

CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE  
Centre Régional de Publication de Lyon

Jean Bunel

# Pactes et agressions



Syndicalisme et relations professionnelles  
en Argentine



Editions du CNRS



# **Pactes et agressions**

Délégation régionale Rhône-Alpes du CNRS : départements de l'Ain, de l'Ardèche,  
de la Loire et du Rhône, et régions Auvergne, Bourgogne.

© Copyright CNRS Paris 1991  
ISBN : 2-222-04555-X

Centre Régional de Publication de Lyon

Jean Bunel

# Pactes et agressions

Syndicalisme et relations professionnelles  
en Argentine



EDITIONS DU CENTRE NATIONAL  
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE  
15, quai Anatole France – 75700 PARIS

1991



## AVANT-PROPOS

*C'est un accord de coopération entre l'ORSTOM pour la partie française et le CONICET pour la partie argentine qui a rendu possible la recherche qui a eu lieu en Argentine de 1987 en 1989. Cet ouvrage doit presque tout à cette possibilité d'un séjour de deux années à Buenos Aires. Mais c'est aussi l'Institut d'Etudes du Travail et de la Sécurité sociale de l'Université Lyon III où j'enseigne habituellement qui a accepté mon détachement et mon expatriation. Joseph Frossard, son directeur d'alors, y a beaucoup contribué. A L'ORSTOM, Emile Le Bris, Michel Agier et Robert Cabanes ont beaucoup fait pour que les conditions intellectuelles et matérielles du séjour en Argentine soient les meilleures. Je dois ajouter que j'avais été incité à m'intéresser à ce pays de l'Extrême- Europe grâce à Jean Ruffier, mon collègue du Groupe Lyonnais de Sociologie Industrielle, qui avait précédemment entrepris une recherche en Argentine.*

*Pendant mon séjour, j'ai été accueilli au CEIL, laboratoire du CONICET, dirigé par Floréal Forni. Je lui dois d'avoir effectué tout mon travail d'enquêtes avec un chercheur du CEIL, H. Angelico. La coopération entre nous a été excellente et il m'a particulièrement aidé à comprendre la culture des ouvriers argentins.*

*J'ai aussi beaucoup profité d'échanges réguliers avec des collègues argentins, historiens ou sociologues, qui sont souvent devenus des amis. Je voudrais tout particulièrement citer Dora Barrancos, Edgardo Bilsky, Raul Bisio, Hector Cordone, Gerardo Gastron, Adriana Galdys, Maria-Laura et Fortunato Mallimacci, Omar Moreno, Julio Neffa, Marta Novick, Mirta et Hector Palomino, Estela Reymondes, Eduardo Rojas, Julio Testa, Mirta Vuotto, Jorge Walter.*

*Mon travail doit aussi beaucoup aux discussions de mes hypothèses et de mes premiers résultats au cours de séminaires et réunions au CEIL, au CISEA, au CEDEL. Je dois tout particulièrement remercier les*

*étudiants qui ont participé au séminaire Relations professionnelles de la Fondation latino-américaine pour les Sciences sociales (FLACSO) que j'ai animé en 1987 et 1988.*

*Les enquêtes dans les entreprises n'auraient pu être entreprises sans la collaboration de leurs dirigeants et des délégués syndicaux. Je remercie aussi pour leur coopération tous les ouvriers, les agents de maîtrise, les employés, les cadres qui ont bien voulu consacrer un peu de leur temps pour satisfaire ma curiosité. Je ne peux les citer tous. Ils souhaitent, en plus, conserver l'anonymat.*

*Jean-Daniel Reynaud, professeur au CNAM ; Philippe Bernoux et Jean Saglio, mes collègues du GLYSI ; Edgardo Bilsky, historien du mouvement ouvrier argentin ; Estela Reymondes sociologue à Buenos Aires ont lu tout ou partie de mon manuscrit. Ils m'ont fait d'utiles suggestions dont j'ai essayé de tenir le plus grand compte.*

*Mes remerciements vont aussi à Nicole Dusserre, secrétaire au GLYSI.*

*Thérèse, ma femme, ne m'a pas seulement accompagné lors de mon séjour à Buenos Aires. Nous avons beaucoup discuté de mon travail. Grâce à sa lecture attentive du manuscrit, elle a permis la suppression de bien des imperfections.*

*Je dédie cet ouvrage à ma femme Thérèse, ainsi qu'à mes deux fils Xavier et Matthieu qui ont vécu, avec nous, ces deux années en Argentine.*



### **La Confederación General del Trabajo declara :**

Su indeclinable decisión de constituirse en celosa depositaria y fiel ejecutora de los altos postulados que alientan la Doctrina Peronista y en leal custodio de la Constitución de Perón, por cuanto concretan en su espíritu y en su letra, las aspiraciones eternas de la clase obrera y constituyen las reglas insuperables par orientar a los trabajadores argentinos en el cumplimiento de su irrevocable determinación de forjar una patria socialmente justa, económicamente libre y políticamente soberana. Y exhorta a la clase trabajadora argentina a mantenerse unida en el terreno sindical, dentro de la CGT, de acuerdo al siguiente Estatuto.

Extrait des statuts de la CGT adoptés en avril 1950

Son o no son ? Parecen o se hacen ? Quienes son los que están ? Están los que son ? Quienes son los que no son y los que no están ? Quienes son los que parecen y los que se hacen ? Están todos ? Quienes son todos ? Qué es esto ? Lo único claro es que todos son del gremialismo peronista ? O no ?

Ricardo Carpena, La Nacion, 15 janvier 1990

La realidad es infinita y además infinitamente matizada, y si me olvido de un solo matiz ya estoy mintiendo. Ahora, imagínese lo que es la realidad de los seres humanos, con sus complicaciones y recovecos, contradicciones y además cambiantes.

Ernesto Sábato, Sobre heroes y tumbas



## INTRODUCTION

La sociologie du syndicalisme et des relations professionnelles s'est largement construite à partir de la tradition et de l'expérience des pays industrialisés. Il est normal qu'il en fut ainsi. Le syndicalisme a été l'instrument associatif et idéologique grâce auquel le monde ouvrier produit par l'industrialisation et la rationalisation du travail a pu accéder à l'existence sociale et à l'action historique. Le syndicalisme fut un des moyens privilégiés de formation de la classe ouvrière, si l'on veut bien admettre que l'existence d'une classe n'advient qu'avec la conscience d'appartenance de ses membres à cette classe.

Au XIX<sup>e</sup> siècle, c'est la perception de la condition ouvrière qui domine. L'existence des travailleurs de la grande industrie fait surgir de nouveaux problèmes sociaux qui vont demeurer longtemps ceux des classes dangereuses<sup>1</sup>. La classe ouvrière, consciente d'elle-même, se forme en devenant l'acteur d'un mouvement social qui résiste à la domination du marché et des maîtres de machines<sup>2</sup>. La lutte contre ces deux formes de domination est parfois séparée. La conscience de classe est la plus haute quand le syndicalisme unit sa volonté de contrôler les salaires à la revendication d'autonomie des travailleurs, réussit à combattre la privation économique, l'exclusion sociale sans cesser d'affirmer sa fonction centrale dans le développement de la société industrielle<sup>3</sup>.

La formation du syndicalisme conduit à la création d'un système institutionnel de régulations politiques qui vont régir les salaires et les

1 — L. CHEVALIER, *Classes laborieuses et classes dangereuses*, Paris, Librairie Générale de France, Collection Pluriel, 1978.

2 — L'expression est de F. PERROUX, In Préface aux Oeuvres de K. Marx, in *Economie I*, La Pléiade, Gallimard, 1965.

3 — A. TOURAINE, *Sociologie de l'action*, Paris, Seuil, 1965, p. 288.

conditions d'emploi, mais aussi les relations entre les employeurs et les salariés. Le syndicalisme révolutionnaire croyait pouvoir dissoudre l'Etat et le politique dans l'action économique, pensait que le syndicalisme pouvait suffire à tout et rêvait d'une société définie comme une fédération d'ateliers ou de groupements de producteurs. Il a été d'une extrême importance comme mythe mobilisateur. Il fut impuissant à soustraire le syndicalisme à l'Etat et au politique. L'illusion corporative n'est pas de nature fondamentalement différente. Elle consiste à croire que les problèmes professionnels peuvent être résolus par le seul contrôle du marché du travail, qu'ils relèvent exclusivement de la sphère du privé et qu'ils peuvent et doivent préserver leur autonomie et échapper à toute emprise de l'Etat et du politique. L'action corporative rencontre vite les bornes de son indépendance quand elle n'a pas intégré la conscience politique de ses limites : les intérêts professionnels et économiques ne sont pas séparables des aléas de la collectivité politique ou nationale au sein de laquelle ils s'expriment. Les groupes professionnels peuvent bien viser la fermeture du marché du travail, créer des monopoles d'exercice de la profession. Leurs succès requièrent l'appui de l'Etat et dépendent de leurs capacités stratégiques à convaincre l'autorité politique et l'opinion publique de la valeur de leurs pratiques<sup>4</sup>.

La dimension politique du syndicalisme a été si vite reconnue que les histoires classiques du mouvement ouvrier n'ont été trop souvent que des récits des débats des militants s'affrontant sur les objectifs politiques de la classe ouvrière et sa capacité d'action historique, bien qu'il ne fasse aucun doute, aux yeux de leurs auteurs, que le syndicalisme a sa propre autonomie, et que c'est cette autonomie qui donne sens au politique. Dans les versions libérales ou marxistes, les rapports économiques sont toujours premiers ou les plus fondamentaux.

Les histoires du mouvement ouvrier et syndical ont fini par lasser. Elles apparaissent trop comme des chansons de geste. Et les travaux les plus novateurs et les plus intéressants ont été consacrés à la conscience ouvrière, à la formation des communautés de travail, à la régulation des marchés et à la négociation collective. D'une part, ces travaux sont l'expression de la nécessité de revenir à ce qui est le lieu du mouvement syndical : la société civile et l'action économique. Et l'on sait que dans la conception libérale et démocratique originelle,

4 — Sur les marchés internes, on peut se référer à : - J.M. CHAPOULIE, "Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels", *Revue française de sociologie*, janvier-mars 1973, p. 86-114. - D. SEGRESTIN, *Le phénomène corporatiste*, Paris, Fayard, 1985. - C. PARADEISE, "La marine marchande française : un marché du travail fermé," *Revue française de sociologie*, juillet-septembre 1984, p. 352-375.

elles se confondaient. D'autre part, l'abandon des catégories d'analyse politique et idéologique n'a fait qu'accompagner la perte de capacité d'action historique du syndicalisme. Pourtant ces explications ne sont pas satisfaisantes car il a été soutenu que l'affaiblissement du syndicalisme est lié à son institutionnalisation, à ce qu'il n'est plus l'expression directe d'un engagement et d'un mouvement social<sup>5</sup>, qu'il est au contraire un acteur politique en quête d'électeurs ou une instance de décisions économiques et sociales<sup>6</sup>.

Ce sont les catégories d'analyse de la sociologie politique qui sont peut-être aujourd'hui plus qu'hier indispensables pour comprendre le syndicalisme et les relations professionnelles.

La recherche ne doit pas tourner le dos au politique sous prétexte que l'opinion publique se désintéresse des partis et de l'action gouvernementale. On doit aussi être attentif au fait que le privilège accordé à l'autonomie du social, de l'économique et du syndical a des fondements idéologiques et normatifs qui sont liés à l'expérience historique des pays industrialisés de l'Occident européen.

Notre ouvrage est consacré à l'expérience du syndicalisme et des relations professionnelles d'un pays d'Amérique latine, l'Argentine. Au-delà de la connaissance que nous espérons avoir apporté d'un cas particulier, nous pensons pouvoir montrer combien nombre de propositions, conclusions, théories du syndicalisme et des relations professionnelles qui sont exposées dans le premier monde, qui se prétend tout le monde, ont une valeur locale et ne peuvent donc prétendre à l'universalité qui est leur mode habituel de présentation.

En Argentine, les analyses du syndicalisme et des relations professionnelles ne se sont pas affranchies, dans leur immense majorité, des catégories politiques et idéologiques. La bibliographie sur le mouvement ouvrier est considérable. Elle est presque toute entière consacrée aux stratégies et aux orientations doctrinales des organisations, aux luttes pour le pouvoir et aux relations du syndicalisme, de l'Etat et des partis politiques. Ce privilège paraît s'imposer. Il a un caractère d'évidence tant il est difficile de comprendre la représentativité, l'influence et la capacité de mobilisation du syndicalisme qui sont tout-à-fait remarquables en partant de l'atelier, du marché du travail ou du mode de développement économique et technologique du pays.

Comment expliquer l'influence du syndicalisme dans le contexte d'une inflation dont la croissance est exponentielle, qu'aucune politique économique n'est en mesure d'enrayer durablement jusqu'à ce jour et qui est passée à plus de 100 % par an en 1975 et qui a atteint

5 — G. ADAM, *Le pouvoir syndical*, Paris, Dunod, 1983.

6 — A. TOURAINE, M. WIEVIORKA, *Le mouvement ouvrier*, Paris, Seuil, 1983.

près de 5 000 % en 1989 ? Quelle est alors l'autorité du syndicat si elle ne repose que sur la négociation collective puisque les accords salariaux ne valent que pour quelques jours ? Quelle est aussi la crédibilité de l'action syndicale aux yeux des salariés quand le salaire réel d'un ouvrier de l'industrie est à la fin de 1989 inférieur à ce qu'il était à la fin des années quarante ? Comment construire la solidarité et la mobilisation des salariés quand les inégalités de revenus entre eux, d'un secteur à l'autre vont au moins de 1 à 5, et bien au-delà si l'on tient compte des métiers et des entreprises ? Comment susciter l'adhésion à partir d'un tissu économique qui est aussi constitué de petites entreprises où les activités de services dominent et où une foule de travailleurs exercent leur activité à leur propre compte ?

Les fondements du pouvoir et de l'influence du syndicalisme sont, en effet, de nature politique. Ils le sont parce que l'adhésion des travailleurs à leurs syndicats est d'abord la manifestation de leur fidélité au péronisme dont le syndicalisme d'aujourd'hui est issu et dont il continue à se considérer comme la colonne vertébrale. Ils le sont aussi parce que le syndicalisme fut le substitut politique du péronisme proscrit de 1955 à 1973, puis lors de la dictature sanglante des généraux, de 1976 à 1983. Depuis cette date, le syndicalisme est aussi complètement intégré à l'appareil du parti justicialiste, appellation qui est d'usage pour désigner la formation politique péroniste. Ses dirigeants ont vocation à participer à toutes ses instances et à briguer toutes les fonctions de l'Etat comme députés, sénateurs ou ministres. Enfin, toute la stratégie du mouvement syndical fut de privilégier sa relation à l'Etat qui lui garantit son assise institutionnelle tandis que les rapports aux patrons et sa présence dans les entreprises ne sont pas jugés décisifs pour son influence et son développement.

Cette politisation syndicale n'est-elle pas le fruit de la nécessité ? D'une part le développement chaotique de l'Argentine ne se comprend pas, en effet, hors de l'intervention de l'Etat, de sa fonction centrale dans l'allocation des ressources, qui est la conséquence du caractère dépendant ou extraverti de l'économie. D'autre part, la survie du syndicalisme ne réside-t-elle pas dans sa capacité d'affirmation politique quand les régulations économiques et sociales sont fragiles et la croissance économique presque absente pendant des décennies. Cependant on ne peut analyser l'action syndicale comme une réponse à une situation, une détermination simple des structures économiques et sociales. Elle contribue aussi à définir la situation.

La meilleure manière de définir le syndicalisme argentin, c'est de le considérer comme un acteur politique spécialisé dans la gestion des intérêts économiques et sociaux des salariés. Ce n'est pas un agent de l'Etat qu'il a pu être ou qu'il tend à être quand les péronistes sont au

gouvernement. Il est alors gagné par la décomposition et il fait place à la figure du corporatisme étatique que l'on connaît bien pour son application dans les expériences fascistes, socialistes ou populistes. Le corporatisme étatique c'est un mode de contrôle des salariés combiné d'une dose plus ou moins forte d'assistencialisme. Nous préférons dire que le syndicalisme argentin relève du corporatisme politique. On y trouve une imbrication des fonctions syndicales, politiques, étatiques sans qu'aucune d'entre elles n'acquière d'autonomie et soient reliées aux autres par des processus de représentation et de négociation. Dans les expériences des pays industrialisés, les syndicats ne sont jamais indépendants des partis et de l'Etat. Ils peuvent leur être subordonnés ; ils peuvent dominer les partis comme dans le travaillisme ou même l'Etat dans ce qu'on appelle aujourd'hui le néo-corporatisme ; ils peuvent rivaliser entre eux. Mais les attributs formels de l'action syndicale ne se confondent pas avec ceux des partis et de l'Etat. Le corporatisme politique, c'est la figure d'une action syndicale qui ne peut être pensée hors de son incorporation à un parti et à l'Etat et qui vise à soumettre tout le sens de l'action partisane et étatique à une logique syndicale. On peut bien dire que le syndicalisme est dépendant du système politique et qu'il n'est pas autonome car il ne peut pas être défini comme un groupe intermédiaire situé dans la société civile. Il n'est pourtant pas contrôlé par l'Etat. L'échec des régimes politiques, militaires ou civils, répressifs ou libéraux, à soumettre le syndicalisme argentin, en est l'illustration la plus claire.

Ce type d'action syndicale semble tout entier déterminé par les logiques d'action des dirigeants qui sont loin d'être unis, mais qui sont peu divisés par leurs idéologies, les intérêts des salariés qu'ils représentent ou les programmes qu'ils proposent. C'est la conquête des espaces de pouvoir dans le syndicat, le parti et l'Etat qui les oppose farouchement entre eux et les attache en même temps à un système d'action qu'on peut bien définir comme une bureaucratie. Il en a les divers attributs : méfiance de la démocratie interne et de l'intervention directe de la base, perpétuation des mêmes dirigeants à la tête des organisations, préoccupation dominante de préserver et renforcer l'instrument organisationnel, légitimation par les mythes fondateurs du péronisme que la pratique doit illustrer sans pouvoir contribuer à changer les orientations.

La critique des bureaucraties syndicales est bien sûr la chose la plus commune en Argentine. Elle en dénonce les perversions morales, la corruption, la trahison. Elle cherche à faire référence à l'action ouvrière authentique, aux relations dans l'entreprise, au militantisme des délégués dans les établissements et les quartiers. Et ce n'est pas le moindre des paradoxes de l'expérience argentine que cette capacité de

résistance des salariés, la force des engagements militants, la radicalité des idéologies qui ont débouché sur l'action violente et une guerrilla urbaine qui fut la plus importante de toute l'Amérique latine pendant les années soixante-dix<sup>7</sup>. Il n'est pourtant pas exact de penser que la vérité des rapports sociaux se trouve de ce côté-là. L'emprise du corporatisme politique domine l'action ouvrière et les relations professionnelles. Il n'y a pas d'un côté une bureaucratie qui trahit et d'autre côté un mouvement ouvrier qui exprime et fait vivre les aspirations authentiques des travailleurs.

En premier lieu, les six années du gouvernement de R. Alfonsín ont clairement illustré la puissance du corporatisme politique. Malgré ses efforts et son immense popularité initiale, le gouvernement radical a connu son premier échec politique quand il a voulu changer les règles du jeu de l'action syndicale et de l'action politique. Les élections syndicales ont ensuite donné une ample victoire aux péronistes et aux courants traditionnels malgré quelques succès remarquables de rénovateurs ou de dissidents. Enfin les dirigeants syndicaux péronistes ont pu aisément mobiliser les travailleurs au cours de treize grèves générales afin de préserver un modèle d'action -lutte contre la dépendance, maintien des institutions syndicales héritées de la décennie péroniste- qui est présenté comme la meilleure garantie de défense des salariés. L'effondrement du radicalisme en 1989 et le retour au pouvoir des péronistes sont l'illustration finale de cette emprise du corporatisme politique sur le vote des citoyens.

En second lieu, la détérioration de l'économie qui a été seulement enrayée lors de la courte période de succès du plan Austral (juillet 1985-décembre 1986) ne donnait pas beaucoup de capacité stratégique à une action des salariés qui n'aurait pas le support de l'influence politique du syndicalisme péroniste. Les revendications et les grèves, les relations professionnelles dans l'entreprise ne se comprennent pas hors du système d'action que représente le corporatisme politique. Malgré leurs dénégations, les employeurs y trouvent aussi beaucoup d'avantages.

S'il est un géant politique, le syndicalisme argentin est un nain dans l'ordre économique et social. Ce qu'il a gagné en pouvoir politique, il l'a perdu en capacité de contrôler le marché du travail, l'évolution des salaires et des conditions d'emploi. Aussi la détermination concrète de la situation des travailleurs, ce qui a pu être sauvé de leur niveau de vie, de leurs conditions d'existence, de leur activité de travail a-t-il été largement dépendant de micro-régulations constituées par la gestion

7 — R. GILLESPIE, *Soldados de Peron*, Buenos Aires, Grijalbo, 1987.



des relations professionnelles dans les établissements. L'action des délégués, la politique patronale, la négociation informelle dans l'entreprise ont été les instruments du changement social. C'est à ce niveau qu'ont pu émerger des alternatives et des innovations qui ont été fragiles et menacées, qui sont restées enfouies quand elles n'ont pas été détruites par l'instabilité conjoncturelle et l'hyperinflation.

Il est tentant de conclure que la démocratie est fragile et le développement économique impossible parce que l'action sociale et économique est restreinte. Cette proposition est presque tautologique. Le syndicalisme argentin a été grisé par ses succès politiques pendant le gouvernement d'Alfonsín. Il en a été conforté dans ses modes d'action et il n'a guère accordé d'importance à l'action des délégués d'entreprises, aux innovations de la base, à la transformation des rapports sociaux. Il a cru que le politique et l'Etat pouvaient suffire à tout. Or l'Etat est fragile, gravement endetté, impuissant. Tout concourt à son désengagement qui va de pair avec son effondrement. Le problème du syndicalisme et des relations professionnelles cède la place à celui de la survie de la collectivité nationale. De même qu'on ignore les limites du développement, on ne sait pas davantage ce qui peut arrêter la décomposition de la société.

L'Argentine désespère, en ce moment, ses habitants. On peut craindre sa ruine et la poursuite de son recul. Nous avons écrit cet ouvrage avec l'espoir que l'Argentine reparte, que l'Etat se reconstruise et qu'émergent de nouveaux acteurs sociaux.



## **PREMIERE PARTIE**

### **CHAPITRE I**

## **POLITIQUE NATIONAL-POPULAIRE ET DEPENDANCE**

### **I — LES POLITIQUES NATIONAL-POPULAIRES**

#### *La décade péroniste, un moment fondateur*

Sur le péronisme et le syndicalisme argentin, la littérature est abondante. Ils ont provoqué tant de passions, d'enthousiasmes et de haines que les ouvrages apologétiques ou polémiques sont les plus nombreux. Les sociologues et les politologues ont fait généralement du péronisme le parangon du populisme qui a pris son essor, à peu près à la même période, dans d'autres pays d'Amérique latine. Entre 1930 et 1950, les mouvements populaires qui ont appuyé Vargas au Brésil, Gaitan en Colombie, Cardenas au Mexique, Haya de la Torre au Pérou et Peron en Argentine sont à l'origine de politiques national-populaire assez semblables, autant de réponses à la dépendance, aux problèmes sociaux de l'urbanisation et de l'industrialisation et au dualisme des pays de l'Amérique latine. Ce qui peut apparenter le péronisme à d'autres expériences ne doit pas faire oublier sa spécificité. En outre, au-delà de la période historique où il s'est constitué, le péronisme nous interroge à cause de sa permanence dans la société comme référent idéologique, force politique, mouvement populaire. Quarante-trois ans après Peron, les Argentins ont élu en 1989 un péroniste, C. Menem, comme président de leur République.

Ce qui est le mieux connu du péronisme, c'est sa formation à partir du rôle joué par le colonel Peron comme secrétaire d'Etat au travail dans le gouvernement militaire issu du coup d'Etat de juin 1943 ; c'est l'adhésion que la politique sociale de Peron rencontre au sein des classes populaires qui se mobilisent le 17 octobre 1945 pour imposer son retour au pouvoir, peu de jours après son élimination du gouvernement et son emprisonnement ; c'est le rôle joué par Eva, la femme de Peron, qui mobilise, exalte les "descamisados" (ceux qui n'ont rien, pas même une chemise) et qui est l'objet d'un ferveur qui deviendra quasi religieuse après sa mort. La décade péroniste est aussi une rupture dans l'histoire sociale parce qu'elle fait disparaître les formes d'action ouvrière et syndicale dont les traditions remontaient à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle.

L'histoire ne s'écrit jamais sur une page blanche de telle sorte que nombreux ont été ceux qui ont repéré les antécédents, esquissé les continuités et analysé les causes d'un modèle d'action politique qui est resté jusqu'à ce jour incontournable dans la société argentine. Pour l'ensemble des travailleurs, et plus encore pour les syndicalistes, l'avènement du péronisme représente une rupture, un moment fondateur exalté. Peron a transformé l'histoire et l'identité même de l'Argentine.

Si le surgissement du péronisme a laissé une telle empreinte, effaçant parfois le tournant structurellement aussi décisif de l'année 1930, où pour la première fois un militaire, Uriburu, s'est emparé par la force du pouvoir, c'est aussi parce que l'avènement de Peron correspond à une période économique florissante : l'Argentine, épargnée par la guerre, nourrièrre de l'Europe en guerre, s'industrialise, consolide sa classe ouvrière, voit croître une bourgeoisie industrielle nationale. Les péronistes, aujourd'hui et hier, se réfèrent toujours à cet âge d'or.

Le péronisme, on le sait, n'a pas suscité que des adhésions et des ferveurs. Au moment de son surgissement, il a provoqué l'union des forces sociales et politiques que tout paraissait séparer : les communistes, les socialistes, les radicaux et les conservateurs se sont enrôlés sous la bannière de l'Union démocratique pour combattre Peron. Les institutions qui avaient été flattées et associées à la politique péroniste, l'Eglise et les Forces Armées, se sont retournées contre le régime et ont renversé par la force le gouvernement de Peron, l'obligeant à fuir le pays et à s'exiler en Espagne où il va résider pendant dix-huit ans. Entre 1955, année de la chute de Peron, et 1973, année de son retour au pouvoir, les régimes militaires comme les régimes constitutionnels ont maintenu le mouvement justicialiste dans l'illégalité<sup>1</sup>. Les pre-

1 — Nous emploierons indifféremment l'adjectif péroniste ou l'adjectif justicialiste pour désigner le mouvement créé par J. Peron. L'appellation officielle qui a cours aujourd'hui est celle du parti justicialiste.

mières années, les mesures prises vont jusqu'à interdire l'usage du nom de Peron dans l'expression publique ou même d'afficher sa photo dans son domicile privé. Comme il arrive souvent, la répression dont il va être l'objet suscitera, au contraire, son rayonnement, idéalisera la décade où il était au pouvoir, garantira sa permanence. Lorsque les tensions et les contradictions s'exacerbent au début des années 1970, Peron, alors, apparaîtra comme le recours ultime et indispensable. Et il sera élu à nouveau président, avec une ample majorité.

La décade péroniste est un moment fondateur. Elle transforme les conflits économiques, sociaux et politiques antérieurs ainsi que les rapports entre l'Etat, le système politique et les groupes sociaux.

Entre les péronistes et les antipéronistes, l'opposition est d'abord celle de leurs bases sociales : les premiers représentent les classes populaires et les classes moyennes inférieures tandis que la majorité des catégories aisées a toujours soutenu les partis et les forces qui ont lutté contre le péronisme<sup>2</sup>. Cette division sociale n'est pourtant pas l'expression d'un conflit de classes car l'ambition du péronisme est d'intégrer dans un projet national tous les Argentins, identifiant ses adversaires à des agents de l'étranger, qu'ils soient les instruments des intérêts économiques des pays dominants ou bien qu'ils soient porteurs des idéologies marxistes et socialistes indélébilement marquées par leur origine étrangère. Le péronisme combat et renverse d'abord tous les obstacles à l'affirmation de l'identité nationale. Comme il prétend s'identifier à la nation, il ne peut reconnaître ses adversaires et il a recours spontanément à l'autoritarisme et à la répression pour les combattre. Son but n'est pas la création d'un espace démocratique défini par la séparation entre la société civile et l'Etat, c'est au contraire l'intégration dans

2 — C. GERMANI avait calculé la corrélation entre les votes obtenus par différents partis politiques et l'appartenance à certaines catégories socio-professionnelles lors des élections présidentielles dans la capitale en 1948. Concernant la corrélation entre le vote pour Peron et l'ensemble des ouvriers, elle est de + 0,973 ; pour les ouvriers de l'industrie, de + 0,898 ; pour les ouvriers des entreprises publiques, de + 0,920 ; pour les employés, de - 0,653 ; pour les fonctionnaires, de - 0,689 ; pour les cadres, les patrons du commerce et des services, de - 0,515. G. Germani, *Estructura social de la Argentina*, Buenos Aires, Solar, 1987, cf. p. 253 à 257. En 1973, une enquête réalisée par J.E. Miguens dans la capitale, le grand Buenos Aires, Rosario et Cordoba et qui concerne dont 40,7 % de l'électorat argentin, a montré que 10,8 % des membres de la classe supérieure, 22,1 % des membres de la classe moyenne supérieure, 45,2 % des membres de la classe moyenne inférieure et 69,8 % des classes populaires ont l'intention de voter péroniste aux élections présidentielles. J.E. MIGUENS : "las interpretaciones intelectuales del voto peronista : los prejuicios academicos y las realidades," p. 209 à 232 in J.E. MIGUENS y F.C. TURNER : *racionalidad del peronismo*, Buenos Aires, Planeta, 1988, cf. p. 225. Enfin en 1983, avant les élections présidentielles et lors du retour à la démocratie, on observe encore que 49 % des ouvriers souhaitent voter pour le candidat péroniste, 27 % des employés, 20 % des indépendants et 7 % des cadres. Manuel MORA Y ARAUJO : "la estructura social del peronismo 1983-1987", p. 167 à 206 in *Racionalidad del peronismo*, op. cit., p. 178.

l'Etat de toutes les forces sociales du pays. Rien de plus éloigné aussi du péronisme que la transformation des rapports de production et de la propriété. "Nous cherchons à supprimer la lutte des classes pour la remplacer par un accord juste entre ouvriers et patrons, avec le soutien de la justice de l'Etat", avait déclaré J. Peron<sup>3</sup>. Le capital et le travail doivent être complémentaires et se réconcilier pour construire le pays. Toutefois, si la fonctionnalité du travail et du capital est affirmée, le mouvement justicialiste et l'Etat se réservent le droit de définir leur place dans la société.

Pendant quarante années, les bases sociales du péronisme et de l'antipéronisme ont à peine changé, malgré les aléas incroyables de la politique argentine. Si le clivage politique dominant du pays a des fondements sociaux, il ne renvoie pourtant pas à une lutte sociale : il porte sur la définition de l'identité nationale, ce qui lui donne inévitablement des aspects de guerre civile et ce qui fait du péronisme comme de ses ennemis un rassemblement contradictoire et hétérogène de projets, d'intérêts et d'idéologies. Chaque camp a sa droite et sa gauche, si ce n'est son extrême-droite et son extrême-gauche.

C'est à partir de l'Etat que le péronisme veut légitimement construire la nation et qu'il cherche à s'affranchir de la dépendance. Mais ce n'est pas une expérience révolutionnaire qui, à l'instar du modèle cubain, et comme l'a montré clairement A. Touraine<sup>4</sup> s'est proposé de détruire les rapports de classes antérieurs. Il s'agit de doter les classes d'organisations qui puissent appuyer l'action de l'Etat en même temps qu'elles ordonnent et régulent le comportement de leurs membres. L'Eglise comme vecteur de la culture nationale et l'Armée comme représentation de la force de l'Etat et de la nation cimentent le modèle étatique de développement national. La nation est une "communauté organisée", concept central dans le projet péroniste. Ce n'est pas l'organisation des rapports entre l'Etat et la société civile. La participation, ce n'est pas l'intervention directe et autonome des individus et des groupes sociaux qui gèrent et négocient leurs conflits, c'est l'association de ceux-ci à la mise en oeuvre des politiques étatiques, c'est le soutien que le peuple apporte à son leader et à son président qui le convoque sur la Place de Mai, et auquel il lui parle depuis les balcons de la Casa Rosada, siège du gouvernement.

### *Fragilité du péronisme*

Le destin semble condamner à l'échec la majorité des expériences

3 — C. BUCHRUCKER : nacionalismo y peronismo, Buenos Aires, Sudamericana, 1987, p. 331.

4 — A. TOURAINE : la parole et le sang. Politique et société en Amérique latine. Paris, Editions Odile Jacob, 1988.

de politiques national-populaires en Amérique latine. Les chefs populistes ont souvent une fin tragique : Vargas, au Brésil, s'est suicidé ; Gaitan, en Colombie, a été assassiné. Le péronisme n'a pas échappé à cette loi. En juin 1955, les adversaires de Peron ont bombardé la Place de Mai, en septembre de la même année, Peron est contraint à l'exil et ne foulera plus le territoire argentin jusqu'en 1973. L'Etat national-populaire est autoritaire et fragile. Il est toujours vaincu par ses adversaires. En Argentine, la violence de l'opposition au péronisme n'a pourtant pas contribué à le faire disparaître de la scène politique. L'empreinte qu'il a laissée continue à dominer les orientations des acteurs et il paraît toujours indépassable et incontournable. Selon le lieu commun, l'histoire ne se répète jamais, mais comme l'indiquait un excellent connaisseur anglais de la réalité argentine, D. James, "les Argentins semblent condamnés à endurer un présent dominé par les symboles tirés de leurs expériences et de leurs conflits du passé"<sup>5</sup>. Cette fatalité n'est pas, bien sûr, spécifique à l'Argentine. Les Français savent que leur pays n'a pas cessé de vivre ses affrontements politiques à partir de la matrice léguée par la Révolution française. Ce cycle vient tout juste de s'achever, selon l'historien F. Furet<sup>6</sup>.

L'échec du péronisme peut être expliqué d'abord par la force de ses adversaires qui ont trouvé les moyens politiques, idéologiques et militaires de son renversement. En ce sens le projet national n'a pas été unificateur car l'opposition au péronisme ne représentait pas seulement les intérêts d'une oligarchie vendue à l'étranger. L'échec, c'est aussi celui d'une utopie, celle de la communauté organisée. Le capital, en particulier, ne s'institutionnalise pas. Peron a réussi, avec bien des difficultés, à constituer une organisation patronale qui lui soit fidèle, la CGE (Confédération générale des Entrepreneurs) ; mais celle-ci avait surtout l'appui des secteurs dominés et protégés. Les grands intérêts économiques du pays ne se sont pas ralliés à l'Etat péroniste. C'est une technocratie d'Etat ou une classe d'entrepreneurs indépendants qui assure le développement, ce n'est jamais une institution patronale qui ne vise que la protection de ses membres. L'utopie du péronisme repose sur la croyance au succès d'un projet de développement communautaire ou d'une troisième voie alors qu'il n'existe pas de société qui se donne les conditions de son accumulation et investisse sans l'action d'une classe dirigeante (qu'elle soit privée ou publique) ou la formation d'une élite indépendante. L'Etat peut mettre en place les

5 — Daniel JAMES : *resistance and integration. Peronism and the Argentine working class 1946-1976*, New York, Cambridge University Press, 1988, p. 3.

6 — F. FURET : "la Révolution française est terminée" in *Penser la révolution française*, Paris, Gallimard, 1975.

conditions qui favorisent l'accumulation qui sera opérée par le capital privé, il échoue toujours à organiser la production en fonction de ses propres critères politiques tout en cherchant la coopération avec le capital privé.

Ce que le péronisme a réussi à institutionnaliser, c'est le travail. Et l'héritage essentiel de la communauté organisée, c'est le syndicalisme. Nous y reviendrons longuement dans la suite de cet ouvrage.

Enfin l'échec du péronisme est lié aussi aux conditions mêmes de son surgissement. C'est à la fois un projet né d'en haut, mais aussi le produit d'une dynamique sociale autonome qui résulte de l'émergence d'une classe ouvrière, ayant pris de l'importance en raison de l'industrialisation du pays à partir des années trente. Les raisons de l'adhésion de la classe ouvrière au péronisme n'ont pas cessé de provoquer débats et polémiques parmi les sociologues et les historiens. Cette étude les évoquera et les reprendra. Au cœur de l'expérience péroniste, il y avait les germes de son instabilité et de sa fragilité. L'intégration et le contrôle des salariés étaient une exigence née du projet d'en haut et qui avait la faveur de l'Eglise et de l'Armée, mais leur soutien et leur mobilisation disparaissent quand le mouvement ouvrier a perdu toute autonomie et qu'il n'est plus qu'un rouage de l'Etat. Quand l'en-haut, c'est l'Etat et l'en-bas, c'est le mouvement social, l'intersection peut être possible. C'est la définition que donne D. Pécaut du populisme<sup>7</sup>. Cependant leur intégration est impensable. Ou l'Etat détruit le mouvement social : l'autoritarisme verse alors dans le totalitarisme. Ou le mouvement social se retourne contre l'Etat ou bien l'abandonne. Ainsi le régime péroniste a accentué son autoritarisme pour faire taire les mécontentements qui s'accumulaient lorsque la situation économique s'est détériorée et quand les revendications de la classe ouvrière ne pouvaient plus être satisfaites. Il doit en même temps affronter l'Eglise, l'Armée et les grands intérêts économiques qui n'ont jamais été intégrés dans leur totalité à l'Etat péroniste. Lorsqu'il accède à la présidence de la République en 1946, Peron avait donné la plus grande place à l'Eglise catholique et assuré son influence dans la société ; dans les mois qui précèdent sa chute, il est excommunié et ses partisans pillent et brûlent les églises. Ce sont aussi ses compagnons d'armes qui organisent, en 1955, sa chute qui ne se traduira par aucune résistance populaire immédiate. Les dirigeants syndicaux ne donneront que des ordres contradictoires de grèves générales.

7 — D. PECAUT : l'ordre et la violence. Evolution socio-politique de la Colombie entre 1930 et 1953, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences sociales, 1987, cf. p. 248.



## II — LA DEPENDANCE

### *La crise de 1929 et le développement industriel*

Même si les conditions sociales et politiques de son surgissement et de son évolution rendent compte de l'échec du péronisme, les facteurs structureaux qui sont à l'origine des politiques national-populaires ne disparaissent pas en 1955. L'effort pour sortir de la dépendance fait toute l'importance de l'ambition nationaliste ; c'est la xénophobie qui peut accompagner la construction de l'identité nationale qui la défigure. Sortir de la dépendance, signifie renoncer au projet agro-exportateur qui avait fait la richesse de l'Argentine, mais qui ne pouvait plus être la clé de son développement à partir des années 30. Le pays perd, en effet, à ce moment-là une partie des avantages comparatifs qu'il tirait de son agriculture et de son élevage sur les marchés mondiaux. Sur la base de cette économie était assise l'influence d'une classe dominante (ou d'une oligarchie) qui ne se définissait pas seulement par la mise en valeur des terres de la Pampa, mais qui contrôlait les finances, le commerce extérieur, réalisait quelques incursions dans l'industrie et s'était appropriée les leviers de l'Etat<sup>8</sup> à l'exception de l'intermède constitué par le gouvernement radical d'Yrigoyen entre 1916 et 1922, puis de 1928 à 1930. Ce fut le moment de l'intégration des classes moyennes à la vie politique. La perte de ses avantages comparatifs ajoutée au marasme des pays européens avec lesquels l'Argentine avait construit tous ses échanges restreint directement les possibilités d'importation et menace la puissance et la richesse des classes dominantes. Elles cherchent à se sauver en assumant par la force le pouvoir : le coup d'Etat du 6 septembre 1930 n'obéit pas seulement à des facteurs économiques. Il ouvre aussi un cycle d'instabilité politique dont on peut souhaiter qu'il est maintenant achevé, depuis le rétablissement des institutions en 1983. En 1933 le gouvernement issu de ce coup de force signe un traité avec l'Angleterre, considéré comme un renoncement à l'autonomie nationale. La convention signée par le ministre argentin Julio Roca et le britannique Runciman garantit à l'Argentine que l'Angleterre, son premier client, continuera à s'approvisionner en blé ou en viande dans le Rio de la Plata. En retour, l'Argentine s'engage à protéger les intérêts anglais en ne permettant pas le développement d'une industrie frigorifique nationale. Elle achètera, de manière préférentielle, les biens industriels dont elle a besoin en Angleterre et elle devra respecter des quotas d'exportation pour ses produits agricoles afin que l'Angleterre

8 — J. SABATO : la clase dominante en la Argentina moderna. Formacion y características, Buenos Aires, CISEA/Grupo editor latino-americano, 1988.

puisse respecter ses engagements pris vis-à-vis des pays du Commonwealth<sup>9</sup>.

L'accord avec l'Angleterre signifie bien qu'il s'agit d'abord de préserver le modèle agro-exportateur. La crise de 1930 n'a pas provoqué d'emblée la prise de conscience qu'il fallait changer le modèle d'accumulation. Les classes dirigeantes cherchent d'abord à recréer le modèle qui avait donné tant d'avantages. Cependant le laissez-faire ne suffit plus, l'intervention de l'Etat devient nécessaire. L'industrie se développe parce que le pays doit produire ce qu'il ne peut plus importer. Elle a pour vocation exclusive de satisfaire les besoins du marché interne. Ce qui va caractériser la période qui s'ouvre, c'est bien un développement industriel qui va être associé à davantage d'interventionnisme étatique dans l'économie.

Très rapidement, le secteur secondaire va dépasser l'agriculture dans la formation du produit intérieur brut, ce qui montre la vigueur du processus d'industrialisation. Les chiffres de l'exportation industrielle montrent que l'industrie est complètement tournée vers le marché intérieur : jusqu'en 1965, l'industrie exporte moins de 10 % de sa production, pourcentage légèrement dépassé entre 1943 et 1946 (15 %) en raison du contexte de la guerre qui favorise l'Argentine restée neutre jusqu'au 1er avril 1945<sup>10</sup>. Cette industrie peu exportatrice et protégée de la concurrence internationale n'a pas non plus à être compétitive : la concurrence intérieure est aussi limitée. Elle est concentrée près du principal centre de consommation que représente le grand Buenos Aires : elle n'est donc pas non plus un instrument du développement régional. Sa productivité est faible parce qu'elle ne vit pas sous l'aiguillon de la concurrence et dépend de l'Etat. Celui-ci la subventionne et détermine en même temps ses possibilités d'approvisionnement en technologies modernes, en machines-outils et en biens d'équipement. La manipulation des droits de douane et des taux de change est un instrument fondamental de l'action de l'Etat ; celle-ci, à son tour, obéit aux résultats du commerce extérieur qui dépendent directement des récoltes dans la Pampa et des prix agricoles sur les marchés mondiaux.

Les acteurs de cette industrialisation ont été l'Etat, la petite et moyenne entreprise et les entreprises étrangères. A partir de 1940, l'Etat investit dans les secteurs industriels de base. Les militaires jouent un grand rôle dans ce processus. L'Argentine a eu une attitude

9 — La convention était protectionniste pour la Grande Bretagne et libre-échangiste pour l'Argentine, écrit R. Puiggrós in *La democracia fraudulenta*, Buenos Aires, Ed. Corregidor, 1972.

