé la pratique de l'action directe. Etant donnée la situation économique actuelle et la détérioration de la capacité de gestion étatique, il est peu probable que l'Etat puisse satisfaire les demandes. Mais il ne fait aucun doute que pour les acteurs syndicaux, ce modèle de comportement et d'orientation de leurs revendications doit persister indépendamment de son efficacité réelle.

Mais si les revendications persistent au cours du temps et donnent lieu à des conflits successifs, c'est sans aucun doute moins par manque de ressources pour les satisfaire que par l'absence d'interlocuteurs qui puissent canaliser les demandes. Nous sommes là en présence d'un problème d'organisation plus que d'un problème culturel.

L'HYPOTHESE ORGANISATIONNELLE

" Seule, l'organisation domine le temps." Juan D. Peron, général, ancien président.

Plus de 50% des conflits enregistrés en 1987 et 1988 furent déclenchés par des syndicats d'enseignants et de fonctionnaires. Ces données reflètent non seulement la situation de travail de ces catégories mais aussi, sans doute, le type d'organisation de leurs syndicats.

Ceux-ci ont comme caractéristique commune, une faible centralisation. Les syndicats d'enseignants sont répartis dans toutes les provinces et sont organisés selon les différents niveaux d'enseignement. La majorité de ces syndicats sont regroupés en une confédération, la CTERA, d'audience nationale. Les syndicats locaux collectent les fonds provenant des cotisations syndicales et jouissent d'une grande autonomie dans leur manquement ; la confédération, par contre, dépend financièrement des syndicats locaux. Les instituteurs sont des salariés du gouvernement de leur province et leur salaire dépend du budget assigné dans chaque juridiction à l'Éducation. Dans plusieurs provinces, existent également des écoles qui relèvent du Ministère de l'Éducation Nationale ; leurs instituteurs font partie d'un syndicat national, adhèrent également à la CTERA. Existe enfin, un embryon d'organisation de professeurs universitaires, la CONADU, qui regroupe les enseignants des universités nationales réparties dans le pays.

Au cours de ces dernières années, les enseignants ont mené des luttes dans ces différentes juridictions. Récemment, à la fin de 1987 et au début de 1988, la CTERA a réussi momentanément à centraliser les conflits. Ceci s'est manifesté par une grève de presque six semaines en mars et avril 1988 ; l'objectif de la Confédération était l'unification des salaires dans tout le pays, en plus des augmentations. Certaines augmentations ayant été accordées, la Confédération a continué à réclamer l'unification salariale. Curieusement, elle a fait reposer sur cette revendication difficile à satisfaire en raison de la dispersion des juridictions, ses possibilités effectives de centralisation. Face à la difficulté d'atteindre son objectif, lors de la négociation avec le gouvernement, la direction de la CTERA a dirigé ses efforts centralisateurs vers ses propres syndicats. Elle a réussi, grâce à l'expulsion des syndicats opposants et à la cooptation d'autres, à obtenir une plus grande centralisation des décisions et une réforme des statuts de l'organisation. Actuellement, elle affronte des scissions internes, certains syndicats refusant cette centralisation forcée : "ils veulent nous transformer en UOM" (1).

Cet exemple montre qu'une revendication salariale de base, aboutit progressivement à l'intériorisation du conflit dans l'organisation syndicale.

(1) L'Union Ouvrière Métallurgique est le modèle d'un syndicat centralisé en Argentine.

CTERA est une bonne illustration du sort réservé aux syndicats qui privilégient la lutte et l'exercice permanent de la pression directe. Au départ, la dispersion de l'organisation syndicale s'est manifestée par la multiplication des conflits locaux, facteur d'augmentation du nombre des grèves. La création d'une organisation unique a polarisé les conflits, les réduisant à une action unique, de longue durée, telles ces actions de début du siècle où l'existence même de l'organisation était en jeu. Par la suite, la lutte intérieure de la CTERA s'est extériorisée en une multitude de conflits locaux.

La dispersion organisationnelle des syndicats de l'Administration publique a donné lieu à la formation de deux grandes entités qui se disputent la même base de salariés : ATE et UPCN. Ces syndicats regroupent les catégories de travailleurs situées dans différents secteurs de l'Administration : ministères, organismes décentralisés ou entreprises publiques. Les situations de travail, les interlocuteurs, les tâches de ces employés, et par conséquent, leurs revendications, les critères de qualification ou les grilles de salaires sont tellement variés que deux syndicats ont bien du mal à gérer cette complexité. Il est possible que la multitude de conflits qui se sont développés dans ces différents secteurs, contrastant avec les rares actions centralisées promues par les directions nationales, trouve son origine dans cette dispersion. Pour chaque action locale, il est probable que les syndicats jouent un rôle semblable à celui que joue la C.G.T. avec ses organisations membres : elle les appuie moralement pour chaque action concrète, mais peut difficilement coordonner leurs revendications. En outre, les contraintes budgétaires du secteur public, auxquelles il faut ajouter l'absence de critères homogènes pour canaliser et négocier les conflits internes à l'Administration, paraissent multiplier les luttes. Dans ces syndicats, de nouveau, face à une revendication salariale, surgit la difficulté d'organiser une représentation collective au moment de la grève, ainsi que de trouver des canaux de négociation adéquats.