10 — A. DORFMAN : *cincuenta años de industrialización, 1930-1980*, Buenos Aires, Solar, 1983 cf. p. 494.

neutraliste pendant la guerre ; elle cherche aussi à ne plus dépendre des pays étrangers pour ses équipements nécessaires à la défense nationale. Les militaires vont beaucoup faire pour développer une industrie de l'acier, du pétrole, de la chimie, des chantiers navals<sup>11</sup>. Aujourd'hui, les "Fabrications militaires" représentent encore un secteur important de l'industrie. Comme l'Etat est aussi un agent de la redistribution des revenus, il suscite une demande intérieure qui va favoriser le développement de la petite et moyenne entreprise nationale qui domine les secteurs en expansion : l'industrie alimentaire, la confection, le textile, le meuble et la chaussure.

Le nationalisme économique du gouvernement péroniste a heureusement coïncidé avec l'énorme accumulation des réserves constituée pendant la guerre<sup>12</sup>. La vox populi continue à évoquer aujourd'hui l'entassement des lingots d'or dans la banque centrale, voire dans les couloirs du palais présidentiel. Les belligérants avaient besoin du blé et de la viande de la Pampa et ils étaient en même temps dans l'incapacité de générer un flux inverse d'exportations, leur industrie étant mobilisée pour l'effort de guerre, satisfaisant aussi difficilement les besoins essentiels de leur population. Quand les économies occidentales se redressent, les réserves de l'Argentine diminuent proportionnellement. La grave sécheresse de 1951 et 1952 a contribué conjoncturellement à la détérioration du déficit extérieur. Une autre politique économique doit être élaborée. J. Peron l'esquisse mais n'aura pas le temps de l'appliquer.

L'industrie nationale, étant données les conditions de son fonctionnement, n'a pas été capable de générer son propre développement. Le capital étranger doit prendre le relais de l'investissement ou des subventions publiques. Il est considéré comme nécessaire pour le décollage industriel dans la mesure où le produit intérieur brut du pays est insuffisant et est absorbé par la consommation. L'épargne ne peut exister, a fortiori les investissements. Ces politiques sont inspirées par les théories "développementistes" (desarrollistas) diffusés par R. Prebisch et qui ont été aussi la base intellectuelle de l'Alliance pour le progrès que le président des Etats-Unis, J.F. Kennedy, propose pour toute l'Amérique latine. La thèse a été discutée, mais elle a été l'objet d'une croyance qui l'a rendue irrésistible. Aussi a-t-elle orienté direc-

11 — A. ROUQUIE : pouvoir militaire et société politique en Argentine, Paris, Presses de la Fondation nationale des Sciences politiques, 1978. E. LOPEZ : "el peronismo en el gobierno y los militares" in J.E. MIGUENS y F. TURNER, op. cit., cf. p. 83 à 116.

12 — Les réserves s'élevaient au début de 1946, au moment de l'élection de Peron comme président de la République à 1 600 millions de dollars. En 1949 il n'en restait plus que 150 millions. Par contre la dette s'élevait à 1 500 millions de dollars. cf. A. FERRER, la economia argentina, Buenos Aires, Fondo de cultura economica, 16<sup>e</sup> ed., 1980, cf. p. 234-236.

tement les politiques économiques<sup>13</sup>.

Au capital étranger seront offertes des conditions extrêmement favorables : protectionnisme, absence de concurrence intérieure sérieuse, marchés d'Etat réservés, possibilité de transferts des bénéfices à la maison-mère sans obstacles majeurs. C'est ainsi qu'au cours des années soixante interviendra une seconde étape de croissance industrielle caractérisée par l'émergence d'une industrie automobile, de firmes sidérurgiques, métallurgiques, pharmaceutiques, chimiques alors que l'étape antérieure qui avait suivi la crise de 1929 avait été plutôt marquée par la prédominance des industries de main d'oeuvre, peu exigeantes en matière d'investissements comme l'industrie alimentaire, l'industrie textile ou la confection, le bâtiment. Le capital étranger et l'entreprise multinationale modernisent l'industrie et sont des agents de pénétration ou de diffusion des technologies davantage productives. Cependant ils ne transforment pas le mode d'industrialisation qui est toujours conçu sur le mode de substitution des importations. Il repose sur la protection, les structures monopolistiques ou oligopolistiques des marchés, l'augmentation de la demande interne, variables qui sont toutes assujetties aux politiques économiques étatiques.

### *Contradictions économiques et instabilité politique*

Ce modèle génère, en permanence, des contradictions économiques et sociales que l'Argentine ne réussit pas à résoudre qui sont à la fois un élément de son instabilité politique et de la permanence du péronisme.

A la base de l'industrialisation, il y a en effet le rôle de l'Etat dont les ressources proviennent fondamentalement du commerce extérieur. Les ressources fiscales ont toujours été très faibles : l'impôt sur le revenu est insignifiant, la fraude a toujours été étendue ; quand ce n'est pas l'inflation qui réduit énormément les ressources tirées de l'impôt indirect. Or l'industrialisation par substitution des importations n'abolit pas la prédominance des exportations agricoles dans la structure du commerce extérieur : elles représentent toujours plus de 70 % des recettes. Tout encouragement étatique à l'industrie lèse directement les revenus du secteur exportateur, c'est-à-dire de la classe dominante traditionnelle qui reste liée aux activités commer-

13 — Le "développementisme" est un des exemples pris par R. Boudon pour illustrer sa thèse sur les idéologies. Pour le sociologue français, les idéologies doivent être définies comme un corps d'idées fausses ou douteuses ayant acquises une grande crédibilité. Cependant ce sont des attitudes rationnelles des groupes ou des individus qui font cette crédibilité et non leur manipulation, leur fausse conscience ou leur ignorance. R. BOUDON, l'idéologie. Essai sur les idées reçues. Paris, Fayard, 1986. Cf. aussi notre commentaire de l'ouvrage in Boletín del CEIL, Buenos Aires, Año X, n° 16, décembre 1987.

ciales et financières développées à partir de la production de la Pampa et de son écoulement sur les marchés mondiaux. C'est ainsi que toute augmentation du pouvoir d'achat des salariés destinée à donner une impulsion à la vente des produits industriels se traduit aussi par une augmentation de la consommation intérieure de viande et de céréales. Le volume exportable diminue, le secteur agro-exportateur se trouve lésé, et à son tour les ressources de l'Etat diminuent. L'expansion industrielle donne aussi une impulsion à l'importation de machines-outils et de biens d'équipement car dans la structure industrielle, la production de biens intermédiaires est sous-développée. Les taux de change sont manipulés en fonction des intérêts opposés du secteur agro-exportateur et du secteur industriel sans que jamais les politiques gouvernementales trouvent un point d'équilibre. Les réserves de la banque centrale augmentent quand la croissance industrielle diminue, le pouvoir d'achat se détériore et le chômage augmente. Et le prix à payer de l'industrialisation, c'est toujours l'augmentation de la dette du pays.

L'économie argentine connaît ainsi des fluctuations permanentes et fonctionne selon le principe du "stop and go". Les contradictions se sont aiguisées tout au long des cinquante dernières années, en raison de la détérioration des prix des produits agricoles sur le marché mondial. Les gains très importants de productivité dans la production des céréales et des oléagineux n'ont que partiellement enrayé ce processus. En outre les exportations de viande ont beaucoup diminué ; enfin l'entrée de la Grande Bretagne dans le marché commun européen, puis la fermeture de ce même marché à l'entrée des produits agricoles venus d'ailleurs, ont beaucoup aggravé la situation<sup>14</sup>.

Cette incapacité de l'Argentine à résoudre ses contradictions économiques n'est pas la conséquence de la seule dépendance, nous devons l'interpréter aussi comme l'effet d'un modèle culturel et social qui est demeuré celui d'un pays agro-exportateur. L'industrialisation par substitution des importations n'est au fond qu'une manière de le préserver. Notons qu'à partir de 1930, quand les avantages antérieurs sont en train de se perdre, l'Argentine connaît une vague de conservatisme idéologique, moral et religieux qui va dominer la période 1930-1945 et qui est appelée communément la décade infâme. C'est à ce

14 — Entre 1970 et 1975, la récolte moyenne des céréales et des oléagineux était de 24 millions de tonnes. Elle est passée dix ans plus tard à 42 millions de tonnes. L'excédent exportable est en même temps passé de 10 millions de tonnes à 28 millions de tonnes. Par contre les revenus de l'exportation agricole, en 1986, ont chuté de quatre milliards de dollars par rapport aux prix de 1980 et de 8 milliards de dollars par rapport aux prix de 1974. Cf. J. Schvarzer : restricciones a la politica economica en la decada del ochenta en la Argentina, *El Bimestre*, n° 32, 1987, p. 5 à 12. Exportaciones argentinas : su peor momento, *El Bimestre*, n° 35, 1987.

moment que l'Eglise catholique, conservatrice, étend son emprise sur la société<sup>15</sup>.

Cette observation a été aussi souvent faite : une classe d'entrepreneurs industriels ne se dresse pas pour disputer à l'oligarchie agro-exportatrice l'hégémonie sociale, politique et économique dans la société. L'UIA (l'union industrielle argentine), l'organisation qui représente normalement les intérêts du patronat industriel et qui a été fondée à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle s'aligne le plus souvent sur les intérêts de la puissante Société rurale. L'Etat intervient pour résoudre les déséquilibres croissants du commerce extérieur, mais il est utile de rappeler que la politique industrielle était conduite par une direction de l'industrie, placée sous la tutelle administrative du Ministère de l'Agriculture. Quant à la politique économique, elle était annexée au Ministère des Relations extérieures. Cette situation a perduré jusqu'en 1945.

Il ne s'agit pas de se représenter l'oligarchie argentine comme une catégorie sociale qui partage des valeurs et organise ses conduites à partir de traditions, de normes aristocratiques, de résistance au changement qui sont attribués généralement aux féodalités terriennes. L'oligarchie ne vit pas aux champs, mais à Buenos Aires, dans le "barrio norte", quartier chic à deux pas du "microcentro", c'est-à-dire de la City. L'expression y est en usage comme à Londres. Sa fortune est liée à sa capacité de lier les activités financières, commerciales et agricoles tout en se servant de l'appareil d'Etat. On ne peut donc dire qu'elle s'identifie à la terre et à la propriété foncière. Elle n'est pas l'héritière de longues dynasties pampéennes constituées depuis la colonisation espagnole. Beaucoup de propriétés terriennes ont été constituées grâce à l'intervention de l'Etat, qui a récompensé ses meilleurs serviteurs en distribuant les terres dont on avait chassé leurs occupants indiens au moment de la guerre du désert (1872-1879).

C'est la mobilité de ses capitaux et de ses intérêts qui définit mieux l'oligarchie. La classe dominante argentine s'est consolidée à partir de ses fonctions commerciales et financières. Elle n'a jamais eu aucune hostilité de principe à l'activité industrielle parce que celle-ci changerait les structures morales et sociales du pays. La classe dominante argentine ne peut pas bien sûr être comprise hors du développement de l'agriculture pampéenne et de ses avantages comparatifs sur le marché mondial. Elle était aussi propriétaire de grandes superficies agricoles. Mais elle gérait ses exploitations en fonction des conjonctures changeantes du marché : ce fut sa grande capacité de savoir s'adapter à ces changements, de modifier rapidement sa production, passant de la laine à la

15 — F. MALLIMACI : Catholicisme et Etat militaire en Argentine, 1930-1946, thèse de doctorat de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences sociales, Paris, 1988.

viande bovine, puis aux céréales et aux oléagineux. Ses propriétés étaient aussi dispersées pour éviter les risques d'une production locale sujette aux contraintes d'un climat, d'un sol et d'une mono-production.

En d'autres termes, ce ne sont pas les exigences internes de la production agricole qui sont à la base de sa conduite, ce sont les contraintes du commerce et de la finance qu'elle a su parfaitement maîtriser qui ont fait sa puissance.

Ce sont des critères de même nature qui guideront ses intérêts pour l'industrie quand l'agriculture n'offrira plus la même rentabilité après la crise de 1929. Toutefois la crise mondiale ne transforme pas le rôle décisif de l'exportation agricole dans les comptes du pays. Seulement l'activité financière et commerciale de la classe dominante s'est alors déployée en fonction des opportunités changeantes de l'agriculture et de l'industrie.

C'est l'argumentation de J. Sabato et de J. Schwarzer que nous suivons ici de très près. Ils ont soutenu que l'instabilité économique de l'Argentine sert directement les intérêts de la classe dominante qui a fait l'apprentissage renouvelé des gains rapides et considérables qu'elle obtient grâce à la liquidité et à la mobilité de ses capitaux alors que l'investissement à moyen ou à long terme dans un segment de l'activité n'offrait pas la même rentabilité<sup>16</sup>. Dans la mesure où l'Etat avait un rôle croissant sur l'évolution des grandes variables économiques, protégeant ou déprotégeant, transférant les revenus d'un secteur à l'autre, son contrôle est devenu un facteur important dans la stratégie des groupes sociaux dominants.

N'ayant jamais pu constituer un parti politique qui puisse rassembler les classes moyennes et ait des chances d'obtenir une majorité lors des élections, le contrôle ou le maintien à la tête de l'Etat passait par la fraude dite "patriotique" ou par les coups d'Etat suggérés aux militaires qui leur étaient favorables. Cependant les gouvernements militaires entraient aussi régulièrement en contradiction avec leurs intérêts puisque leur propre idéologie nationaliste ou leur diagnostic sur la situation du pays les conduisaient, après des mesures initiales favorables au secteur agro-exportateur et au rétablissement des équilibres du commerce extérieur, à développer l'industrie et les investissements publics<sup>17</sup>. On peut expliquer ainsi, même si d'autres facteurs ont leur

16 — Nous suivons ici l'analyse développée par J. Sabato et J. Schwarzer : "funcionamiento de la economia y poder politico en la Argentina. Trabas para la democracia" in A. ROUQUIE, la démocratie ou l'apprentissage de la vertu, Paris, A.M. Métaillé, 1985.

17 — Les relations de la Société rurale avec les gouvernements successifs de l'Argentine ont été étudiées par Mirta PALOMINO : *tradicion y poder : la sociedad rural argentina, 1955-1983*, Buenos Aires, CISEA/Grupo editor latino-americano, 1988.

importance, la répétition des coups d'Etat militaires et la fragilité même des gouvernements militaires qui remettent le pouvoir aux civils au bout de quelques années d'exercice. Le bilan de ce modèle d'action socio-économico-politique des classes dirigeantes est globalement négatif : outre l'instabilité politique et la suspension des libertés civiques, l'économie a stagné et l'Argentine a battu les records du monde de l'inflation.

J.J. Llach, un économiste argentin, a calculé que les prix avaient augmenté entre 1939 et 1985 de 967 630 400 fois, loin devant d'autres pays d'Amérique latine comme le Brésil qui n'a connu pendant la même période qu'une augmentation de 2 117 135 fois de ses prix ! Quant au produit intérieur brut par habitant qui en 1939 était plus élevé que celui des pays de l'Europe du Sud (1,04), du Japon (1,33), du groupe constitué par le Brésil, le Mexique, le Pérou et la Colombie (2,72), il n'était plus en 1983 par rapport à ces mêmes pays que de 0,34, 0,20 et 1,37<sup>18</sup>.

### *L'exaspération des conflits*

En 1943, Peron avait su faire comprendre aux militaires avec lesquels il avait pris le pouvoir la nécessité d'obtenir le soutien des classes populaires pour assurer la pérennité de leur régime. L'expérience péroniste a représenté une redistribution des revenus à l'avantage des classes populaires et l'approfondissement de l'industrialisation. L'occupation de la Place de Mai, le 17 octobre 1945, par les ouvriers venus des faubourgs industriels a été le symbole d'une dépossession du pouvoir de l'oligarchie. Les ouvriers occupaient la City et le centre politique de la capitale. L'échec péroniste est lié à la persistance d'un modèle de développement dépendant du commerce extérieur et à l'impossibilité d'assurer l'hégémonie du modèle industriel, faute d'acteurs publics ou privés capables de le porter. Cependant les gouvernements antipéronistes qui ont suivi n'ont pas davantage créé une puissante industrie nationale, ils ont eu recours au capital étranger et généré instabilité politique et économique. Ils ont beaucoup fait, par contre, pour enraciner l'identité péroniste au sein des classes populaires, en raison de leur politique répressive ou de leurs préjugés raciaux et sociaux. Pour les classes dirigeantes, voire pour les classes moyennes, les masses péronistes représentent la barbarie, la plèbe. Ne sont-elles pas constituées de "cabecitas negras" (petites têtes noires), aux moeurs encore grossières, émigrées récemment à Buenos Aires et n'ayant pas été polies par la civilisation de la capitale ?

18 — J.J. LLACH : reconstrucción o estancamiento, Buenos Aires, Editorial Tesis, 1987.



La revendication d'une politique national-populaire, assise sur le souvenir et le mythe d'une période faste -celle de la décennie péroniste- est devenue ainsi permanente au sein des classes populaires. La proscription du péronisme explique la politisation de l'action. Cependant les salariés ont aussi appris que l'amélioration de leur situation économique ne dépend pas de la lutte pour le partage de la productivité au sein de l'entreprise, elle relève surtout des arbitrages de l'Etat. Aussi demandent-ils à l'Etat d'être l'agent d'un développement industriel national et de favoriser la redistribution des revenus en faveur des salariés, objectifs qui pouvaient être poursuivis en même temps. Ailleurs, l'accumulation du capital, indispensable au décollage industriel, s'est opposée à l'amélioration du niveau de vie des salariés. L'industrialisation par substitution des importations montrait que l'augmentation des salaires favorisait directement la croissance industrielle. On comprend que le syndicalisme soutienne, avec ferveur, ce mode de développement. Toute sa stratégie a consisté à faire pression sur les pouvoirs publics et à négocier avec l'Etat, persuadé que son influence directe au sein de la sphère gouvernementale était la seule option possible permettant d'améliorer la situation des salariés qu'il avait vocation à représenter et à défendre.

A la fin des années soixante et au début des années soixante dix, la jeunesse étudiante, des salariés en col blanc, certaines fractions de la classe ouvrière se radicalisent. La lutte contre la dépendance est devenue l'axe de toutes les mobilisations. Il s'agit d'éliminer les acteurs internes qui servent les intérêts des pays capitalistes dominants, d'en finir avec la présence des capitaux étrangers et d'entreprendre de grandes luttes populaires qui, pour les plus extrémistes, doivent prendre une forme violente (comme dans le cas des Montoneros, guérilla péroniste qui eut une influence considérable sur l'ensemble de la jeunesse, ou de l'ERP<sup>19</sup>, guérilla composée de militants liés au mouvement trotskyste international qui ont rompu en 1968 avec la stratégie de la IV<sup>e</sup> Internationale et se sont réclamés alors de la figure du Che Guevara. Pour eux, l'action armée a commencé en 1969 contre les institutions policières, militaires, patronales, voire syndicales qui sont les instruments de la dépendance ou qui sont tentées par le compromis avec l'ennemi. Les directions syndicales sont ici directement visées.

Les conflits s'exacerbent entre les groupes sociaux et les organisations politiques et syndicales qui les représentent, mais aussi à l'intérieur des partis, des syndicats et des institutions. La pression en faveur du retour de Peron devient plus forte et fait presque l'unanimité dans la société car il apparaît comme le seul leader capable de surmonter et

19 — ERP : armée révolutionnaire du peuple.

d'arbitrer les conflits internes. Les militaires au pouvoir depuis 1966, préparent leur retrait. Une première élection donne la majorité au candidat péroniste, Campora, en mars 1973. Sa présidence sera éphémère : il démissionne pour permettre à Peron d'être candidat à de nouvelles élections présidentielles. Dix-huit ans après sa chute, le vieux chef est élu triomphalement. Avec lui, les péronistes font la preuve qu'ils représentent les aspirations majoritaires de la population. L'unité et la représentativité du peuple péroniste masquent mal toutefois les conflits et les contradictions internes. Un affrontement sanglant entre ses partisans avait marqué son retour officiel sur le sol argentin. Moins d'un an après son élection, Peron meurt sans avoir résolu le dilemme argentin et encore moins réalisé l'unité politique et stratégique de ses partisans. La guérilla, le manque d'ascendant politique d'Isabel Peron qui succéda à son mari, les affrontements internes au péronisme, l'instabilité gouvernementale qui en résulta, l'inflation brutale de 1975, la révolte des patrons ouvrent le chemin d'un nouveau coup d'Etat. En mars 1976, le pays vit de nouveau sous la botte des militaires. La dictature qui commence se propose de réorganiser la nation sur la base d'une politique économique qui doit mettre fin aux contradictions du modèle d'industrialisation pas substitution des importations et qui s'appuie sur la répression politique et idéologique, la suspension des libertés, la pratique systématique de la torture et la "disparition des personnes", comme instruments de lutte contre la guérilla et de rétablissement de l'ordre.

### **III — L'ECHEC DU LIBERALISME AUTORITAIRE ET LE RETOUR DE LA DEMOCRATIE**

Le modèle néo-libéral qui sera en vigueur pendant presque toute la période qui commence et qu'incarnera le ministre de l'Economie, Martinez de Hoz, avait déjà pris forme sous le gouvernement d'Isabel Peron. Selon des économistes argentins, le "Rodrigazo" constitue le véritable tournant. Rodrigo fut un moment ministre de l'Economie d'Isabel Peron. Il prend en 1975 des mesures brutales d'augmentations des prix pour rétablir les comptes de l'Etat et cherche à assainir la situation économique<sup>20</sup>. L'oeuvre est poursuivie par Martinez de Hoz qui libéralise les échanges extérieurs, réduit l'intervention de l'Etat en diminuant ses dépenses sociales, prône l'ajustement des salaires à la réelle productivité des entreprises, revalorise la monnaie nationale. L'Argentine doit se développer à partir des segments du marché inter-

20 — J. SCHVARZER, *la politica economica de Martinez de Hoz*, Buenos Aires, Hyspamerica, 1986.

national où elle est en mesure d'être compétitive. L'industrie protégée doit être sacrifiée, l'agriculture exportatrice doit être choyée, et surtout l'Argentine doit devenir attrayante pour les capitaux du monde entier.

Le gouvernement peut entreprendre une politique aussi drastique parce qu'il a fait taire toute opposition et parce que les modèles théoriques qui inspirent sa politique ont les faveurs des groupes dominants en Argentine et des grandes banques internationales. Le crédit international de Martinez de Hoz lui permet d'emprunter facilement.

Sept ans plus tard, le bilan est plutôt désastreux : l'inflation n'est jamais tombée au-dessous de 100 % par an, avec une moyenne annuelle de 200 % pendant toute la période, la chute du revenu des salariés, l'augmentation du chômage et les gains de productivité n'ont pas relancé les investissements : ils ont développé la consommation ostentatoire des plus riches, la spéculation foncière et engendré une dette qui va représenter les trois quarts du produit intérieur brut annuel.

C'est leur défaite contre l'Angleterre, lors de la guerre des Malouines, qui conduit les militaires à renoncer au pouvoir et à organiser des élections qui permettront aux institutions démocratiques d'être à nouveau en vigueur. Ce n'est pas la résistance populaire qui met fin au régime militaire, c'est sa décomposition qui ouvre le chemin de la démocratie. Le président Alfonsín, qui sera élu contre le candidat péroniste I. Luder, en était peut-être trop conscient : "Le peuple argentin n'a pas pris la Bastille, a-t-il déclaré lors d'une conférence de presse, il est allé aux élections qui ont été organisées par les Forces Armées et convoqué aux urnes par celles-ci alors qu'elles gouvernaient le pays"<sup>21</sup>.

Ces élections provoquent aussi une énorme surprise. Pour la première fois depuis 1946, les péronistes n'obtiennent pas la majorité lors d'élections libres. Le vieux parti radical créé en 1890 qui avait été le militant et l'artisan du suffrage universel, avait toujours recueilli les suffrages des classes moyennes. Entre 1918 et 1930, deux de ses membres avaient présidé aux destinées du pays : I. Yrigoyen et A. Alvear. Après le coup d'Etat du 6 septembre 1930, il avait été proscrit et s'était divisé en fractions rivales, les unes collaborant avec les gouvernements conservateurs de la décade infâme, les autres, à l'origine de la FORJA<sup>22</sup> qui va préparer la voie d'une politique nationaliste et qui s'intégrera ensuite au péronisme. Toutefois l'ensemble du parti va lutter contre le gouvernement du général Peron, mais se divisera

21 — El Bimestre n° 36, 1987, 6 décembre 1987.

22 — FORJA : fuerza de orientacion radical de la joven Argentina (Force d'organisation radicale de la jeunesse argentine).

aussi après sa chute. La fraction dite intransigeante négociera avec Peron en exil, cet accord permettra à Frondizi d'être élu président en 1958. Un coup d'Etat en 1962 le renverse. La fraction adverse présentera en 1963 le docteur Illia, mal élu, en raison de la consigne péroniste d'abstention. Un nouveau coup d'Etat interrompra son mandat en 1966.

Le parti radical exprime la préoccupation d'intégration sociale et politique des classes moyennes. En son sein, le parti radical a vécu la tension entre une orientation national-populaire et son idéologie démocratique. Il n'est donc pas surprenant que Peron se soit réclamé de l'exemple de H. Yrigoyen. La faiblesse du radicalisme, c'est d'avoir été incapable d'élaborer une alternative aux contradictions politiques, économiques et sociales générées par le modèle d'industrialisation par substitution des importations. Il en a été au contraire la victime. Dans son action politique, il s'est allié avec les péronistes comme avec les secteurs conservateurs, s'est divisé sur le choix de ses alliances, et s'est longtemps donné pour chef un habile politicien modéré.

Le vieux leader, Balbin, s'était réconcilié avec Peron. Lorsque celui-là meurt, la voie est libre pour les modernisateurs du parti. Alfonsín incarne ce courant. Il est élu parce qu'il propose le dépassement des modèles politiques antérieurs qui avaient conduit le pays dans le drame économique et humain de la dictature des généraux.

Le retour de la démocratie intervient dans un contexte de crise économique et sociale profonde. C'est une tâche de reconstruction que le gouvernement doit accomplir. Le changement des formes de l'action qui avait prévalu jusqu'alors dans le pays était probablement un impératif majeur. Notre recherche a été consacrée à un de ses aspects : les relations professionnelles. Il nous est difficile de proférer maintenant un jugement global, suffisamment informé. Mais nous sommes tentés de faire l'hypothèse que la défaite des radicaux aux élections de 1989 est la conséquence de leurs difficultés à changer les pratiques politiques et économiques léguées par la dictature et à instituer d'autres règles du jeu. La montée des périls a caractérisé la fin du mandat d'Alfonsín : rebellions militaires, révoltes sociales, hyper-inflation, effondrement de la monnaie, détérioration du revenu et de l'emploi. Raul Alfonsín restera toutefois le président qui a préservé les institutions démocratiques, même s'il n'a pas achevé totalement son mandat, du moins l'a-t-il transmis à un opposant après des élections sans fraude. Il est difficile de savoir si le succès du candidat péroniste, C. Menem, qui accède au fauteuil de Rivadavia<sup>23</sup> résulte de l'attraction

23 — Rivadavia a été le premier président de l'Argentine lorsqu'il a été mis fin à la colonisation espagnole.

des propositions péronistes ou simplement de l'échec du radicalisme. Nous penchons plutôt pour cette ultime interprétation. On a déjà dit que la restauration de la démocratie avait été aussi la conséquence de la faillite des militaires et ne résultait pas de l'attrait irrésistible de la démocratie. La polarisation des formes institutionnelles -démocratie et dictature- et des partis politiques -péronisme et radicalisme- fait-elle partie de l'illusion politique ?<sup>24</sup> Ne révèle-t-elle pas aussi les difficultés d'entreprendre le changement économique et social ?

#### **IV — LES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET LEUR CONTEXTE**

L'objectif de cette étude est d'apporter une compréhension à l'action ouvrière, au syndicalisme et à la formation du système de relations professionnelles en Argentine. Nous espérons apporter une contribution simultanée à l'histoire de la transition démocratique, puisque c'est ainsi que les Argentins ont défini les années au cours desquelles Alfonsín a été leur président, mais aussi à la sociologie des relations professionnelles dans ce pays. Il est bien difficile de séparer l'histoire et la sociologie quand l'objet d'étude est défini par les interactions sociales et les conduites collectives.

Ce n'est pas seulement pour initier le lecteur peu familier avec la réalité argentine, que nous avons évoqué, à grands traits, le contexte historique, politique, économique et social du pays. Toute la conceptualisation sur la classe ouvrière, le syndicalisme et les relations professionnelles a été élaborée à partir de l'expérience des pays démocratiques, occidentaux et industrialisés. Elle ne peut nous aider immédiatement dans la recherche quand il s'agit d'aborder une société dont l'industrialisation a été tardive et partielle, l'instabilité politique une norme, et la distance géographique avec les pays centraux tout à fait importante. Il y a de bons concepts qui peuvent nous conduire à des analyses socio-centriques ou ethnocentriques. La tentation est d'autant plus grande que le sociologue occidental n'a pas le choc du dépaysement et de la rupture quand il aborde les bords du Rio de la Plata. Ce pays n'a-t-il pas été défini comme l'extrême-Europe, bien éloigné du vieux continent pour ne pas avoir sa propre idiosyncrasie, mais resté intégré au même ensemble culturel. Beaucoup d'Argentins revendi-

24 — A. Rouquié soulignait à propos de l'Amérique latine que "la verticalité des relations sociales comme la distance parfois stupéfiante entre les idéologies institutionnelles et les comportements sociaux produisent une véritable culture politique en trompe l'oeil". A. ROUQUIÉ, *Amérique latine*, Paris, Seuil, 1987.

quent cette intégration. Ne sont-ils pas les fils ou les petits-fils d'Espagnols, d'Italiens, de Polonais et de Russes, de Français et d'Allemands, créateurs d'une identité encore plus européenne car elle mêle les apports des cultures qui restent encore séparées en Europe ?

Pourtant, en dépit de leurs dénégations, leur histoire et leur mode de développement, leurs références culturelles et symboliques les rattachent encore plus à l'ensemble latino-américain. La dépendance, les politiques national-populaires, la fragilité des institutions, l'intervention militaire dans la société sont partout présents dans le nouveau continent colonisé par les Espagnols et les Portugais, comme ils le sont en Argentine.

Quelle que soit la réalité sociale qui est prise en compte par la recherche du sociologue, il lui faut la penser dans le contexte national et latino-américain. Cette proposition vaut particulièrement pour l'analyse des relations professionnelles qui n'est interprétable qu'en fonction du contexte historique qui est à l'origine de la formation des acteurs, des règles et des institutions qui les gouvernent et qui sont loin d'être de pures formes ou une superstructure cachant ou déformant le rapport social pur.

Malgré les apparences, cette proposition n'est pas non plus si évidente. Elle s'oppose au point de vue objectiviste et universaliste de la sociologie quand elle veut se donner les attributs des sciences de la nature. Nous pensons, par contre, qu'on ne peut partir d'un corpus théorique et conceptuel qui vaudrait universellement parce que les corpus théoriques en sociologie entretiennent toujours un lien étroit avec les expériences historiques et sociales dont ils sont issus. Souvent élaborées pour l'analyse des sociétés les plus développées, beaucoup de conceptualisations ne servent qu'à mesurer l'écart qui sépare les sociétés périphériques ou moins développées par rapport aux sociétés les plus riches et les plus puissantes. Nous avons appris que le développement économique et social ne passe pas par des étapes obligées et n'obéit pas plus à des formes sociales nécessaires. Les différences ne peuvent pas ainsi faire l'objet d'une évaluation ou de mesures sur une échelle de modernisation. Les comparaisons internationales les plus intéressantes ont montré qu'elles renvoient à des régulations internes, à un système d'interactions sociales qui est propre à chaque société ou système social. Selon l'heureuse expression d'A. Touraine, les sociétés ne sont pas dans l'histoire, "c'est l'histoire qui est dans les sociétés"<sup>25</sup>.

Notre démarche a été inductive. Nous avons recueilli des discours, étudié des règles, observé des situations, relevé des conduites et atti-

25 — A. TOURAINE, production de la société, Paris, Seuil, 1973.

tudes et nous nous sommes appropriés les travaux des sociologues argentins ou d'ailleurs qui ont été consacrés à l'Argentine. Nous n'avons pas été exhaustifs. Nous n'aboutissons pas davantage à des explications causales, peut-être à une compréhension qui de toute façon ne jouit d'aucun privilège ou monopole. Comme Antony Giddens l'exprime fortement : "Il existe une réciprocité d'interprétation, une double herméneutique entre les scientifiques des sciences sociales et les sujets qui font partie de leurs objets d'étude. D'un côté les théories et les "découvertes" des scientifiques des sciences sociales ne peuvent être tenues hors de l'univers des significations et des actions de ceux et celles qui en sont l'objet. De l'autre, les acteurs qui font partie des objets des sciences sociales sont aussi des théoriciens du social et leurs théories contribuent à la constitution des activités et des institutions qui sont les objets d'études des scientifiques des sciences sociales. Aucune ligne de démarcation claire ne sépare les acteurs ordinaires des spécialistes lorsqu'il s'agit de réflexion sociologique documentée. Des lignes de démarcation existent, certes, mais elles sont inévitablement floues, de sorte que les scientifiques des sciences sociales n'ont, au regard de leurs objets d'étude, ni le monopole des innovations théoriques, ni celui des investigations empiriques"<sup>26</sup>.

Cette orientation générale que nous voulons donner à notre recherche est difficile à tenir. Notre propre expérience et insertion dans une société dite centrale ou développée, si elle donne le privilège heuristique de la distance, tend à situer l'analyse et l'interprétation, qu'on le veuille ou non, dans l'écart ou la comparaison. Un devoir de vigilance s'impose à nous et un peu d'indulgence est aussi demandé au lecteur argentin.

En outre, dans la société argentine, les questions : "Comment être moderne ? Comment s'adapter aux nouvelles technologies ? Comment s'insérer dans le groupe des nations industrielles occidentales ?" sont des questions permanentes. Le concept de société dépendante proposé par un courant très important de la sociologie ou de l'économie latino-américaine, concept que nous avons nous-même repris est une perpétuelle tentation pour rendre compte de ce qui se passe dans la société argentine comme l'effet de la pénétration douce ou violente des idéologies, des rapports sociaux, des capitaux, des modes, des politiques des pays dominants. Cette pénétration est aussi un fait.

Toutefois les théoriciens de la dépendance ont séparé clairement la dépendance de la domination<sup>27</sup>. Ce dernier concept ôte toute capacité

26 — A. GIDDENS, la constitution de la société, Paris, PUF, 1987, cf. p. 43.

27 — F. CARDOSO y E. FALETTO, dependencia y desarrollo en America latina, Buenos Aires, Siglo XXI, 1975. Ces auteurs sont les plus représentatifs de ce courant théorique et idéologique.

d'action aux sociétés dominées ou périphériques et réduit leur histoire à une résistance désespérée ou inutile aux avancées du capitalisme central ou à une chute dans l'appauvrissement économique et culturel. Cette analyse s'applique assez bien à la conquête et à la colonisation réalisées par les Espagnols et les Portugais qui ont détruit les civilisations pré-colombiennes, transformant leurs peuples en main d'oeuvre corvéable à merci dans les mines d'or ou d'argent, les grandes plantations ou la domesticité. Toute la production locale et ses bénéfices étaient alors destinés à remplir les coffres des banques ou des Etats européens. Même cette description est quelque peu simpliste. Elle est complètement inutile pour analyser les relations d'aujourd'hui avec les nouveaux maîtres du monde que sont les Etats-Unis ou ceux d'hier comme l'Angleterre.

La dépendance signifie qu'au sein de la société, des acteurs influents et dominants ne pensent leur action économique et politique qu'en référence au marché mondial et aux besoins des pays centraux. Cette intégration au marché mondial est loin d'être un projet archaïque et n'est pas non plus imposé par les puissances dominantes, créant de toutes pièces des agents internes qui agissent à leur dévotion. Dans le cas de l'Argentine, il est clair que le projet agro-exportateur résulte de la mise en valeur rationnelle des ressources de la Pampa par une élite modernisatrice qui a permis le progrès et l'enrichissement du pays. Que ce projet soit lié aux intérêts de la Grande Bretagne qui avait besoin du blé, de la viande ou de la laine argentine ne fait aucun doute. On ne peut dire pour autant que les termes de l'échange aient été uniquement avantageux pour les Anglais et totalement défavorables à l'Argentine. Le projet agro-exportateur engage l'Argentine sur le chemin d'une croissance forte et rend le pays capable d'accueillir des millions d'émigrants -il y avait 500 000 habitants dans le pays au moment de l'indépendance en 1810 : les 30 000 000 d'habitants d'aujourd'hui sont pour la plupart des fils ou petits-fils d'émigrants italiens, espagnols, polonais, russes, allemands ou français. Dès la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, la scolarisation a été étendue à l'ensemble de la population et le pays n'a jamais manqué de ressources humaines pour son développement, que ce soient les ingénieurs, les médecins, les avocats, les professeurs, etc. Indicateur du niveau sanitaire comme des normes de comportement, les structures démographiques sont semblables à celles des pays développés : la population urbaine avait dépassé la population rurale avant la France ; les taux de natalité et les taux de mortalité sont faibles depuis bien longtemps de telle sorte que le vieillissement de la population est un problème majeur dans l'Argentine d'aujourd'hui. Bref la dépendance inscrite dans le projet agro-exportateur n'a pas produit l'appauvrissement, il est initialement à l'origine du déve-



loppement et de la modernisation de la société.

La dépendance n'est pas non plus la cause d'un dualisme qui n'a pas une importance comparable à celui des autres pays d'Amérique latine. C'est au contraire parce qu'elles étaient abandonnées et peu intégrées au projet agro-exportateur que des provinces ou des populations -particulièrement dans le nord du pays- ont accusé un retard économique et social par rapport aux provinces du Littoral qui avaient de plus grandes possibilités agricoles et avaient aménagé l'activité portuaire, ferroviaire, commerciale et bancaire pour l'exportation. Jusqu'à la crise des années trente, personne ne questionnait le projet agro-exportateur. Dès 1916, les radicaux appuyés sur les classes moyennes ont déplacé du pouvoir les conservateurs et les libéraux, expression directe de l'oligarchie agro-exportatrice, mais se sont bien gardés de mettre en cause le mode de développement. Les mouvements syndicaux et politiques qui représentaient les salariés et la classe ouvrière en formation avant 1943 n'ont posé que tardivement la question de la dépendance et ils étaient directement favorables à la liberté des échanges et au commerce international. Les socialistes et les syndicalistes pensaient que le libre-échange était indispensable pour que les produits de consommation soient bon marché ; les communistes considéraient que le niveau de vie des travailleurs n'était pas déterminé par le protectionnisme ou le libre-échange. Quant aux anarchistes, ils combattaient bien sûr toute attitude nationaliste et pensaient qu'être exploité par le capital national ou le capital international ne change rien à la nature de l'exploitation. Après 1930, quand les gouvernements prennent les premières mesures protectionnistes, les socialistes les condamnent : "Le nationalisme économique est la base et le fondement du nationalisme agressif et guerrier", peut-on lire dans la *Vanguardia*, journal du parti socialiste, en janvier 1931<sup>28</sup>.

Lorsque les potentialités de développement du modèle agro-exportateur diminuent, après la crise des années trente, quand émerge le projet de l'industrialisation par substitution des importations, alors la dépendance commence à signifier retard économique et social, stagnation puis appauvrissement. Elle est revêtue de signes négatifs alors qu'auparavant elle était liée au progrès. Mais l'enjeu est plus interne qu'externe. Il ne résulte pas de la volonté des pays capitalistes centraux de ruiner les processus d'industrialisation autonome et la croissance de l'Argentine, sinon on ne comprendrait pas pourquoi ceux-ci aient toléré l'expansion continue du Canada, de l'Australie et de la

28 — H. MATSUSHITA, *movimiento obrero argentino 1930/1945*, Buenos Aires, Siglo Veinte, 1983 p. 41-42 et 86-89. Julio GODIO, *el movimiento obrero argentino 1910-1930*, Buenos Aires, Legasa, 1988, p. 62-67.

Nouvelle-Zélande et aient systématiquement combattu la poursuite de l'industrialisation et de la modernisation de l'Argentine.

La dépendance représente le moment historique qui court de 1930 jusqu'à nos jours, au cours duquel le processus d'industrialisation est entravé par la permanence du projet agro-exportateur, le développement national se heurte aux intérêts et aux pratiques des classes dominantes qui ne se reconvertissent pas vraiment en entrepreneurs industriels. Ce ne sont que les contraintes du commerce international qui engagent l'Argentine dans l'industrialisation. Elle est un palliatif à la crise du modèle antérieur. Tout se passe comme si la croissance restait déterminée par le volume des exportations agricoles, l'industrie compensant la détérioration de leur valeur sur le marché mondial. L'Etat augmente son rôle car il a pour objectif de réguler cette relation entre le développement industriel et le commerce extérieur.

L'intérêt de la classe ouvrière qui surgit alors de ce processus de développement industriel limité et entravé, c'est de pousser à l'industrialisation sur une base nationale grâce à un Etat qui puisse s'affranchir de l'emprise des groupes dominants traditionnels et qui serait un instrument de la redistribution des ressources. Le péronisme est d'abord la traduction de ce projet. Faute de saisir les enjeux économiques et sociaux de l'étape d'industrialisation par substitution des importations, les comportements syndicaux et politiques des ouvriers argentins ont été souvent analysés en termes de déviance, d'anormalité, d'archaïsme ou d'irrationalité. "Virus pathologique du mouvement ouvrier, manifestation d'un retard idéologique et politique des masses" ont pu écrire certains<sup>29</sup>. Quand la théorie structuraliste ou évolutionniste élimine les rapports sociaux concrets et les enjeux contingents et historiques de l'action humaine, ces outrances ne sont pas loin. Quand la classe ouvrière ne se comporte pas comme le prévoit la théorie, ceux-là mêmes qui sont les ardents défenseurs d'une analyse scientifique de la société abandonnent l'explication rationnelle, dénoncent et renoncent à comprendre. Le prolétaire, érigé en héros de l'histoire et artisan de l'avenir radieux devient un être irrationnel, soumis à la manipulation idéologique et au contrôle social autoritaire, impuissant à se dégager de la tradition et de la culture de ses oppresseurs.

Le point de départ de toute recherche, c'est le respect absolu des faits. Trente quatre ans après le coup d'Etat qui a renversé Peron et quinze ans après sa mort, la classe ouvrière et le syndicalisme argentins demeurent, dans leur ensemble, fidèles au péronisme. Notre tâche de sociologue c'est de mettre à jour la rationalité de cette conduite et de cet attachement. Le problème n'est pas bien évidemment d'attribuer

29 — F. MINES, "le populisme", les temps modernes, juin 1979.

des mérites particuliers à l'orientation péroniste de la classe ouvrière et du syndicalisme argentins. Il s'agit de montrer la relation qu'entretient l'action ouvrière et syndicale avec un mode de développement économique, social et politique. L'analyse de cette relation nous oblige à partir de la spécificité de l'histoire, des institutions et des luttes sociales ou politiques concrètes en Argentine.



## CHAPITRE II

# LA FORMATION DE L'IDENTITE PERONISTE ET LA SITUATION OUVRIERE

L'échec politique, économique, militaire, moral du "proceso de reorganizacion nacional" entrepris par les militaires entre 1976 et 1983 et le succès du candidat radical aux élections présidentielles après la décomposition de la dictature des généraux semblaient annoncer une ère de changement social et politique profond en Argentine. La défaite des péronistes avait été vite interprétée comme la fin d'un cycle commencé en 1943 au cours duquel l'hégémonie politique du justicialisme n'était brisée que par la force et la répression. Pendant quarante années, il n'y eut pas d'élections libres qui n'aient pas donné la victoire au candidat péroniste. L'intervention du syndicalisme et/ou la mobilisation sociale des classes populaires en faveur du péronisme s'étaient révélées incontournables pendant toute cette longue période.

Après plus de cinq années de gouvernement radical présidé par R. Alfonsín, la rupture amorcée en 1983 ne paraît pas si évidente. Le redressement politique du péronisme a été spectaculaire. En septembre 1987, les élections des gouverneurs de province ainsi que le renouvellement partiel du Congrès se sont traduits par un très large succès du parti justicialiste dont on avait prévu l'effacement progressif. Lors des élections présidentielles de mai 1989, on sait que C. Menem l'a emporté clairement sur le candidat radical, Angeloz. Pourtant, pendant ces cinq

années, les oppositions internes et les changements d'orientations politiques n'ont pas fait défaut dans le mouvement justicialiste. Il s'est d'abord réclamé d'Isabel Peron dont la présidence avait ouvert le chemin de la dictature, puis il s'est donné pour chef H. Iglesias, qui était une bonne expression du clientélisme, de l'autoritarisme et du nationalisme conservateur et démagogue. La formation d'un courant rénovateur emmené par A. Cafiero qui devint gouverneur de la province de Buenos Aires en 1987, empêcha probablement la décomposition du péronisme. Malgré la contribution décisive des rénovateurs aux succès électoraux de septembre 1987, ce fut le charisme du gouverneur d'une petite province de l'intérieur, celle de la Rioja, qui eut les préférences des militants. Ils le désignèrent comme leur candidat aux élections présidentielles de 1989. Il est aujourd'hui président de la République, pour tenter de donner une solution à la situation catastrophique de l'économie argentine, en recourant à des mesures qui paraissent bien éloignées de toutes les orientations défendues par les justicialistes depuis quarante cinq ans.

On ne saurait s'étonner que la population soit à la recherche d'une alternative puisqu'en 1989 la production industrielle, le niveau des salaires et les richesses générées par le pays restent inférieures à ce qu'ils étaient au début des années soixante-dix. Avec la seule exception de l'année 1986, l'inflation n'a jamais été inférieure à 100 % par an depuis 1975. Aucune politique économique n'a pu arrêter la spirale inflationniste. Lors des derniers mois de la présidence d'Alfonsín et au moment de la passation des pouvoirs en juillet 1989, l'inflation dépassait les 100 % mensuels. La chute des investissements est allée de pair avec la montée des comportements spéculatifs et l'augmentation de l'économie informelle ou marginale. Peu de gouvernements peuvent préserver longtemps leur crédibilité et leur popularité lorsque la situation économique et sociale est si négative. Le pouvoir use très vite en Argentine.

Par contre, que le syndicalisme, après la dictature, ait reconstitué très vite sa puissance, que le taux de syndicalisation soit dans l'Argentine d'aujourd'hui un des plus élevés d'Amérique latine, si ce n'est du monde, puisqu'il est estimé à 40 %, ce sont des données qui ne sont pas immédiatement compréhensibles. L'action syndicale est apparemment peu efficace. Et treize grèves générales de la CGT pendant le gouvernement d'Alfonsín n'ont guère amélioré la situation des travailleurs. Pourtant ceux-ci ne se sont pas détournés de leurs organisations. La crise du syndicalisme n'est pas celle de sa perte d'influence parmi les salariés.

Il y avait, pendant le gouvernement d'Alfonsín, une seule confédération syndicale -la CGT- (Confédération générale du Travail). Lorsqu'elle a été créée en 1930, elle s'est donnée cette appellation parce que les militants d'alors voulaient directement s'inspirer dans leur action et leur orientation de la CGT française. Depuis 1945, elle n'a pas cessé de se réclamer

du péronisme. Les conditions qui ont prévalu, au moment du surgissement du péronisme, sont aujourd'hui toutes différentes. Cependant, l'identité péroniste du syndicalisme argentin n'a jamais été détruite. On ne peut mettre en doute non plus l'identité péroniste des ouvriers et de la grande majorité des salariés. Pour les travailleurs, les militants et les dirigeants syndicaux qui véhiculent ainsi la mémoire collective, une conscience de l'histoire et une idéologie, cette identité est créée le 17 octobre 1945, lors de la manifestation spontanée des travailleurs du grand Buenos Aires qui ont envahi le centre de la capitale pour exiger la libération de Peron qui avait été, quelques jours auparavant, emprisonné. Cette identité se consolide dans les dix années qui suivent, devenues une espèce d'âge d'or, au cours duquel on vivait bien et l'Argentine était une fête<sup>1</sup>, le pouvoir d'achat était élevé, les libertés et la dignité sur les lieux de travail garanties, la participation et l'intégration des classes populaires d'un niveau jamais atteint par la suite.

L'identité acquise au cours de la décennie péroniste efface l'expérience ouvrière et syndicale acquise antérieurement. Celle-ci est représentée comme une préhistoire ou comme une période d'errances ou d'aliénation du mouvement ouvrier argentin soumis à des idéologies étrangères. C'est à peine une genèse ou un enfantement, c'est un passé tout autre tant la mémoire syndicale se représente l'année 1945 et la décennie qui va suivre comme une rupture et une nouvelle fondation de l'identité des travailleurs. Le préambule des statuts que se donne la CGT, en 1950, est à cet égard explicite :

“Que les travailleurs argentins ont lutté pendant des décades, à partir de leur organisation syndicale, afin d'atteindre leur dignité intégrale, grâce à la conquête de droits qui leur assurent une existence supérieure dans l'ordre matériel et spirituel, abolissant les privilèges sociaux qui sont la cause de l'exploitation et de la misère ainsi que la source des conflits, des haines et de l'insécurité.

Que l'oeuvre accomplie en vue de fins si élevées fut orientée par des systèmes étrangers à leur milieu social, à leur tradition et à leur environnement parce qu'elle manquait d'une doctrine essentiellement nationale, surgie de sa propre formation et élaborée en accord avec ses propres besoins, manquant de normes claires et d'un programme concret qui condenserait de manière cohérente, pratique et possible les désirs d'amélioration de la masse laborieuse du pays en accord avec la réalité sociale au sein de laquelle elle intervient.

Que la doctrine péroniste magistralement exposée par son créateur, le général Peron définit et synthétise les aspirations fondamentales des tra-

1 — F. LUNA : Peron y su tiempo, 3 tomes, Buenos Aires., Editorial Sudamericano, 1986. Le premier tome s'intitule : l'Argentine était une fête (la Argentina era una fiesta).

vailleurs argentins et leur donne la véritable doctrine, d'enracinement et de signification nationale dont l'application large et loyale doit forger une Patrie juste, libre et souveraine."

Aujourd'hui il n'est pas un local de la CGT, un bureau de dirigeant syndical qui n'arbore pas sur ses murs un grand portrait du général Peron et de son épouse d'alors, Eva Peron.

La formation de l'identité péroniste des travailleurs argentins a provoqué un des débats les plus riches de la sociologie argentine, où la polémique n'a pas manqué non plus. On ne peut pas dire non plus qu'il est maintenant clos. Il ne nous semble pas concerner seulement l'analyse du passé. La formation de l'identité péroniste, c'est aussi une étape obligée pour la compréhension des attitudes et comportements ouvriers et l'analyse de l'action syndicale.

## I — LA FORMATION DE L'IDENTITE PERONISTE

### *L'immigration européenne et l'urbanisation*

Jusqu'aux années 30, le modèle agro-exportateur dominant avait défini la structure socio-économique de l'Argentine. Il n'avait pas, paradoxalement, façonné un pays rural. Les fondements en étaient un élevage et une agriculture extensifs, exigeant peu de main d'oeuvre dont la faible productivité était compensée par l'immensité des terres exploitables. Si l'objectif initial de la politique d'immigration fut de peupler un pays qui ne comptait que 500 000 habitants au début du XIX<sup>e</sup> siècle sur un territoire de près de 3 000 000 de kilomètres carrés, les immigrants, dans leur grande majorité, ne vont pas occuper les terres. L'immigration n'assure pas un peuplement harmonieux du territoire. Les immigrants ne seront pas les artisans de la conquête de nouvelles frontières, à l'ouest, comme ce fut le cas aux Etats-Unis, ou vers le sud ce qui aurait été plus logique en Argentine. Lorsqu'ils arrivent, en nombre, à partir de 1880, la conquête du "désert" est achevée, c'est-à-dire l'extermination des Indiens et l'appropriation de leurs territoires par les grandes familles ou par des soldats qui reçoivent un morceau de l'immense Pampa en récompense de leurs hauts faits guerriers. Il n'y a presque plus de terres libres. Les colonisations agricoles seront limitées. La plus notable exception est celle de la Mésopotamie, région comprise entre les fleuves Uruguay et Parana, au nord-est du pays.

Entre 1857 et 1929, 7 747 922 migrants traversent l'Atlantique. Près de la moitié (49,35 %) ne va pas s'installer définitivement dans le pays et prendra le bateau du retour après une expérience plus ou moins longue qui n'a pas correspondu à leurs espérances d'intégration et de progrès social et économique pour eux-mêmes et leurs familles. Au sein de ce flux et reflux



migratoire, il y eut même un pourcentage significatif de “golondrinas” (hirondelles), c’est-à-dire des travailleurs venus d’Europe pour faire les récoltes dans l’hémisphère sud, regagnant ensuite les terres boréales pour d’autres moissons.

Les Italiens et les Espagnols ont été les plus nombreux à se fixer en Argentine. Mais il y eut aussi des contingents importants de Français, d’Allemands, d’Autro-Hongrois, de Russes et Polonais, puis ensuite de Syro-Libanais.

Le flux migratoire diminue beaucoup après 1914. La reprise qui suit la seconde guerre mondiale sera même plus importante que celle qui est observée après 1918. Aux Espagnols et aux Italiens qui sont encore nombreux à s’installer en Argentine pendant la décennie péroniste se mêlent, puis vont dominer les immigrants en provenance des pays périphériques de l’Argentine: des Uruguayens d’abord, puis des Boliviens, des Chiliens et des Paraguayens.

L’expansion économique qui accompagne la domination du modèle agro-exportateur ne se fait pas sans grandes fluctuations. La crise de 1890, puis celle qui suit la première guerre mondiale ont été meurtrières. Les opportunités de gains comme les risques de pertes sont élevées, la mobilité sociale est forte mais le chômage peut frapper brutalement : 20 % de la population active est au chômage entre 1914 et 1917.

Comme la tendance à long terme est à la croissance et à la modernisation politique et culturelle, le modèle agro-exportateur ne génère pas de dualisme social. Là où le modèle ne pénètre pas, on peut parler d’un pays rural marqué par la pauvreté, la tradition, les relations sociales féodales.

### La population étrangère de Buenos Aires

	1895	1914	1936
Italiens	52,5 %	39,1 %	34,3 %
Espagnols	23,2 %	38,4 %	37,2 %
Français	9,6 %	3,4 %	1,7 %
Anglais	1,9 %	1,1 %	0,5 %
Allemands	1,5 %	1,3 %	2,0 %
Autro-Hongrois	0,8 %	0,9 %	1,4 %
Russes	0,3 %	1,9 %	3,6 %
Syro-Libanais		1,9 %	1,7 %

Source : Guy BOURDE : *la classe ouvrière argentine*, Paris, l’Harmattan, 1987, cf. p. 20.

Pendant la colonisation espagnole, les provinces du Nord-Ouest étaient les seules qui étaient habitées et quelque peu développées. Avant l’indépendance, 40 % de la population du pays y résidait. Avant l’arrivée

des “conquistadores”, la région avait été intégrée à l’Empire Inca. Elle reçoit ensuite une impulsion qui provient de l’économie minière du Pérou et de la Bolivie qui sont proches. Il est normal que l’indépendance de l’Argentine ait été proclamée à Tucuman, la capitale de cette région, en 1816. Pourtant l’indépendance déplace vite le centre de gravité du pays. Les guerres civiles qui ne cessent pas pendant plus de cinquante années sont marquées par un affrontement entre les gens de Buenos Aires et ceux des provinces de l’intérieur, entre les unitaires et les fédéraux. Les guerres civiles tracent des frontières culturelles, sociales, économiques qui ont constitué des mythes et des identités, une histoire officielle et une histoire révisionniste, des divisions sociales et politiques toujours présentes sans jamais pourtant recouvrir des espaces sociaux et humains parfaitement homogènes. C’est l’opposition entre la civilisation et la barbarie<sup>2</sup>, la modernisation contre la tradition, les gringos (les immigrants) contre les criollos (les Argentins authentiques), les libéraux contre les nationalistes, “el libro” contre “las alpargatas” (le livre contre les espadrilles)<sup>3</sup>. En même temps c’est un mulâtre, Rivadavia qui occupe le fauteuil présidentiel après l’indépendance et qui représente la modernisation, la pénétration des modèles étrangers, fondateur de l’histoire officielle alors que Rosas, grand propriétaire terrien de la Pampa, chef des fédéraux, gouverne l’Argentine avec une main de fer de 1830 à 1853 et fait figure de héros de la tradition, drapeau des valeurs gauchistes, rejeté par les unitaires, réhabilité par l’histoire révisionniste.

La génération qui dirige le pays à partir de 1870 a eu des attitudes et des politiques contradictoires qui ne sont pas sans liens avec le développement rapide des mouvements sociaux et syndicaux au début du XX<sup>e</sup> siècle. Elle a été convaincue de la nécessité de l’immigration afin d’assurer les bases démographiques du développement : “Gouverner, c’est peupler”, avait déclaré Alberdi un des représentants de cette élite. Mais on espérait l’arrivée de populations venues du nord de l’Europe pour permettre la régénération du gaucho, du “barbare” de l’intérieur, pour affaiblir aussi la culture métis et hispano-catholique. Or ce sont les

2 — Sous-titre du livre d’un des plus célèbres hommes politiques argentins du XIX<sup>e</sup> siècle et qui fut président de la République entre 1868 et 1874. L’ouvrage a pour titre, Facundo, et se présente comme l’histoire d’un “caudillo” de la province de La Rioja, dans le nord-ouest du pays, qui symbolise la “barbarie” que Sarmiento se propose de combattre pour implanter en Argentine la “civilisation”. “La République, écrit Sarmiento, est sollicitée par deux forces contraires : l’une qui part de Buenos Aires et s’appuie sur les libéraux de l’intérieur ; l’autre qui part des campagnes et s’appuie sur les caudillos qui ont réussi à dominer les villes ; la première représente la force de la civilisation et de la constitution, la seconde est barbare, arbitraire, américaine” D.F. SARMIENTO, Facundo, Buenos Aires, Ed. Losada, 1942, p. 127.

3 — Slogan utilisé au temps de Peron pour désigner l’opposition entre les gens cultivés appartenant aux classes moyennes et qui ne se soucient pas des besoins matériels des classes populaires et celles-ci qui revendiquent d’abord l’amélioration de leur situation matérielle.

Latins qui sont venus en plus grand nombre. On leur a interdit l'accès à la terre et on les a réduits à une existence difficile dans les "conventillos"<sup>4</sup> de la capitale, ne facilitant guère la naturalisation des immigrés<sup>5</sup>, restreignant la participation politique à la partie la plus aisée et la plus "éclairée" de la population, manipulant systématiquement le suffrage des citoyens. Le même Alberdi écrivait : "(le suffrage universel) a donné et donnera toujours les mêmes fruits : quand on appelle la populace à voter, la populace élit des enfants qui prononcent des belles phrases"<sup>6</sup>.

Le parti radical est créé en 1890 dans le but de mettre fin à la ségrégation politique et d'étendre la citoyenneté. Ses mobilisations, insurrections, manifestes conduiront au vote de la loi Saenz Peña qui établit le suffrage universel (loi de 1912). H. Yrigoyen, représentant le parti radical aux élections de 1916 sera élu président.

### *Forces et faiblesses du mouvement syndical avant Peron*

Le mouvement syndical, à ses débuts, est au contraire dominé par les anarchistes qui n'attendent rien de l'Etat et de l'intégration politique. Ils ont recours à l'action directe, à la grève générale, à la lutte sur le terrain économique aux fins de créer une société débarrassée des institutions et des pouvoirs qui aliènent et empêchent l'émancipation des individus. Peu de choses les distinguent de leurs camarades qui militent en Europe ou dans d'autres pays d'Amérique latine. En témoigne, par exemple, cette motion adoptée au congrès de la Fédération ouvrière argentine en 1904 : "Notre organisation purement économique est différente et opposée à celle de tous les partis politiques bourgeois et ouvriers, puisque comme ceux-ci se sont organisés pour la conquête du pouvoir politique, nous

4 — Le "conventillo" fut l'habitation initiale de tous les migrants. Autour d'une cour centrale, se dresse un immeuble à trois ou quatre côtés, de deux à quatre étages, abritant de petits logements donnant tous sur un couloir qui court le long des trois ou quatre côtés et qui est ouvert sur la cour. On accède au couloir et aux logements par un escalier extérieur. Les conditions de logement étaient médiocres à cause de l'entassement, de la promiscuité, du manque d'hygiène collective, mais le conventillo structurait une vie collective intense et était un facteur d'intégration sociale et nationale des migrants aux origines nationales très diverses.

5 — Les conditions de la naturalisation sont en principe très libérales. Tout étranger, âgé de 18 ans au minimum, peut solliciter la naturalisation à condition :

1. de résider depuis au moins deux ans en Argentine
2. ou d'être marié à une femme de nationalité argentine
3. ou d'avoir rendu des services civils ou militaires à la nation
4. ou d'avoir contribué au développement économique du pays.

La loi de 1869 paraît favoriser la naturalisation, mais c'est un juge fédéral qui en décide après un examen de dossier individuel. Et la pratique transformera la naturalisation en privilège exceptionnel. Aussi, en 1895, sur 345 493 étrangers, on compte 715 naturalisés, en 1904 sur 427 570 étrangers, il y aura 5 133 naturalisations et en 1914 sur 797 969, 18 450 naturalisations. La proportion des naturalisés représente entre 2 et 4 % des hommes adultes étrangers" cf. G. BOURDE : Urbanisation et immigration en Amérique latine, Buenos Aires, Paris, Aubier, 1974, 288 p.

6 — Citation extraite de J.L. ROMERO : Las ideas políticas en Argentina, Buenos Aires, Fondo de Cultura economica, 10ème édition, 1987, cf. p. 140.

nous sommes organisés pour que les Etats politiques et juridiques actuellement existants soient réduits à des fonctions purement économiques.”<sup>7</sup> La capacité d’action des anarchistes est impressionnante. Pour les affaiblir et réprimer les grèves et les mobilisations populaires dont ils sont à l’origine, seront votées des lois (loi de 1902, dite de résidence et de 1909, dite de défense sociale) qui autorisent l’administration à exclure du pays tout étranger qui menace la paix sociale. Naturellement, dans un pays dont une grande partie de la population active est, à cette époque, d’origine étrangère, ces dispositions font peser de graves menaces sur tout participant à une action collective. Outre les grèves qui perturbent l’activité portuaire et qui affectent gravement l’activité agro-exportatrice, les anarchistes se sont rendus célèbres par des protestations et des attentats qui avaient pour but de perturber les fêtes du Centenaire en 1910. Ils sont aussi fort présents lors de deux épisodes célèbres de l’histoire sociale. C’est d’abord la grève des ouvriers d’une entreprise métallurgique -La Vasena- en 1919 qui est à l’origine de la Semaine tragique. La grève générale déclenchée pour protester contre la répression des ouvriers de l’entreprise, les mobilisations et les manifestations de cette semaine de janvier 1919 vont faire 200 morts et vont provoquer l’arrestation de 2500 militants<sup>8</sup>. En 1921, ce sont les salariés agricoles du sud de la Patagonie qui se révoltent contre leurs conditions d’emploi dans les immenses exploitations d’élevage de mouton. Le leader du mouvement, Soto, est un anarchiste. Pour briser leur mouvement, les autorités de Buenos Aires dépêchent dans l’actuelle province de Santa Cruz un détachement militaire. Plusieurs centaines d’ouvriers agricoles seront fusillés pour réprimer le mouvement<sup>9</sup>.

Le syndicalisme anarchiste est vaincu par la répression. Mais ce n’est pas l’unique raison de sa décadence. Au sein des travailleurs argentins, la rébellion contre l’ordre existant le disputait à la volonté d’intégration sociale et politique. “Le messianisme insurrectionnel de l’anarcho-syndicalisme, écrit J. Godio, avait été capable de canaliser la rébellion spontanée des travailleurs, mais les conduisait tout droit au désastre parce que ce qui prédominait au sein des classes populaires, c’était de chercher à démocratiser économiquement et socialement l’ordre existant et non de le renverser”<sup>10</sup>.

Dans les années vingt, l’influence des anarchistes n’est plus prédominante dans le mouvement syndical. Ce sont les orientations dites “syn-

7 — H. MATSUSHITA : movimiento obrero argentino, op. cit., cf. p. 24.

8 — E. BILSKY : la semana tragica, Buenos Aires, CEDAL, 1984. J. GODIO, la semana tragica, Buenos Aires, Hyspamerica, 1972.

9 — Osvaldo BAYER : la Patagonia rebelde, Buenos Aires, Hyspamerica, 1985.

10 — J. GODIO, el movimiento obrero argentino (1910-1930), op. cit. p. 95.

dicalistes” et socialistes qui inspirent l’action ouvrière. Les communistes seront toujours très minoritaires, mais ils conquièrent aussi la direction de quelques syndicats professionnels.

Le courant dit “syndicaliste” exprime la position de ceux qui revendiquent la plus grande autonomie syndicale. Il refuse tout lien avec un parti politique et n’attend rien de l’Etat. A l’origine, il est très proche du modèle syndicaliste révolutionnaire qui attend tout de l’action économique, de l’action directe et de la puissance des travailleurs pour renverser l’ordre capitaliste. Il donnera une orientation plus réformiste à son action dans les années trente, essayant d’abord de maintenir son autonomie et la préservation légale de ses activités dans le contexte des gouvernements conservateurs qui ont accédé au pouvoir par la fraude.

Quant aux syndicalistes socialistes, ils sont souvent partagés entre une stratégie d’autonomie syndicale par rapport à leur parti qui les rapproche des “syndicalistes” et l’affirmation d’un lien étroit entre l’action syndicale et l’action politique qui rend celle-là dépendante de celle-ci.

Toute la force du mouvement syndical, au moment de l’apogée du modèle agro-exportateur, est venu de sa capacité d’organiser et de mobiliser les travailleurs engagés dans les secteurs-clés de l’économie que sont alors l’activité portuaire et maritime d’une part, l’activité ferroviaire d’autre part. Pour ne prendre que deux exemples, c’est une grève des dockers et des conducteurs des voitures de charge en 1902 qui fait peur au gouvernement et qui est à l’origine de la loi de résidence ; quant à la FORA 9<sup>e</sup><sup>11</sup>, au moment de son congrès en 1915, elle a 60 % de ses adhérents qui appartiennent à la fédération maritime et à la fédération des chemins de fer<sup>12</sup>.

Vingt années plus tard, la situation n’a guère changé. Le modèle agro-exportateur a été affaibli par la crise de 1929. L’industrie commence à se développer. En 1930, la CGT est créée, unifiant pour un temps les différents courants dans une même organisation. En 1936, une enquête du département national du travail révèle qu’il y a 369 969 syndiqués en Argentine. Les salariés des chemins de fer, des services maritimes, portuaires, fluviaux et aériens continuent à dominer le mouvement syndical. Ils sont 151 834 et constituent ainsi 41 % des syndiqués. Derrière ce groupe, vient celui des employés de commerce (64 976, soit 17,5 %), puis celui des services publics (44 655, soit 12,06 %), celui du bâtiment (32 558, soit 8,8 %). Quant au total des syndiqués dans toutes les

11 — FORA 9<sup>e</sup> : fédération ouvrière de la République argentine d’inspiration “syndicaliste” qui s’est séparée des anarchistes (FORA 5<sup>e</sup>).

12 — J. GODIO, *movimiento obrero argentino (1910-1930)* op. cit. p. 78. Sur le syndicalisme pré-péroniste, une bonne synthèse a été écrite par E. J. BILSKY, *esbozo de historia del movimiento obrero argentino desde sus orígenes hasta el advenimiento del peronismo*, Buenos Aires, Editorial Bilbos, 1987.

branches de l'industrie, il s'élève seulement à 35 685, soit à peine 10 % du total des syndiqués<sup>13</sup>.

Il est vrai qu'à cette date l'industrialisation ne fait que commencer ou poursuit seulement sa progression séculaire. L'accélération de la croissance industrielle ne concerne vraiment que le secteur textile<sup>14</sup>. Nous voulons seulement souligner que le taux de syndicalisation reste très faible au sein du monde industriel. On peut l'évaluer à 7 % puisque la population active dans l'industrie s'élève alors à 526 495.

Au cours des années suivantes, le rythme de l'industrialisation s'accélère. Le recensement industriel de 1946 relève la présence de 1 200 000 actifs dans l'industrie qui compte 85 000 établissements. Il s'agit donc d'une industrie peu concentrée : il n'y a pas plus de 14,1 actifs en moyenne par établissement. Les ouvriers proprement dits de l'industrie sont au nombre de 885 000 auxquels on peut ajouter 200 000 ouvriers du bâtiment. Le secteur de l'alimentation (en particulier la viande et sa transformation), le textile et la confection représentent à eux seuls 43,9 % des travailleurs de l'industrie. Il faut relever aussi la concentration géographique de l'industrie. Les deux tiers de l'emploi industriel sont dans le grand Buenos Aires, et dans le cordon La Plata-Rosario<sup>15</sup>.

### *Le surgissement du péronisme*

Le surgissement du péronisme intervient donc dans un contexte d'expansion industrielle et de croissance d'une classe ouvrière, si nous définissons celle-ci comme l'ensemble des travailleurs manuels, salariés dans l'industrie et le bâtiment. Le péronisme ne peut donc pas être interprété comme la conséquence d'un dualisme de la société argentine opposant les secteurs intégrés au développement et ceux qui sont restés à l'écart de la modernisation. Il vaut mieux dire qu'il y a deux péronismes : celui des provinces du Nord-Ouest qui exprime le ressentiment des populations qui n'ont jamais bien participé à l'expansion agro-exportatrice -ce péronisme exprime la persistance du fédéralisme et sa lutte séculaire contre les unitaires de Buenos Aires-, celui des classes populaires des grandes villes, de la capitale surtout, mais aussi de Rosario ou de La Plata, qui exprime les problèmes sociaux de l'urbanisation et de l'industrialisation.

Mais les transformations des structures sociales ne peuvent pas être

13 — Sources : departamento nacional del trabajo, boletín informativo XVIII, 200-201, reproduit in H. MATSUSHITA op. cit. p. 161.

14 — Javier VILLANUEVA : "el origen de la industrialización argentina", Desarrollo económico, n° 47, oct. déc. 1972, p. 451-476.

15 — Les données chiffrées présentées dans ces pages sont extraites de A. DORFMAN, cincuenta años de industrialización en la Argentina, op. cit. et H. PALOMINO, Cambios ocupacionales y sociales en Argentina 1947-1985, Buenos Aires, CISEA, 1987.

considérées comme la cause du ralliement des ouvriers au péronisme et de déstructuration des orientations “syndicalistes”, socialistes, anarchistes et communistes qui avaient été au coeur de l’action des classes populaires pendant près de cinquante ans. Le succès de Peron s’explique d’abord par la dynamique historique ou les événements des années 1943-1946, les luttes politiques et sociales de cette période.

### **Evolution et structure de l’industrie argentine (1937-1974)** Actifs (en milliers)

	Alimentation		Textile confection		Métallurgie		Chimie		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N
1937-39	162	20,1	123	15,37	141	17,6	34	4,2	800
1946	282	23,5	245	20,4	264	22	70	8,7	1 200
1954	276	19,1	294	20,4	418	29	89	6,2	1 440
1964	272	20,6	216	18,3	425	32,2	99	7,5	1 320
1974	274	16,1	265	15,6	524	30,8	130	7,6	1 700

*Source : A. DORFMAN : cincuenta años de industrializacion en Argentina.*

Les événements de ces années-là sont bien connus et ont été maintes fois analysés et commentés. Nous les rappellerons succinctement en mettant l’accent sur les logiques d’action des syndicats et des ouvriers.

Après treize années de gouvernements conservateurs qui se maintiennent au pouvoir, grâce à la “fraude patriotique”, des militaires prennent le pouvoir en 1943. Parmi eux se trouve le colonel Peron à qui l’on confie la responsabilité du Secrétariat d’Etat au Travail, fonction modeste et effacée puisque la politique sociale relève autant de la répression de l’action collective que de la mise en oeuvre d’une politique de l’emploi, des salaires et des conditions de travail.

Le gouvernement militaire n’est pas moins conservateur que les précédents : ses premières mesures auront pour objet de dissoudre les syndicats dirigés par les communistes et les socialistes qui leur sont alliés. Cependant Peron est convaincu que la survie du gouvernement militaire dépend de sa capacité à obtenir l’appui des classes populaires. Il commence très tôt à tisser des liens avec les organisations syndicales les plus influentes et les plus pragmatiques. C’est avec le syndicat des chemins de fer qu’il établit les premières relations. Depuis 1935, son rôle dans la CGT a été très important. C’est le syndicat qui a les effectifs les plus nombreux et ses militants dominaient la direction de la CGT et décidaient, en fait, du succès des stratégies et des alliances politiques.

La protection et les libertés qui sont accordées par le gouvernement militaire aux organisations syndicales peuvent les embarrasser. Elles restent méfiantes, elles cherchent à conserver leur autonomie, mais ne peu-

vent repousser les avantages qu'elles tirent des nouvelles attitudes du gouvernement vis-à-vis du fait syndical et des revendications ouvrières. En particulier, le colonel Peron veille à l'application de la législation du travail qui avait été adoptée grâce à l'action parlementaire des socialistes dans les années trente ; il encourage la négociation de conventions collectives avec les patrons et des décisions sont prises pour augmenter les salaires, ou bien des subventions sont accordées pour financer les oeuvres sociales des syndicats. Quand un syndicat se montre trop hostile à Peron, celui-ci n'hésite pas non plus à intervenir et à réprimer. Ainsi en fut-il de l'Union ouvrière métallurgique qui était dirigée par un socialiste.

Au sein du gouvernement présidé par le général Farrell, l'influence de Peron grandit. Sans renoncer au secrétariat d'Etat au travail, il devient ministre de la guerre et vice-président. Mais dans le même temps, l'opposition au gouvernement militaire grandit dans le pays. Les classes moyennes revendiquent le retour à un régime démocratique et civil, les patrons sont mécontents de la politique sociale qui est mise en oeuvre, une partie de l'armée appuie cette opposition civile et veut éliminer, en premier lieu, Peron. Vis-à-vis des patrons, il explique que sa politique a pour objectif d'éliminer la lutte des classes, d'éliminer l'influence des communistes et des socialistes au sein du mouvement ouvrier. Les employeurs répondent que Peron exagère le péril communiste qui n'est qu'un argument fallacieux servant seulement à justifier sa politique sociale démagogique. "Votre Excellence a condamné plusieurs fois l'erreur consistant à imiter les modèles étrangers qui ne tiennent pas compte de la réalité nationale. En examinant sereinement les choses, nous n'avons pas trouvé que dans notre pays il ait jamais existé une véritable lutte des classes ayant les caractéristiques des pays de tradition industrielle." C'est, en effet, en ces termes que l'Union industrielle argentine s'adresse au colonel Peron en décembre 1944<sup>16</sup>.

Face à la pression des oppositions, le gouvernement militaire lâche le colonel Peron qui doit renoncer à ses charges gouvernementales. Trois jours plus tard, le 12 octobre 1945, il est mis sous surveillance dans une petite île du Rio de la Plata. Ce jour là est un jour férié et chômé en Argentine : on y célèbre le débarquement en Amérique de Christophe Colomb. Les patrons se sentent maintenant libres, ils sont débarrassés, croient-ils du contrôle qu'exerçait Peron sur leur politique sociale. Ils décident de ne pas indemniser le congé de leurs salariés et sont bien disposés à revenir sur les avantages qu'ils ont été obligés de concéder à leurs ouvriers.

Dans le grand Buenos Aires, les ouvriers commencent à se mobiliser, les syndicats s'organisent pour s'opposer à l'offensive patronale, inspi-

16 — H. MATSUSHITA, *movimiento obrero argentino, 1930-1945*, op. cit. p. 286.



rée par l'esprit de revanche. La direction de la CGT se réunit le 15 octobre, débat longuement sur l'attitude qu'elle doit adopter et finalement rédige le 16 octobre un communiqué adopté à une courte majorité (16 voix contre 11) qui appelle à une grève générale de 24 heures dans tout le pays pour le 18 octobre 1945, avec les revendications suivantes :

- contre tout gouvernement oligarchique et l'exercice du gouvernement par la Cour suprême<sup>17</sup>,
- pour la formation d'un gouvernement qui garantisse la démocratie et la liberté dans le pays et qui écoute les organisations syndicales de travailleurs,
- pour la réalisation d'élections libres,
- pour la levée de l'état de siège et pour la liberté de tous les prisonniers civils et militaires qui se sont distingués par leurs claires et fermes convictions démocratiques et par leur identification avec la cause ouvrière,
- pour l'amélioration et le maintien des conquêtes sociales et pour l'application de la loi sur les associations professionnelles,
- pour que soit signé immédiatement le décret-loi sur les augmentations de salaires, sur le salaire minimum et mobile, la participation aux profits, et pour que soit résolu le problème agraire grâce à une meilleure répartition de la terre à celui qui la travaille et l'application intégrale du statut du salarié agricole<sup>18</sup>.

Cet appel à la grève générale ne fait, on le voit, aucune référence directe à Peron, l'englobant seulement dans une demande générale de libération des prisonniers. Par contre la revendication d'une démocratisation des institutions politiques et la défense des acquis sociaux obtenus pendant la gestion de Peron au secrétariat d'Etat au Travail tient la plus grande place dans l'appel à la grève générale.

En fait, la CGT a été dépassée par la mobilisation populaire. Le 17 octobre, le travail a cessé dans la plupart des établissements du grand Buenos Aires alors que l'appel à la grève générale a été lancé pour le 18. Les travailleurs, venus des faubourgs, envahissent le centre de la capitale, se dirigent vers la Place de Mai, face à la Casa Rosada, siège du gouvernement. Ils exigent la libération de Peron. Le gouvernement hésite peu entre la solution de la répression et celle de la concession. La veille, Peron avait été admis dans un hôpital de la capitale, pour des raisons de santé. Le soir du 17 octobre, il va pouvoir parler à la foule qui lui assure

17 — Au cours de cette période où se joue le sort du gouvernement militaire et l'avenir politique du pays, on a pensé confier le pouvoir à la Cour suprême qui serait chargée de préparer les changements politiques et constitutionnels.

18 — C. TORRE : "la CGT y el 17 de octubre de 1945" in J.C. TORRE, la formacion del sindicalismo peronista, Buenos Aires, Legasa, 1988, cf. p. 121-168.

un triomphe sans précédent. Le gouvernement promet alors le retour à la règle constitutionnelle et se charge d'assurer la transition jusqu'aux élections présidentielles fixées au début de l'année 1946.

Les organisations syndicales n'ont guère le choix. Elles décident d'appuyer la candidature de Peron. Un nouveau parti politique est créé pour le soutenir : ce sera le parti "Laborista" (travailliste). La référence au modèle anglais est explicite. Le parti est une création des syndicats et doit lui rester subordonné. Face à Peron, se dresse le candidat de l'Union démocratique, Tamborini, appuyé par les communistes, les socialistes et les conservateurs. En février 1946, Peron est élu avec une courte majorité : 52 % des voix. L'explication la plus habituelle de son succès, c'est celle qui fait référence à l'intervention directe de l'ambassadeur des Etats-Unis dans la campagne électorale. Braden, le plénipotentiaire nord-américain, fait des discours, prend la tête de manifestations, édite des libellés contre Peron. Celui-ci ne se prive pas alors pour transformer l'élection en un choix entre Braden ou lui, c'est-à-dire entre la dépendance ou l'affirmation de l'autonomie nationale. Mais Peron avait aussi renforcé son soutien populaire. En décembre 1945, le gouvernement avait pris la décision d'instituer un treizième mois pour tous les salariés ("el aguinaldo"). Les patrons se sentent agressés par cette nouvelle mesure sociale et ils refusent de respecter l'injonction gouvernementale. En janvier 1946, les travailleurs qui n'ont pas touché l'aguinaldo se mettent partout en grève. Les patrons répondent par le lock-out. Faut-il s'étonner que les ouvriers aient voté pour Peron en février 1946 ? Ce que nous devons souligner ici, c'est combien les travailleurs n'ont pas attendu passivement les élections pour exiger l'application de la loi. Ils n'ont pas sacrifié la lutte sociale directe à l'attente des résultats électoraux.

### *L'autonomie ouvrière et l'encadrement de l'Etat*

Les événements des années 1945 et 1946, à l'origine de l'identité péroniste des travailleurs n'ont pas besoin d'être expliqués par la manipulation, l'hétéronomie ou l'autoritarisme de la classe ouvrière auxquelles la sociologie a pu faire parfois référence. Dans son célèbre chapitre sur l'autoritarisme de la classe ouvrière, Lipset évoque d'entrée l'expérience péroniste pour illustrer sa thèse. Pour le sociologue américain, le prolétariat n'est pas nécessairement "une force de liberté, d'égalité raciale et de progrès social" et il n'a pas un intérêt immédiat à la tolérance et à la démocratie comme le montrerait le cas péroniste<sup>19</sup>.

Les travailleurs argentins se sont ralliés à Peron et à sa politique parce

19 — S. LIPSET, political man. The social base of politics, New York, Doubleday and Company, 1960.

que leur pouvoir d'achat et leurs conditions d'emploi se sont améliorés grâce à la gestion de Peron. Pendant les treize années antérieures, l'industrialisation avait signifié stagnation du salaire réel, autoritarisme patronal dans l'entreprise, législation sociale qui n'était même pas appliquée, limitation apportée à l'action syndicale. Le changement de la situation des travailleurs n'est pas dû à leurs seules luttes : des améliorations ont été octroyées. Mais ce ne sont pas les travailleurs traditionnellement passifs et inorganisés qui en ont d'abord le plus bénéficié. Ce sont les salariés qui s'étaient donnés, dans le passé, des syndicats relativement forts qui ont été d'abord les plus avantagés par la politique de Peron. Qu'importe d'ailleurs ? La politique du Secrétaire d'Etat au Travail a représenté un progrès social et l'extension des libertés dans l'entreprise. Quand ils ont été remis en cause, les ouvriers se sont mobilisés de manière autonome et spontanée sans attendre qu'un meneur ne les guide. Le 17 octobre 1945, les ouvriers ont débordé leurs organisations et ils ont lutté pour retrouver le soutien politique qui garantissait la préservation des acquis sociaux.

#### Evolution du salaire réel de 1930 à 1945 (base 100 en 1924)

1930	91	1938	96
1931	98	1939	97
1932	104	1940	98
1933	96	1941	98
1934	99	1942	101
1935	101	1943	107
1936	95	1944	118
1937	96	1945	118

Sources : M. MURMIS et J. PORTANTIERO, *estudios sobre las origenes del peronismo, op. cit.*

Le retour de Peron, puis son élection en 1946 ne se traduisent pas pas une démobilisation ouvrière. Les années 1946-1947-1948 se caractérisent, au contraire, par une propension à la grève qui ne sera dépassée que lors de la période qui suit la chute de Peron et les deux premières années du gouvernement de Frondizi en 1958 et 1959<sup>20</sup>. Dans l'entreprise, les délégués acquièrent un réel pouvoir et contraignent les patrons au respect des droits et des libertés des travailleurs. La décade péroniste a été marquée par plus de dignité et plus d'autonomie pour les salariés qui s'opposent à la soumission ou à la répression qui prévalaient dans le

20 — Louise DOYON, "los conflictos obreros durante el regimen peronista (1946-1955)", *Desarrollo economico*, v. 17, n° 67, cot. déc. 77.

passé. C'est l'excès de pouvoir ouvrier qui a été au contraire, dénoncé parce qu'il aurait été à l'encontre du développement économique et de la productivité du travail.

En ce sens, l'expérience argentine s'oppose à la situation brésilienne. En raison du dualisme de la société brésilienne, l'unité du mouvement populaire n'est assurée que par l'action d'un agent politique interne, qui est Vargas. Lorsqu'il disparaît, le mouvement se désagrège et ne lui survit pas. En Argentine, le monde du travail n'est pas très hétérogène ; lorsque Peron renversa les barrières qui l'excluaient de la participation politique et institutionnelle, il est en mesure d'intervenir de manière directe et autonome pour transformer sa propre situation. Et nous faisons nôtre ici ce qu'écrivait J.C. Torre : "Si les caractéristiques de l'incorporation politique nous obligent à parler de l'hétéronomie populaire, il n'est pas moins certain que parallèlement à cette action politique subordonnée aux situations qui lui viennent de l'Etat, c'est une action de classe ouvrière qui s'organise et passe à animer les conflits de la société argentine"<sup>21</sup>.

Il est vrai aussi que les syndicats perdent toute emprise sur la vie politique. Le parti "laborista" va vite disparaître. Il avait été créé pour soutenir la candidature de Peron aux élections de 1946. Ses fondateurs souhaitaient en faire l'instrument politique de l'action ouvrière. Ce projet est antagonique à celui de Peron qui n'accepte pas de dépendre d'un parti politique qu'il ne peut contrôler. En outre, dans sa philosophie, il n'y a pas de place pour un système politique indépendant et séparé de l'Etat. La dissolution du parti "laborista" est vite décidée par Peron. Leurs dirigeants tentent de résister, mais ils ne trouveront aucun soutien réel parmi les travailleurs. Comme l'écrit J.C. Torre, "les idéaux du travaillisme, exposés de manière diligente par les orateurs syndicaux ne faisaient pas le poids face à la ferveur qui éveillait au sein des multitudes ouvrières l'apparition dans la tribune de celui à qui elles attribuaient la satisfaction de leurs revendications sociales et politiques. La prétention des hommes du travaillisme à occuper ce lieu symbolique que la grève générale (celle du 17 octobre 1945) avait ouvert sur la scène politique -celui de la volonté des masses- devait finalement naufrager face à la consécration plébiscitaire du leadership de Peron"<sup>22</sup>.

Les organisations syndicales n'ont pas davantage préservé leur autonomie. Elles ont joué un rôle actif lors des luttes ouvrières nombreuses des années 1946-1947-1948 en tentant de gérer indépendamment de l'Etat le champ de la négociation et de la grève. Cependant elles n'étaient

21 — J.C. TORRE, "interpretando (una vez mas) los origenes del peronismo", Desarrollo economico, v. 28, n° 112, janvier-mars 1989, p. 543.

22 — J.C. TORRE, la CGT y el 17 de octubre op. cit. p. 146.

pas en mesure d'affronter la politique d'intégration du syndicalisme à l'appareil gouvernemental. Lorsqu'elles ont défié Peron elles n'ont reçu aucun soutien de leurs adhérents et des travailleurs et leurs dirigeants ont été facilement éliminés pour laisser la place à des militants plus dociles<sup>23</sup>. Peron ne désavoue jamais l'action ouvrière, même quand elle paraît dirigée contre sa politique, mais il réprime les dirigeants syndicaux qui ont entraîné les travailleurs dans une action qui pourrait créer un leadership syndical qui puisse lui faire de l'ombre. Après 1950, le contrôle de l'Etat sur le syndicalisme étouffe aussi l'action ouvrière, le régime devient de plus en plus autoritaire et la détérioration de la situation économique met fin à la politique de largesses. Un syndicalisme officiel a été mis en place, il a été aussi incapable de mobiliser les travailleurs pour sauver le gouvernement de Peron lorsque ses ennemis l'ont liquidé. Aussi n'y eut-il pas de 17 octobre 1955.