Dans le cas des syndicats industriels, le nombre des conflits est bien inférieur à ceux dont nous venons de parler. La centralisation des organisations ramenée à quelques grandes entités d'audience nationale, ainsi que l'existence de canaux de négociation mis en place depuis bien longtemps, paraissent favoriser la limitation du conflit.

Celui-ci est brandi comme une menace dans un processus de négociation, mais il s'exprime assez rarement. On enregistre cependant, dans l'industrie, des conflits localisés, souvent indépendants de l'organisation nationale. Le syndicat dans ce cas, a tendance à être un intermédiaire dans un conflit où s'affrontent directement les travailleurs ou les commissions internes avec la direction de l'entreprise. La multiplication récente de ces grèves, montre les différences importantes qui existent entre la base et la direction de nombreux syndicats. C'est pourquoi, les conflits du travail dans l'industrie prendront aussi, sans doute dans le futur, la forme d'un conflit interne à l'organisation, d'autant plus que l'extrême centralisation syndicale n'offre pas d'achappatoire aux tensions et aux compétitions internes à l'organisation. Comme dans le cas de la CTERA, les tendances à l'autonomisation des filiales locales peuvent déboucher sur une intériorisation du conflit dans les syndicats eux-mêmes.

CONCLUSIONS

Dans les pages qui ont précédé, nous avons présenté diverses hypothèses sur les causes des conflits du travail de l'Argentine actuelle. Limités par la faiblesse de l'information statistique systématique et fiable, nous avons essayé d'avancer plusieurs interprétations qui permettent de cerner qualitativement le thème. Plus que des conclusions définitives, nous voudrions présenter ici, quelques grandes lignes pour orienter la réflexion et les futures études de terrain. Il s'agit surtout de l'effort de traduire ces hypothèses de travail en indicateurs concrets afin d'avancer dans la connaissance des luttes sociales argentines.

Une première synthèse de ce que nous venons d'exposer permet d'affirmer l'aspect inédit de la vague actuelle de conflits tant par son contexte que par ses modes de manifestation.

Sur le terrain économique, la routinisation des luttes, comme forme sociale d'adaptation à l'inflation, permet de donner une nouvelle interprétation des conflits dans certains contextes, tel que le contexte argentin.

La généralisation de l'inflation dans d'autres pays (nous pensons surtout au Brésil) permet d'étendre cette hypothèse à d'autres situations nationales. La forme qu'acquiert en Amérique latine la crise économique, induit des comportements sociaux qui transcendent l'explication traditionnelle qui associe les conflits du travail pour des raisons de salaire à la croissance économique.

Sur le terrain social, la nouveauté apportée par la situation argentine est la multiplication des conflits menés par les classes moyennes. Il s'agit à la fois de la crise d'un secteur social et de l'incorporation aux syndicats de nouveaux acteurs.

Sur le terrain politique, on peut reprendre la thèse de Shorter (1) et Tilly pour qui la lutte est associée à des situations dans lesquelles les travailleurs perçoivent que des aspects vitaux pour leurs intérêts sont en jeu dans la vie nationale.

Sur le terrain culturel, le poids des traditions d'un syndicalisme qui oriente ses revendications vers l'Etat, ajouté à la crise de celui-ci, est une cause essentielle des conflits du travail. Mais il faudrait nuancer l'idée de la banalisation de la protestation syndicale dans un contexte où cette pratique suppose davantage la continuité avec les traditions que la désagrégation d'un système politique.

Enfin, le terrain organisationnel est celui où la plus grande partie des autres dimensions se concentre, accélérant le changement social et le changement de l'acteur syndical. C'est sans doute là que les travaux ou les études de terrain seraient les plus fructueux, dans la mesure où ils informent sur l'évolution du syndicalisme argentin.

Traduit de l'espagnol par Thérèse Bunel.

(1) Shorter et Tilly : *Strikes in France 1848 - 1969* Cambridge University Press, 1974

les cahiers
n° 8 - 1989

N° spécial ARGENTINE

J. Bunel
E. Lavigne
J. Neffa
M. Novick
H. Palomino
J. Schvarzer
J. Walter