Le lien direct établi entre Peron et les classes populaires a supprimé tout espace pour une action syndicale et politique autonome de l'Etat. C'est Framini, un ancien dirigeant du syndicat de l'industrie textile qui déclare : "(notre mouvement) a été un grand mouvement grégaire qui a toujours répondu à son chef, de telle sorte que nous n'avons jamais pu créer une institution"<sup>24</sup>.

### *Le rôle des migrants internes*

On doit à G. Germani<sup>25</sup> les analyses les plus célèbres sur le développement du péronisme au sein de la classe ouvrière. Dans sa thèse, il met l'accent sur deux facteurs fondamentaux qui rendraient compte du succès de la politique de Peron. D'une part, le sociologue met l'accent sur la composition de la classe ouvrière qui surgit du développement industriel à partir des années 30. Ce n'est plus l'immigration en provenance d'Europe qui fait la croissance urbaine et le monde des travailleurs n'est plus celui des migrants d'outre Atlantique employés dans les chemins de fer, les ports ou les petites entreprises artisanales. L'exode rural ou la migration interne a pris le relais et le grand Buenos Aires se peuple d'hommes et de femmes venus des provinces de l'intérieur. Ils sont restés à l'écart de la modernisation sociale et culturelle du littoral.

23 — W. LITTLE : "la organizacion obrera y el estado peronista, 1943-1955", Desarrollo economico, v. 19, n° 75, oct.-déc. 1979.

24 — O. CALELLO et D. PARCERO, De Vandor à Ubaldini, Buenos Aires, CEAL, 1984, tome 1, p. 54. Parlant avec le général Peron, Framini lui aurait dit : "Général, c'est impossible que nous puissions créer une institution parce que les gens passent au-dessus d'elle et vont à l'unique personne qui leur offre des garanties, et cette unique personne c'est vous, général. Tant que vous vivrez, vous éclipsez toute institution, vous éclipsez tous les hommes politiques, vous éclipsez tout".

25 — G. GERMANI : "el surgimiento del peronismo. El rol de los obreros y de los migrantes internos", Desarrollo economico, n° 51, oct.-déc. 1973.

### Evolution des grèves de 1943 à 1974

Grèves, grévistes, journées perdues pour faits de grève (1943-1974)  
dans la province de Buenos Aires

Année	Fréquence des grèves	Nombre de grévistes	Jours perdus
1943	85	6 754	-
1944	27	9 121	-
1945	47	44 186	-
1946	142	333 929	2 047 601
1947	64	541 377	3 467 193
1948	103	278 179	3 158 947
1949	36	29 164	510 352
1950	30	97 048	2 031 827
1951	23	16 356	152 243
1952	14	15 815	313 343
1953	40	5 506	59 294
1954	18	119 701	1 449 497
1955	21	11 990	144 120
1956	50	853 994	5 167 294
1957	56	304 209	3 390 529
1958	84	277 381	6 245 286
1959	45	1 411 062	10 078 138
1960	26	130 044	1 661 520
1961	43	236 462	1 755 170
1962	15	42 386	268 749
1963	20	207 216	812 396
1964	27	144 230	636 303
1965	32	203 596	590 511
1966	27	235 913	1 003 710
1967	6	547	2 702
1968	7	1 609	15 502
1969	8	6 697	150 256
1970	5	2 912	32 849
1971	16	68 632	159 277
1972	12	2 125	153 047
1973	-	-	-
1974	543	271 697	651 555

Source : Francisco ZAPATA, *el conflicto sindical en America Latina, El Colegio de Méjico*, 1986, p. 192-193.

Les normes de ces populations sont restées traditionnelles : c'est le "caudillo" qui gère les relations sociales, le clientélisme politique est dominant, la circulation des idées est restreinte, l'emprise du catholicisme est très grande. La culture de ces migrants qui vont former le gros de la nouvelle classe ouvrière est ainsi bien différente de celle des "gringos" qui ont introduit en Argentine les idées anarchistes, socialistes et communistes. D'autre part, et c'est là le second argument important de G. Germani, ces nouveaux ouvriers sont peu organisés. Ils ne comprennent pas le langage des socialistes et des communistes et ils ne se syndiquent pas. Il est incontestable que les syndicats de l'industrie sont d'une grande faiblesse. Le syndicat du textile a 12 504 adhérents en 1941 et ses effectifs descendent à 2 613 en 1945 alors qu'il s'agit de la branche industrielle qui connaît la plus forte expansion. Dans les métaux, les chiffres sont respectivement pour ces années-là de 4 459 et de 5 992, pour la chimie de 250 et 5 894, pour le bâtiment de 74 283 et 13 346, pour le gaz et l'électricité de 650 et 812. La seule branche où l'on observe une croissance syndicale marquée est celle de l'alimentation où le nombre d'adhérents passe de 29 171 à 97 421 (voir, infra, le tableau sur l'évolution de la syndicalisation de 1941 à 1954).

Reprenant la thèse de G. Germani, un historien nord-américain, S. Baily interprète la situation de la manière suivante : "Les dirigeants syndicaux socialistes antérieurs à 1943, héritiers en bonne part du legs démocratique et libéral de Sarmiento et de J.B. Justo<sup>26</sup> associaient le migrant intérieur à ce qu'ils croyaient être la tradition hispano-criolla de l'intérieur, anti-démocratique et anti-progressiste. Le migrant intérieur associait les dirigeants syndicaux avec les idées étrangères abstraites lesquels s'efforçaient d'effacer ses traditions et ses valeurs "criollos". A mesure que les migrants intérieurs se convertissaient en l'élément individuellement le plus nombreux de la classe ouvrière, le nationalisme des dirigeants syndicaux socialistes se transformait en doctrine d'une élite"<sup>27</sup>.

L'emprise du péronisme sur les travailleurs s'expliquerait alors par ses formes d'action politique et sociale qui sont adéquates à la culture "criolla" de cette nouvelle classe ouvrière peu organisée, disponible, déracinée, en quête d'une simple satisfaction de ses revendications matérielles. En octroyant à ces ouvriers des avantages sociaux et une amélioration de leurs salaires, Peron s'est facilement constitué une clientèle politique qui lui est reconnaissante d'avoir su répondre à ses besoins et d'avoir su parler son langage.

26 — Nous avons déjà évoqué qui était Sarmiento (cf. note p. 52). Quant à J.B. JUSTO, il fut un des principaux dirigeants du parti socialiste argentin, lors des premières décennies de ce siècle.

27 — Samuel BAILY, *movimiento obrero, nacionalismo y politica en la Argentina*, Buenos Aires, Paidós, 1984, cf. p. 91.

Les explications de G. Germani ont été contestées parce que l'attraction du péronisme n'a pas seulement concerné les nouveaux ouvriers migrants de l'intérieur, mais aussi les organisations syndicales traditionnelles et les ouvriers de plus vieille souche. En outre, les détracteurs de G. Germani soulignent, comme nous l'avons fait, la contribution directe des travailleurs à la lutte contre l'exploitation et l'autoritarisme patronal et pour l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. Tout n'a pas été octroyé par Peron<sup>28</sup>. L'activité gréviste, nous l'avons dit, a nettement augmenté après l'élection de Peron à la présidence de la République. Ce sont quelques uns des arguments repris par Murmis et Portantiero dans leur ouvrage sur les origines du péronisme et qui s'est voulu être une réfutation de la thèse de G. Germani<sup>29</sup>. Des travaux plus récents ont mis l'accent sur la continuité beaucoup plus que sur la rupture entre les formes de l'action syndicale antérieure à Peron et celles qui marqueront son passage au Secrétariat d'Etat au travail, puis à la tête de l'Etat. H. Matsushita écrit : "le nationalisme que proposait Peron vers 1944 n'était pas une nouveauté pour les travailleurs, il coïncidait au contraire avec la conscience nationale que les ouvriers avaient acquise". Tout son ouvrage est construit pour illustrer cette thèse<sup>30</sup>. R. Gaudio et J. Pilone ont aussi montré que l'Etat était déjà intervenu dans les relations professionnelles à partir de 1935, proposant son arbitrage et garantissant l'application de conventions collectives entre patrons et salariés. Avant Peron, les travailleurs de l'industrie ont fait ainsi l'expérience des grèves victorieuses grâce à l'appui de l'Etat<sup>31</sup>. Enfin la politique de Peron n'a pas seulement visé à chercher le soutien des travailleurs inorganisés, elle a consisté à obtenir le ralliement des syndicats socialistes ou réformistes qui avaient eu une large trajectoire antérieure.

Le péronisme serait aussi le fruit de l'action syndicale antérieure et il ne naît pas seulement de l'union entre un leader charismatique, doté de toutes les vertus et d'une classe ouvrière vierge et sans aucune expérience. Toutefois la formation de l'identité péroniste a signifié la perte d'autorité réelle des organisations syndicales au profit du leadership de Peron qu'aucune force représentant les ouvriers n'a pu contester et remettre en question jusqu'à sa mort.

28 — C'est en particulier la thèse défendue par L. Doyon, op. cit.

29 — MURMIS et PORTANTIERO : estudios sobre los origenes del peronismo, Buenos Aires, Siglo XXI, 1971.

30 — H. MATSUSHITA : movimiento obrero argentino, op. cit., cf. p. 281.

31 — R. GAUDIO et J. PILONE, "el desarrollo de la negociacion colectiva durante la etapa de modernizacion industrial en la Argentina 1935-1943", Desarrollo economico, v. 23, n° 90, juillet-septembre 1983 et "el estado y las relaciones laborales en el periodo previo al surgimiento del peronismo 1935-1943", Desarrollo economico, v. 24, n° 94, juillet-septembre 1984.



### *La dimension culturelle*

Plus contestables encore nous paraissent les thèses qui se réfèrent à l'anthropologie culturelle pour expliquer le ralliement des nouveaux ouvriers à Peron. Les significations collectives, les symboles politiques et les oppositions culturelles présentes dans la société ont ici plus d'importance que l'analyse des faits. Les partisans et les adversaires du péronisme ont utilisé ici les vieilles représentations de l'histoire et des divisions sociales. Les péronistes ont ainsi revendiqué leur enracinement, leurs traditions, leur authenticité fondateurs de l'identité nationale vis-à-vis de leurs adversaires qui à leur tour les ont assimilés à la barbarie, à l'autoritarisme et à l'archaïsme. Le péroniste s'est ainsi converti en "cabecita negra" (petite tête noire), appellation qui n'a pas seulement une connotation sociale, elle est aussi raciste. Peron et son épouse ont fait de ce mépris un drapeau : le "descamisado" qui demande des comptes à l'oligarchie parce qu'elle n'a aucun sentiment patriotique (elle est formée de "vende-patrias"), parce qu'elle n'a pas le souci du développement du pays et parce qu'elle est l'agent de la pénétration et de la domination économique et culturelle étrangères. Pour les péronistes, l'oligarchie très minoritaire reçoit son principal soutien du "medio pelo", ces classes moyennes urbaines qui n'assument pas leur statut social, qui vivent de l'imitation des classes supérieures qui les méprisent et des modes idéologiques ou vestimentaires venues d'Europe<sup>32</sup>. Les péronistes et les anti-péronistes s'inscrivent dans des histoires distinctes du pays : l'histoire officielle des unitaires modernisant le pays à partir de Buenos Aires et l'histoire révisionniste des fédéraux qui ont été les vrais défenseurs de l'identité nationale. Le péroniste est perçu par son adversaire comme l'agent de la résistance à la modernité culturelle et démocratique ; celui-ci est dénoncé par le péroniste comme l'obstacle à l'émergence d'une identité nationale.

Les luttes politiques et sociales qui ont accompagné l'émergence du péronisme ont eu cette dimension symbolique et culturelle. Il est plus hasardeux de conclure que les travailleurs se jettent dans les bras de Peron parce qu'ils ont subi l'empreinte inaliénable de leurs origines rurales, hispano-catholiques et gauchesques. Il n'y a pas de relation nécessaire de cause à effet entre la nouvelle classe ouvrière et l'attraction du péronisme. On peut observer que le syndicat de la viande et le syndicat du bâtiment étaient dirigés par des communistes avant l'accès de Peron au pouvoir. Et on a de bonnes raisons de penser qu'il s'agit de branches d'activités où le pourcentage d'ouvriers migrants, en provenance des provinces de l'intérieur n'était pas moins important que dans

32 — A. JAURETCHE, *el medio pelo en la Argentina*, Buenos Aires, Peña Lillo editor, 1984.

d'autres industries. Les effectifs du syndicat du bâtiment n'étaient pas squelettiques : il y avait près de 75 000 adhérents en 1941. On sait que le bâtiment représente toujours pour les migrants le secteur où ils trouveront à s'embaucher, première étape dans l'accès au salariat et intégration initiale au monde urbain. Inversement, nous avons le cas de l'industrie du verre, enracinée en Argentine bien avant l'étape de l'industrialisation par substitution des importations. Au début des années quarante, selon les témoignages que nous avons pu réunir, les ouvriers du verre étaient presque tous des immigrants européens ou fils de ces immigrants. Cependant depuis 1929, il n'y avait plus d'organisations syndicales dans le verre. Au début des années quarante, des militants communistes ont bien essayé d'implanter le syndicat dans les entreprises. Sans grand succès. Le syndicat n'a été réellement créé que dans la mouvance péroniste. Ses adhérents et ses militants ont pris une part très active dans la mobilisation des ouvriers d'Avellaneda, qui ont été le fer de lance de la journée du 17 octobre 1945. Quelques mois plus tard, Peron désignait comme ministre du Travail, poste-clé s'il en était dans le gouvernement péroniste, G. Freire, un des fondateurs du syndicat du verre<sup>33</sup>.

On ne peut donc pas affirmer qu'il y eut une disposition spécifique et particulière des ouvriers d'origine rurale et provinciale à faire le lit du péronisme parce qu'ils étaient fraîchement intégrés à l'industrie, au salariat et à la grande ville. Nous récusons cette thèse parce qu'elle ne correspond pas aux faits et parce qu'elle a pour fonction latente de disqualifier la politique de Peron en montrant que son succès est dû à l'incompétence des masses et à la faiblesse de la conscience ouvrière. Il est donc important pour les auteurs de la thèse que seuls des ouvriers vierges de tout passé industriel et urbain aient été le support du péronisme tandis que les vieux ouvriers ne se sont pas laissés entraîner par la démagogie populiste et ont résisté à l'emprise du péronisme. La thèse sauve ainsi la théorie et leurs auteurs cachent mal les présupposés qui font du prolétariat industriel l'acteur social qui cherche d'abord à préserver son autonomie et en fait le levier des changements démocratiques et socialistes.

La classe ouvrière, quand elle est définie à partir de sa place dans les relations de production, ne penche pas plus, en soi, vers des solutions autoritaires ou vers le renforcement de la démocratie. L'expérience politique des mouvements ouvriers est, au contraire, de par le monde, extrêmement diverse.

Quant à la sociologie du péronisme, elle n'est pas une bonne base de départ pour louer ou critiquer la politique de Peron. Il vaut mieux, à cet

33 — On pourra se reporter à notre travail effectué en collaboration avec H. Angélico : las relaciones sociales en las empresas del vidrio : organizacion del trabajo, relaciones laborales e identidad profesional, Documento de trabajo n° 21, CEIL-CONICET, 1989.

égard, avoir recours à une argumentation philosophique ou politique.

Si l'on veut expliquer l'émergence du péronisme, le recours à l'histoire argentine est plus utile que la recherche des lois qui relient directement la naissance des idéologies et des mouvements politiques aux transformations objectives des rapports de production.

### *Le legs de la décade péroniste*

La décade péroniste a façonné, pour longtemps, les orientations, l'action et les modes d'organisation du salariat argentin. Une des caractéristiques du syndicalisme péroniste qui va croître de façon vertigineuse de 1945 à 1954, c'est bien sa composition ouvrière beaucoup plus marquée que dans les décades antérieures. Les syndicats de l'industrie et du bâtiment représentaient 52 % des effectifs de la CGT en 1948 contre 18,8 % en 1935 et 39,3 % en 1941 (voir le tableau page suivante). En ce sens, le péronisme constitue non seulement une rupture idéologique et institutionnelle par rapport à la tradition antérieure du mouvement syndical, il exprime le changement social, produit de l'exode rural, de l'organisation et du développement d'une classe ouvrière industrielle.

Il est de coutume de séparer la décade péroniste en deux périodes. Jusqu'à la fin des années quarante, coexistent une action ouvrière autonome et la construction d'un Etat national-populaire. L'activité gréviste, le développement de la négociation collective, le pouvoir des délégués dans les entreprises en sont la manifestation. La croissance des effectifs syndicaux va de pair avec une stratégie offensive des salariés qui sont assurés du soutien de l'Etat, dont ils ont le sentiment qu'il les représente directement. Après 1950, la croissance syndicale correspond à l'intégration du syndicalisme dans l'action gouvernementale. La détérioration de la situation économique contraint Peron à accentuer le contrôle qu'il exerce sur l'action ouvrière. On ne peut pas cependant, comme le fait R. Sidicaro, attribuer la chute du salaire au début des années 1950 à l'encadrement de plus en plus fort de l'action ouvrière, au recul des grèves et de l'autonomie syndicale<sup>34</sup>. C'est le modèle de développement dépendant qui se montre, une nouvelle fois, insuffisant. L'industrialisation n'est soutenue que par les excédents du commerce extérieur qui dépendent de l'activité agricole et des prix internationaux des céréales et de la viande. La chute des salaires est plus directement liée à la récession du début des années cinquante, qui a beaucoup à voir avec deux années de mauvaise récolte dûe à la sécheresse et au redressement des économies européennes.

Il ne s'agit pas, bien évidemment, de nier que les dirigeants de la CGT

34 — R. SIDICARO : "consideraciones sociologicas sobre las relaciones entre el peronismo y la clase obrera" en la Argentina, Boletín de estudios latinoamericanos y del Caribe, n° 31, 1981.

## Evolution de la syndicalisation de 1941 à 1954

	1941	1945	1948	1954
Agriculture	4 287	9 203	19 500	53 250
Industrie minière	-	-	-	48 750
Alimentation	29 171	97 426	337 142	377 800
Textile	12 504	2 613	100 899	121 000
Confection	12 906	14 410	54 663	58 000
Bois	6 304	6 885	39 045	23 000
Industries graphiques	5 045	3 713	46 854	42 500
Chimie	250	5 884	-	31 000
Caoutchouc	-	-	7 809	17 000
Cuir	-	-	15 618	23 500
Bâtiment	74 283	14 346	54 663	155 250
Métaux	4 459	5 992	108 326	118 000
Electricité	650	812	15 618	23 500
Transport	154 907	118 634	306 977	411 531
Communications	-	-	39 045	37 500
Commerce et banques	60 641	29 849	132 735	195 000
Services personnels	-	-	112 945	211 500
Services publics	31 480	41 471	145 471	407 750
Autres	57 881	177 288	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>441 412</b>	<b>528 523</b>	<b>1 532 925</b>	<b>2 256 582</b>

*Sources : Louise DOYON, "el crecimiento sindical bajo el peronismo" in J.C. TORRE, la formacion del sindicalismo peronista, Buenos Aires, Legasa, 1988, cf. p. 174 et 178.*

sont de plus en plus soumis au contrôle de l'Etat. La CGT est aussi sommée de renforcer sa centralisation et ses mécanismes de contrôle interne. La direction de la confédération adopte de nouveaux statuts, lui permettant d'éliminer tout dirigeant d'un de ses syndicats confédérés si ses orientations portent préjudice à l'unité de pensée et d'action de la CGT. L'intervention du centre sur les instances intermédiaires et la base est institutionnalisée.

L'encadrement étatique apparaît toutefois bien insuffisant pour renforcer la discipline du travail et augmenter la productivité de la main d'oeuvre. On ne peut comprendre autrement la préoccupation de Peron de mettre sur pied, l'année immédiatement antérieure à sa chute, un congrès de la productivité. C'est alors que les revendications patronales sont prises en compte et que la CGT, de concert avec l'organisation des employeurs -la CGE- (Confédération générale de l'Economie) doivent chercher en commun des méthodes pour introduire dans l'entreprise une organisation du travail et un système salarial favorisant la productivité. Le congrès a lieu du 21 au 31 mars 1955, six mois avant le coup d'Etat. L'analyse des séances du congrès montre que les diri-

geants syndicaux, pourtant inféodés à l'appareil d'Etat péroniste, opposent bien des résistances aux projets patronaux<sup>35</sup>.

Le legs de la décade péroniste, c'est la reconnaissance de droits sociaux sur les lieux de travail. La première génération ouvrière surgie de l'industrialisation tardive de l'Argentine bénéficie d'une législation en matière de protection de l'emploi, d'avantages sociaux, de garanties salariales, d'exercice des libertés syndicales dans l'entreprise qui est comparable, voire supérieure à ce qu'on peut observer à la même période dans les pays qui ont derrière eux plus d'un siècle d'industrialisation et de luttes ouvrières. La fidélité de la classe ouvrière à Peron correspond aussi à la plus élémentaire compréhension de ses intérêts. L'attachement à la figure de Peron n'a pas non plus signifié hétéronomie et passivité. Par contre, la politique de Peron fut bien d'encadrer et de contrôler l'action ouvrière.

## II — LA FAIBLESSE DE LA SITUATION OUVRIERE

### *L'évolution de l'emploi*

Les bases de la situation favorable des salariés en Argentine sont de nature fondamentalement politique et institutionnelle. Elles ne correspondent pas à la création d'une société industrielle et à des identités ouvrières fortes. Après la décade péroniste, les effectifs de la classe ouvrière progressent lentement, stagnent puis reculent. L'industrialisation n'arrive pas à être le vecteur du développement argentin. La force politique du péronisme et l'institutionnalisation du syndicalisme qui vont demeurer un des caractères centraux du pays ne reposent pas sur des bases sociales et économiques solides.

Déjà les acquis sociaux et la situation économique favorable des travailleurs argentins, à la fin des années quarante, ne dépendaient pas de la productivité des entreprises industrielles et de leur compétitivité. Ils étaient davantage le résultat d'un transfert des revenus et d'une redistribution des ressources mises en oeuvre par l'Etat, grâce aux résultats du commerce extérieur. Il suffit d'une mauvaise récolte dans la Pampa en 1951 et du redressement de la production agricole et industrielle des pays européens pour qu'apparaissent la fragilité du développement argentin et la précarité du pouvoir d'achat des salariés. Sur la base 100 de 1946, le salaire est passé à 138 en 1948, 131,4 en 1949, 125,6 en 1950, 103,6 en 1951, 97,2 en 1952, 97,9 en 1953, 106,2 en 1954 et 96,3 en 1955<sup>36</sup>.

35 — Marcos GIMENEZ ZAPIOLA et Carlos M. LEGUIZAMON, "la concertacion peronista de 1955 : el congreso de la productividad," Política, economia y sociedad, n° 3-4, juillet - décembre 1985.

36 — R. SIDICARO, consideraciones sociologicas sobre las relaciones entre el peronismo y la clase obrera, op. cit.

A la fin de la décade péroniste, le salaire est inférieur à ce qu'il était à son commencement. Le pouvoir d'achat a crû très rapidement, il s'est aussi effondré très vite. L'institutionnalisation et le pouvoir politique du syndicalisme n'ont pu enrayer la détérioration ou les fluctuations de la situation des travailleurs salariés. Il s'agit d'un trait qui sera récurrent dans toute l'histoire ultérieure.

La modération et l'irrégularité du développement économique du pays sont bien évidemment la cause majeure de la stagnation ou de la précarité des salaires et des conditions d'emploi.

La croissance générale du pays a été très faible entre 1930 et 1983. Elle a été inférieure à 1 % par an. Effectuant une comparaison avec 28 pays, J.J. Llach a calculé qu'en 1929, le produit brut par habitant en Argentine équivalait à 71 % du produit brut moyen de ces vingt huit pays. Comme la croissance moyenne de ces nations fut de 2,5 %, il en est résulté qu'en 1983 le produit brut argentin ne représente plus que 27 % de celui des pays envisagés. La seule décennie au cours de laquelle l'Argentine a amélioré sa performance relative est celle qui court de 1930 à 1940. Après cette date, le déclin est régulier. Il est vrai que l'Argentine s'est mieux comportée que le Japon et les pays de l'Europe du sud dans les années quarante. Elle se comporte aussi un peu mieux que le Chili et l'Uruguay dans les années soixante-dix. Sa croissance est semblable à celle des Etats-Unis et celle des pays neufs (Australie, Nouvelle-Zélande) entre 1950 et 1970. Mais elle a accumulé un tel retard dans les années antérieures comme dans les années postérieures qu'au terme de ces cinquante années, la richesse de l'Argentin moyen est cinq fois inférieure à celle du Canadien, de l'Australien ou du Nord-Américain. Enfin il vaut la peine de souligner que l'avance considérable de l'Argentine vis-à-vis de tous les autres pays d'Amérique latine a beaucoup diminué. Le rythme de la croissance industrielle du Brésil ou du Mexique est sans comparaison avec le rythme plus lent et plus modéré de l'Argentine. L'industrie, au sud du Rio de la Plata n'a pas eu le dynamisme suffisant pour entraîner le pays dans la croissance<sup>37</sup>.

On peut diviser le développement industriel argentin en trois étapes. La première qui s'étend de l'année 1930 jusqu'au milieu des années cinquante se caractérise par la croissance de l'industrie textile, de la confection, de la chaussure, de l'alimentation, du bois et de l'ameublement, toutes branches d'activité tournées vers la consommation immédiate, qui

37 — J.J. LLACH, reconstrucción o estancamiento, op. cit. Les 28 pays qui font l'objet de la comparaison ont été regroupés en huit catégories : Etats-Unis, Pays neufs (Canada, Australie, Nouvelle-Zélande), pays industrialisés d'Europe (Allemagne, Belgique, Danemark, France, Grande Bretagne, Hollande, Norvège, Suède, Suisse), pays attachés d'Europe en 1930 (Autriche, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Italie, Portugal), pays dualistes d'Amérique latine (Brésil, Colombie, Mexique, Pérou), Chili et Uruguay, Japon, Afrique du Sud.

emploient beaucoup de main d'oeuvre et qui importent leur capital fixe. L'industrie est peu concentrée : ce sont les petits établissements qui dominent. Sa croissance provient de l'expansion du marché interne et de l'augmentation du pouvoir d'achat des Argentins. Elle ne peut devenir compétitive sans économie d'échelles et sans apport d'équipements et de technologies nouvelles qui viennent de l'extérieur.

La seconde étape tente de répondre à ce défi. L'industrie des biens intermédiaires, la sidérurgie, la chimie, la métallurgie prennent leur essor. C'est davantage l'industrie automobile qui marque la période. Les investissements étrangers ont joué un grand rôle dans le développement de ces secteurs "dynamiques", puisque c'est ainsi qu'ils ont été nommés par les économistes argentins<sup>38</sup>. Dans le produit industriel, ils vont dépasser les industries traditionnelles au cours des années soixante. Comme la productivité de ces branches est beaucoup plus élevée que celle des autres secteurs, leur expansion est insuffisante pour générer un accroissement important de l'emploi industriel.

Au milieu des années soixante-dix commence la dernière étape au sein de laquelle se trouve aujourd'hui l'Argentine. C'est une période de désindustrialisation et de restructuration industrielle. Le produit industriel, l'emploi, le nombre d'établissements déclinent. Le problème de la dette, la spéculation financière, l'inflation dominent l'économie. Au sein de ce marasme, se forment des groupes économiques diversifiés qui parient sur l'exportation. La voie du développement à partir du marché interne et de la protection douanière paraît abandonnée. La sidérurgie, la chimie, l'industrie des huiles végétales se donnent ainsi les moyens d'une compétitivité internationale. L'industrie se déconcentre: le grand Buenos Aires et le Littoral perdent l'hégémonie absolue qu'ils avaient antérieurement ; la promotion industrielle est à l'origine de créations d'établissements dans des provinces qui étaient jusqu'ici exclusivement rurales ; des pôles de développement industriels surgissent dans l'intérieur du pays. On peut citer ici le cas des provinces de Chubut et de Rio Negro en Patagonie, celui de la Terre de Feu ou bien encore les provinces autrefois deshéritées du nord-ouest (Tucuman, San Luis, La Rioja et San Juan).

L'effet du lent développement de l'Argentine, puis sa régression économique à partir de 1975 ont généré une structure de l'emploi bien spé-

38 — "le diagnostic des problèmes de croissance industrielle s'établit en distinguant, d'une part, les industries que nous avons appelées végétales qui produisent pour la consommation finale, d'autre part, les industries dynamiques qui produisent des biens intermédiaires et des équipements industriels. On verra... que la vitesse de croissance des premières est restée très en retard par rapport aux secondes. Ceci se doit à ce qu'elles ont épuisé pratiquement les marges disponibles de substitution d'importations et dans le même temps la demande interne n'a pas augmenté de manière adéquate tout comme les marchés extérieurs possibles sont réduits". A. DORFMAN, *Cincuenta años de industrialización en la Argentina*, op. cit., p. 17.

cifique. En 1947, dans ce pays très urbanisé, les salariés constituaient 73 % de la population active. Le taux du salariat était identique, voire supérieur, à celui des pays les plus développés de la planète. Depuis cette date, le pourcentage des salariés n'a pas varié. Parmi les indépendants, le nombre d'employeurs a diminué de moitié pendant la même période tandis que tous ceux qui travaillent pour leur compte, à titre individuel, sont cinq fois plus nombreux. Ce sont les "cuentapropistas", catégorie bien spécifique de la société argentine. Ils étaient 419 000 en 1947 ; ils sont 1 940 000 en 1980, date du dernier recensement général de la population. Par contre, on a relevé 576 000 employeurs et seulement 182 000 ont plus de cinq salariés, toujours au même recensement<sup>39</sup>.

Cette évolution du salariat et du nombre des indépendants n'a pas signifié le maintien d'une importante population rurale. De 1947 à 1980, la population rurale est passée de 38 % de la population totale à 17 %. Dans le même temps les emplois agricoles qui représentaient 28 % de la population active n'en ont plus représenté que 15 %.

La création d'emplois a relevé fondamentalement du secteur tertiaire qui absorbera une fraction croissante de la population active. Ces transformations de la population active s'éloignent du modèle suivi par les pays développés. En effet, la tertiariation n'a pas signifié une féminisation plus grande du monde du travail. 23 % des femmes de plus de quatorze ans (c'est l'âge de la fin de la scolarité obligatoire) étaient actives en 1947, le pourcentage est passé seulement à 24,7 % en 1980 et il est évalué à 27,7 % en 1988<sup>40</sup>.

En termes relatifs, l'emploi industriel n'a guère progressé jusqu'en 1960. Cette stagnation relative signifie, malgré tout, un accroissement en termes absolus puisque la population active qui était de 6 445 000 individus en 1947 atteint 7 625 000 en 1960. Après 1960, le déclin de l'emploi n'est pas seulement relatif, il va devenir absolu, surtout après 1975. J.J. Llach a calculé qu'entre 1960 et 1980, le secteur industriel n'a même pas pu absorber la diminution de l'emploi rural. Celle-ci fut supérieure à 300.000 alors que l'industrie n'a pas créé plus de 100 000 emplois pendant toute la période<sup>41</sup>. Sur l'évolution de l'industrie et de l'emploi dans le secteur secondaire, les débats portent aussi sur les statistiques et les données disponibles. Les chiffres sont produits par les recensements décennaux (1960-1970-1980), mais nous disposons aussi d'informations qui proviennent des enquêtes industrielles qui ont eu lieu

39 — Sources : H. PALOMINO, *cambios ocupacionales y sociales en Argentina*, op. cit.

40 — Zulma RECHINI de LATTES, *dinamica de la fuerza de trabajo femenina en Argentina*, ed. UNESCO, 1983. Rappelons qu'en France les femmes représentent 39 % de la population active et des femmes sont actives.

41 — J.J. LLACH, "estructura y dinamica del empleo en la Argentina : diagnostico y perspectiva", *Boletin informativo Techint*, n° 250, décembre 1987, cf. p. 17.



en 1954, 1964, 1974 et 1984. Les méthodologies sont différentes et il est hasardeux de comparer les résultats des deux enquêtes. En outre, les fluctuations courtes de la conjoncture économique risquent de donner une vision déformée de l'évolution quand nous n'avons que deux repères par décennie. Il est vrai que l'Institut de Statistique publie des données conjoncturelles. L'enquête est réalisée à partir d'un échantillon d'entreprises et donne des informations sur le niveau de leur production, de l'emploi, des prix, etc. Le problème de ces enquêtes conjoncturelles, c'est qu'elles ne tiennent pas compte de la création de nouvelles entreprises. Au début des années soixante, on n'a pas enregistré le développement de l'industrie automobile. Il en fut de même les dix dernières années avec la production de cellulose et de papier.

En outre, il est difficile de prendre en compte les activités informelles qui se seraient particulièrement développées à partir de 1975. L'évolution de la consommation de l'énergie électrique fut ainsi l'objet d'un débat sur l'importance réelle de la désindustrialisation. Sur une base 100 du produit industriel en 1974, la valeur calculée pour 1985 a été de 76,2. Par contre la consommation d'énergie électrique est passée à 150,9. Des économistes se sont emparés de ces données si divergentes pour réhabiliter la politique économique suivie pendant la dictature et souligner que la crise de l'industrie n'était pas si profonde qu'on l'avait dit et que l'imperfection de l'appareil statistique avait masqué l'évolution réelle de l'activité industrielle. Cependant, J. Schwarzzer a pu montrer que cet accroissement notable de la consommation de l'énergie électrique est surtout dû à une transformation de la structure industrielle qui ne modifie pas le diagnostic d'un déclin général. A partir de 1975, on assiste à la création ou à la modernisation technologique de quelques grandes entreprises qui consomment énormément d'énergie comme l'aluminium, la sidérurgie, la chimie et la pétrochimie. Et l'on peut attribuer à la seule croissance de ces secteurs la quasi-totalité de l'augmentation de la consommation d'énergie observée<sup>42</sup>.

En tenant compte de toutes ces réserves et de ces problèmes d'information, on peut considérer que l'année 1974 représente l'apogée de l'industrialisation par substitution des importations. Cette année-là le nombre de salariés recensés dans l'industrie atteint 1 114 000. Toutefois ce chiffre ne doit pas être interprété comme la fin d'une longue croissance régulière. Les fluctuations courtes ont toujours été importantes. On a ainsi observé une croissance de + 10 % en 1960-1961, un recul de - 4,5 % en 1962 et 1963 suivi d'une nouvelle expansion de 14 % en 1964 et 1965, puis un nouveau recul de - 1 % en 1966 et 1967, suivie d'une nouvelle progression après cette date<sup>43</sup>.

42 — J. SCHWARZER, "une polemica con fines didacticos," *El Bimestre*, n° 37, 1988, p. 5-13

43 — A. DORFMAN, *cincuenta años de industrializacion en Argentina*, op. cit., p. 64.

**Evolution de l'emploi et de la valeur de la production  
dans l'industrie de 1973 à 1985 (1) (en pourcentages)**

	Emploi		Valeur de la production	
	1973	1985	1973	1985
Industrie alimentaire	20,9	24,7	26,9	24,0
Industrie textile	15,5	15,5	13,1	12,4
Bois et meubles	4,0	4,7	2,1	1,8
Papier et ind. graphique	5,0	5,5	3,9	4,7
Fabr. produits minéraux	5,8	5,8	3,1	3,1
Chimie, caoutchouc, plastique	11,1	11,7	18,8	26,4
Ind. métallurgique de base	6,0	4,1	8,4	6,1
Fab. prod. métal., mach., equip.	30,9	27,4	23,2	21,2
Autres	0,7	0,6	0,4	0,3
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

(1) INDEC : industria manufactura. Resultados definitivos, 1988

Après 1975, le déclin de l'emploi est profond et régulier, selon les enquêtes conjoncturelles de l'INDEC. En 1981, le nombre de salariés dans l'industrie est tombé à 780 000. Le volume de la production industrielle ne connaît pas la même chute. Les gains de productivité ont donc été importants. Après l'année 1982, on assiste à un redressement de l'activité industrielle qu'enregistrent les enquêtes conjoncturelles et le recensement de 1985. Ce recensement nous permet de comparer les transformations globales de l'activité économique entre 1973 et 1985.

Au cours de cette décennie marquée par la désindustrialisation et la restructuration des entreprises, c'est l'industrie chimique qui s'est affirmée. A elle seule, elle représente plus du quart de la valeur totale de la production industrielle. En pourcentage de l'ensemble, elle gagne huit points, mais elle n'augmente pas vraiment sa part dans le volume de l'emploi, c'est dire combien ses gains de productivité ont été importants. Dans l'alimentation à l'inverse, la production industrielle régresse, mais la main d'oeuvre employée dans cette branche reste relativement la plus importante. Dans la même situation se trouvent l'industrie textile et celle du bois et de l'ameublement qui peuvent être considérées comme des refuges de main d'oeuvre. Malgré leur faible productivité, des entreprises résistent à la crise et survivent à cause des bas salaires et la protection du marché national. L'ouverture de l'économie argentine les condamnerait. C'est pourquoi les organisations patronales qui les représentent font pression sur le gouvernement chaque fois qu'il envisage la diminution des droits de douane sur les articles importés.

L'hétérogénéité de l'industrie argentine s'est accentuée tout au long de la période. A côté des secteurs qui sont devenus performants, qui ont incorporé des innovations technologiques et qui se sentent capables d'affronter le marché international, beaucoup d'industries et d'entreprises restent très fragiles. Cette hétérogénéité ne doit pas masquer un changement fondamental. L'ensemble de l'industrie argentine n'exportait pas plus de 10 % de sa production jusqu'à la fin des années soixante, ce pourcentage est passé à 30 % environ, aujourd'hui. Ce changement est à l'origine d'un dualisme dans l'économie et la société. En ce sens, l'Argentine s'est 'latino-américanisée' au cours des dernières années<sup>44</sup>.

Le recensement de 1985 met en valeur la diminution du nombre d'établissements industriels. Il y en avait 126 388 en 1974, il n'y en a plus que 109 376 en 1985. Cette diminution ne signifie pas que la concentration industrielle a nettement progressé. Il y a en effet 21 000 établissements industriels de moins de cinq salariés qui ont disparu, mais les établissements de plus de 100 salariés sont aussi moins nombreux. L'industrie argentine est restée globalement constituée par de petites et moyennes entreprises. 20 % de la main d'oeuvre totale est employée dans des établissements de plus de 500 personnes, 30,8 % dans des entreprises de 100 à 500 salariés et près de la moitié (49,2 %) dans des entreprises dont l'effectif est inférieur à 100 salariés.

Cette dispersion a ses conséquences sociales. Il y a très peu de bastions industriels et ouvriers définis par leur identité professionnelle, par le regroupement de l'emploi et de l'habitat ouvrier et par la formation d'une communauté et d'une culture ouvrière spécifiques. On aurait du mal à trouver l'homme du fer<sup>45</sup>, le mineur ou le canut dans la mesure où cette personnalisation se réfère à une forte identité collective définie par la communauté d'habitat et de travail. Il y a tout au plus des marchés locaux de l'emploi parce qu'une industrie s'est implantée de longue date dans un espace géographique déterminé. L'industrie du verre localisée dans la banlieue sud de Buenos Aires en serait un exemple. Mais cet espace n'est pas monopolisé par une seule activité, il y a bien d'autres industries qui s'y sont mêlées. L'industrie automobile à Cordoba constitue peut-être une exception à cette règle, mais l'appartenance à une grande entreprise doit avoir ici plus d'importance que la communauté

44 — Simon TERTEL et Francisco THOUMI, "de la sustitucion de importaciones a las exportaciones : la experiencia de las exportaciones manufactureras de la Argentina y Brasil", *Desarrollo economico*, v. 27, n° 105, avril-juin 1987. J. SCHVARZER, "le comportement prévisible des chefs d'entreprises industrielles dans les dix prochaines années. Variables macro-économiques et conséquences politiques", *Les Cahiers n° 8 de Pratiques sociales et travail en milieu urbain*, numéro spécial Argentine, ORSTOM, 1989.

45 — S. BONNET, *l'homme du fer*, Nancy-Metz, Presses Universitaires de Nancy, 3 tomes, 1980-1981-1982.

d'habitat et de travail. C'est encore le syndicat qui regroupe ses adhérents sur la base d'une branche d'activité qui serait en mesure de donner directement le plus grand sentiment d'appartenance à une collectivité ouvrière et professionnelle. Nous y reviendrons dans les chapitres ultérieurs.

### *Le marché du travail*

L'industrialisation tardive de l'Argentine a donné naissance à une classe ouvrière qui s'est constituée à partir des années 35. Lors de sa formation, les migrants internes ont eu la plus grande importance. Grâce au gouvernement de Peron entre 1946 et 1955, elle s'est vue reconnaître des droits sociaux et elle a obtenu des capacités d'action qui ont favorisé son intégration dans la société. Cependant cette intégration rapide n'est pas allée de pair ensuite avec le développement économique et industriel du pays. De même qu'il n'y a pas eu une classe hégémonique d'entrepreneurs qui s'identifie avec la croissance industrielle, on ne peut dire non plus que s'est formée une classe ouvrière qui a augmenté son importance dans la population active et qui s'est reconnue comme l'agent du développement et qui a valorisé son rôle productif. En d'autres termes, l'influence politique, syndicale et institutionnelle de la classe ouvrière ne repose pas sur le développement impétueux de l'industrie et la formation de communautés ouvrières stables et solides. Nous verrons que nous ne pouvons suivre J.C. Torre quand il attribue le fondement du pouvoir syndical à l'existence d'une classe ouvrière mûre "deuxième génération ouvrière qui a passé la majeure partie de sa vie dans le cadre de familles et de cultures ouvrières qui ont ainsi renforcé l'intégration subjective à sa condition de classe"<sup>46</sup>. Le sociologue met ensuite l'accent sur l'absence de chômage et d'une armée de réserve de main d'oeuvre ainsi que sur la cohésion politique de la classe ouvrière. C'est ce dernier facteur qui est le moins contestable. La permanence et l'enracinement du péronisme au sein de la classe ouvrière ne font aucun doute. Le pouvoir syndical est lié à cette unité de pensée des salariés qui contraste avec le pluralisme idéologique observé ailleurs -en France, en Italie ou en Belgique, mais aussi au Chili ou en Uruguay. Mais l'appartenance héréditaire à la classe ouvrière tout comme le fonctionnement du marché du travail ne peuvent pas être considérés comme le fondement du pouvoir syndical.

Il est vrai que le chômage et le sous-emploi n'ont pas en Argentine l'ampleur qu'ils peuvent avoir dans d'autres pays d'Amérique latine. Nombreux sont les pays développés qui ont eu et connaissent encore un chômage comparable à celui de l'Argentine. Sans accorder un rôle déter-

46 — J.C. TORRE, *los sindicatos en el gobierno*, Buenos Aires, CEAL, 1983, p. 11.

minant à cet élément, le fait que les chômeurs ne perçoivent aucune indemnisation, contribue au moins marginalement à la baisse du chômage. Les syndicats ont toujours préféré mettre des obstacles au licenciement, en obligeant les patrons à payer de fortes indemnités plutôt que de garantir les ressources des chômeurs.

Si le sous-emploi n'a pas la dimension dramatique qu'il peut avoir dans d'autres pays d'Amérique latine, le peu d'importance de la population rurale y contribue. 83 % des Argentins vivent à la ville et seulement 15 % de la population active relevait à la même date des activités agricoles. Le surpeuplement rural et le sous-emploi qui l'accompagne généralement ne sont certes pas une caractéristique de l'Argentine.

### Taux d'activité, chômage et sous emploi

Période	Actifs	Chômeurs	Sous-employés
1974	40,6	4,2	4,7
1975	40,6	2,4	4,7
1976*	40,5	4,8	4,7
1977*	39,5	3,4	3,3
1978*	39,6	3,9	5,4
1979*	38,9	2,0	3,2
1980	39,3	2,3	4,7
1981	39,5	4,0	4,6
1982	39,1	5,7	6,4
1983	38,1	5,2	4,6
1984*	38,4	4,1	4,5
1985	39,0	5,7	5,5
1986*	39,6	4,8	6,4
1987	40,9	5,4	8,0
1988	40,4	6,3	7,7
1989 (mars)	41,8	7,7	8,3

*Source : INDEC 1988. Il est important de souligner que les enquêtes recensent comme chômeurs les personnes qui cherchent un emploi et qui n'ont pas travaillé plus d'une heure dans la semaine précédant l'enquête. Est considéré comme actif la personne qui a accompli au moins 35 heures de travail pendant la semaine précédant l'enquête.*

Au sein de ce marché du travail urbain dominant, on se trouve en présence du paradoxe d'une économie qui progresse lentement dont le produit brut par habitant tend à reculer après 1975 sans que cette faible croissance génère un chômage massif. Et pourtant, autre source d'étonnement, la part des salariés dans la population active n'augmente pas. Jusqu'en 1960, les activités industrielles et le transport sont à l'origine de créations d'emplois. Après cette date, le nombre d'actifs dans le bâtiment

et les travaux publics va tripler ; dans le commerce et les services publics, il double et n'est pas loin de quadrupler dans la banque, les assurances et les services aux entreprises. Comme la productivité industrielle n'est pas très élevée, J.J. Llach attribue cette forte augmentation de l'emploi tertiaire aux gains de productivité du secteur agricole<sup>47</sup>.

Il y a, en outre, trois facteurs importants qui expliquent la faiblesse traditionnelle du chômage. En premier lieu, l'Etat est le premier employeur du pays ; dans certaines provinces deshéritées du Nord, la moitié de la population active travaille dans le secteur public. La productivité de l'administration argentine est, bien sûr, beaucoup discutée. Le clientélisme politique et les préoccupations sociales expliquent le gonflement excessif de l'emploi public. Dans les années quatre-vingts, la dette extérieure et la crise profonde des finances publiques ont créé une situation très critique. Les salaires sont très bas, ils sont payés dans certaines provinces en bons émis par le gouvernement local. L'Etat central recourt à des expédients coûteux pour rémunérer ses fonctionnaires mal payés et mécontents : emprunts qu'il faut rembourser ensuite et qui aggravent le déficit à moyen terme ou bien création artificielle de monnaie qui alimente l'inflation. Le recours à l'embauche massive dans le secteur public a contribué à l'atténuation du chômage, il a aussi provoqué des déséquilibres financiers et économiques qui font en 1989 le malheur du pays.

En second lieu, la population active ne comprend pas plus de salariés aujourd'hui qu'il y a quarante ans, mais il y a aussi moins d'employeurs. Nous avons dit que la concentration industrielle avait été toute relative. La catégorie qui a crû, c'est celle des "cuentapropistas", indépendants travaillant à leur compte, à titre individuel. Leur nombre a quadruplé de 1947 à 1980. Ils représentent, par exemple, le tiers des actifs dans le bâtiment et plus du quart dans le commerce. Les indépendants ne peuvent pas tous être définis par leur appartenance au secteur informel de l'économie. Ils ne pratiquent pas tous des petits métiers urbains caractéristiques des villes des pays du Tiers Monde. Le nombre de ces petits métiers qui permettent de survivre et qui relèvent du chômage déguisé, a bien sûr augmenté avec la crise économique. Il y a beaucoup de cireurs de chaussures, de collecteurs de verre perdu ou de cartonnages usagés, de petits vendeurs de rasoirs ou de stylo-billes, de gardiens de chiens dans les grandes villes de l'Argentine. Mais parmi les indépendants, il faut compter aussi les membres des professions libérales : les médecins, les avocats, les architectes, les psychanalystes sont des communautés professionnelles puissantes et nombreuses. Un quartier de Buenos Aires est appelé Villa Freud. Le petit commerce est aussi florissant tout comme un petit point de vente de cigarettes et de confiserie assure un meilleur revenu qu'un emploi d'ouvrier qualifié dans l'industrie.

47 — J.J. LLACH, *estructura y dinamica del empleo en la Argentina*, op. cit., p. 13.

Le “cuentapropismo” n’enrichit pas toujours, il n’empêche qu’il est valorisé et que les salariés espèrent se mettre à leur compte ou souhaitent ce statut pour leurs enfants<sup>48</sup>.

### Evolution de la population active (en milliers)

Secteur d'activité	1947		1960		1970		1980	
	salariés	non salariés	salariés	non salariés	salariés	non salariés	salariés	non salariés
Agriculture	1002	665	784	792	778	674	674	631
Industrie, électricité gaz, eaux et mine	1236	323	1723	460	1764	329	1805	343
Construction commerce, restaurant et hôtels	238	61	366	124	590	188	634	440
Finance et services aux entreprises	78	51	132	50	221	57	326	90
Transports, Communication	351	51	526	94	492	118	392	109
Services	1221	97	1489	167	2039	257	2258	336
Total	4633	1634	5589	2244	6671	2334	7076	2808

*Sources : Ministère du travail - Recensements INDEC - H.PALOMINO : Cambios ocupacionales y sociales en Argentina 1947 - 1985 CISEA 1987.*

En troisième lieu, on mentionnera, de nouveau, que la part des femmes dans la population active est réduite. Peut-être sont-elles plus nombreuses à avoir une activité rémunérée que ne le montrent les statistiques. Dans les classes moyennes et les classes supérieures, le recours à l’emploi domestique est massif. Il n’est pas toujours recensé et bien connu. Il y a aussi beaucoup d’employées de commerce et les enfants apprennent à lire et à écrire à l’école primaire avec les institutrices. Dans les autres secteurs, les femmes sont très minoritaires : le monde du travail est un monde masculin tout comme le monde syndical<sup>49</sup>.

Cette structure du marché du travail ne nous paraît pas favoriser le

48 — Ministerio de Trabajo, direccion de recursos humanos y empleo, el sector cuenta propia. Estudio socio-economico del trabajo independiente y de la miniempresa en Capital federa y gran Buenos Aires, 1981.

49 — H. PALOMINO signale que sur dix femmes qui travaillent, deux sont domestiques, deux sont employées administratives, une est enseignante, une vendeuse et une est cadre ou technicienne, in Cambios ocupacionales y sociales en Argentina, op. cit., p. 21.

pouvoir syndical. La croissance du secteur tertiaire et du secteur public a surtout favorisé la mobilité socio-professionnelle et a contribué à dévaloriser le travail manuel et les activités productives. Toute formation acquise au delà du cycle primaire conduit son bénéficiaire à rechercher un emploi de col blanc ou la mise à son compte. Cause ou conséquence ? La qualification de la main d'oeuvre ouvrière dans l'industrie est faible et les employeurs se sont peu souciés de sa productivité parce que les coûts salariaux sont peu importants et parce que la modernisation technologique est lente et ponctuelle. L'investissement éducatif du pays n'a pas été mis au service du développement industriel et les entreprises continuent à recruter massivement des ouvriers sans formation professionnelle. Les ouvriers ont ignoré le chômage massif, de longue durée. Cependant les fluctuations de l'activité économique et l'attrait du *cuentapropismo* ou du secteur tertiaire ont produit beaucoup de mobilité horizontale ou verticale.

En d'autres termes, les solutions individuelles (mobilité de l'industrie vers le tertiaire, du salariat vers l'indépendance, de l'Argentine vers les pays étrangers pour les plus diplômés) se sont révélées plus efficaces que l'action collective pour améliorer sa propre situation. Pour beaucoup, l'expérience professionnelle dans une entreprise, une branche d'activité, voire un métier est transitoire. Le syndicalisme ne peut pas s'appuyer sur l'identification de ses adhérents à une activité économique et sociale.

### *L'évolution du salaire*

Si le marché du travail était si favorable aux salariés, on ne comprendrait pas pourquoi le pouvoir d'achat des travailleurs a tant stagné et pourquoi il a tant reculé au cours des dix dernières années. Il est remarquable, en effet, de constater que les employeurs n'ont pas été contraints à augmenter les salaires et à améliorer leur productivité alors que l'offre de travail est relativement rare et la capacité d'action syndicale loin d'être négligeable. De 1950 à 1975, les salariés ont maintenu, à grand peine, leur part dans la distribution du revenu national : 49,7 % en 1950, 47,7 % en 1955, 38,0 % en 1960, 43,8 % en 1965, 45,8 % en 1970, 44,8 % en 1975.

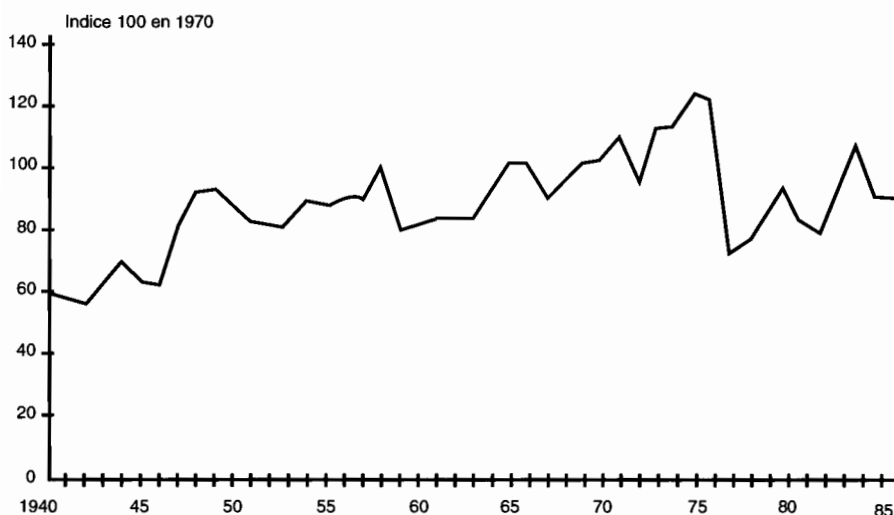
La lutte pour le partage d'un revenu national qui ne croît pas beaucoup, puis qui stagne, devient vite féroce. L'Argentine a été décrite comme une société corporatiste parce que tous les groupes sociaux s'organisent pour maintenir leurs avantages, conserver leur part du gâteau sans se donner les moyens d'augmenter le gâteau<sup>50</sup>. L'inflation est aussi le produit de ces

50 — Dans la conclusion de sa grande étude sur le pouvoir militaire en Argentine, A. ROUQUIE écrit : "toutes les forces sociales, tous les groupes d'intérêt, alors que l'enjeu social des luttes politiques paraît faible, défendent leurs droits et leurs privilèges sans égard pour les règles du jeu institutionnel. Tout se passe comme si la victoire du groupe était vitale pour sa survie, ou en tout cas, méritait qu'on lui sacrifiât l'édifice institutionnel qui règle la coexistence sociale". A. ROUQUIE, *pouvoir militaire et société politique en Argentine*, op. cit., p. 694.



conflits et des négociations qui y mettent fin parce qu'il n'y a aucune référence à l'intérêt général, ni règle du jeu stable et acceptée par les parties. Les employeurs et les indépendants forment les prix. En outre, les patrons peuvent convertir toute hausse de salaires obtenue par l'action syndicale et la négociation collective en augmentation de leurs prix, n'ayant pas à craindre la concurrence extérieure qui existe peu, ni la concurrence interne réduite par les ententes ou la structure oligopolistique des marchés.

### Evolution du salaire réel



Source : J.J. LLACH, "estructura y dinamica dal empleo en la Argentina, Boletin Informativo Techint, décembre 1987.

L'évolution du salaire réel dans l'industrie nous montre qu'à l'exception de l'année 1958, la rémunération est toujours inférieure au sommet atteint en 1948 jusqu'en 1965. Après cette date, le salaire réel progresse de 15 à 20 % au cours des cinq années suivantes. De 1972 à 1974, l'amélioration du pouvoir d'achat est très sensible. Quand Peron est à nouveau au pouvoir en 1973 et 1974, les salariés ont le pouvoir d'achat le plus élevé de toute la période qui suit l'après-guerre jusqu'à nos jours. La chute est ensuite brutale : 25 % de perte de pouvoir d'achat en 1977 et 1978, léger redressement fin 1979 et 1980 et nouvel effondrement en 1981 et 1982 de telle sorte que l'ouvrier, à la fin de la dictature militaire et lors du retour de la démocratie, ne gagne pas plus qu'en 1977 et moins qu'en 1948. En 1984, le pouvoir d'achat augmente de 20 % dans l'année, mais il s'effondre dans la même proportion l'année du plan austral en 1985, stagne en 1986, 1987 et 1988 et s'effondre avec l'hyper-inflation de l'année 1989.

Non seulement l'ouvrier argentin ne vit guère mieux aujourd'hui qu'il y a quarante ans, mais il a connu pendant ces quatre décennies une grande instabilité de ses gains. Une ou deux années de vaches grasses sont vite suivies par une période de vaches maigres. Ces oscillations s'accroissent avec le temps, c'est-à-dire avec la progression de l'inflation. L'irrégularité du revenu devient trimestrielle et mensuelle quand l'inflation est toujours à plus de trois chiffres après l'année 1975. Au cours des années 1987 et 1988, l'évolution mensuelle a été la suivante :

**Evolution mensuelle de l'indice des salaires**  
de juillet 1987 à juillet 1988

juillet 1987	90,79
août	88,86
septembre	92,62
octobre	91,98
novembre	89,18
décembre	92,34
janvier 1988	95,51
février	91,40
mars	90,80
avril	104,81
mai	90,31
juin	87,66
juillet	84,25

*Source : boletin de estadisticas laborales,  
Ministerio de Trabajo, p. 100 - Base 100 : 1983.*

D'un mois à l'autre, on peut gagner ou perdre quinze points de pouvoir d'achat.

L'insuffisance du développement industriel conçu comme une substitution des importations produit des crises périodiques de la balance des paiements. On peut expliquer ainsi l'importance de ces fluctuations et l'existence de cycles très courts au cours desquels l'expansion n'est pas durable et la récession proche et brutale. Lorsque les salaires augmentent, la production agricole destinée à l'exportation diminue dans le même temps que s'accroît la demande de biens industriels. L'industrie répond à la demande du marché en utilisant d'abord ses capacités de production oisives, en embauchant, puis en investissant. Faute d'une industrie importante de biens intermédiaires ou de machines-outils, l'industrie recourt à l'importation. Cette augmentation des importations simultanée à la diminution de la capacité d'exportation provoque rapidement un

déficit du commerce extérieur, la disparition des devises et la réduction des ressources de l'Etat dont dépendent les salaires d'environ deux millions de fonctionnaires ou d'employés du secteur public. Toute croissance est la source de déséquilibres économiques graves. Le rétablissement de l'équilibre passe par la réduction de la demande intérieure, et tout particulièrement des salaires, la limitation des importations industrielles et l'impulsion donnée à l'exportation agricole. La récession est toujours le prix à payer au rétablissement des comptes extérieurs du pays<sup>51</sup>. Le cercle vicieux de l'économie argentine a sa traduction sociopolitique. Le secteur agro-exportateur a des intérêts directement opposés à celui du secteur industriel. Le conflit social entre les ouvriers et les patrons de l'industrie est marginalisé par cette opposition. Quant à la rentabilité du capital, elle dépend de sa mobilité du secteur agro-exportateur au secteur industriel. Investir à moyen terme donne peu d'avantages.

Avant de reprendre ce thème ultérieurement, concluons provisoirement que la situation apparemment favorable des salariés qui pendant longtemps n'ont pas eu à souffrir du chômage, a eu très peu de conséquences positives sur leur qualification et leurs salaires. Le marché du travail encourage la mobilité individuelle, ce qui n'est pas un facteur contribuant à l'intégration subjective des travailleurs à leur condition de classe. Le syndicalisme ne tire aucun profit pour l'efficacité de son action de la modération traditionnelle du chômage. L'évolution du salaire nous semble démontrer que le syndicalisme péroniste a eu très peu de pouvoir économique. En d'autres termes, les organisations syndicales ont été impuissantes, sur le moyen et le long terme, à élever leurs rémunérations au-dessus du niveau qu'elles auraient atteint sur un marché du travail où les syndicats seraient absents<sup>52</sup>. Nous observons seulement une amélioration passagère des salaires quand les syndicats ont accès au pou-

51 — Guillermo O'DONNELL, estado y alianzas en la Argentina, 1956-1976, CEDES/CLACSO, 1976.

52 — Au terme d'une étude sur le pouvoir économique des syndicats entre 1955 et 1965, Luisa Montuschi arrive aux conclusions suivantes :

- 1/ le taux de syndicalisation n'explique par les différences salariales entre branches,
- 2/ les différences salariales s'expliquent par les différences de productivité,
- 3/ l'évolution des salaires dans les conventions collectives dépend du coût de la vie. Les syndicats ont une attitude défensive. Malgré cela, ils n'ont toujours pu préserver le pouvoir d'achat des salaires,
- 4/ l'augmentation de la productivité n'a pas été un argument utilisé par les syndicats pour obtenir une amélioration du salaire réel,
- 5/ la productivité d'un secteur a encouragé la diminution de l'emploi,
- 6/ ce n'est pas le pouvoir compensateur des patrons, mesuré par un indice de concentration industrielle, qui aurait affaibli le pouvoir syndical. Au contraire, à secteur patronal plus concentré correspondent de meilleures rémunérations. Cf. Luisa Montuschi : el poder economico de los sindicatos, Buenos Aires, Temas, 1979, cf. p. 144-148.

voir politique, par exemple lors de l'accord Peron- Frondizi en 1958 ou lors du retour de Peron au pouvoir en 1973-1974. Par contre, la situation se détériore bien vite quand sonne l'offensive des politiques anti-péronistes ou quand surgissent les dictatures militaires.

Dans la lutte pour le partage des revenus entre le capital et le travail, la relation entre les syndicats et les employeurs, leurs conflits et leurs négociations n'ont pas joué un grand rôle. L'expérience historique des salariés leur a enseigné que l'accès du syndicalisme péroniste à l'Etat a été de nature à améliorer leur situation. Cependant, les victoires et les conquêtes se révèlent toujours fragiles et même illusoire. Le pouvoir politique du syndicat n'est pas un pouvoir économique. Il n'a pas contribué à transformer le marché du travail et les contradictions du mode de développement. Le syndicalisme a cherché seulement à utiliser ces contradictions. Il n'y a guère réussi puisque la redistribution des richesses ne s'est pas faite sur le long terme au profit des travailleurs.

## CHAPITRE III

### LE CORPORATISME POLITIQUE

Après la chute de Peron en 1955, le syndicalisme ne peut se prévaloir d'avoir été l'instrument de l'amélioration du salaire. En dépit de son pouvoir économique limité qui ne lui a pas permis de garantir le niveau de vie des salariés, malgré les conjonctures et les régimes politiques qui lui ont été le plus souvent défavorables -et au cours du "proceso de reorganizacion nacional", entre 1976 et 1983, c'est le contrôle de toute action syndicale qui a été recherchée par les gouvernements- le syndicalisme argentin a toujours été un acteur incontournable. Il y a peu de pays dans le monde et en Amérique latine où le taux de syndicalisation est si élevé, la capacité de mobilisation des syndicats si forte, leur fonction politique si déterminante dans la dynamique nationale.

La plupart des analyses sur le syndicalisme dans les pays industrialisés ont contribué à faire du pouvoir syndical la conséquence directe de l'action ouvrière contre le patronat, voire contre l'Etat analysé comme l'expression des intérêts des classes dirigeantes. Le pouvoir syndical s'enracine dans la conscience des travailleurs qui, au nom de leur rôle productif, exigent une meilleure participation à l'accroissement des richesses, le contrôle du marché du travail, une intervention dans les décisions. Dans ses formes révolutionnaires, cette action syndicale doit contribuer à la création d'une société débarrassée du profit privé, fondée sur le travail et l'expansion des forces productives. Nous montrerons qu'il est difficile d'accepter, pour l'Argentine, cette interprétation du pouvoir syndical. Ceux qui en appellent à cette action de classe dénoncent d'ailleurs le caractère bureaucratique du pouvoir

syndical. A leurs yeux, le pouvoir syndical est exercé par une oligarchie anti-démocratique qui encadre et réprime les salariés. Il serait un pouvoir sur les ouvriers beaucoup plus que la manifestation du pouvoir ouvrier dans la société.

Dans une autre perspective, largement utilisée aussi pour l'analyse du pouvoir syndical dans les pays industrialisés, il est fait référence au rôle du syndicat dans le système de relations professionnelles. La formation et l'importance d'un système de relations professionnelles sont généralement liées à l'industrialisation et à la démocratisation de la société. Un ou plusieurs systèmes de relations professionnelles se constituent dans une société quand l'Etat est séparé de la société civile, lorsque les employeurs et les salariés sont des forces sociales et économiques clairement identifiées dont les conflits d'intérêts sont reconnus par chaque acteur et considérés comme légitimes dans l'ensemble de la société. Le pouvoir syndical s'appuie alors sur des institutions et des règles qui définissent son intervention et s'apprécie à l'aune de son influence sur les décisions sociales et économiques. Or, en Argentine, et ceci vaut aussi pour d'autres pays d'Amérique latine, l'industrialisation a été tardive, le progrès économique irrégulier et fluctuant, la crise économique très profonde depuis 1975 ; d'autre part, les institutions démocratiques ont été souvent mises en veilleuse. L'autonomie syndicale tout comme le développement de rapports sociaux et économiques indépendants de l'Etat ne se sont jamais affirmés.

L'intégration du patronat, des syndicats et de l'Etat est plutôt la caractéristique dominante, modèle qu'il faut séparer du système socialiste comme du modèle des démocraties industrialisées. En Argentine, le pouvoir syndical naît des relations qui lient les organisations de travailleurs à l'Etat et au système politique. Les institutions qui donnent forme à cette relation sont garantes de ce pouvoir ; l'effort pour les reconstituer et les réaffirmer est toujours à l'oeuvre quand elles sont menacées soit par l'action ouvrière, soit par la création d'un système autonome de relations professionnelles.

C'est ce mode d'analyse qui nous a guidé pour l'analyse du pouvoir syndical. Nous présenterons d'abord les institutions et les règles qui structurent ce pouvoir ; une analyse de l'action syndicale nous permettra ensuite de montrer qu'il faut interpréter le pouvoir syndical comme la capacité d'action politique des organisations de salariés. C'est pourquoi il prend la forme du corporatisme politique.

## **I — LES INSTITUTIONS ET LES REGLES**

A la fin de l'année 1987 et au cours de l'année 1988, l'Argentine s'est donnée une nouvelle législation sur les relations professionnelles. Quatre années de débats politiques et idéologiques ont été nécessaires pour abo-

lire les règles qui régissaient les relations de travail ainsi que les rapports entre les syndicats, les employeurs et l'Etat pendant la dictature militaire. Ce n'est pourtant pas une nouvelle fondation du système de relations professionnelles qui est surgie des votes du congrès. Il n'y a pas eu de rupture. La matrice qui provient de la décennie péroniste et qui a été constituée par le décret 23 852 du 2 octobre 1945 et par la loi 14 250 de 1953 sur la négociation collective a été préservée. C'est ce que souhaitaient les dirigeants syndicaux -toutes tendances confondues- et ils ont ruiné les projets qui s'éloignaient de cette fondation péroniste.

Peut-être ne faut-il pas attribuer trop vite le succès du mouvement syndical à sa seule capacité stratégique et tactique. "Les systèmes de relations industrielles, écrivait Dunlop, démontrent leur grande ténacité et une forte résistance. L'unité essentielle d'un système de relations industrielles fait surgir des doutes à propos de transfert de règles, de pratiques et d'arrangements d'un système à l'autre"<sup>1</sup>. Car ce qui doit d'abord être souligné, c'est bien qu'en dépit de l'instabilité politique et économique du pays, malgré les ruptures institutionnelles qui se traduisent par une suppression ou une annulation de la législation sur les relations professionnelles, le modèle fondateur est demeuré la référence obligée lorsqu'il s'est agi de créer un ordre dans les relations professionnelles au moment du retour de la démocratie.

### *La représentativité syndicale*

La clé de voûte de cet ordre, c'est la modalité de la représentativité syndicale, la "personeria gremial" dans le vocabulaire argentin, formule juridique qui évoque davantage l'accréditation syndicale qui existe dans les modèles nord-américains, assez éloignée en fait de la représentativité qui prévaut dans le droit syndical français<sup>2</sup>. Son institution est l'oeuvre du Secrétariat d'Etat au Travail qui était alors dirigé par J. Peron. La loi d'aujourd'hui a repris les principes dominants du décret de 1945, qui fut ensuite intégré à la loi de 1947.

Première et importante caractéristique : le contrôle de l'administration du travail sur la constitution du syndicat. Quand se forme une organisation qui se propose de représenter et de défendre les intérêts des travailleurs salariés, celle-ci n'acquiert la personnalité juridique qu'après son inscription auprès de l'administration du travail (le syndicat doit

1 — J. DUNLOP, *sistemas de relaciones industriales*, Barcelona, Ediciones Peninsula, 1978, p. 46.

2 — Rappelons qu'aux Etats-Unis, l'accréditation donne aux syndicats qui recueillent l'adhésion de la majorité des salariés le monopole de la négociation collective et entraîne pour l'employeur une obligation de négocier avec cet acteur accrédité. En France, la représentativité est accordée à plusieurs confédérations, fédérations ou syndicats sans jamais conférer un monopole de la négociation pour l'une d'entr'elles.

fournir ses statuts, son domicile, la liste de ses adhérents et la nationalité des membres de son organe de direction). L'inscription n'est bien sûr acquise que dans la mesure où les statuts sont conformes aux exigences de la loi qui régit le fonctionnement des associations syndicales : absence de discriminations politiques, sociales, juridiques, sexuelles concernant le recrutement de ses adhérents, indépendance financière de telle sorte que ses ressources ne doivent pas provenir d'employeurs ou d'organisations politiques nationales ou étrangères, contrôle démocratique de la direction du syndicat au moyen du vote direct et secret des adhérents, renouvellement obligatoire au moins tous les quatre ans du mandat des dirigeants qui doivent être majeurs et avoir deux ans d'ancienneté comme adhérent ; en outre, parmi eux, 75 % doivent être de nationalité argentine, comme doit l'être obligatoirement le secrétaire général ainsi que son remplaçant statutaire.

Il faut aussi souligner que la loi réserve la fonction de représentation du syndicat aux travailleurs qui sont liés à un employeur par un contrat de travail. Le chômeur peut toutefois rester affilié à son syndicat dans les six mois qui suivent la rupture de son contrat.

Bien qu'elle soit soumise à un contrôle administratif strict, cette simple inscription confère peu d'attributs à l'action syndicale. Pour l'exercice du droit de grève, pour négocier une convention collective, pour présenter des candidats dans des élections de délégués du personnel dans l'entreprise, pour administrer des oeuvres sociales, encore faut-il obtenir de l'administration la "personneria gremial" (la personeria gremial). Il s'agit, en fait, d'un monopole de l'action syndicale confié à une organisation qui réunit le plus grand nombre d'adhérents dans un champ territorial et professionnel donné. Pour obtenir cette "personneria gremial", la loi exige que le syndicat ait au moins 20 % d'adhérents parmi les travailleurs qu'il prétend représenter. Les syndicats inscrits qui n'atteignent pas cet effectif minimum ou bien qui ont des effectifs inférieurs au syndicat qui a obtenu la "personneria gremial" ont très peu de moyens légaux d'action et doivent se limiter, en fait, à convaincre les travailleurs de changer leur adhésion ou de renoncer à leur abstention. L'administration n'effectue par un contrôle périodique de la représentativité du syndicat qui a la "personneria gremial". Rien de comparable avec le système nord-américain qui est un régime d'accréditation limité à la durée de la convention collective de telle sorte qu'à son expiration les syndicats concurrents peuvent faire la preuve d'une représentativité supérieure à celle du syndicat négociateur de la convention collective antérieure. Dans le système argentin, le syndicat simplement inscrit peut et doit faire la preuve qu'il a eu pendant six mois consécutifs un nombre d'adhérents 10 % supérieur à celui qui jouit de la personneria gremial s'il veut déplacer ce dernier. Le contrôle de la représentativité est alors effec-



tué par l'administration et les deux syndicats en compétition.

La norme issue des propres orientations du mouvement syndical est la structuration du syndicat par branches d'activité. Ce mode de structuration avait été adopté par le congrès de la FORA (9<sup>e</sup>) en 1918, syndicat qui devient majoritaire, remplaçant l'organisation sur la base des métiers ou des fédérations ouvrières locales, propre à l'anarcho-syndicalisme dominant pendant la première décennie de ce siècle. Cette évolution du syndicat du métier vers le syndicat de branche n'est pas propre à l'Argentine. On la retrouve dans de nombreux autres pays. Elle a été souvent interprétée comme l'adaptation du syndicalisme aux transformations industrielles. A la petite entreprise qui rassemble des ouvriers de métier, ayant une grande initiative dans le processus de fabrication, succède la concentration industrielle, le taylorisme qui produit une déqualification de la main d'oeuvre, la formation d'identités ouvrières qui ne se réfèrent plus à la communauté de métier et qui s'identifient davantage à une branche ou à une entreprise. Le "métallo" a remplacé le chaudronnier, l'ouvrier de la chaussure, le cordonnier. Mais cette explication en termes d'adaptation, de réponse à une situation n'est pas entièrement satisfaisante. C'est aussi en s'appuyant sur la logique et les contours du métier que le syndicalisme peut résister à l'organisation taylorienne. Le cas anglais en est une bonne illustration. Bien plus, on peut montrer qu'il y a peu d'organisations syndicales qui n'ont pas laissé une place au métier et à ses logiques d'action, voire qui ne soient pas restées sous l'emprise des ouvriers qualifiés, en dépit des structures et des idéologies qui en réduisent l'importance. En fait, quand une organisation syndicale se donne une structuration de son action par branche, c'est surtout à partir d'un projet. Elle veut développer la solidarité des travailleurs et construire l'unité de classe ; l'idéologie des métiers est jugée comme un facteur de fragmentation et de division, elle encourage les égoïsmes corporatifs.

Que le projet syndical ait plus d'importance que l'effet d'adaptation nous paraît plus évident encore en Argentine. Il est bien difficile de montrer pour l'Argentine des années 20 et 30 que la concentration et la taylorisation soient les caractéristiques de l'industrie et du secteur tertiaire. Aujourd'hui encore, c'est la petite entreprise qui est dominante. Sur 109 376 établissements de l'industrie, 4 125 ont plus de 50 salariés ; il est vrai qu'ils emploient 57,3 % de la main d'oeuvre. Dans tout le pays, on a recensé, en 1985, 227 établissements de plus de 500 salariés et ils emploient au total 244 438 personnes<sup>3</sup>. L'explication avancée par A. Abos est en fait plus convaincante. Quand il cherche à comprendre l'attache-

3 — Données du dernier recensement industriel, INDEC, 1985.

ment du syndicalisme péroniste à la structuration par branches d'activité, il a recours à des arguments idéologiques, mêlant le nationalisme et le péronisme. "Les immigrants européens, écrit-il, se rassemblaient par métier, mais le travailleur argentin (criollo), le paysan qui arrivait à la ville inconnue n'avait aucun métier ni d'autre outil que ses mains et ses muscles. Manoeuvre sans classification, ouvrier sans spécialisation, il fut absorbé par une industrie en expansion : la structure syndicale qui lui était utile était le syndicat de branche, le grand syndicat qui peut satisfaire les besoins de travailleurs anonymes"<sup>4</sup>.

### *Structures syndicales*

Il y avait 1 487 syndicats enregistrés au Ministère du Travail en novembre 1986. Cependant, ce sont les grandes organisations de branche qui forment l'ossature du mouvement syndical argentin : les trois quarts des syndiqués sont adhérents à 27 syndicats qui ont tous plus de 30 000 membres. Le premier d'entr'eux est celui des employés de commerce qui a 408 000 adhérents, puis vient celui de la métallurgie avec 267 580 adhérents, etc. (cf. annexe). Mais en Argentine, comme ailleurs, le syndicat de métier n'a pas disparu. C'est le cas par exemple du syndicat des machinistes de théâtre et de télévision, des arbitres de foot ball, des pilotes de l'air ou des aiguilleurs des chemins de fer que l'administration avait inscrits et qui pouvaient avoir ou non la "personeria gremial". De même il est fréquent que le personnel hiérarchique ou d'encadrement ait ses propres syndicats comme l'ASIMRA (Association des contremaîtres de l'industrie métallurgique) ou le syndicat des employés de l'industrie verrière. Plus exceptionnellement un syndicat peut représenter une entreprise. Les normes juridiques ne s'opposent pas à cette fragmentation de la représentation syndicale. Elles lui donnent cependant une limite car un syndicat d'entreprise ou un syndicat de métier n'obtiendra pas la personeria gremial s'il existe déjà une organisation qui en jouit dans une branche d'activité qui inclut les travailleurs de cette entreprise ou de cette profession.

Presque tous les syndicats inscrits et dans une plus forte proportion encore les syndicats qui jouissent de la personeria gremial sont confédérés. Leur autonomie est cependant considérable : ils fixent librement leur action et leur orientation et ils gèrent, sans jamais rendre des comptes à la confédération, les ressources qui proviennent des cotisations élevées de leurs adhérents. La Confédération impose peu de normes de conduite à ses confédérés dans tous les domaines de l'action syndicale de branche, de métier ou d'entreprise. Elle est au contraire dépendante

4 — A. ABOS, la columna vertebral, Sindicatos y peronismo, Buenos Aires, Editorial Legasa, 1983, p. 42.

des ressources qui lui sont chichement alloués et qui proviennent de ses adhérents. Pendant le gouvernement d'Alfonsín la CGT unifiée n'a même pas été capable d'éditer le moindre bulletin d'information. Ses moyens de recherche, d'étude, de documentation sont presque inexistantes. La CGT a eu principalement une fonction politique qui est attribuée à son secrétaire général dans la limite des accords et des alliances qui sont conclus entre les dirigeants des plus grands syndicats au sein de son comité central confédéral ou de son conseil exécutif.

L'unité syndicale n'a pas toujours été la norme. Cependant au niveau confédéral comme aux niveaux inférieurs, la règle du monopole conféré à l'organisation la plus importante en nombre prévaut. Dans le passé, les scissions n'ont pas manqué. La CGT a été créée en 1930. Avant Peron, les divisions confédérales dépendaient de facteurs idéologiques ou des conceptions opposées des rapports entre les syndicats et les partis. Anarchistes, socialistes, syndicalistes, communistes se disputaient la direction de la CGT. Et les socialistes étaient souvent opposés quant au rôle respectif qu'ils donnaient à leur parti et au syndicat de telle sorte qu'une partie d'entr'eux coexistait avec les communistes tandis que d'autres préféraient l'alliance avec les syndicalistes. Lors de la décennie péroniste, l'unité syndicale est la règle, la CGT doit s'incorporer à l'Etat et à la politique péroniste. Cette intégration politique a provoqué des résistances, surtout parmi les syndicats qui avaient une longue trajectoire comme la *Fraternidad* (syndicat des conducteurs de locomotives), ou la *Federacion grafica* (syndicat de l'imprimerie). Mais la volonté d'autonomie de leurs dirigeants n'a rien pu faire contre le contrôle strict imposé par l'Etat péroniste au mouvement syndical d'autant plus que les travailleurs ne pouvaient être mobilisés par un projet syndical autonome qui s'opposait à leur loyauté massive au péronisme et à la personne du Général Peron. La polarisation de la politique argentine pendant cette période ne laissait pas non plus beaucoup d'alternative aux classes populaires. Aussi les syndicalistes qui ne se sont pas soumis au contrôle de Peron se sont-ils le plus souvent retrouvés isolés, et parfois persécutés<sup>5</sup>.

Treize ans après la chute de Peron, la CGT va se scinder. La partie la plus radicalisée, la plus anti-impérialiste, celle qui s'oppose à la dictature d'Onganía<sup>6</sup> parce qu'elle en subit plus directement les conséquences -ce sont les fonctionnaires de l'Etat et les travailleurs des services et entreprises publiques- créent la CGT des Argentins. Par contre les grandes

5 — sur les relations entre les organisations ouvrières et l'Etat péroniste, on peut se référer à l'article de Walter LITTLE, "la organizacion obrera y el estado peronista", *Desarrollo economico*, v. 19, n° 75, oct.-déc. 1979.

6 — en 1966, le général Onganía renverse le président radical Illia et veut entreprendre une politique technocratique de rationalisation économique et de moralisation de la société.

organisations ouvrières vont continuer à dépendre de la CGT Azopardo<sup>7</sup> que ses adversaires jugent prisonnière d'une bureaucratie corrompue. La mobilisation ouvrière intervient peu après la scission. Le Cordobazo en est la plus forte illustration. Il s'agit d'une révolte qui a mêlé ouvriers de l'automobile et étudiants de la ville de Cordoba en 1969, là où avait eu lieu l'expansion industrielle la plus forte dans les années soixante. Les mouvements sociaux de cette année-là et de la période qui précède le retour de Peron aux affaires se mêlent ou s'unissent avec les débuts de la guerilla de la frange révolutionnaire du péronisme -les Montoneros-. La CGT de los Argentinos est dépassée par cette mobilisation et celle d'Azopardo voit disparaître ses dirigeants les plus élevés (Vandor, Alonso) sous les balles des guerrilleros<sup>8</sup>. Les mouvements révolutionnaires considèrent que les bureaucrates syndicaux trahissent les masses, sont un obstacle à leur soulèvement et à la prise de conscience de leurs véritables intérêts. En 1970 la CGT est de nouveau réunifiée. L'attitude qu'il convient d'avoir vis-à-vis de la dictature de G. Videla après 1976 la divise de nouveau. Afin de préserver les structures du syndicalisme et aussi leur survie propre comme dirigeants, une partie des secrétaires des syndicats cherche à négocier avec le pouvoir militaire et à se présenter en interlocuteurs indispensables des salariés. Un autre courant, qui constituera la commission des "25" cherche à lutter contre la dictature, organise une première grève générale en 1979, refuse le fait de la dissolution de la CGT et s'érige en représentation authentique de la confédération. Lorsque les militaires abandonnent le pouvoir, il y a deux CGT qui se sont opposées quant à la stratégie que devait adopter le syndicalisme vis-à-vis du pouvoir<sup>9</sup>. Cette opposition entre "dialoguistes" et "confrontationnistes" a d'ailleurs souvent traversé le mouvement syndical provoquant aussi de nombreux conflits internes et la constitution de courants politiques.

L'unité de la CGT a été restaurée pour affronter les projets politiques de R. Alfonsin, candidat du parti radical, largement vainqueur de son concurrent peroniste I. Luder. La dénonciation du pacte militaro-syndical a été un des grands arguments de la campagne électorale d'Alfonsin<sup>10</sup> et il s'est proposé, son mandat à peine commencé, de changer les règles qui régissaient le système de relations profession-

7 — Azopardo est le nom de la rue où se trouve le siège de la CGT.

8 — Sur la CGT des Argentins, on s'est référé au mémoire de maîtrise d'E. REYMONDES : nouveaux courants syndicaux et démocratie en Argentine (1966-1973), Paris, 1983.

9 — Sur le syndicalisme pendant la dictature militaire de 1976 à 1983 on peut lire : A. Abos, las organizaciones sindicales y el poder militar (1976-1983), Buenos Aires, CEDAL, 1984. A. Fernandez, Las practicas sociales del sindicalismo (1976-1982), Buenos Aires, CEDAL, 1985.

10 — R. ALFONSIN, ahora. Mi propuesta politica, Buenos Aires, Sudamericana/Planetea 1983.

nelles. Il échouera dans cette tentative car le syndicalisme péroniste - toutes tendances internes confondues- ne veut et ne peut pas remettre en cause la matrice péroniste, clé de voûte de son influence dans la société argentine. Lorsque les péronistes reviennent au pouvoir en 1989, la CGT se divise à nouveau. Le président élu, C. Menem, souhaitait le remplacement de l'équipe dirigeante qui avait mené le combat contre la politique de R. Alfonsín, mais qui n'appartenait pas au premier cercle des syndicalistes qui l'avaient soutenu lors de sa campagne électorale. Lors du congrès confus de la CGT, en octobre 1989, le secrétaire général, S. Ubaldini, battu lors d'un premier vote de procédure, décide de suspendre sa participation aux débats, car il estime que des irrégularités ont été commises. Il provoque ainsi une nouvelle scission. Ses adversaires, demeurés seuls, élisent une direction conduite par G. Andreoni. C'est la CGT d'Andreoni que reconnaîtra l'administration du travail, après bien des tergiversations, en août 1990.

A ces controverses, il faut ajouter les conflits touchant à l'encadrement des travailleurs ou plus exactement aux critères d'appartenance des salariés à un syndicat déterminé. Ces conflits ne sont pas portés seulement devant les instances administratives ou juridiques. Ils conduisent à des polémiques violentes entre syndicats, parfois à des grèves de travailleurs qui revendiquent une autre appartenance syndicale ou protestent contre celle qui leur est attribuée. La violence n'est pas non plus exceptionnelle : menaces, attentats matériels contre les locaux du syndicat concurrent, voire atteinte à des biens ou à des personnes.

La détermination objective des critères d'appartenance n'est pas toujours aisée. Est-ce l'entreprise, le métier, la technologie qui doit être pris en compte ? Un des conflits d'encadrement syndical les plus importants dans le passé a été provoqué en 1975 lorsque les ouvriers de l'industrie automobile se sont séparés de l'Union ouvrière métallurgique, et se sont affiliés au SMATA (Syndicat des mécaniciens et des métiers connexes de l'industrie automobile). La UOM perdait alors plusieurs milliers d'adhérents et l'emprise sur un secteur-clé de l'activité économique. En outre, les travailleurs de ce secteur avaient montré une grande combativité et une aptitude à l'action collective qui pouvaient être considérés comme une ressource importante pour l'action syndicale.

Ce qui est la règle la plus générale, c'est la présence de deux syndicats dans l'entreprise : l'un représentant les cols blancs ou les mensualisés, l'autre les ouvriers et les horaires. Cependant, quand l'activité de l'entreprise et/ou de l'établissement est hétérogène parce que sa production est multiple ou ses technologies distinctes, plusieurs syndicats peuvent représenter les ouvriers et les mensuels.

Ce que les orientations syndicales dominantes écartent et ce qu'entérine la loi, c'est la libre formation de syndicats d'entreprise. Ceux-ci obtiennent la personnalité juridique dans la mesure où un syndicat de métier ou de branche ne représente pas déjà les travailleurs.

Quant à la solution des différends concernant l'encadrement syndical, la loi prévoit trois étapes successives : l'arbitrage interne à la CGT, la résolution administrative ensuite, la décision judiciaire enfin.

Dans les syndicats les plus importants -ceux qui réunissent souvent le plus d'adhérents et qui contrôlent un secteur-clé de l'activité- ce n'est pas une structure fédérative qui est de règle, c'est celle de l'union. Ainsi en est-il de la UOM (Union ouvrière métallurgique) qui a 267 000 adhérents, de UOCRA (Bâtiment, 186 614 adhérents) des chemins de fer (143 000 adhérents), du textile (73 636 adhérents), de l'UPCN (fonctionnaires, 133688 adhérents), etc. Dans ce cas, les sections locales des syndicats n'ont pas d'autonomie, elles dépendent pour leurs orientations et leurs ressources du conseil exécutif et du secrétariat national de l'union. C'est ainsi que les cotisations individuelles des adhérents sont perçues directement par la direction centrale du syndicat. Celle-ci est juridiquement propriétaire de tous les biens meubles et immeubles, et ne fait que redistribuer aux échelons inférieurs les ressources qui leur sont nécessaires pour leur action. Bien sûr, la direction a un pouvoir d'intervention sur le fonctionnement des sections locales lorsque "de graves irrégularités sont prouvées comme la malversation des fonds, la violation des normes statutaires, ou des résolutions de ses organes statutaires et toute autre conduite ou activité qui attente à la fonction et à l'unité de l'association (art. 32 K des statuts de la UOM). On le voit, la rédaction des statuts laisse une grande marge de liberté à la direction du syndicat. Quand commence, en effet le désaccord entre une section et l'union qui porte atteinte à l'unité du syndicat ?

Pour prendre un autre exemple, l'association ouvrière de l'industrie textile s'est réservée la même marge d'intervention. "Les branches, les sections, les délégations qui ne s'ajusteraient pas aux dispositions de ce statut et qui ne respecteraient pas les résolutions des assemblées nationales des délégués, du conseil directif ou du secrétariat ou qui seraient passifs d'indiscipline syndicale, qui commettraient de graves irrégularités ou qui resteraient privés de direction en raison de leur démission, décès ou quelque autre empêchement qui affecterait la moitié plus un de ses membres, seront mises sous tutelle par le conseil directif qui aux effets de leur réorganisation déclarera dissoute leur commission exécutive et leur organes auxiliaires. Toute intervention résolue par le conseil directif aura un délai limité de telle sorte qu'en aucun cas elle ne pourra être supérieure à douze mois" (article des statuts de l'Association ouvrière textile).

Cette structure centralisée est viable parce que les employeurs sont contraints par la loi à retenir sur les salaires les cotisations des adhérents du syndicat qui jouit de la "personeria gremial". C'est un avantage incontestable pour celui-ci dont ne bénéficie pas le syndicat simplement inscrit qui doit persuader chacun de ses membres de verser sa quote-part pour le fonctionnement du syndicat. Le syndicat accrédité ne dépend pas de cette démarche volontaire renouvelée périodiquement, de ses membres. Au contraire, la démission du syndicat nécessite une démarche personnelle. Aussi le problème majeur du syndicat qui a la personeria gremial, c'est de s'assurer que les employeurs prélèvent bien la cotisation syndicale sur les salaires de leur personnel et la reversent régulièrement au compte bancaire de l'organisation.

Le taux de la cotisation n'est pas uniforme. Chaque syndicat en fixe le montant. Il n'est jamais inférieur à 1 % et il peut s'élever à 3 % des salaires. Ce sont des taux très élevés si on les compare à ceux qui ont cours en France. Aussi les ressources accumulées par la direction des unions sont-elles considérables, sachant que le taux de syndicalisation est très élevé. Bien sûr, les données dont on dispose sont un peu incertaines. Les chiffres fournis par le Ministère du Travail sont inférieurs à ceux que déclarent les syndicats. Mais la syndicalisation n'est pas inférieure à 40 % en 1987<sup>11</sup>.

### *Syndicalisation et oeuvres sociales*

Si la syndicalisation est si élevée, c'est parce que les incitations sélectives sont grandes. L'analyse de M. Olson paraît s'appliquer dans toute sa force. On sait que l'auteur américain a montré que la contrainte et l'incitation sélective sont les instruments obligés de toute action collective, faute de quoi les logiques de l'action individuelle s'opposeraient à la formation de l'action commune, si celle-ci se limitait à la conquête et l'obtention d'un bien collectif<sup>12</sup>. Lorsque le syndicat n'agit que dans la perspective d'obtenir des avantages qui bénéficient à tous -telle une augmentation de salaires ou l'amélioration des conditions de travail et d'emploi- il se heurte aux comportements individuels de ceux qui veulent bénéficier d'un ticket gratuit. Ils sont favorables au bien collectif mais cherchent à ne pas payer le coût de l'action pour l'obtenir. M. Olson en déduit que cette logique individuelle est mise en échec en réservant aux seuls participants les biens obtenus par l'action collective ou bien en usant de la contrainte physique ou morale. Or ce que le syndicalisme argentin valorise vis-à-vis de ses membres, ce sont bien les

11 — MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, estructura sindical en la Argentina, Terras laborales, 1987.

12 — M. OLSON, logique de l'action collective, Paris, PUF, 1978.

## La syndicalisation en Argentine

Branches d'activités	Salariés (1)	Nbre de syndiqués déclarés par les syndicats (2)		salariés inscrits sur les listes électorales (3)	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%
Agriculture	625 239	108 635	17,10	39 826	6,27
Mines	45 249	25 204	55,70	24 655	54,49
Industrie	1 604 646	1 042 924	64,99	617 400	35,47
Eau, gaz, élect.	101 913	96 352	94,54	78 666	77,19
Bâtiment	600 474	146 557	24,41	141 787	23,61
Commerce	918 935	450 547	49,03	377 084	41,03
Transport (4)	358 740	423 110	119,62	420 665	117,26
Serv. financ. immob. ass.	304 002	212 760	69,99	183 854	60,47
Administr.	2 080 960	847 371	40,72	746 308	35,86
TOTAL	6 650 360	3 359 460	50,52	2 630 225	39,55

(1) Il s'agit des données du recensement.

(2) Ces données ont été fournies par les syndicats en 1982-83.

(3) Il s'agit des salariés inscrits sur les listes électorales lors du renouvellement des directions syndicales en 1984-1985.

(4) On notera que le nombre des syndiqués est supérieur au nombre des salariés de la branche parce que les effectifs déclarés par les syndicats des chemins de fer incluent les retraités qui ont aussi le droit de vote lors des élections professionnelles.

avantages sociaux individuels qu'ils obtiennent grâce à leur adhésion : ce sont les vacances bon marché dans les hôtels du syndicat, la réservation des clubs de loisirs et de sports aux syndiqués, la distribution de vêtements et de matériel scolaire à leurs enfants lors de la rentrée des classes, la distribution des jouets lors de la fête des enfants, etc.

Quand le syndicat édite un journal, il est d'abord consacré à la mise en valeur de ses oeuvres sociales alors que la place accordée au travail, aux revendications nées de l'atelier, à l'activité des délégués de l'établissement est très restreinte. Dans cette perspective, les oeuvres sociales, c'est bien ce qui unit le plus concrètement l'adhérent à son syndicat.

Mais il y a plus. Les oeuvres sociales désignent aussi les services de prévention et l'assistance médicale. Une explication de leur histoire et de leur situation actuelle est nécessaire. Traditionnellement, la prévention et les soins de santé ont été, en Argentine, à la charge de l'Etat national, des provinces ou des municipalités qui fournissent des prestations gratuites. Il y avait aussi des associations mutualistes créées souvent par les communautés étrangères qui s'étaient installées dans le pays : ainsi trouve-



ton aujourd'hui l'hôpital français, allemand, italien ou espagnol. Enfin s'est développé aussi un système privé régi par le loi du marché. En raison du coût trop élevé du service privé, de la déficience du service national ou de leur intégration impossible dans une mutuelle, beaucoup de travailleurs salariés n'avaient pas de couverture médicale. Aussi, à la fin des années 50 et au cours des années 60, de nombreux syndicats négocièrent des conventions collectives avec les employeurs aux termes desquelles furent créées des oeuvres sociales destinées à la prévention et au traitement des maladies et réservées aux travailleurs relevant du champ d'application de la convention. Pour leur financement, un apport patronal et un prélèvement sur les salaires avaient été envisagés. Mais leur gestion relevait exclusivement des syndicats. La création de telles oeuvres sociales s'est aussi étendue, sous une forme qui ne fut pas toujours conventionnelle, dans les services et entreprises publiques.

Naturellement, c'est la capacité de négociation du syndicat qui était à la base de la création de ces oeuvres sociales. Pour mettre fin aux inégalités et aux injustices qui pouvaient résulter de cette situation, peut-être aussi pour renforcer le pouvoir syndical afin qu'il ait une influence sur la régulation des conflits sociaux, en une période où le gouvernement militaire ne savait comment les gérer, en 1970 une loi est adoptée qui rend obligatoire la constitution d'oeuvres sociales, financées par l'apport patronal et salarial. La gestion en est confiée au syndicat qui a la personnalité gremial mais il ne peut réserver les prestations à ses seuls adhérents et à leur famille. Tous les salariés entrant dans le champ de représentation du syndicat en bénéficient de même qu'ils doivent y contribuer. S'est alors incontestablement formé un des ressorts du pouvoir syndical grâce à la gestion de fonds considérables destinés aux oeuvres sociales. En outre, le mouvement syndical revendiquait la gestion directe et exclusive des oeuvres sociales, car leurs ressources, affirment les dirigeants, constituent le patrimoine des travailleurs.

Voulant détruire le pouvoir syndical, le gouvernement issu du coup d'Etat de mars 1976 met fin à ce régime. Assez tardivement, en fait, pour sanctionner surtout la protestation qui prenait de l'ampleur et qui a eu pour principale manifestation, la grève générale de 1979. C'est ainsi qu'en 1980, l'Etat retire aux syndicats la gestion des oeuvres sociales et la confie à un Institut national qu'il crée à cet effet -l'INOS-, à charge pour cet Institut dans un délai de trois années de restructurer les oeuvres sociales existantes et de désigner une nouvelle direction qui ne devra avoir aucun lien avec les organisations syndicales. En fait, dans les trois années qui suivent cette loi, le régime militaire s'effondre progressivement, n'entreprend donc pas vraiment une restructuration du système et se contente de substituer à la direction syndicale des administrateurs dépendants directement du ministre. Si les syndicats perdent le contrôle

juridique de leurs oeuvres sociales, ils ne vont pas se désintéresser de leur fonctionnement. Avec le retour de la démocratie, ils vont militer pour en recouvrer la gestion pleine et entière et pour que réparation soit faite de la spoliation dont ils ont été victimes en 1979. Le gouvernement radical n'y est pas favorable. Il sait que les oeuvres sociales sont des instruments du pouvoir syndical. Mais, dans ce domaine comme dans tout ce qui concerne l'ensemble de la législation sur les relations professionnelles, il ne peut résister à la pression syndicale. Aussi, à la fin de l'année 1988, le Parlement approuve une loi qui restituera aux syndicats la gestion des oeuvres sociales, promulguant dans le même temps une loi qui réorganise le système national de santé qui a pour vocation d'assurer la couverture des soins de santé pour ceux qui ne rentrent pas dans le champ de représentation d'un syndicat (loi 23 660 et 23 661 promulguées le 5 janvier 1989).

Toutefois, l'Institut national des Oeuvres sociales créé par les militaires n'est pas supprimé. Il a vocation à contrôler le fonctionnement des oeuvres sociales, avec capacité d'intervention en cas d'irrégularités ou de déficiences dans son fonctionnement. D'autre part, 10 % des fonds recueillis pour les oeuvres sociales à partir des apports patronaux (6 % des salaires) et des cotisations des salariés (3 % de sa rémunération brute) doivent être versés au système national de santé pour assurer son fonctionnement.

Malgré les aléas que nous venons de conter, il ne fait aucun doute aux yeux des travailleurs que le syndicat se confond avec les oeuvres sociales, même s'il n'y a aucune obligation à s'affilier au syndicat pour en bénéficier. L'adhésion au syndicat signifie l'accès à la prévention, aux soins, aux remboursements des dépenses pharmaceutiques dont l'organisation syndicale assure la gestion. Ne pas adhérer, c'est prendre le risque d'être moins secouru, moins aidé, moins bien soigné lorsque soi-même ou un membre de sa famille est malade. Cette crainte, de nombreux travailleurs l'ont évoquée lors des entretiens que nous avons eus avec eux. C'est même la contestation interne qui est freinée par peur de ne plus bénéficier de l'attention médicale à laquelle on a théoriquement droit. Nous n'avons pu vérifier cependant ce qu'il entre de représentation ou de réalité dans cette attitude des travailleurs. Inversement nous avons aussi mentionné combien les salariés soulignent qu'une des contributions les plus positives du mouvement syndical, c'est bien la gestion des oeuvres sociales. Ils savent combien le système national de santé est délabré. Même si les oeuvres sociales du syndicat sont insuffisantes lorsque la maladie dont ils souffrent nécessite l'accès à une médecine ou à une chirurgie de pointe coûteuse, du moins offrent-elles des prestations incomparablement supérieures à celles du service national.

On pourrait d'ailleurs se demander pourquoi la syndicalisation n'est

pas plus forte en Argentine, étant donnée l'importance de ces incitations sélectives. Trois explications peuvent être avancées.

Tout d'abord, il y a toute une partie de l'activité économique qui est dite informelle et dont il faudrait plutôt dire qu'elle se développe dans l'illégalité, et parfois dans la clandestinité. L'entreprise n'est pas enregistrée et ne paye pas ses impôts. Ou bien elle bénéficie d'une protection politique qui lui permet d'échapper à ses obligations administratives, sociales et fiscales. Dans d'autres cas, son activité est dispersée sous la forme de petits ateliers, plus ou moins sous-traitants, situés loin les uns des autres. Elle peut aussi recourir à des branchements clandestins sur le réseau électrique. Soumise à un contrôle administratif ou bien attaquée par un fournisseur qui se plaint de ne pas être réglé, elle va disparaître, mais pourra aussi renaître quelques semaines plus tard dans un autre lieu. Bien sûr, le code du travail est mal appliqué, les cotisations sociales ne sont pas versées et les travailleurs ne sont pas syndiqués. La dualisation entre le secteur formel et le secteur informel est toutefois trompeuse. Il n'y a pas en effet deux groupes d'entreprises : celles qui sont formelles et transparentes et celles qui sont informelles et clandestines. La gestion est plus ou moins transparente ou illégale. La fraude fiscale serait si généralisée qu'il faut davantage situer les entreprises sur un continuum qui va de la formalité tout à fait exceptionnelle à la totale clandestinité qui implique au minimum le respect des contrats individuels d'achat et de vente pendant une certaine durée.

En second lieu, des entreprises peuvent avoir une politique anti-syndicale. Elle ne réussit que dans la mesure où elle s'accompagne de la création de ses propres oeuvres sociales qui concurrencent avantageusement celles du syndicat. IBM en est l'exemple le plus célèbre, ayant mis en place en Argentine une politique sociale identique à celle qu'elle met en oeuvre dans tous les pays où la célèbre firme informatique est implantée. Assez souvent les entreprises soustraient à l'influence syndicale leurs employés, leurs techniciens, leur maîtrise et presque toujours leurs cadres en utilisant la même politique. Il n'est pas rare d'observer la création d'une catégorie de salariés -hors convention collective et donc interdite d'appartenance syndicale- qui est constituée par ceux qui ont été promus dans leur catégorie professionnelle au sein de l'entreprise. Dans les petites entreprises, la pression patronale peut suffire. Le salarié apprend vite qu'il devra choisir entre son emploi et l'appartenance au syndicat.

Enfin la syndicalisation n'est pas toujours massive dans le secteur public, surtout parmi les fonctionnaires de l'administration centrale parce que l'emprise syndicale ne peut s'exercer avec la même force étant donné l'effectif et la dispersion de la population concernée, la dépendance du fonctionnaire à l'égard du pouvoir politique qui a été bien souvent

hostile au péronisme. Ce sont aussi des salariés qui appartiennent aux classes moyennes. Ils sont plus proches des radicaux et moins nombreux au sein du mouvement péroniste.

### *Le droit de la grève et de la négociation*

L'analyse de la négociation collective et des conflits est une bonne illustration du contrôle exercé par l'Etat sur l'action syndicale, en même temps qu'elle va nous permettre de montrer le mode d'intégration entre l'Etat, les syndicats et le patronat.

Avant 1953, il n'y a aucun cadre légal à la négociation collective, ni aucun régime juridique définissant le statut et la portée des conventions collectives. Avant le surgissement du péronisme, l'application des accords repose sur la bonne foi des signataires ou bien sur la permanence du rapport de force qui a prévalu au moment de leur résolution. Mais R. Gaudio et Pilone ont aussi souligné combien l'Etat intervient déjà avant 1943 dans les conflits entre patrons et salariés, propose son arbitrage ou son soutien dans la recherche de l'accord dont il est aussi la garantie<sup>13</sup>.

Le développement du syndicalisme, lors de la décade péroniste, va conduire à l'augmentation du nombre des conventions collectives. Le régime juridique qui les encadre est un décret de 1944, qui deviendra une loi en 1946 établissant d'abord le principe de la conciliation obligatoire lors d'un conflit entre patrons et salariés, interdisant le recours à la grève ou à toute paralysie de la production et contraignant les parties à recourir à l'administration du travail aux fins de trouver une solution à leurs différends. La même loi détermine que les conventions collectives qui fixent les salaires et les conditions de travail doivent être rédigées avec le concours direct de l'administration qui leur donne ainsi une forme juridique. Il faut attendre 1953 pour qu'une conception un peu moins étatique des relations professionnelles et de la négociation collective apparaisse, et que soit reconnue l'autonomie des syndicats et des employeurs dans la négociation de la convention collective. Mais sa valeur juridique dépend de l'homologation administrative et le Ministère peut aussi avoir l'initiative pour obliger les parties à se réunir et à négocier. La loi 14 250 adoptée en 1953 fixe le cadre légal de la négociation et de la convention collective et va demeurer la base du système. La nouvelle législation adoptée en 1988 s'y réfère expressément. Ce sont ses caractères principaux que nous allons donc décrire. Il faut cependant rappeler avant cette présentation que cette loi a eu des durées de suspension plus longues que

13 — R. GAUDIO et J. PILONE, "estado y relaciones laborales en el periodo previo al surgimiento del peronismo (1935-1943)", *Desarrollo economico*, v. 24, n° 99, juillet-septembre 1984.

celles de son application. Durant les trente trois années qui nous séparent de 1955 (chute de Peron) et l'adoption de ces nouvelles lois 23 544 - 23 545 et 23 546 votées au début de l'année 1988, le droit à la négociation ne fut appliqué que pendant neuf années. Après chaque coup d'Etat et la mise entre parenthèses des institutions démocratiques, la négociation collective fut suspendue, mais les régimes issus des élections ne l'ont pas toujours rétablie, soit parce que l'urgence de la crise économique ou politique donnait la préférence à des pactes sociaux liant étroitement l'Etat, le patronat et les syndicats, soit par méfiance d'une procédure qui générerait l'inflation et accentuait les déséquilibres économiques au lieu d'assurer une régulation satisfaisante des salaires et des prix. C'est ainsi qu'en 1987, au moment de la réinstauration de la liberté de négocier, sont en vigueur des conventions collectives qui ont été élaborées en 1975. Le gouvernement de R. Alfonsín avait seulement rétabli la possibilité pour les employeurs et les représentants des travailleurs de discuter des augmentations de salaires, dans les limites d'un plancher et d'un plafond fixés par l'administration.

Examinons donc les principales dispositions de la loi sur les conventions collectives qui s'impose, à partir de 1988, aux syndicats et aux employeurs.

La convention collective résulte d'un accord entre un ou plusieurs employeurs -ceux-ci ayant pu constituer une association- et des représentants des travailleurs. Comme le contenu de la convention est applicable à un grand nombre d'individus et comme sa valeur dépend aussi de l'autorité et de la légitimité de ses négociateurs et de ses signataires, l'attribution de cette autorité est souvent fixée par la loi. Pour ce qui concerne la représentation des travailleurs et nous y avons déjà fait référence, la loi argentine crée un monopole syndical de représentation des travailleurs à la table de la négociation, réservant à l'association qui jouit de la *personeria gremial* la possibilité de négocier les conditions d'emploi avec le ou les employeurs auxquels sont liés ses adhérents. Par contre, la représentativité des employeurs n'a jamais donné lieu à un texte général semblable à celui qui régit les organisations de salariés, de telle sorte qu'aucun monopole de représentation n'est prévu pour les employeurs, pas plus qu'il n'existe de critères généraux qui établissent leur représentativité. Comme ce vide juridique peut être la source de conflits qui peuvent empêcher très directement le fonctionnement de la négociation collective, le ministère du travail peut, à la demande d'une des parties, décider de la représentation des employeurs à la table de la négociation. Dans ce cas l'employeur ou le groupe d'employeurs désigné par l'administration ne peut se soustraire à l'obligation de négocier avec la partie syndicale. Il est donc le plus fréquent en Argentine qu'une convention collective soit signée par un syndicat de salariés et plusieurs

entités patronales, voire par un ou plusieurs employeurs ne représentant que leur entreprise. S'il n'y a pas d'accord entre les employeurs sur l'opportunité de signer une convention, la loi prévoit que la règle de la majorité s'impose, sans préciser si cette majorité est celle qui surgit du nombre de représentants patronaux ou celle qui dépend de leur représentativité. Les critères établissant cette majorité résulteront de toute façon d'une décision administrative.

Cependant, il est encore plus important de souligner que ce n'est pas la seule autorité et/ou légitimité des représentants des employeurs et des travailleurs qui est la source de la validité juridique de la convention, c'est l'homologation administrative qui est décisive. A cet égard les critères prévus pour cette homologation donnent un grand pouvoir d'appréciation à l'autorité administrative. S'il est fait référence au fait que la convention ne doit pas contenir des dispositions qui violent les normes légales et qu'elle doit respecter des clauses formelles comme le lieu et la date de sa rédaction, le nom et la qualité des signataires, les activités et les catégories de travailleurs à laquelle elle s'applique, la durée et la zone géographique d'application, l'article 4 du décret 108/88 indique aussi : "que pour obtenir l'homologation... la convention ne doit pas affecter gravement la situation économique générale, ou bien des secteurs déterminés de l'activité ou bien produire une grave détérioration des conditions de vie des consommateurs". La formulation est si imprécise et si générale que l'autorité politique a presque toute liberté pour refuser l'homologation d'une convention de telle sorte que la nouvelle loi ne change pas vraiment l'interprétation donnée par un juriste de la nature de l'accord entre employeurs et travailleurs dans la tradition argentine : "quand ils (les parties) concluent un accord, celui-ci n'en est pas vraiment un, sinon un projet qu'ils soumettent à l'administration du travail"<sup>14</sup>.

En outre, les orientations données par le législateur à la rédaction de ce projet sont souvent plus négatives que positives. Ce qui fait objet de négociation et qui est prévu par un décret -à savoir l'emploi, les salaires, la formation, l'organisation du travail et les nouvelles technologies, le

14 — A. VASQUEZ VIALARD, *derecho de trabajo y de la seguridad social*, tomo 2, 3 ed. Buenos Aires, Astrea, 1986, p. 232. Il est des juristes qui soutiennent qu'un accord non homologué pourrait avoir une validité juridique, étant considéré comme "accord de droit commun et pluri-individuel. Il engagerait donc ses signataires, mais ne pourrait pas être étendu. A. Vasquez Vidard fait observer que cette conception ne peut être retenue, car la représentation des employeurs fait l'objet d'une désignation ad hoc par le Ministère du Travail. Aussi une convention non homologuée aurait pour conséquence d'obliger uniquement ceux qui la signent et dispenserait de toute obligation les employeurs qui ont eu la chance de n'être pas désignés par le Ministère du Travail. Ce débat est, d'ailleurs, en grande partie doctrinal car la justice n'a pas eu souvent à se prononcer pour trancher de tels conflits. Les syndicats de salariés comme les employeurs n'accordent effectivement de valeur à une convention que si elle a bien été homologuée par l'administration.

régime d'information et de consultation des représentants syndicaux, la santé et les conditions de travail, la productivité et les mécanismes de prévention ou de solution des conflits- ne doit pas être nécessairement contenu dans l'accord et il n'est donc pas indispensable pour son homologation. Par contre, il est demandé aux employeurs dans un décret d'application (163-88) de prendre en compte dans la négociation les aspects suivants :

- pas de clauses d'augmentations salariales indexées,
- pas de dispositions qui impliquent une diminution du rendement du personnel, une atteinte à la productivité,
- réaffirmation du pouvoir de décision de l'employeur en matière d'organisation du travail et de gestion du personnel,
- rédaction des clauses qui garantissent la continuité des services publics,
- pas de création de privilèges concernant le régimes des congés ou des vacances. La convention doit reprendre les dispositions nationales en vigueur.

La seule obligation positive à laquelle il est fait référence est celle de prévoir des moyens de formation qui permettent l'incorporation de nouvelles technologies dans l'entreprise.

L'intérêt des négociateurs, patronaux et syndicaux, est de faire appel à l'administration pour résoudre les problèmes qui se posent à eux, s'ils veulent être assurés de l'homologation de leur accord. La loi a d'ailleurs prévu explicitement cette possibilité. Bien plus, elle autorise les fonctionnaires compétents de l'administration du travail à demander une information aux parties concernant l'évolution de la négociation.

L'autonomie de la négociation collective est effectivement réduite. Les partenaires sociaux sont soumis, de fait, à la tutelle de l'Etat qui peut changer le projet qui lui a été soumis pour le rendre conforme à la réglementation en vigueur. Si l'administration estime qu'il ne peut être homologué, il n'y a aucun recours judiciaire possible sinon une simple contestation argumentée devant l'autorité qui a refusé l'homologation, celle-ci restant juge en dernière instance du bien fondé de sa décision.

L'obligation de fixer une durée à la convention pourrait donner cours à l'interprétation qu'elle est, malgré tout, un contrat qui lie les parties pour un temps déterminé et qu'elle n'a pas de ce fait le caractère universel de la loi. Cependant, il n'est fait nullement mention d'une périodicité obligée de la convention et elle peut être signée pour un an ou pour cinq années. D'autre part, à son expiration, elle reste en vigueur tant qu'une nouvelle convention ne s'est pas substituée à l'antérieure. Aussi doit-on la considérer comme une convention à durée indéterminée.

Ce sont les parties qui décident de l'extension et du niveau de la convention. C'est ainsi que l'administration peut homologuer des accords de branche d'entreprises privées, mixtes ou publiques, des acc-

ords de profession. En fait, le niveau et l'extension de la convention sont déterminés par les frontières de l'association de travailleurs qui a la "personeria gremial" et qui est habilitée à négocier. Le problème posé est par contre de savoir si la partie patronale recouvre le même champ de représentation que la partie syndicale. On a dit précédemment que l'administration était habilitée pour imposer un mode de représentation patronale. En outre, à la demande d'une des parties, le Ministère peut étendre l'application de la convention homologuée à des entreprises ou à des zones géographiques qui ne seraient pas couvertes, soit parce que la représentation des employeurs ne peut les engager au moment de la négociation, soit parce que les travailleurs ne sont pas représentés par le syndicat qui a la "personeria gremial".

Comme la structuration par branches d'activité a prévalu dans l'organisation des travailleurs, la grande majorité des salariés relève de conventions collectives de branche. Cette norme n'est absolument pas rigide car il existe, comme nous l'avons précédemment souligné, une foule d'associations professionnelles qui regroupent les salariés d'une profession, voire d'une entreprise. Mais ce qui est aussi la manifestation de la centralisation du système de relations professionnelles, c'est la reconnaissance exclusive d'un seul niveau de négociation. La CGT s'est, en effet, opposée lors de l'élaboration de la loi à un projet qui envisageait la possibilité de plusieurs niveaux de négociation et une articulation entre ces niveaux. C'était ainsi rendre possible le développement d'une négociation d'entreprise qui complète la convention de branche, adapte ses clauses à la réalité concrète de la production. Les syndicats s'y sont opposés parce que cette articulation de la négociation risquait de fragmenter l'action syndicale, de mettre en danger l'unité organisationnelle et stratégique du syndicat. Etant donné qu'au niveau de l'entreprise, le pouvoir de l'employeur s'exerce plus efficacement, les délégués n'auraient pas la force de résister à la pression patronale, ce qui conduirait soit à une détérioration de la situation des salariés, soit à l'aggravation des inégalités entre travailleurs d'une entreprise à l'autre.

Quelle que soit la valeur de cette argumentation, elle a pour conséquence de renforcer le pouvoir des instances centrales du syndicat qui sont seules habilitées à négocier, sans être contraintes à déléguer aux niveaux intermédiaires une capacité de décision qui concerne les salaires et les conditions d'emploi des travailleurs. Elle révèle, en outre, toute une conception de la défense des travailleurs et de l'action syndicale : la recherche d'une égalité et d'une homogénéité de la condition et la conquête de droits universels. Il ne s'agit pas d'accéder à un pouvoir dans l'entreprise, dans la détermination des conditions sociales de la production. Il s'agit de conquérir un pouvoir dans la nation afin d'obtenir pour les travailleurs un statut et une part de la richesse globale.



Nous retrouvons enfin la présence de l'Etat dans la négociation collective pour ce qui concerne l'administration de la convention. En effet, les parties peuvent solliciter la formation d'une commission paritaire qui a pour objet de solutionner les conflits d'interprétation de la convention au moment de son application. Elles le font généralement. Elles ont, surtout, la fonction centrale de réviser les salaires conventionnels. Non seulement les signataires peuvent prendre l'initiative tendant à résoudre une difficulté surgie au moment de l'application, mais il est de la faculté de chaque salarié ou de tout employeur soumis à la convention d'en appeler à la commission paritaire pour qu'elle tranche un différend. Cette tâche conciliatrice exercée par la commission n'exclut ni ne suspend le droit des intéressés à initier directement l'action judiciaire correspondante. Mais ce que nous voulons ici souligner c'est aussi le fait que c'est un fonctionnaire délégué par le Ministère du Travail qui préside la commission paritaire, et qui convoque ses membres. C'est ainsi que le rythme de la révision des salaires est, en fait, dicté par les Pouvoirs publics. Ils souhaitent que ce rythme soit trimestriel, ce qui ne satisfait guère les organisations syndicales. Les hausses de prix sont si brutales et si irrégulières que la discussion salariale tourne autour du seul rattrapage et d'anticipations aveugles. De fait la négociation collective ne contrôle pas beaucoup l'évolution des rémunérations réelles.

L'Etat est ainsi partie prenante, de bout en bout, dans le mécanisme de la négociation collective. On ne s'étonnera pas de son influence directe dans les conflits du travail. La constitution nationale reconnaît le droit des salariés à faire grève. La régulation de ce droit constitutionnel n'est pas clairement en accord avec le principe qu'il affirme. En effet, la réglementation n'attribue l'exercice du droit de grève qu'au syndicat ayant la personnalité gremiale alors que la constitution ne fait pas référence à cette disposition. La loi exige d'ailleurs que les statuts du syndicat prévoient les procédures à mettre en oeuvre lorsque le syndicat se propose de recourir à la grève ou à toute action collective. L'attribution du droit de grève au syndicat qui a la personnalité gremiale est d'autant plus évidente qu'il est théoriquement contraint à un préavis et à la conciliation obligatoire avant la mise en oeuvre de l'épreuve de force. Pendant la période de conciliation qui peut durer jusqu'à vingt jours, les employeurs ne peuvent pas non plus prendre des sanctions ou modifier la situation des salariés. Les causes du conflit sont alors exposées à l'administration qui aide à la solution du différend et peut proposer son arbitrage. S'il est refusé, alors le syndicat peut appeler, de nouveau, les travailleurs à faire grève, mais l'administration a toujours la possibilité d'imposer un arbitrage obligatoire lorsque la grève a des conséquences importantes sur la situation économique du pays, elle peut aussi déclarer la grève illégale si elle n'a pas une finalité professionnelle. C'est le cas lorsque les objectifs de

la grève sont politiques ou bien sont liés à des conflits intra-syndicaux sans référence directe aux relations de travail entre les salariés et les employeurs. C'est aussi vrai quand la grève prend des formes illicites telles que l'occupation de l'entreprise ou bien la grève perlée. Dans les faits, depuis le retour de la démocratie, la conciliation n'est guère mise en oeuvre lorsque la grève se déclenche. L'administration l'impose, lorsque l'épreuve de forces semble mettre en péril la paix sociale ou la vie économique. Les considérations d'opportunité politique sont toujours premières d'autant plus que l'administration n'est jamais sûre que l'obligation de conciliation sera respectée.

### *L'emboîtement des acteurs*

Cette analyse des institutions et des règles qui concourent à la formation du syndicat et à l'exercice de son action -analyse que le juriste pourra trouver par ailleurs trop superficielle et insuffisante- n'a pas pour objectif de réduire la signification des relations professionnelles à son cadre juridique. Le sociologue porte parfois peu d'intérêts à ces aspects institutionnels parce que la vie sociale aurait son centre ou son fondement dans ce qui est informel, spontané, clandestin, ou bien parce que la construction juridique est toujours une superstructure déterminée par des rapports économiques ou sociaux qui seraient premiers. L'analyse juridique et institutionnelle ne rend pas compte de la totalité de la vie sociale. C'est évident. Les règles et les institutions ne sont pas non plus des formes vides ou des contraintes que les acteurs sociaux transgressent ou se débarrassent pour faire apparaître la pureté, la vérité ou l'authenticité de leur action. Les institutions ne sont pas seulement contraignantes, elles sont aussi habilitantes<sup>15</sup>. Elles font advenir à l'existence sociale, elles sont des instruments de reconnaissance, elles donnent des capacités d'action qui contribuent à leur reproduction ou parfois à leur subversion. L'analyse institutionnelle et juridique nous fait ainsi saisir la constitution de la société et des relations sociales. Elle ne peut pas être écartée de la sociologie.

Nous avons pu ainsi esquisser la structure des relations entre l'Etat, les syndicats et le patronat. La caractéristique essentielle de ces relations, c'est leur imbrication ou leur emboîtement que nous devons ici opposer à l'interdépendance, propre aux relations dans un système constitué. En effet, le concept de système de relations professionnelles présuppose l'autonomie des acteurs, l'auto-détermination de leur constitution, de leurs orientations, de leur stratégie et à la fois des relations conflictuelles et contractuelles entre les acteurs nécessaires à la production des règles qui régissent les conditions d'emploi et de salaires. En outre, la relative stabilité et prévisibilité des normes juridiques facilite leurs interactions.

15 — A. Giddens insiste justement sur ce point. La constitution de la société, op. cit.

La caractéristique essentielle du système argentin, c'est l'emboîtement institutionnel des acteurs qui prennent appui l'un sur l'autre pour se constituer. Le syndicat n'a pas de moyens d'action sans la "personeria gremial" qui lui est donnée par l'administration ; de la même manière c'est celle-ci qui décide de la représentativité patronale et arbitre ses oppositions internes à la table de la négociation. Mais en même temps, l'action de l'Etat ne se justifie qu'à partir de la participation et collaboration des syndicats et du patronat à ses objectifs économiques et sociaux. Cet emboîtement institutionnel des acteurs s'exprime dans l'ordre juridique qui demeure, cependant, largement indéterminé. Ce sont, de fait, des critères d'opportunité, c'est-à-dire des critères politiques qui conduisent l'Etat à accepter ou refuser la personeria gremial, à homologuer ou non une convention, à imposer la conciliation et l'arbitrage obligatoire en cas de grèves. Ce n'est pas l'instance juridique qui est habilitée pour régler les différends qui naissent du fonctionnement des institutions, c'est la négociation permanente avec l'instance administrative qui est censée apporter une solution.

C'est peut-être un paradoxe d'accorder tant d'importance à l'analyse juridique pour une société caractérisée par l'instabilité politique et institutionnelle et par la précarité de ses règles, qui a bien sûr créé une culture d'indifférence ou de méfiance à l'égard de la loi, des institutions et des normes. "Hecha la ley, hecha la trampa" dit le proverbe espagnol<sup>16</sup>, mais, en même temps, la place qu'ont les conflits juridiques, celle qu'a le droit dans l'idéologie et l'argumentation des acteurs sont tout à fait considérables. Le nombre et la prospérité des avocats en sont le signe. Plus pertinent encore pour notre objet, c'est le rôle qui est dévolu aux avocats et aux conseillers juridiques dans l'action syndicale. Dans l'entourage des organisations professionnelles, il n'y a qu'une expertise vraiment écoutée, largement financée c'est celle des juristes. Par contre, la place des ergonomes, des économistes, des ingénieurs ou des sociologues est tout à fait restreinte.

Le pouvoir syndical réside dans son action politique, mais celle-ci se construit à partir d'une stratégie institutionnelle et juridique. Restituer la richesse de l'action syndicale ne peut donc signifier qu'on s'écarte d'une vision légaliste et juridique. Ce n'est jamais vrai, ce l'est encore moins si on veut la comprendre en Argentine.

## II — LE POUVOIR POLITIQUE DU SYNDICALISME

Pour comprendre la nature du pouvoir politique du syndicalisme argentin, il faut d'abord écarter les analyses tirées de l'expérience des

16 — Les lois sont faites pour être violées.

pays démocratiques industriels. Au point de départ de cette expérience, il y a toujours l'existence d'un mouvement ouvrier que nous définissons dans les termes d'A. Touraine : "Le mouvement ouvrier est bien un mouvement social puisqu'il combine la conscience d'un conflit social, entre ouvriers et patrons, avec la référence à un enjeu culturel, la production industrielle dont chacun des adversaires reconnaît les valeurs positives et dont il se veut le meilleur défenseur contre les intérêts particuliers et même irrationnels de son adversaire"<sup>17</sup>.

Le mouvement ouvrier ne peut donc pas être défini seulement à partir d'une revendication distributive, d'une amélioration des salaires et du pouvoir d'achat pour la classe ouvrière. La revendication économique est liée à la position des ouvriers dans les rapports sociaux de production. Elle n'est pas d'abord politique. Elle s'appuie sur leur identité professionnelle, sur leurs rôles de producteur de richesses, sur la non-reconnaissance de leur contribution au développement de la société industrielle parce que le régime de la propriété privée et/ou la domination patronale qui l'accompagne contribuent à l'exploitation, à l'injustice, au gaspillage des richesses, à la recherche du profit privé.

C'est dans son action pour affirmer son identité de producteur, pour défendre son savoir faire et sa qualification, pour créer une société dans laquelle le travail serait le fondement et la finalité que s'est constituée la classe ouvrière dans les pays industrialisés. En ce sens, la classe ouvrière en soi ne préexiste pas à la classe ouvrière pour soi. La formation de la classe ouvrière est inséparable de l'existence d'un mouvement ouvrier. Thompson l'exprime fortement : "le mot formation (de la classe ouvrière) indique que l'objet de cette étude est un processus actif, mis en oeuvre par des agents tout autant que par des conditions. La classe ouvrière n'est pas apparue comme le soleil à un moment donné. Elle a été partie prenante de sa propre formation"<sup>18</sup>.

A partir de leur marginalisation, leur exclusion et leur domination, les ouvriers ont cherché à ériger un pouvoir autonome qui ne devait rien, dans un premier temps, à l'Etat, aux Eglises, aux partis ou aux idéologies. La grève et l'association ont été originellement les instruments de ce pouvoir autonome. Les objectifs politiques se sont greffés, unis ou ajoutés ensuite au mouvement ouvrier, en fonction des contextes sociaux ou historiques qui prévalaient dans chacun des Etats-nations engagés dans l'industrialisation. J. Julliard a montré comment varient les relations entre partis politiques ouvriers et syndicats dans les pays

17 — A. TOURAINE, M. WIEVIORKA F. DUBET, *le mouvement ouvrier*, Paris, Fatard, 1984, p. 73.

18 — E.P. THOMPSON, *la formation de la classe ouvrière*, Paris, Gallimard-Le Seuil, 1988, p. 13.

industrialisés. En Grande Bretagne, c'est le syndicat qui a donné naissance au parti travailliste et celui-ci en est resté dépendant tandis qu'en Allemagne, c'est le parti qui a forgé l'action syndicale. En France, syndicats et partis se sont forgés indépendamment l'un de l'autre ; aux Etats-Unis, les syndicats ont fait une utilisation instrumentale des partis sans jamais s'identifier totalement à l'un d'entr'eux : "Récompense tes amis, punis tes ennemis", c'était, on le sait, la doctrine de Samuel Gompers, figure centrale du syndicalisme nord-américain jusqu'à sa mort en 1924<sup>19</sup>. A. Touraine souligne que la priorité de l'action politique vis-à-vis du syndicalisme ou vice-versa dépend des rôles respectifs de l'Etat et de la bourgeoisie industrielle dans la direction du développement. Quand l'Etat est l'agent de l'industrialisation parce que la classe des entrepreneurs est faible, parce que les couches dominantes préfèrent la consommation ostentatoire à l'investissement, ou cherchent à reproduire les modèles de l'aristocratie, le mouvement ouvrier donne la priorité à la lutte politique ou à son rapport à l'Etat. Inversement, l'action syndicale a bien plus d'importance quand le développement est l'oeuvre directe d'une bourgeoisie industrielle, sûre d'elle-même, qui cherche à s'affranchir des contraintes bureaucratiques de l'Etat<sup>20</sup>. Mais quelles que soient les frontières qui existent entre l'action syndicale et l'action politique, quelle que soit la dépendance du parti vis-à-vis du syndicat ou du syndicat vis-à-vis du parti, dans la perspective définie par J. Julliard et A. Touraine, c'est la conscience de classe qui oriente les comportements politiques et syndicaux. La conscience de classe est ici définie comme la représentation surgie des rapports sociaux de production d'une opposition entre ceux qui dirigent les entreprises, propriétaires et/ou maîtres des machines, organisateurs de travail et ceux qui travaillent sous l'autorité des premiers, dont le métier, savoir-faire, ou les capacités sont subordonnés aux objectifs du profit, aux perspectives du marché, à la recherche de la productivité qui ont été définis par l'employeur.

### ***1. La séparation de l'action syndicale et des luttes dans les entreprises***

A partir du moment où une société s'industrialise, cette conscience de classe existe. Sa présence apparaît dans toute enquête ouvrière. En Argentine, le mouvement syndical en a été, dans le passé, l'expression radicale. On pouvait lire dans le préambule des statuts de l'USA adoptés en 1922 : "Les travailleurs constituent dans tous les pays une classe opprimée et exploitée. Ses intérêts et ses aspirations sont en opposition

19 — J. JULLIARD, *autonomie ouvrière*, Paris, Gallimard-Le Seuil, 1988.

20 — A. TOURAINE et alii, *le mouvement ouvrier*, op. cit.

irréremédiable avec les intérêts et les aspirations de la classe qui opprime. Une fois la lutte commencée, elle ne pourra cesser qu'après la suppression du parasitisme social et le triomphe des producteurs". En 1936, la CGT affirme dans son préambule : "l'actuel régime social capitaliste, fondé sur la propriété privée des moyens de production et d'échange est pour la classe des travailleurs une cause permanente d'exploitation, d'injustice et de misère... Les antagonismes existant dans la société capitaliste obligent le prolétariat à s'organiser pour défendre ses intérêts de classe et préparer son émancipation"<sup>21</sup>.

Toutefois, la recherche de l'intégration sociale, les perspectives de mobilité, la conscience nationaliste peuvent recouvrir la conscience de classe dans l'action syndicale et les comportements politiques des classes populaires. Dans le péronisme, la conscience nationale, dans ses formes les plus extrêmes, peut faire disparaître totalement la conscience de classe. On en a un exemple avec cette déclaration de Peralta Ramos : "Le capital international est un instrument d'exploitation mais le capital national est un instrument de bien être ; le premier représente la misère, le second la prospérité"<sup>22</sup>. La faiblesse de l'industrialisation peut être déterminante : les ouvriers sont si peu nombreux au sein des classes populaires que leurs voix se font peu entendre et que le sens de leur action disparaît parce que les problèmes de la misère, du chômage, de l'anomie, de l'acculturation, de la lutte contre une domination étrangère ont bien plus d'importance. Ou bien le mouvement ouvrier est isolé parce qu'il est l'expression d'une industrie seulement enclavée dans l'ensemble national. Il peut alors disposer d'un réel pouvoir de négociation, conquérir des avantages mais la répression de l'Etat peut toujours l'abattre et réduire à rien les forces qu'il avait accumulées.

En Argentine, lorsque l'industrialisation prend une certaine ampleur, qu'elle devient l'affaire de l'Etat beaucoup plus que celle des classes dirigeantes, la classe ouvrière ne va pas construire son action à partir de sa conscience de classe et de l'aliénation et/ou l'exploitation qu'elle subit sur les lieux de travail. Elle va être enrôlée dans la tâche de construction d'un Etat national, elle devra servir le projet politique du général Peron. Sa participation politique sera récompensée par l'augmentation de sa part dans le revenu national et l'octroi de droits sociaux dans l'entreprise, le quartier et la société.

Une action ouvrière fondée sur la conscience de classe s'appuie

21 — GODIO, el movimiento obrero argentino (1910-1930) op. cit. p. 128 et el movimiento obrero argentino (1930-1943), Buenos Aires, Legase, 1983, p. 158. Rappelons que la CGT fut créée en 1930. Avant cette date, le pluralisme était la règle. En 1922, l'Union Syndicale argentine (USA) était le syndicat le plus important.

22 — Cité par D. JAMES, resistance and integration. Peronism and the Argentine working-class, op. cit., p. 34.

d'abord sur l'autonomie ouvrière, c'est-à-dire l'irréductibilité des rapports sociaux de production qui lie le travailleur salarié à son patron. La lutte pour l'amélioration du salaire est liée directement à la productivité de l'entreprise et au profit patronal. Or, il s'agit d'une dimension absente dans l'intégration du mouvement syndical à l'Etat péroniste. Ce qui illustre mieux ce qui sépare les deux orientations, c'est l'échec de l'expérience d'un parti travailliste et la mise au pas de l'action ouvrière dans les entreprises qui a été tout à fait vigoureuse pendant les années 46-48 et qui a ensuite sombré. Nous y avons fait précédemment référence (cf. p. 60 et suivantes).

### *La résistance et la recomposition des structures syndicales*

Après la chute de Peron, ressurgissent les luttes ouvrières dont D. James a été l'historien le plus attentif<sup>23</sup>. Elles expriment la résistance à l'autoritarisme patronal car les employeurs recouvrent une ample liberté d'action. Les délégués sont licenciés, le salaire au rendement amplifié, les conditions de travail détériorées. La combativité ouvrière est tout à fait étonnante. L'augmentation du nombre de journées perdues à cause des grèves en est une première illustration (cf. tableau page 62).

Souvent, des groupes clandestins organisent l'action et empruntent à la tradition anarcho-syndicaliste les formes de lutte : freinage, sabotage, boycott. Le mouvement ouvrier ne se donne pas une expression idéologique et une orientation formelle. Il repose, selon D. James, sur des attitudes affectives, une structure de sentiments ("structures of feeling"). Parmi ses composantes, il y a d'abord la revendication de sa position sociale comme une plèbe que la société ne peut pas et ne veut pas intégrer. Aussi l'appellation de "cabecitas negras" est-elle revendiquée. Ensuite les ouvriers affirment leur culture qui associe la vie familiale, la vie de quartier au travail manuel; enfin est évoquée la nostalgie de la décennie péroniste au sein de laquelle l'Etat était un garant de la justice sociale.

La Révolution libératrice proclamait sa volonté d'en finir avec l'autoritarisme péroniste et de restaurer la démocratie. Outre qu'elle n'était pas crédible parce qu'elle construisait un régime politique qui réprimait les sentiments péronistes enracinés dans les classes populaires, elle s'est surtout heurtée à une résistance ouvrière qui avait d'autant plus de force qu'elle prenait appui sur des luttes sociales et économiques dans l'entreprise. C'est parce que "le retour à la liberté" s'est accompagné d'une remise en cause des droits acquis dans l'entreprise pendant la décennie péroniste que le gouvernement s'est heurté à des mouvements sociaux

23 — D. JAMES *ibid.*

qu'il n'a pu contrôler, avec lesquels la négociation était impossible puisque tout l'appareil syndical avait été détruit ou mis sous tutelle. Aussi sa reconstitution devient-elle rapidement à l'ordre du jour. Le capitaine de vaisseau Laplacette qui gère l'activité syndicale organise un congrès de normalisation, ayant caressé l'espoir que les dirigeants syndicaux non péronistes pourraient obtenir la majorité (sept. 1957). Le projet gouvernemental échoue parce que les communistes s'allient aux péronistes et que ceux-ci sont en mesure de reprendre la direction des syndicats.

Toutefois cette reconstitution de l'organisation syndicale se sépare, plus qu'elle ne s'unit à l'action ouvrière. Cooke, le représentant de Peron en Argentine pendant la période héroïque de la Résistance veut s'appuyer sur les grèves et l'action à la base pour entreprendre la révolution sociale, mais Peron en fait utilise le mouvement ouvrier pour négocier avec Frondizi qui est candidat aux élections présidentielles de 1958, l'armée ayant décidé de remettre le pouvoir aux civils. L'accord Peron-Frondizi (Caracas-Vénézuéla) aux termes duquel le premier appelle ses partisans à voter pour le second est en fait loin d'être approuvé par toute la résistance péroniste. Environ 800 000 péronistes n'ont pas respecté l'invitation qui leur était faite de voter pour le candidat radical intransigeant<sup>24</sup>. Ils se sont abstenus ou ont voté blanc. Par contre la perspective d'une légalisation du péronisme et de la reconstitution de la législation syndicale adoptée pendant la période 1945-1955 suscite une forte attirance parmi les cadres syndicaux. C'était un des termes de l'accord Frondizi-Peron.

Le gouvernement de Frondizi commence sous les plus heureux auspices : les salaires sont augmentés de 60 % et la loi de 1945 sur les associations syndicales est remise en vigueur. Avec le concours des investissements étrangers, le développement de l'industrie métallurgique, chimique, automobile s'accélère. La crise mondiale de 1959 va vite limiter les possibilités de la politique distributive en faveur des travailleurs : le FMI commence à dicter ses politiques économiques à l'Argentine. La frustration et la déception sont immenses à la mesure des espoirs suscités. L'année 1959 va constituer un sommet inégalé de l'activité gréviste en Argentine. La grève des établissements frigorifiques, Lisandro de la Torre, qui passent sous contrôle étranger est le symbole de la dureté et de la combativité ouvrières<sup>25</sup>. C'est le moment fugace, mais éclatant dans l'histoire du mouvement ouvrier argentin où s'unissent le plus active-

24 — Pendant le gouvernement provisoire d'Aramburu et la révolution libératrice qui a suivi la chute de Peron, les radicaux s'étaient divisés : les radicaux intransigeants cherchaient plutôt l'alliance avec les péronistes et les radicaux du peuple (UCRP) ont appuyé le gouvernement provisoire d'Aramburu afin de diriger le front anti-péroniste.

25 — Se reporter au tableau sur l'évolution des grèves p. 62.



ment la conscience de classe et la conscience nationale. Malgré leur durée, leur spontanéité, leur vigueur, les grèves échouent tant dans leurs objectifs nationaux que dans leurs objectifs économiques. La démobilité et le désenchantement accompagnent cet échec. Les syndicats n'en sont pas pour autant affaiblis. C'est au contraire le moment où se reconstitue et se fortifie la bureaucratie syndicale. Frondizi n'a pas la maladresse de profiter de la défaite ouvrière pour affaiblir l'organisation syndicale. Elle peut être, au contraire, un instrument de contrôle et de régulation sociale. C'est ainsi que les dirigeants syndicaux négocient avec les patrons des conventions collectives qui donnent liberté aux premiers de développer la rationalisation du travail et le salaire au rendement aux fins d'améliorer la productivité. Les syndicats se voient en même temps reconnaître le droit, inscrit déjà dans la loi de 1953 et qui subsiste aujourd'hui dans la loi de 1988, de prélever une fraction de l'augmentation de salaires obtenue par la négociation collective sur l'ensemble des salariés, qu'ils soient ou non syndiqués. Ce prélèvement de l'impôt syndical s'ajoute à la cotisation syndicale prélevée automatiquement par l'employeur sur les salaires de tous les syndiqués. Le pouvoir des directions syndicales est d'autant plus fort et celles-ci d'autant plus libres d'agir que les ouvriers sont démobilisés et ne se sentent plus en mesure d'exercer une action autonome et spontanée dans l'entreprise.

Au début des années 60, la reconstitution de l'action syndicale suit ainsi une défaite ouvrière. Le pouvoir politique du syndicalisme apparaît ainsi comme indépendant des aléas des luttes sociales. L'état d'esprit de la Résistance ne disparaît pas totalement, mais il ne peut plus s'appuyer sur un mouvement social. Il est tenté par la dérive terroriste : les attentats se succèdent au cours de l'année 60 contre des entreprises étrangères (il y aura 13 morts lors de l'attentat contre Shell à Cordoba le 15/2/60) ou bien contre des représentants de l'autorité militaire et policière (attentat contre le major Cabrera, chef des services d'information le 12/3/60 ou contre le Général Labayra le 26/5/60). L'action terroriste n'est pas seulement ouvrière : des jeunes et des étudiants s'y joignent. L'action gouvernementale (le plan Conintes) réprimera et démantèlera l'action terroriste. Celle-ci constitue toutefois les prolégomènes d'une guérilla péroniste, trotskyste et communiste qui aura une grande ampleur dans la décennie suivante<sup>26</sup>.

Pendant les années 60, ce sont les directions syndicales qui vont

26 — Le terrorisme péroniste a bien la signification que lui donne M. Wieviorka : "substitution à un mouvement devenu fictif ou sans rapport avec le niveau de projet qu'on lui prête". On comprend ainsi que l'action terroriste qui se réfère à une idéologie et à une lutte sociale, nationale ou communautaire se développe lorsque cette lutte faiblit, est impuissante ou bien est institutionnalisée. M. WIEVIORKA : Sociétés et terrorisme, Paris, Fayard, 1988.

exprimer la présence du péronisme dans la société argentine. Si elles se montrent capables de mobiliser les travailleurs, d'afficher des revendications économiques, de développer les oeuvres sociales au profit des salariés, l'action syndicale n'a plus pour fondement l'entreprise et l'opposition à la gestion privée et capitaliste de la production. L'assemblée plénière des "62 organisations"<sup>27</sup> réunie en juin 1962 paraît se faire l'écho de la conscience de classe qui était présente dans la Résistance. Elle propose un programme anticapitaliste et socialiste comprenant la nationalisation des secteurs-clés de l'économie, l'interdiction des importations de capitaux, la non-reconnaissance des engagements financiers argentins vis-à-vis de l'étranger, l'expropriation de l'oligarchie financière sans indemnisation (programme de Huerta Grande). Mais le congrès de la CGT de janvier 1963 qui suit cette assemblée se traduit par la victoire de Vandor, le secrétaire du puissant syndicat des métallurgistes, la relégation de Framini qui dirigeait l'assemblée des 62 organisations à Huerta Grande et l'adoption d'une action syndicale donnant la priorité à la relation avec l'Etat et le développement politique du péronisme.

Le vandorisme, c'est le renforcement de la bureaucratie syndicale et l'organisation de plans de lutte, minutieusement préparés par les états-majors. Le plus célèbre est celui qui sera élaboré en 1963 et sera mis en application en 1964. Dans tout le pays, des milliers d'entreprises sont occupées les unes après les autres, selon le scénario suivant.

Le conseil directeur de la CGT décide de l'occupation. Les syndicats et les délégations régionales se chargent des modalités d'application. Quand la décision est prise, les délégués d'entreprise sont informés par courrier du jour et de l'heure de l'occupation. Ils avertissent les cadres de l'entreprise, entraînent des ouvriers, ferment les portes de l'établissement et forment des piquets de grève. Des banderoles sont alors exhibées sur les murs qui portent l'inscription : Vive le plan de lutte ! Généralement le chef d'entreprise prévient un magistrat qui requiert les forces de l'ordre. Lorsqu'elles interviennent les occupants cèdent sans résister. Deux ou trois heures plus tard le travail reprend.

La CGT a fait état de 11 000 établissements occupés et l'occupation des usines aurait concerné 3 913 000 ouvriers. Peu nombreuses ont été celles qui ont provoqué de la violence. Le mouvement dénote une exceptionnelle maîtrise des directions syndicales<sup>28</sup>. Pourtant les gains

27 — Il s'agit des 62 syndicats qui lors du congrès manqué de normalisation de la CGT avaient une direction péroniste et se sont donné pour objectif de préserver l'identité péroniste du mouvement syndical tout en cherchant aussi à maintenir le rôle fondamental du syndicalisme dans le mouvement péroniste. Cette structure subsiste aujourd'hui. L. Miguel, dirigeant de la métallurgie en est l'animateur principal.

28 — G. BOURDE, "la CGT argentine et les occupations d'usine de mai-juin 1964", *Le Mouvement social*, n° 103, avril-juin 1978, cf. p. 53-86.

sociaux et économiques sont limités : une maigre augmentation des pensions des retraités, le vote de la loi sur le salaire minimum qui avait été programmé, de toute façon, par le gouvernement et la liberté de quelques militants arrêtés et emprisonnés.

Le pouvoir syndical est utilisé pour négocier avec l'Etat qu'il soit civil ou qu'il soit militaire. Un commentateur d'un journal proche des milieux d'affaires confirme cette interprétation des événements : "Il n'y a pas eu un climat d'agressivité contre les employeurs et les cadres ; au contraire, dans la majorité des cas, les explications réciproques ont été nombreuses et les travailleurs ont assuré que l'occupation était dirigée contre la politique sociale du gouvernement et non contre les employeurs"<sup>29</sup>. Il n'y a donc pas, dans les objectifs d'occupation des usines, une volonté d'exproprier le capital. "La mine aux mineurs" n'a jamais été une revendication de la CGT péroniste. Niembro, le président du groupe parlementaire péroniste s'empresse de l'expliquer : "il est nécessaire d'éliminer l'image du propriétaire de l'entreprise comme celle d'un "boss". Le propriétaire est un leader de la même manière que les dirigeants des syndicats sont des leaders ; l'entreprise est un bien commun qui doit être au service de la société. La cogestion est donc nécessaire pour éviter l'excessive appropriation des profits. Ceci ne signifie pas cependant que les employeurs perdent le contrôle de leur entreprise"<sup>30</sup>

Le plan de lutte vise d'abord à constituer le syndicalisme en facteur de pouvoir. Tout le pouvoir de l'organisation syndicale et sa capacité de mobilisation servent directement à des projets politiques. Ils n'ont pas cependant pour finalité de renforcer la semi-démocratie instaurée après l'élection du président radical Illia. Celui-ci a été élu en 1963, après un intermède militaro-civil qui fait suite au renversement de Frondizi par l'armée et il autorise les candidats péronistes à se présenter aux élections des gouverneurs de province et des Congrès<sup>31</sup>

Vandor croit alors pouvoir jouer un rôle politique qui lui soit propre. Il croit que le moment est venu de se passer de la tutelle de Peron, exilé

29 — Raul H. BISIO et Hector G. CORDONE : "el plan de lucha de la CGT : un episodio singular de la relacion sindicatos-estado en la Argentina," *Justicia social*, n° 8, juin 1989, p. 5- 36. Les auteurs citent l'extrait de l'article du *Cronista commercial* du 25/5/64, cf. p. 24.  
30 — D. JAMES, *resistance and integration*, op. cit., p. 190.

31 — Le pays est gouverné par Guido entre 1962 et 1963. Il était président du Sénat sous Frondizi. Selon la constitution, c'est lui qui devait remplacer le président démissionnaire ou empêché de poursuivre son mandat pour raisons de santé ou en cas de décès. Le 29 mars 1962, les militaires obligent Frondizi à renoncer au pouvoir et l'emprisonne dans une île de Rio de la Plata. Sous la tutelle des militaires, Guido accepte de prêter serment comme nouveau président de l'Argentine. Un an plus tard, Guido renonce ; en fait les militaires croient plus opportun de donner une légitimité démocratique au président, mais ils s'opposent à toute candidature péroniste. Le radical Illia est élu président en juillet 1963, à la majorité relative, avec un peu moins d'un quart des suffrages exprimés.

en Espagne. Peron ne peut accepter cette volonté d'autonomie. Les 62 organisations, le bras politique de la CGT, se divisent. Alonso prend la tête du courant soumis au chef exilé : ce sont les 62 debout auprès de Peron. Vandor anime le courant : les 62 loyaux à Peron. Le dirigeant syndical explique ainsi sa démarche : "Il est nécessaire d'être contre Peron pour défendre Peron et éliminer le rebut que charrie notre mouvement"<sup>32</sup>. Au début de l'année 1966, un candidat vandoriste s'oppose au candidat de Peron lors d'une élection du gouverneur de la province de Mendoza. C'est ce dernier qui l'emporte. La démonstration est faite : les directions syndicales n'ont pas de légitimité propre, c'est l'onction de Peron qui leur donne une autorité vis-à-vis des travailleurs. Vandor l'a compris, il renonce à son projet d'autonomie, reprend la lutte contre le gouvernement radical, s'allie aux militaires et est l'un des artisans du coup d'Etat de 1966 qui porte le général Onganía au pouvoir pour que celui-ci accomplisse la "Révolution argentine".

C'est dans le palais présidentiel que la nouvelle convention collective de la métallurgie est signée et la cérémonie compte avec l'assistance des dignitaires du nouveau régime militaire.

Toutefois l'idylle entre les militaires et les syndicats sera de courte durée. Le nouveau gouvernement cherche à mettre au pas l'activité syndicale. Vandor lance un plan d'action, au début de l'année 1967, qui n'a pas le succès des plans de lutte contre Illia. De nombreux syndicats sont mis sous tutelle, la négociation collective est suspendue et l'administration d'Onganía trouve des interlocuteurs au sein du mouvement syndical pour affaiblir l'influence de Vandor<sup>33</sup>. Le dirigeant de l'Union ouvrière métallurgique est obligé, en outre, de faire face à tous ceux qui prônent dans la CGT une politique de franche résistance à la politique militaire. En mars 1968, le congrès de la CGT élit Ongaro, à cette fin. Les vandoristes, absents au congrès, n'acceptent pas cette stratégie. La CGT est alors coupée en deux. Mais ce sont les organisations typiquement ouvrières qui restent fidèles à Vandor. La "CGT de los Argentinos" qui suit Ongaro a surtout regroupé autour d'elle les syndicats de fonctionnaires et ceux des entreprises publiques.

De 1960 à 1968, la base et les luttes dans l'entreprise comptent peu dans ces débats et querelles politiques. La plupart des auteurs en

32 — La Nacion, Semana politica, 9 janvier 1966, cité par A. ROUQUIE : pouvoir militaire et société politique, op. cit. p. 555.

33 — Il s'agit du groupement dit "nouveau courant d'opinion" dont le principal leader fut Rogelio Coria, dirigeant du syndicat du bâtiment. On peut y ajouter aussi le groupe dit des "8". Ces deux courants représentent une quarantaine de syndicats et un peu plus de 600 000 syndiqués. Outre le bâtiment, on trouve aussi le textile, l'industrie de la viande, la confection, les municipaux, le verre, les employés de l'hôtellerie restauration, etc. Sources : servicio de documentacion e informacion laboral, Los nucleamientos sindicales, 1974.

conviennent. Pour G. Ducatanzeiler l'action syndicale au cours de la période "n'est pas une réponse à la détérioration des conditions de vie de la classe ouvrière, elle correspond plutôt aux besoins de survie de la bureaucratie syndicale"<sup>34</sup>.

A partir de 1958, écrit J.C. Torre, les luttes syndicales ont exceptionnellement franchi les portes des entreprises et n'ont pas eu davantage pour objectif revendicatif les problèmes relatifs aux conditions et aux normes de travail"<sup>35</sup>. Ce n'est pas la relation syndicats-entreprises qui guide l'orientation des stratégies et tactiques syndicales. C'est la relation syndicats-gouvernement qui a été toujours décisive, souligne aussi R. Zorrilla<sup>36</sup>.

### *Le syndicalisme de classe*

C'est dans l'espace ouvrier et industriel qui était le moins contrôlé par l'appareil syndical péroniste que surgit ainsi, à la fin des années 60 et dans la première moitié des années 70, un syndicalisme de classe. Le "Cordobazo", l'occupation de la seconde ville du pays en 1969, par les étudiants et les ouvriers, suivi de mouvements de même nature dans d'autres grandes villes de province, est peut-être l'événement le plus significatif. Ses conséquences politiques ont été certes considérables. Le Général Onganía sera contraint à se démettre de ses fonctions, au profit d'un autre général qui entreprendra une politique, au contenu plus nationaliste. Mais ces manifestations urbaines, au sein desquelles se mêlent les ouvriers, les étudiants, les classes moyennes radicalisées ne relèvent pas seulement du mouvement ouvrier : elles cherchent à l'entraîner dans des stratégies de libération nationale, dans une action politique marquée bientôt par la présence de la guérilla et qui tourna à l'isolement et à la répression du mouvement, avant même le coup d'Etat de mars 1976<sup>37</sup>.

Le syndicalisme de classe prend forme dans les industries du secteur métallurgique, chimique, automobile qui ont pris leur essor avec Frondizi au début des années 60. Dans ces entreprises, la politique patronale consiste à isoler cette nouvelle classe ouvrière du syndicalisme péroniste. On crée des syndicats-maisons, parfois le pouvoir politique, via le mécanisme de la "personeria gremial" autorise ou encourage la formation de syndicats d'entreprises. Dans un secteur dynamique, la négociation d'entreprise est à l'origine d'avantages salariaux et sociaux. Les délégués

34 — G. DUCATENZEILER : syndicats et politique en Argentine, 1955-1973, Les Presses de l'Université de Montréal, 1980, p. 258.

35 — J.C. TORRE, los sindicatos en el gobierno, Buenos Aires, CEDAL, 1983, p. 91.

36 — Ruben H. ZORRILLA, el liderazgo sindical argentino. Desde sus orígenes hasta 1975, Buenos Aires, Siglo Veinte, 1983, p. 66.

37 — Sur l'action de la jeunesse péroniste et l'action de la guerrilla Montonera, R. GILLESPIE, Soldados de Peron, op. cit.

se radicalisent quand le gouvernement d'Ongania adopte une réglementation qui remet en cause des avantages acquis. Chez Fiat et chez Renault, les travailleurs élisent des délégués qui se réclament du marxisme. Les luttes sur la durée du travail, les conditions d'hygiène et de sécurité, l'autoritarisme de la maîtrise se développent dans nombre d'entreprises.

Cette action ouvrière conquiert aussi plus d'autonomie et plus d'importance parce que le régime d'Ongania avait affaibli les directions syndicales. "L'image d'un Etat isolé, dont le discours autoritaire a perdu immédiatement toute résonance dans la société et est resté sans supports réels, qu'ils soient sectoriels ou institutionnels, non seulement a détruit irrémédiablement la légitimité du gouvernement d'Ongania, mais a en plus imprégné la société atténuant l'opacité qui est produite normalement par les fondements autoritaires de ses institutions et de ses pratiques"<sup>38</sup>. Est-ce un paradoxe ? L'autoritarisme d'Etat, en détruisant les institutions corporatives fait émerger le social, c'est-à-dire les rapports dans l'entreprise, mais aussi à l'Université, dans les quartiers, dans l'Eglise, etc.

Cette action ouvrière est aussi encouragée par la guérilla qui s'affirme, de plus en plus, lorsque commence la décade des années 70. Les Montoneros s'attaquent aussi aux institutions corporatives qui sont considérées comme des obstacles à la libération nationale et sociale. Aussi assassinent-ils les dirigeants syndicaux, symboles de la bureaucratie qui trahit la cause du peuple. Tour à tour, Vandor, Alonso et J. Rucci, les deux derniers secrétaires nationaux de la CGT, seront éliminés physiquement.

Sur l'action ouvrière de l'entreprise et le surgissement d'un syndicalisme de classe, le cercle va vite se refermer. Les mouvements violents cherchent à l'utiliser à leurs fins politiques et révolutionnaires. En intervenant de l'extérieur dans l'entreprise, l'occupant militairement pour démontrer leur force, en sequestrant ou en assassinant des dirigeants patronaux, le sens des conflits dans l'entreprise est déplacé de la sphère des rapports sociaux de production à la sphère politico-révolutionnaire.

### *L'alliance difficile du syndicalisme et de l'Etat péroniste*

Lorsque les péronistes reconquièrent le pouvoir en 1973, avec la présidence éphémère de Campora, d'abord, puis celle de Peron, c'est l'heure du pacte social entre l'Etat, le patronat et les syndicats, afin de restaurer les équilibres institutionnels bien plus que pour mettre en oeuvre une politique des revenus. Toute lutte ouvrière, à la base, est vite interprétée comme une rupture du pacte social qui peut justifier une

38 — M. CAVAROZZI, autoritarismo y democracia (1988-1983), Buenos Aires, CEDAL, 1983, p. 49.

intervention syndicale. La loi 14455 votée en novembre 1973 renforce le pouvoir du syndicat sur ses bases. “Il n’y a aucun doute, déclare Peron, comme je l’ai déjà dit plusieurs fois, que la valeur réelle des organisations ne peut se mesurer par son nombre d’adhérents ni par l’importance que ceux-ci peuvent avoir dans son action. Sa valeur véritable se mesure à la classe des dirigeants qui les conduisent et les encadrent, le dirigeant est l’âme de l’organisation et l’inspiration de toute l’organisation et de son action effective”<sup>39</sup>.

Pendant les neuf mois de la présidence de Peron qui maintiennent une trêve relative entre les camps opposés du péronisme, les conflits dans les entreprises s’institutionnalisent et les délégués qui ont des orientations de lutte de classes prennent ainsi la mesure du soutien inconditionnel qu’accordent les travailleurs à la personne et au projet de Peron. Les ouvriers ont apprécié la combativité et l’honnêteté des “délégués marxistes”. Et c’est au nom de ces valeurs qu’ils les ont élus mais ils ne partagent pas leurs objectifs de création d’une société socialiste ou d’un syndicalisme révolutionnaire.

Après la mort de Peron, se déchaînent les conflits internes au péronisme. Le syndicalisme officiel est allié à l’autoritarisme d’Etat pour éliminer toute autonomie ouvrière et tout syndicalisme de classe. Ce qui s’est passé dans l’industrie sidérurgique, à Villa Constitucion, en est la meilleure illustration. Les délégués élus par les travailleurs sont déplacés par la direction du syndicat. Les manifestations, les grèves et occupations des usines qui s’en suivent conduisent à la répression policière, à l’arrestation et à l’emprisonnement pour plusieurs années de militants<sup>40</sup>. Mais en même temps, les directions syndicales s’affrontent aux politiques économiques et sociales du gouvernement et obtiennent le départ du conseiller d’Isabel Peron, Lopez Rega, du ministre de l’Economie, Rodrigo, dans le même temps où elles se disputent entre elles l’encadrement des travailleurs (cf. le conflit entre le UOM et SMATA mentionné plus haut).

39 — Reproduit par La Nacion du 26 octobre 1973 et cité par M. CAVAROZZI, *Autoritarismo y democracia*, op. cit., p. 123.

40 — Villa Constitucion est une ville au sud de la province de Santa Fe, au centre d’une région dominée par l’industrie sidérurgique et métallurgique. Les travailleurs de la zone avaient élu des délégués d’entreprise et des représentants à la direction locale de la UOM qui s’étaient opposés à la stratégie et aux modes d’action de la direction centrale du syndicat. Ils se sont opposés durement à la direction de la plus grande entreprise sidérurgique, Ascindar, qui était alors présidé par Martinez de Hoz, qui deviendra ensuite ministre de l’Economie dans le gouvernement militaire de Videla. En mars 1975, l’intervention de la police et de l’armée conduit à l’arrestation et à l’emprisonnement de nombreux militants, et en particulier du leader du mouvement ouvrier, A.J. Piccinini, qui ne récupéra la liberté qu’en juillet 1980. Lors des élections syndicales qui eurent lieu après le retour de la démocratie, A. Piccinini fut élu, à nouveau, dirigeant du syndicat local de la métallurgie. Le syndicat a publié un document qui retrace les principaux épisodes de leurs luttes et de la répression : *Luchas obreras argentinas, la lucha por la democracia sindical en la UOM de Villa Constitucion*, 1985.

Le dénouement de ces conflits politiques est connu. En mars 1976, les militaires occupent, à nouveau, l'État, veulent transformer en profondeur la société argentine qui serait minée, selon eux, par le populisme, la subversion marxiste et les effets du modèle de développement fondé sur une industrie protégée et parasitaire. Le prix le plus élevé de la répression, ce sont les militants des entreprises qui vont le payer. Ils constituent la catégorie la plus nombreuse des personnes disparues. Le syndicalisme et la classe ouvrière semblent écrasés. Pourtant, sans atteindre la force morale du mouvement des Mères de la Place de Mai, c'est aussi une partie du mouvement syndical qui organisera une opposition à la politique du "proceso de reorganizacion nacional" : une première grève générale en 1979 sera suivie de manifestations et de grèves plus importantes en 1982 et 1983.

Pourtant les changements structurels qui affectent l'industrie (recul de l'emploi dans les grandes entreprises et dans les centres industriels à Cordoba, Rosario, dans le grand Buenos Aires, puis la politique de promotion industrielle dans les provinces traditionnellement rurales (San Luis, San Juan, La Rioja, Chubut, Neuquen) ont affecté les possibilités d'intervention ouvrière. Aussi, lorsque revient le temps de la démocratie, l'appareil syndical se reconstitue plus vite que les capacités d'intervention ouvrière dans les entreprises.

Pendant les six années de la présidence d'Alfonsín, le rôle politique des syndicats sera prédominant. Nous verrons dans un chapitre ultérieur comment il s'articule avec la situation ouvrière dans l'entreprise.

Ce parcours historique nous a montré combien se sont séparées les logiques politiques du syndicalisme et l'intervention directe des travailleurs sur leurs conditions d'emploi et de travail. On ne saurait pourtant en conclure que les relations entre les syndicats et les travailleurs doivent s'analyser sur le modèle de la domination et de la soumission. La légitimité des appareils syndicaux est réelle tant qu'ils se réfèrent à Peron, à son retour en Argentine, à la mise en oeuvre d'une politique nationale industrielle et distributive. Comment expliquer autrement la ratification massive de l'adhésion syndicale, lors de la dictature de Videla ? L'échec du projet politique autonome de Vandor ? Le soutien électoral quasi inexistant des partis de gauche et d'extrême gauche alors que leurs militants sont parfois élus par les travailleurs dans les entreprises ? Risquons ici une première interprétation. Le soutien au syndicalisme péroniste n'intègre pas directement le vécu du travail, des conflits et des rapports sociaux dans l'entreprise. La syndicalisation, c'est d'abord affaire de conscience politique, d'identité communautaire qui préexiste et se sépare de l'expérience du travail. Quant aux partis de gauche et d'extrême gauche, leurs divisions, leur volontarisme, leur idéologie coupée de la réalité du pays



leur ont oté toute crédibilité. La continuité de l'adhésion au péronisme tient aussi beaucoup à l'absence d'alternatives viables qui auraient pu entraîner et mobiliser les salariés.

## ***2. Les ressources du pouvoir politique des syndicats***

Que la CGT argentine soit d'abord un acteur politique, la preuve nous semble fournie par la nature des ressources qu'elle cherche à accumuler. Son action ne s'appuie pas sur le contrôle de l'emploi, la qualification des travailleurs, la relation au patronat et la valeur de ses programmes économiques et sociaux, les idéologies réformistes ou révolutionnaires de transformation du salariat et du patronat. Ce sont les ressources organisationnelles et financières que la CGT cherche d'abord à accumuler afin de renforcer sa capacité de négociation avec l'Etat afin d'être intégrée directement à la décision étatique.

### ***Les ressources organisationnelles et financières***

Tout d'abord, le syndicalisme argentin a toujours été en faveur de lois et s'est donné des statuts qui garantissent la centralisation du pouvoir des dirigeants afin de ne pas être soumis à la pression des adhérents ou de ne pas être subordonné à la capacité de décision des instances intermédiaires comme les délégués d'entreprise ou les responsables des sections locales. Structures unitaires de préférence aux structures fédératives, possibilités d'intervention ou de mise sous tutelle des organisations de base, fréquences réduites des processus de renouvellement des équipes dirigeantes, obstacles mis à la présentation des candidatures d'opposition aux listes officielles. Nous avons évoqué ici quelques mécanismes de la formation de la centralisation et/ou de l'oligarchie syndicales. Pour les dirigeants syndicaux, ce fut une grande victoire d'obtenir des mandats de quatre années au lieu du système bisannuel antérieur, lors du vote de la loi 14 455 en novembre 1973. Ce n'est pas sans l'opposition de beaucoup d'entr'eux que la loi sur les associations syndicales en est revenu à une élection tous les deux ans et à des conditions moins difficiles de présentation des candidatures. Le luxe de détails qui définissent les procédures électorales dans les syndicats, que l'on trouve dans la loi ou dans leurs propres statuts, révèle l'importance extrême que revêt l'accès aux fonctions de dirigeant dans le mouvement syndical, et le contentieux que soulève toute élection où s'exerce une compétition<sup>41</sup>. En dépit ou à cause de ces définitions extrêmement précises, la compétition électorale a donné lieu à des contestations

41 — Il est, en particulier, remarquable de constater l'importance des précisions données par la loi concernant les procédures électorales qui doivent régir la vie interne des syndicats cf. art. 17 de la loi et art. 15 du décret d'application de la loi sur les associations syndicales.

administratives ou judiciaires fréquentes, à des truquages ou à des restrictions apportés à l'expression du suffrage.

Le syndicat des employés du commerce de la capitale, lors du renouvellement de sa direction en 1988, oblige ses adhérents à voter au siège du syndicat et se refuse à installer des bureaux de vote près des lieux de travail. Naturellement, la participation au scrutin en est grandement affaiblie. Il n'y a pas beaucoup plus de 10 % des syndiqués qui vont pouvoir voter et la direction sortante mobilise aisément ses fidèles pour assurer sa réélection. La falsification du suffrage va parfois plus loin : urnes dérobées, substitution des suffrages des opposants par les bulletins du candidat officiel, menaces et violence à l'encontre de l'adversaire.

La vigueur de ces luttes internes a peu de rapports avec les programmes ou les revendications des candidats en lice. Les électeurs ne sont pas invités à se prononcer sur des projets économiques et sociaux nettement différents. Les tracts et les affiches dénoncent la malhonnêteté, la trahison, la vénalité, les mensonges de l'adversaire. Le bon candidat se réclame, au contraire, de son courage, de sa vertu, de sa sincérité. Les élections sont, ainsi, très personnalisées et engagent très peu un programme d'action syndicale dont les différences sont au plus tactiques et stratégiques : quelle place faut-il accorder à la négociation avec l'administration en place ? Le tract que nous reproduisons ci-dessous est un bon exemple des arguments qu'échangent les listes opposées lors des campagnes électorales : non aux traîtres parce qu'ils dépendent des patrons, non aux magouilleurs parce que nous sommes un syndicat ouvert, non aux Azar Esteven et Compagnie parce qu'il ne défendent personne.

Votez liste celeste y blanca

parce qu'ils sont meilleurs

ils ne mentent pas

ils sont avec la base

ils luttent tous les jours pour améliorer les conditions de travail

ils ont la jeunesse

Ce ne sont pas des traîtres.

Bien sûr, les candidats et les listes uniques ne manquent pas. C'est l'objectif souvent poursuivi par les dirigeants qui conçoivent la participation électorale des travailleurs comme un processus plebiscitaire beaucoup plus que comme l'expression normale de la démocratie. Pour le syndicalisme orthodoxe "toute confrontation est rupture et ceux qui expriment la dissension, un désaccord et s'opposent au verticalisme deviennent des ennemis et non des adversaires circonstanciels"<sup>42</sup>, affirme R. Gaudio et H. Domeniconi.

42 — Cette citation est extraite d'un article de R. Gaudio et H. Domeniconi, "la primeras elecciones sindicales en la transición democrática", *Desarrollo económico*, n° 103, oct. déc. 1986, p. 453.

Analysant les élections intervenues dans 37 grands syndicats, ces auteurs soulignent que les listes uniques furent minoritaires en 1984 contrairement à ce qui se passa en 65-68 et 73-76 (respectivement 55,9 % et 67,4% de listes uniques contre 21,6 % en 1984). Cependant 96,4 % des listes qui ont triomphé étaient dirigées par des péronistes. Les listes d'opposition ont pu vaincre la liste officielle quand la direction du syndicat avait un statut transitoire (du fait de la mise sous tutelle effectuée pendant la dictature) ou bien lorsque la commission électorale n'était pas seulement composée de membres de la direction officielle du syndicat.

Les violences électorales trouvent là aussi leur explication. Tout opposant est un peu un trouble-fête de la cérémonie électorale, moment privilégié de la ratification des dirigeants par le peuple. En même temps, l'accès aux responsabilités est à l'origine des ressources organisationnelles qui sont déterminantes dans l'action syndicale dépourvue généralement d'initiatives spontanées et de revendications concrètes qui partent de l'atelier et de l'entreprise. Hors des moyens que donne l'occupation des fonctions dirigeantes, les possibilités d'action sont si réduites qu'on peut comprendre aussi pourquoi la conquête du pouvoir représente un enjeu aussi fort.

Qu'est-ce qu'un congrès de la CGT argentine ? C'est d'abord et avant tout un affrontement pour l'attribution du pouvoir et la définition provisoire des rapports de force. H. Palomino l'a fortement souligné lorsque la CGT a organisé en 1986 son premier congrès, depuis le retour de la démocratie. Des débats d'orientation et des réflexions sur le passé et l'avenir du mouvement syndical, il n'y en eut point. "Il est remarquable, écrit le sociologue, que le passé immédiat (dictature et pratique syndicale antérieure) ne fut l'objet d'aucun commentaire, ni débat. Les participants n'ont pas effectué de bilan ni d'actualisation, n'entreprirent aucune discussion sur des problèmes actuels ni sur les projets pour demain. Le congrès fut majoritairement passif... les leaders de chaque courant ont disputé "palmo a palmo" la composition de la commission directrice, non dans le sein du congrès mais en cercle restreint, relativement isolé du lieu occupé par les nombreux délégués du congrès"<sup>43</sup>.

Les ressources organisationnelles, ce sont en même temps des capacités de contrôle et de mobilisation des travailleurs ainsi que des moyens financiers considérables. La dénonciation des dirigeants corrompus et enrichis par leurs fonctions syndicales est fréquente<sup>44</sup>. Dans la philosophie populaire, l'argent fait toujours bon ménage avec le pouvoir, et la

43 — H. PALOMINO, "la normalizacion de la CGT", El Bimestre, n° 31, 1987, cf. p. 6 et 9.

44 — Sur le thème de la corruption syndicale, l'ouvrage le plus polémique est celui de J. CORREA : los jercas sindicales, Buenos Aires, 1974.

recherche du pouvoir est toujours suspecte d'enrichissement personnel. On sait qu'il n'en est pas toujours ainsi. L'autoritarisme et le goût du pouvoir peuvent aussi se combiner à l'ascèse personnelle. Ce qui est le plus critique en Argentine, c'est peut-être l'absence de clarté qui entoure les revenus des dirigeants syndicaux. Il faut ajouter que cette opacité ne leur est pas propre, et vaut pour l'ensemble de la société. Ce qui est moins contestable, c'est l'étendue des ressources financières des syndicats. La syndicalisation obligatoire représente leur idéal. Les incitations sélectives dont ils ont souvent disposé et qu'ils ont pu recouvrer lors de la présidence d'Alfonsín ont fait de l'Argentine un des pays du monde qui a le plus fort taux de syndicalisation. On l'a déjà dit : la cotisation représente de 1 à 3 % du salaire, selon les syndicats : elle est prélevée obligatoirement par l'employeur. Lors de la signature d'une convention collective, tous les travailleurs sont soumis à l'impôt syndical qui représente souvent la moitié de l'augmentation de salaire acquise au moment de la signature de la convention<sup>45</sup>. La gestion et le contrôle des oeuvres sociales représentent des ressources encore plus importantes.

Bien évidemment, les adhérents bénéficient des services rendus par l'organisation professionnelle. Nous avons aussi déjà dit que ceux-ci lient étroitement ceux-là aux syndicats.

L'argent va donner au syndicat des moyens d'action politique mais les fonctions sociales qu'il remplit -dans la prévention de la santé, le fondement du système des soins, l'activité touristique, culturelle et sportive, l'assistance sociale- sont aussi des atouts dans la négociation avec l'Etat. Ce dernier a montré d'ailleurs son incapacité à se substituer aux syndicats quand il a pris en 1979 le contrôle des oeuvres sociales. Il s'en est suivi un délabrement et une désorganisation de la santé et de la prévention sociale qui a lésé l'ensemble des salariés, revalorisant ainsi aux yeux des travailleurs la gestion syndicale des oeuvres sociales.

### *La capacité de mobilisation*

Lorsque l'Etat n'est pas répressif, les dirigeants syndicaux peuvent aussi mobiliser aisément les travailleurs. Ils peuvent s'appuyer sur leur frustration économique permanente depuis 1950 -l'évolution du salaire ayant été très irrégulière, puis en franc recul après 1975- et sur leurs sentiments péronistes. Les services individuels rendus aux adhérents par les syndicats permettent d'imposer enfin une discipline dans l'action. Les grèves sont toujours largement suivies, particulièrement dans le secteur industriel et parmi les ouvriers.

La CGT a pu ainsi organiser treize grèves générales pendant le gou-

45 — Rappelons que ce n'est pas l'accord salarial qui donne lieu à prélèvement syndical, mais l'accord salarial qui est lié à l'établissement ou au renouvellement d'une convention.

vernement d'Alfonsin. Elles n'ont pas atteint leurs objectifs revendicatifs immédiats. Les échecs successifs n'ont entraîné que peu de désaffection parmi les travailleurs qui ont respecté les mots d'ordre de leurs dirigeants avec docilité. L'enthousiasme a dû cependant diminuer parce que les rassemblements de rues qui ont accompagné ces grèves ont réuni de moins en moins de monde.

Les grèves générales obéissent toujours à des considérations politiques. Quand un syndicaliste a occupé le Ministère du Travail de mars à septembre 1987, la CGT a suspendu les mouvements de grève. Lors des huit mois qui ont précédé les élections présidentielles de mai 1989, il en fut de même : il s'agissait de ne pas perturber la campagne électorale du candidat péroniste, C. Menem qui, on le sait, a été élu. Dans la mesure aussi où le pouvoir syndical ne réside pas fondamentalement au siège de la CGT et où l'autorité de son secrétaire général n'est pas contestée, la grève générale répond aussi à des stratégies internes : ceux qui sont tentés par les arrangements particuliers avec l'Etat se trouvent débordés par ceux qui en appellent aux luttes populaires. Mais c'est toujours pour reconstituer sa capacité de négociation et/ou d'intégration avec l'Etat que les dirigeants syndicaux mobilisent les travailleurs. La défense du salaire et l'amélioration du pouvoir d'achat, la lutte contre le chômage sont toujours les axes de la revendication et de la mobilisation. Mais ce ne sont pourtant pas les patrons qui sont sommés d'apporter une satisfaction aux demandes salariales. Les employeurs sont au contraire convoqués à se joindre au mouvement de grève car ils sont censés souffrir comme les salariés des politiques néfastes du gouvernement. S'applique en Argentine ce que F.C. Weffort constatait au Brésil : "l'employeur doit accepter d'augmenter les salaires des ouvriers et le gouvernement doit garantir à l'employeur les conditions pour qu'il concède cette augmentation"<sup>46</sup>. La CGT se réjouit, par exemple, que la grève du 24 janvier 1986 ait été suivie non seulement par les ouvriers, mais aussi par la grande majorité des petits et moyens patrons de l'industrie, de l'agriculture et du commerce. En septembre 1988, un représentant d'une organisation d'exploitants agricoles a été invité à partager la tribune de la CGT lors de la manifestation qui a eu lieu le jour de la grève.

Bien évidemment, les représentants du parti justicialiste ont toujours été aux côtés des responsables syndicaux pendant le gouvernement d'Alfonsin. Pour autant, la recherche des alliances n'est pas dominée par des principes idéologiques. Dans le passé, la relation avec les militaires

46 — F.C. WEFFORT : "los sindicatos en la política. Brasil (1955-1964)", communication au colloque sur le syndicalisme en Amérique latine, 1972, publié dans *Revista de Ciencias administrativas*, Universidad nacional de la Plata, janvier-avril 1973, n° 40, p. 108.

a été cultivée. Vandor s'est allié avec Onganía pour renverser le gouvernement d'Illia en 1966. L'Église catholique, les organisations patronales, les partis politiques libéraux peuvent être aussi des alliés provisoires quand il s'agit d'accumuler du pouvoir et de faire céder les pouvoirs publics.

### *Les ressources idéologiques*

C'est un discours nationaliste et moral qui est utilisé pour mobiliser les travailleurs. Les bas salaires, la misère, la faim, le chômage sont attribués, d'abord, à la soumission du gouvernement au FMI et aux usuriers qui dirigent les banques étrangères. Cette politique dépendante, répète la CGT, encourage la spéculation au détriment de la production. Elle ne fait que poursuivre la politique de la dictature militaire. Le ministre de l'Économie, J.V. Sourrouille, qui est resté en fonction d'avril 1985 à mars 1989 fut l'ennemi public n° 1 de la CGT. Dans la plupart des grèves, sa démission a été exigée, car il a été constamment accusé de continuer dans la même voie que celle de Martínez de Hoz, ministre de l'Économie lors du "proceso de reorganización nacional". Les syndicats ont beaucoup critiqué la politique de J.V. Sourrouille parce qu'elle visait à intégrer l'Argentine dans le monde comme simple exportateur de grains, "ce qui peut faire vivre quinze millions d'Argentins mais condamne l'autre moitié du pays à la marginalité et à la faim". Ils ont dénoncé la liquidation de l'industrie et de l'entreprise nationale au profit du capital étranger, tout comme les taux d'intérêt excessifs qui empêchent l'investissement et qui enrichissent seulement les spéculateurs.

"Nous luttons, déclare la CGT, pour un mode de vie qui privilégie l'argentin sur l'international et celui du peuple sur les spéculateurs"<sup>47</sup>. Ce sont des solutions nationales qui permettront de sortir de la crise. Il faut donc suspendre le paiement des intérêts d'une dette dont les travailleurs n'ont pas la responsabilité. Il faut réactiver le marché interne grâce à l'augmentation des salaires. Ainsi naîtra une demande qui favorisera l'essor de l'industrie nationale, que l'État a le devoir de protéger de la concurrence des grands pays étrangers. La CGT s'associe toujours aux patrons quand plane la menace d'une réduction des droits de douane sur les produits en provenance de l'étranger. Le programme dit des 26 points (cf. annexe) élaboré par la CGT durant le gouvernement d'Alfonsín s'inspire de cette revendication nationaliste et du refus de la dépendance comme de l'ouverture internationale, cause de tous les maux dont souffrent les travailleurs.

47 — Noticias gremiales, anuario, 1986. Il s'agit d'un journal qui n'est pas géré par la CGT, qui d'ailleurs n'a pas d'organe d'information. Mais cette publication n'en exprime pas moins le point de vue officiel ou majoritaire de la CGT.

Le peuple est fondamentalement porteur des exigences nationales. Il s'identifie à la nation. "Pour nous, travailleurs argentins, notre unique drapeau c'est le drapeau bleu et blanc"<sup>48</sup> Bien sûr, le péronisme est l'expression directe du nationalisme populaire. J. Triaca, dirigeant du syndicat des plastiques, premier ministre du Travail du gouvernement de C Menem, en 1989, le proclamait haut et fort : "Le mouvement ouvrier n'est pas né de quelque technocrate ou sociologue inspiré et imprégné de théories étrangères mais d'un long procès qui eut son origine dans la doctrine et l'oeuvre du général Peron"<sup>49</sup>. S. Ubaldini lui fait écho en déclarant : "que ça plaise ou ça ne plaise pas, les syndicats sont péronistes"<sup>50</sup>. "Ni yanquis, ni marxistes, péronistes" est aussi un slogan répété dans beaucoup de manifestations syndicales. Le nationalisme péroniste de la CGT vise aussi à intégrer les travailleurs dans la communauté nationale, ou plus précisément à les constituer en vecteur de la nation. L'adversaire est toujours l'étranger, il ne partage pas l'identité argentine. Pour cela aussi, tout changement proposé à la structuration des travailleurs au sein du syndicalisme nationaliste et péroniste est stigmatisé comme une altération de l'identité argentine. Pour disqualifier l'opposition interne ou externe au mouvement syndical, on l'accuse d'être inspiré par les idées social-démocrates, d'être porteur d'une modernisation qui détruit les identités hispaniques, chrétiennes et "criollas".

La formation d'un Etat indépendant et d'un gouvernement national ne peut avoir lieu sans la participation du peuple péroniste qui est le porteur des véritables intérêts nationaux. "Si on dit oui au peuple et non au FMI, alors on peut changer le cours de l'histoire"<sup>51</sup>. L'Etat national, constructeur d'une nation souveraine a donc le devoir d'associer directement le peuple à ses décisions. Or, le peuple ne fut qu'un convive de pierre pendant le gouvernement d'Alfonsín. La vocation naturelle du mouvement syndical que représente le peuple et les travailleurs est donc la participation au gouvernement. La traduction prosaïque de cette vocation, un dirigeant syndical l'a naïvement exprimé : "Personne n'ignore que le rêve de tout dirigeant syndical c'est d'arriver à être ministre du Travail"<sup>52</sup>.

Le combat des travailleurs pour une nation souveraine et une politique nationaliste qui sont les conditions nécessaires pour la satisfaction de leurs revendications économiques est presque toujours présenté comme une lutte entre le bien et le mal. "D'un côté existe un plan de gouverne-

48 — Noticias gremiales, anuario 1987.

49 — El Bimestre, 26 janvier 1984.

50 — Déclaration du 1/5/1984 in El Bimestre.

51 — Noticias gremiales, Anuario 1986, p. 23.

52 — Déclaration de Di Caprio, dirigeant du syndicat de l'automobile du 25/3/87 in El Bimestre.

ment pour la misère et pour la mort lente. De l'autre un plan de lutte pour le droit à la vie et la dignité du peuple... Avec les armes de la vérité, avec la force de la justice, pour la paix, le pain et le travail, le peuple vaincra"<sup>53</sup>. La CGT ne fait pas d'analyse sur l'exploitation économique des travailleurs dans l'entreprise, ne parle pas des profits patronaux ni des inégalités de revenus, ne fait pas référence aux lois du marché ou à la dépendance salariale, son argumentation est morale : c'est la justice sociale qui est réclamée, la dignité et les droits des travailleurs à vivre décemment, la reconnaissance qui doit être attribuée au facteur travail à côté du facteur capital. Que la doctrine sociale de l'Eglise catholique serve d'appui à la revendication et soit reconnue souvent comme l'inspiratrice de l'idéologie syndicale n'étonnera donc pas. Le soutien de l'Eglise est ainsi activement recherché et les évêques argentins soutiennent l'action de la CGT. Le secrétaire général de la CGT, S. Ubaldini, est venu prier, tous les ans, dans l'église de San Cayetano, le jour du pèlerinage annuel pour demander au saint qu'il donne du pain et du travail au peuple argentin. Lors de la visite du pape en mars 1987, le mouvement syndical s'est mobilisé pour la réussite de la messe destinée aux travailleurs. Au discours du pape a répondu une longue prière de S. Ubaldini. Ce dernier, de concert avec la direction de la CGT, appelle aussi à la grève générale les 8 et 9 décembre 1987. La date choisie est celle de la fête de l'Immaculée Conception de la Vierge Marie. Les grévistes ont été invités à se rendre dans les églises pour demander à Dieu qu'on écoute leurs revendications. Lors des fêtes pascales de 1986, la CGT a fait le vœu que ce temps religieux soit mis à profit par le gouvernement pour qu'il adopte une meilleure disposition pour la justice.

L'identité catholique est en Argentine le support de l'identité nationale. Que la morale chrétienne imprègne directement l'idéologie nationaliste des syndicats ne saurait surprendre.

La CGT en appelle donc à ces identités lorsqu'elle mobilise les travailleurs. Et ce n'est pas au nom de leur situation de salariés, de leur identité professionnelle, encore moins de leur identité de classe qu'ils sont appelés à se rassembler sur la place de Mai. La grève générale et les manifestations qui l'accompagnent ont une finalité instrumentale : il s'agit de recomposer la négociation politique. Elles mobilisent aussi des ressources identitaires. Nous sommes ainsi tentés d'expliquer le fort caractère expressif que prennent les manifestations de la CGT. Il s'agit de montrer qu'on est là, qu'on existe. Et on le montre dans le bruit, la couleur, la provocation, l'émotion.

Le récit que fait "Noticias gremiales", revue qui se charge de faire les

53 — Noticias gremiales, Anuario 1986.



commentaires officiels de l'action et de la politique de la CGT, d'une de ses manifestations les plus réussies en est un bon exemple : "la présence de plus de 450 000 Argentines et Argentins de tous les âges et de toutes les conditions, autour des drapeaux de la dignité nationale et des droits des travailleurs, dressés par la CGT, est un événement historique dans la vie démocratique argentine parce qu'il démontre que la volonté du peuple n'est pas trompée par la propagande officielle et qu'une unité de fer scelle la ferme décision du mouvement ouvrier. C'est de cette manière que la CGT a défini la mobilisation et la concentration réalisées le 9 pour protester contre la politique socio-économique du gouvernement. Elle a en plus réaffirmé les 26 points revendicatifs et la nécessité de leur discussion. Le propre président de la Nation a dit publiquement et emphatiquement qu'ils se traiteraient en forme concertée, ce qui ne s'est jamais accompli.

Les instruments de "bruit" que la CGT avait pensé apporter à la manifestation pour produire un vacarme de casseroles historique ("historico cacerolazo") ne sont pas apparus avec le nombre qu'on espérait, par contre il y eut des centaines de tambours (bombos) qui ont été frappés continûment. Beaucoup de femmes sont arrivées au point de départ de la concentration avec des soupières, des couvercles de casseroles, des pots de peinture vides ou des boîtes de conserves attachés par une corde et qui étaient frappés avec insistance. Quelques unes ont eu recours à des clochettes, à des baguettes de métal ou à des morceaux de bois. D'autres ont choisi des tiroirs de bureau en métal, des éléments de fichier ou des poubelles à papier en métal.

Un pantin, représentant le Président Alfonsín, demandait qu'on le regarde sans honte. Celui-ci montrait le premier mandataire avec une veste noire, deux enveloppes dans les poches qui laissaient voir les sigles du FMI et du plan Austral. Il était vêtu avec une culotte et des chaussettes aux couleurs du drapeau des Etats Unis. Au revers du pantin une autre inscription disait : "Regardez avec honte : panier de la ménagère 550 australs et salaire minimum 130 australs.

L'impressionnante multitude, emmenée par les dirigeants syndicaux a défilé avec discipline (pendant 3 heures)... Au point d'arrivée, le secrétaire général de la CGT a prononcé un discours depuis le caisson d'un camion élévateur qu'on utilise pour réparer les poteaux d'illumination. Quand il s'est élevé pour parler à la foule, Ubaldini est apparu flanqué du drapeau argentin et à ce moment des milliers de gorges ont éclaté pour ovationner le titulaire de la CGT.

Pendant son discours qui a duré trente minutes, d'une voix émouvante, Ubaldini a exigé qu'on ne fasse pas cadeau de l'effort du peuple au FMI. Dans le même sens, il a ajouté que "nous fûmes les premiers à dire que s'il y avait une dette c'était avec le peuple et qu'il fallait la payer ;

en continuant il fit remarquer que “nous fûmes les premiers à lever la voix quand les promesses (du gouvernement) n’ont pas été respectées et nous allons continuer à être l’avant-garde parce que Dieu connaît la justice de nos revendications. La victoire est proche, assura-t-il, parce que les peuples ne sont pas des troupeaux ; les peuples ont une âme, des sentiments, un coeur et se défendent quand on les attaque”<sup>54</sup>.

C’est en s’appuyant sur ces ressources identitaires qui sont à la fois et étroitement mêlées -péronistes-nationalistes-morales et religieuses- et sur les ressources organisationnelles et financières que le syndicalisme argentin accumule du pouvoir. Il est un interlocuteur incontournable parce qu’il peut à la fois mobiliser et encadrer les travailleurs. Le recours à la colère et au sentiment populaires n’est pas là pour favoriser la spontanéité ou le pluralisme. L’unité du peuple et des travailleurs est aussi le résultat d’une organisation bien structurée. “Notre organisation lutte pour l’unité monolithique du mouvement ouvrier reposant sur la structure pyramidale d’une tête qui conçoit et d’un corps qui exécute. Un mouvement ouvrier avec une seule CGT représentant tous les travailleurs argentins et structurée par un congrès général, son comité central confédéral, ses délégations régionales et chacune de ses organisations de premier ou de second degré, c’est la garantie de préservation d’un modèle qui permet l’exercice du pouvoir pour défendre légitimement et avec la force qui convient les droits institutionnels des travailleurs”<sup>55</sup>.

### 3. *L’identité politique du syndicalisme argentin*

#### *La résistance au changement*

Toute tentative de démocratisation, modernisation ou décentralisation du syndicalisme est toujours considérée comme une volonté de briser l’unité organisationnelle, expression de l’unité populaire. Il est aussi certain que les réformes qu’ont cherché à introduire les gouvernements pour démocratiser le mouvement syndical avaient aussi pour visée d’affaiblir le péronisme. En outre le langage démocratique des gouvernements issus des coups d’état ne peut avoir beaucoup de crédibilité. Les syndicats sont mis sous la tutelle du gouvernement dans le même temps où le pluralisme est affirmé comme la règle dans la représentation des intérêts professionnels. Avec de telles contradictions, la “Revolucion libertadora” issue du coup de force qui a destitué Peron en 1955 ne pouvait qu’échouer. Elle a, au contraire, idéalisé le syndicalisme construit lors de

54 — Noticias gremiales, Anuario 1986, p. 23-24.

55 — Editorial du secrétaire général du syndicat du Verre in El obrero vidriero, juin-juillet 1985, p. 3.

la décade péroniste. Elle a aussi fourni un alibi historique aux syndicats pour refuser toute transformation institutionnelle qui s'écarte de la matrice péroniste.

Fronzizi, en 1958, a été plus habile. Il remet en vigueur les lois anciennes et réprime la spontanéité ouvrière. Le Président Illia sera par contre harcelé par les syndicats. Puis il signe son arrêt de mort quand il publie un décret visant à la démocratisation des syndicats. La CGT de Vandor préfère alors s'allier aux militaires, renoncer au cours institutionnel et aux libertés qui lui étaient attachées. C'est, pour elle, préférable au risque d'une démocratisation de ses structures. Trois mois plus tard, c'est le coup d'Etat du 18 juin 1966. Le pays est, à nouveau, gouverné par un général.

De nouveau, en 1984, tous les courants du syndicalisme divisés pendant la dictature se réunissent pour faire front au projet de loi du ministre du Travail, Mucci. Le projet prévoit la rénovation complète des représentants syndicaux, en annulant toutes les élections réalisées par des syndicats normalisés pendant la dictature et en désignant une administration provisoire dans tous les syndicats sous tutelle et qui aura pour charge de convoquer à des élections le plus rapidement possible. Il est prévu de commencer par les élections des délégués dans les entreprises avec droit de vote pour tous les salariés. Les élections des responsables des syndicats seront organisées ensuite. L'élection ne sera validée que dans la mesure où il y aura 50 % des suffrages exprimés. Si une minorité obtient 25 % des voix, elle a droit à un tiers des sièges, dans les organes collectifs de décision. Aucune ancienneté n'est exigée pour être candidat. Le mandat des élus est fixé à 3 ans, avec une seule réélection possible. Enfin les élections seront soumises à un contrôle administratif. Cette immixtion de l'Etat sera l'argument essentiel pour contester le projet gouvernemental. La CGT revendique le droit à son indépendance dans la détermination de son fonctionnement. Elle mobilisera les instances du B.I.T. qui l'approuveront sur ce point. Elle ne se prive pas de faire valoir que le gouvernement contredit ses principes démocratiques en voulant contrôler les modalités d'un scrutin qui concerne des associations professionnelles. Le projet de loi qui va donner lieu à une intense polémique ne sera pas adopté par le Sénat, à une voix de majorité. Quelques voix très minoritaires dans le mouvement syndical se sont fait entendre pour soutenir le projet. Mais les 62 Organisations ont déclaré : "le projet Mucci est un masque qui cache des idéologies étrangères n'ayant rien à voir avec l'identité nationale et chrétienne du mouvement ouvrier"<sup>56</sup>.

Le gouvernement tire les leçons de son échec. Le Ministre du Travail démissionne et son successeur négocie avec les dirigeants syndicaux en

place des modalités de scrutin qui vont leur convenir. Entre 1985 et 1988, les projets de loi que présentent le gouvernement radical sur les associations syndicales, la négociation collective et les oeuvres sociales seront finalement adoptés en ménageant les objectifs des syndicats. Ils s'en sont généralement félicités. L'essentiel a été sauvé : la matrice péroniste, la préservation des liens avec l'Etat, l'exclusivité de la négociation de branche, les modes d'élection des dirigeants et de fonctionnement des syndicats.

Certes, il existe une grande diversité dans le mouvement syndical. Nous avons déjà dit qu'il y a près de 1 500 syndicats qui ont la "personneria gremial". Certains se sont donnés une structure fédérative, d'autres celle de l'union. La confédération a, de plus, peu de pouvoirs sur ses syndicats adhérents. Cependant, ce sont 27 syndicats qui représentent les trois quarts des adhérents. Ce sont les dirigeants de ces 27 syndicats auxquels il faut ajouter ceux qui contrôlent aussi des secteurs-clés de l'activité nationale, comme l'activité pétrolière, les postes, le téléphone, etc. qui font la politique de la CGT.

### *L'autonomie du champ politique*

Les "structures monolithiques" dont se réclamait le dirigeant du Verre (cf. page 130) ont bien pour objet de laisser le champ libre aux responsables pour agir en politique. L'action politique n'est pas le prolongement de l'action revendicatrice, des problèmes sociaux et économiques qui surgissent des entreprises et des lieux de travail. L'unité du peuple et des travailleurs est d'autant plus invoquée qu'elle permet d'étouffer les oppositions idéologiques et sociales et qu'elle est un instrument de la préservation de l'autorité des dirigeants. L'action politique à laquelle les responsables syndicaux se consacrent n'est pas inscrite dans le cadre d'une gestion des rapports sociaux, elle en est largement autonome. Et pour cette raison, les directions syndicales constituent bien une bureaucratie en donnant à cette expression la signification de Cl. Lefort, c'est-à-dire la formation "d'un milieu à part, à distance des dominés" dont les membres participent à un pouvoir spécialisé et se déterminant les uns par rapport aux autres<sup>57</sup>. La bureaucratie syndicale est entretenue et se légitime parce qu'elle a donné aux rapports sociaux une définition exclusivement politique, voire étatique. Elle ne gouverne pas la vie syndicale parce que les masses sont incompetentes, comme le suggérait R. Michels<sup>58</sup>. La vie syndicale est politisée et les dirigeants agissent de manière bureaucratique parce que l'autonomie de la vie sociale n'est pensée que sur le mode de l'exclusion et parce que la reconnaissance

57 — Ch. LEFORT, éléments d'une critique de la bureaucratie, Genève, Droz, 1971.

58 — R. MICHELS, les partis politiques, Paris, Flammarion, 1971.

sociale n'a pas d'autres forme que politique.

Dans ce champ politique autonome, la lutte pour le pouvoir s'affirme à l'état pur car elle n'est liée à aucune idéologie puisque tous se réfèrent au même nationalisme et aux mêmes principes moraux. Les rapports sociaux dans les entreprises et les aléas de la lutte revendicative en sont absents puisqu'on est sûr de compter sur la mobilisation des travailleurs quand il y est fait appel. Il est seulement nécessaire de briser toute opposition interne à son syndicat. L'enjeu des luttes pour le pouvoir, c'est l'accès à l'Etat, la capacité de négocier le renforcement de sa puissance corporative, l'entreprise incessante d'affaiblir ses ennemis et de survivre. Cette action politique divise en permanence les dirigeants syndicaux.

Ce n'est pas seulement par rapport à l'enjeu étatique que la bataille politique fait rage. L'intégration du syndicalisme dans le péronisme en est aussi un des axes fondamentaux. En faisant du syndicalisme la colonne vertébrale du péronisme, Peron a assujéti les organisations ouvrières à l'Etat. Lorsqu'il a été destitué et son mouvement proscrit, le syndicalisme fut l'agent politique du parti justicialiste interdit. Vandor, on l'a dit, au milieu des années 60, a caressé le rêve d'une autonomie politique des syndicats soustraits à l'influence directe de Peron. Sa tentative a échoué. Revenu au pouvoir en 1973, les dirigeants syndicaux ont dû se soumettre aux disciplines étatiques, et en premier lieu à celles du pacte social. Ils s'en sont affranchis après la mort du général, contribuant à la destabilisation politique du pays qui a conduit au coup d'Etat de mars 1976 auquel ils ont été incapables de s'opposer. Le retour de la démocratie en 1983 c'est d'abord une rude épreuve pour le péronisme qui perd, pour la première fois, des élections libres. L'action de la CGT et sa capacité de mobilisation populaire redonnent au péronisme une influence politique, grandement amenuisée par la défaite électorale et les divisions internes qui s'en sont suivies. Surgit alors dans le parti justicialiste comme dans le mouvement syndical un courant rénovateur qui affirme son attachement aux institutions démocratiques, revendiquant leur ferme résistance à la dictature militaire antérieure et se distanciant des méthodes autoritaires, parfois fascistes, qui ont entâché le gouvernement péroniste. Ses drapeaux sont la défense des droits de l'homme, le refus de tout empiètement du pouvoir militaire sur le pouvoir civil, le respect de la démocratie interne dans le parti. Enfin les rénovateurs se montrent favorables à une séparation plus nette du mouvement syndical et de l'action partisane. L'audience de la rénovation est forte parmi les délégués ou responsables syndicaux intermédiaires, mais il y a peu de dirigeants de grands syndicats qui sont acquis aux idées de la rénovation. Les figures de proue du courant rénovateur dirigent de petits syndicats, celui du tabac ou des chauffeurs de taxi. Un seul grand syndicat, l'ATE (Association des travailleurs de l'Etat) s'est inscrit dans

cette mouvance. L'analyse qui en a été faite a montré combien le projet rénovateur était fragile et contradictoire et combien l'emprise du politique l'a vite décomposé<sup>59</sup>. La rénovation péroniste est en fait souvent perçue comme une marginalisation du syndicalisme plutôt qu'une opportunité pour donner de l'importance au mouvement ouvrier ou développer un système de relations professionnelles.

### *Les luttes internes*

Quand la rénovation péroniste conquiert un espace important dans le parti justicialiste, au moment du succès d'A. Cafiero en septembre 1987 élu gouverneur de la province de Buenos Aires, il semble que l'orthodoxie péroniste qui domine le mouvement syndical soit en perte de vitesse. L. Miguel, le secrétaire de l'union métallurgique et leader des "62 Organisations" qui incarne cette orthodoxie reproche à A. Cafiero de choisir exclusivement des membres du courant syndical rénovateur (ce sont les "25") comme représentants du mouvement syndical dans le parti justicialiste. Il demande à ses alliés de renoncer à leurs fonctions dans la CGT en signe de protestation. C'est selon lui le rôle historique des "62" de nommer les syndicalistes dans les organes de direction du parti. "le parti justicialiste sans sa branche syndicale, affirme L. Miguel, est comme un corps sans âme"<sup>60</sup>. Croyant faire prévaloir son point de vue au sein du comité confédéral de la CGT, L. Miguel avait demandé à ses fidèles de démissionner. S'apercevant ensuite qu'il est minoritaire, il se réconcilie avec le secrétaire général, S. Ubaldini, et retire les démissions envisagées.

Mais alors qu'il apparaît certain qu'A. Cafiero sera le candidat des péronistes aux élections présidentielles, surgit un opposant C. Menem qui va mener une campagne dans le parti pour sa désignation. L'événement va, de nouveau, perturber la sphère syndicale. C. Menem trouve, bien sûr, des dirigeants syndicaux qui vont s'aligner derrière sa candidature à la candidature. Ceux qui se rallient d'emblée à sa proposition vont constituer le premier cercle qui sera dirigé par L. Barrionuevo, dirigeant des employés de l'hôtellerie et des restaurants. Les 62 Organisations désapprouvent la lutte fratricide à l'intérieur du parti et font pression pour qu'en son sein, sans en appeler au suffrage des adhérents, se dégage une candidature unique. Comme ils ne sont pas entendus, ils se rallient à C. Menem qui avait déjà obtenu l'adhésion d'un groupe constitué au début de 1987, "celui des 15". Celui-ci avait été à l'origine d'un rapprochement entre le gouvernement d'Alfonsín, ayant abouti à la

59 — E. REYMONDES et M. VUOTTO : el metodo de la intervencion sociologica. Su validacion en el analisis de la accion sindical, Buenos Aires, CONICET, février 1988.

60 — Déclaration citée par le journal La Razon du 23/10/1987.

désignation de C. Alderete comme ministre de Travail. L'expérience a tourné court avec l'échec des radicaux aux élections de septembre 1987. Les "15" qui regroupent des dirigeants de syndicats puissants (pétrole, commerce, téléphone, automobile, plastique, etc.) rentrent dans l'ombre lors du succès électoral d'A. Cafiero qui eut toutes les apparences d'un succès du courant rénovateur. La candidature de C. Menem représente, pour eux, une réelle opportunité pour refaire surface. Ils appuieront donc celle-ci. La rénovation syndicale est alors isolée malgré les efforts de S. Ubaldini pour maintenir les liens entre les groupes opposés. Le ralliement de la grande majorité des syndicalistes à la candidature de C. Menem n'est pas pour rien dans son succès à l'intérieur du parti, en juillet 1988. Un an plus tard, en mai 1989, il obtiendra la majorité des suffrages contre le candidat radical, Angeloz, lors des élections présidentielles.

Les 62, les 15, les 25, forme commune par laquelle on désigne les noyaux syndicaux ou les alliances qui se forment en vue d'une ambition et d'une stratégie politiques sont des groupes à l'adhésion fluctuante. J. Guillan ou J. Rodriguez, respectivement dirigeants du syndicat du téléphone et de l'automobile, ont appartenu au courant rénovateur. Ils ont même défendu en 1984 la loi "Mucci" qui se proposait de démocratiser la CGT et ils incarnaient aussi le projet syndical plus anti-capitaliste et anti-impérialiste. En 1987, ils rallient le groupe des 15 dans lequel on trouve A. Cavaliere, du syndicat du commerce et J. Triaca, des plastiques qui ont été les dirigeants les plus compromis avec la dictature militaire. Appelé à témoigner au procès des généraux, Triaca a déclaré qu'il ne connaissait pas de syndicalistes "disparus" pendant la dictature alors que le rapport "Nunca mas" avait relevé que les délégués syndicaux avaient formé le contingent le plus élevé de personnes disparues. Les "15" tissent les meilleurs rapports avec le gouvernement radical et avec les organisations patronales. J. Guillan va se rallier, par exemple, à la politique de privatisation tandis que la rénovation qu'il a quitté faisait de la lutte contre le démantèlement de l'Etat son principal cheval de bataille. J. Rodriguez va être pressenti comme ministre du Travail, pour finalement céder la place à C. Alderete. Les mêmes vont, quelques mois plus tard, appuyer la candidature de Menem qui, sur le moment, apparaît comme celle du retour à l'orthodoxie péroniste, aux sources du populisme des années 45-55. C'est l'Etat qui est appelé à reconstruire la nation et l'économie contre l'emprise du FMI et du capital étranger. La rhétorique nationaliste et populiste est largement utilisée. L'argentinisme est exaltée. "Il n'y a rien de meilleur pour un Argentin qu'un autre Argentin" déclare C. Menem dans sa propagande.

Recourant à l'euphémisme, un observateur de la vie syndicale remarquait : "les alliances cégétistes ont manqué souvent de logique appa-

rente...". Il ajoutait : "la centrale ouvrière a été un lieu en ébullition constante avec des fluctuations et des réalignements internes permanents... Le tourniquet des alliances ne s'arrête presque jamais. Hier amis, aujourd'hui adversaires, demain peut-être... Le mot "toujours" n'existe pas dans la langue des syndicats"<sup>61</sup>. Les événements les plus récents lui donnent amplement raison. L'élection de C. Menem a redistribué les cartes syndicales. La plupart des rénovateurs, ceux qui formaient le groupe des 25, ont rallié le camp du nouveau président et s'associent avec leurs adversaires d'hier tandis que L. Miguel, le représentant de l'orthodoxie se lie à S. Ubaldini qu'il voulait affaiblir en 1987 et qu'il cherche à conforter, voire à sauver maintenant. Le nouveau ministre du Travail, J. Triaca et les dirigeants syndicaux qui l'appuient ont considéré que S. Ubaldini devait abandonner la direction de la CGT parce que ses méthodes d'action n'étaient pas adaptées à la nouvelle conjoncture politique et économique. L'affrontement a débouché sur une rupture de la CGT. On ne sait si elle sera provisoire ou si elle prépare une recomposition nouvelle du syndicalisme.

Il n'y a pas de fil qui permette d'attribuer une logique aux comportements des directions syndicales parce qu'ils relèvent de la lutte de chacun contre tous et qu'ils n'ont pas d'autres enjeux que la conquête du pouvoir, la recherche provisoire d'amis pour l'obtenir, la lutte contre des ennemis qui vous en écartent. On peut interpréter cette situation comme la conséquence d'un déficit de régulation sociale et de l'absence d'une contrainte, que ce soit celle de l'Etat ou d'une idéologie qui soit suffisamment forte. Ce n'est pas, en effet, le moindre des paradoxes du syndicalisme argentin d'être soumis à la tutelle de l'Etat sans que celui-ci soit apte à garantir les règles du jeu. Et de même la fidélité et l'attachement au péronisme ne fournissent pas davantage une régulation aux conflits tant le péronisme est inséparable de l'autorité de son chef aujourd'hui disparu, longtemps exilé dans le passé et tant la doctrine péroniste peut servir à des orientations opposées.

Les luttes pour le pouvoir ont aussi une telle importance parce que l'action syndicale tend à relever de la politique pure, parce qu'elles interviennent dans un champ politique qui s'est presque complètement autonomisé. L'action syndicale tend à être dégagée de tout lien avec l'entreprise et le social, elle s'est presque affranchie des exigences liées aux rapports économiques et sociaux qui naissent du travail et de l'entreprise.

Le syndicalisme argentin a pu construire un appareil organisationnel qui s'appuie sur des ressources financières, idéologiques et coercitives assez remarquables. Mais cet instrument n'a presque servi à rien dans

61 — G. BELIZ, la CGT, otro poder, Buenos Aires, Planeta, 1988, cf. p. 114.



l'ordre économique et social. La négociation collective a été plus souvent interrompue qu'en vigueur. L'évolution des salaires, la formation professionnelle, le progrès technique, l'emploi ont échappé largement à l'influence syndicale.

Les réalités du travail et les acteurs sociaux interviennent peu dans le champ politique où campent les directions et les appareils syndicaux. Aussi les problèmes de l'entreprise et de l'atelier, l'expression des conflits entre les employeurs et les salariés, la formation de la conscience de classe surgissent-ils en-deçà ou au-delà, toujours à distance ou en opposition à la signification dominante qui est attribué par les directions syndicales à leur action.

Car le syndicalisme est d'abord un acteur politique, enfermé dans la relation avec l'Etat et le parti justicialiste. C'est ainsi que le patronat, l'adversaire et/ou le partenaire naturel des organisations qui représentent les travailleurs est ici plus souvent un allié ou un otage. Bien évidemment, le patronat défend aussi ses intérêts économiques en intervenant dans le champ politique, et ne trouve pas que des inconvénients à la marginalisation des relations sociales dans l'entreprise.

### III — LE CORPORATISME POLITIQUE

Le mode de développement, l'histoire politique et l'idéologie péroniste ont contribué à cette politisation de l'action syndicale.

Lors du surgissement des expériences national-populaires dans les années trente et quarante en Amérique latine, le péronisme eut sa propre spécificité qui a été de se forger et de se légitimer à partir d'un rôle important attribué aux organisations syndicales et à l'action ouvrière dans les entreprises. Murmis et Portantiero ont, à juste titre, souligné qu'"en minimisant le rôle joué par l'organisation syndicale, on enlève, de fait, au péronisme l'élément le plus net de sa spécificité à l'intérieur de l'ensemble des mouvements populistes"<sup>62</sup>.

Cependant, les syndicats ont été progressivement intégrés à l'appareil d'Etat, surtout à partir de 1950 et leur fonction d'expression et de négociation des revendications des travailleurs, s'est trouvée relativisée et marginalisée en raison du lien direct établi entre Peron et les masses ou le peuple.

#### *"El movimiento"*

En outre, le péronisme comme doctrine n'a élaboré aucune réflexion ou théorie pour penser la relation entre l'Etat, le parti ou les syndicats

62 — MURMIS et PORTANTIERO : estudios sobre los origenes del peronismo, op. cit., p. 74.

parce que la perspective du “mouvement” fut prédominante. Dans la tradition péroniste, le mouvement (el movimiento peronista) signifie l’intégration du peuple à l’Etat effectuée par la médiation symbolique du général Peron et aussi de son épouse Eva Peron, aux fins de conquérir une authentique autonomie nationale. Les travailleurs sont les dépositaires de l’identité nationale avant même leurs rôles sociaux et économiques de producteurs, de salariés ou de consommateurs. Les luttes sociales sont ainsi directement intégrées au combat national contre les membres de l’oligarchie et de leurs suppôts qui dépendent de l’étranger et qui sont dévoués aux intérêts des pays centraux. Toute opposition politique a eu tendance, ainsi, à se convertir en trahison de l’intérêt national. Ce même argument était utilisé pour réprimer les mouvements ouvriers et syndicaux qui n’acceptaient pas leur subordination à la direction de la CGT.

C. Buchrucker, un historien qu’on ne peut soupçonner d’anti-péronisme a exprimé les insuffisances et les ambiguïtés de la doctrine politique et syndicale du péronisme. Citons le.

“En août 1950, Peron a déclaré que “nous sommes en marche vers l’Etat syndicaliste, qu’on n’en ait pas le moindre doute” puisque le syndicat était réellement représentatif, ce qui n’existait pas avec le parti. Trois années plus tard, il accentue cette conception en qualifiant d’anti-naturelles les organisations politiques. Ce qui n’était pas clair dans le projet, c’était de savoir comment pourraient s’harmoniser ces présupposés avec le concept prédominant de la démocratie et celui de la constitution. L’imprécision de l’esquisse a fait que l’opposition a soupçonné des intentions corporatistes bien qu’il convient de signaler que cette conception péroniste n’avait pas comme objectif l’annulation du suffrage universel, comme c’était le cas dans les modèles corporatistes du nationalisme restaurateur. La plus grande naïveté du projet syndicaliste résidait dans l’idée qu’une démocratie syndicale pourrait éviter les problèmes idéologiques et partisans, son plus grand vide thématique était l’absence de formulations précises sur les structures institutionnelles de l’opposition, laquelle, d’autre part, fut toujours considérée comme légitime par le créateur du justicialisme. Toute cette thématique ne fut jamais discutée à fond et à cause de cela a été un facteur sérieux de perturbation de la communication politique entre le péronisme et ses adversaires”<sup>63</sup>.

Après la chute de Peron, en 1955, les militants politiques et syndicaux du péronisme proscrit, et Peron lui-même, n’ont pas davantage contribué à penser leurs relations entre l’Etat, les syndicats et le parti. L’intégration du syndicat à l’Etat s’est bien sûr défaite sans que cesse l’institutionna-

63 — Ch. BRUCHRUCKER : nacionalismo y peronismo, op. cit., p. 371.

lisation du syndicalisme. Mises à part les trois années de la “Révolution libératrice” (Revolucion libertadora 1955-1958), le syndicalisme n’a pas abordé la voie de la résistance et n’a pas fait du préalable du retour de Peron la condition de sa participation à la négociation avec l’Etat ou avec les employeurs.

D’une part, les syndicats ont cherché à retrouver les avantages que constituaient pour eux l’intégration à l’appareil d’Etat, et n’ont pas cessé de lutter pour recouvrer la législation qui avait été construite lors de la décennie péroniste et ont utilisé pleinement les cadres légaux et institutionnels qui leur étaient accordés par les gouvernements semi-démocratiques ou par ceux qui étaient autoritaires.

D’autre part, les dictateurs militaires se sont aussi donné l’objectif impossible de contrôler l’action ouvrière et les relations sociales tout en cherchant l’élimination du péronisme. Elles n’ont pas davantage réussi que les gouvernements semi-démocratiques -celui d’Illia- ou plus authentiquement démocratiques -celui d’Alfonsín- qui cherchaient aussi la réduction de l’influence péroniste dans le mouvement syndical en forçant le syndicalisme au pluralisme, à la démocratie interne et à la négociation décentralisée.

Pour soumettre les relations de travail au contrôle de l’Etat, les régimes autoritaires se sont bien gardés de détruire la législation syndicale péroniste qui pouvait en être un bon instrument -et tout particulièrement le mécanisme de la *personeria gremial*. Ils ont trouvé aussi des secteurs du syndicalisme péroniste qui étaient prêts à toutes les alliances et compromis politiques pour assurer leur propre survie. Après 1966, le président général Onganía eut les faveurs du groupe dit des “huit” ou celui qui s’est appelé “Nueva corriente de opinión” (Nouveau courant d’opinion) au sein desquels se trouvaient des organisations importantes comme celles du bâtiment ou du textile. Après 1976, le General Videla put compter aussi sur la bienveillance, voire la coopération de dirigeants syndicaux réunis dans la Commission Gestion et Travail.

La philosophie corporatiste qui pouvait inspirer la conduite de gouvernements militaires n’était pas étrangère à l’idéologie de nombreux dirigeants syndicaux issus du péronisme. On peut expliquer ainsi leur propension à la participation aux régimes autoritaires. Mais, c’est aussi au nom du péronisme, des mêmes symboles et des discours identiques que d’autres secteurs refusent de collaborer et entrent dans la confrontation et l’opposition. Le syndicalisme péroniste a été souvent divisé sur les tactiques et les stratégies qu’il convenait d’adopter, mais ces divisions ont peu de correspondances idéologiques. Les groupes ou les noyaux syndicaux (nucleamientos syndicales comme les 8, les 25, les 62, les loyaux à Peron, les debout à côté de Peron, etc. que nous avons évoqués antérieurement) qui se constituent s’opposent, s’allient et se défont partagent en commun

la même représentation de la relation du syndicalisme à l'Etat et du fonctionnement de l'organisation syndicale. Ils s'unissent vite quand il s'agit de combattre l'affaiblissement de leur rôle politique, des projets de démocratisation des structures du syndicat, le pluralisme idéologique ou politique, la décentralisation de la négociation. On a précédemment souligné les circonstances de l'échec de la loi Mucci en 1984 et d'un projet analogue du président Illia en 1966.

L'Etat anti-péroniste et autoritaire ne tente pas vraiment de détruire les structures du syndicalisme, il cherche des alliés dans le mouvement syndical qui se prêtent à son projet de contrôle de la mobilisation sociale et des relations de travail. Quand il ne les trouve pas, il met sous sa tutelle le syndicat qui a une direction récalcitrante. Il "l'intervient", si on nous permet cette traduction littérale d'une pratique étatique qui désigne la substitution provisoire jusqu'à une prochaine ou lointaine normalisation des directions nommées statutairement par des représentants de l'administration. Dans la société argentine, le syndicalisme n'est pas la seule institution, bien évidemment, à encourir l'intervention. L'intervention est un mécanisme de contrôle, ce n'est pas une pratique de destruction ou de transformation de la vie syndicale, on comprend ainsi que subsistent et renaissent aisément les formes de l'action syndicale péroniste quand les régimes militaires cèdent la place à des gouvernements civils, semi-démocratiques ou démocratiques.

Quand les péronistes sont au pouvoir -entre 1973 et 1976, puis de nouveau en 1989- les syndicats gèrent directement le Ministère du Travail. L'action syndicale tend à devenir l'instrument de l'action administrative puisque le rêve de tout syndicaliste, c'est d'être ministre du travail. Ce désir est si fort que la CGT ne s'est pas opposée à la nomination d'un syndicaliste au Ministère du Travail pendant le gouvernement d'Alfonsín. Il est allé de soi que la victoire aux élections présidentielles de C. Menem ait conduit automatiquement à confier la fonction de ministre du Travail à un syndicaliste.

Dans les deux cas de figure, que nous venons d'évoquer, le syndicat est sous l'emprise de l'Etat, il est un de ses agents. La négociation collective tend à être suspendue au profit des pactes sociaux ou des décisions unilatérales du gouvernement. La grève est subversive ou sauvage : elle exprime le mécontentement des bases contre les directions syndicales autant si ce n'est plus que les revendications contre les employeurs. Elle peut être aussi un instrument de contrainte étatique sur le patronat quand les péronistes sont au pouvoir.

Ces modèles ne se sont pas révélés stables : les régimes autoritaires échouent à créer l'ordre nouveau qui fut leur ambition au moment du coup d'Etat. Le régime péroniste (entre 1973 et 1976) succombe sous le poids de ses contradictions et conflits internes et perd tout moyen d'affronter ses adversaires.

Lors des expériences semi-démocratiques (les radicaux sont au gouvernement, mais le péronisme est proscrit) ou quand les institutions démocratiques sont pleinement en vigueur quand R. Alfonsín est devenu président entre 1983 et 1989, les syndicats ne se replient pas vers l'action économique et sociale. Ils cherchent à accumuler des ressources organisationnelles, financières, idéologiques et développent la mobilisation sociale pour maintenir leur présence dans la compétition politico-corporative. C'est pourquoi une grande part de l'action collective a un caractère instrumental et qu'il nous semble justifié d'analyser le fonctionnement organisationnel et la rhétorique revendicative comme une ressource. Et si le mouvement syndical peut être considéré comme un mouvement social, c'est bien dans le sens que lui donne la théorie de la mobilisation des ressources, et qui a été aussi définie par D. Lapeyronie : "Un mouvement social est la conjonction d'une action politique menée par une élite qui vise le pouvoir et de la mobilisation des intérêts d'un groupe social à travers une action collective. Le groupe de conflit ne se crée pas à partir d'une évolution du système social, mais par le biais d'une action politique"<sup>64</sup>.

Cette définition est, bien sûr, éloignée de celle d'A. Touraine pour qui le mouvement ouvrier et syndical est un mouvement social dans la mesure où il cherche à s'approprier les objectifs culturels d'une société contre un adversaire, la classe dirigeante ou dominante, qui s'est attribuée le monopole de leur réalisation<sup>65</sup>. Cette dimension n'est peut-être pas complètement absente dans la société argentine, mais il est sûr que l'action syndicale ne la contient pas.

La priorité qui est accordée à l'action politique n'a pas non plus pour finalité la construction d'un système de relations professionnelles qui se constituerait à distance de l'Etat ou du système politique. Elle n'est pas la recherche d'un appui de l'Etat pour que les syndicats aient accès à la décision économique et sociale, par la voie de la négociation avec les employeurs. L'autonomie des relations professionnelles n'est pas vraiment pensée, même si l'on revendique la libre détermination des salaires, car l'action syndicale n'est pas conçue hors de sa fusion à l'action politique et de son intégration à l'appareil d'Etat.

### ***L'indétermination des fonctions syndicales et politiques : le bloc syndicalo-politique***

Les relations entre la CGT argentine et le parti justicialiste n'ont pas leur correspondance dans la plupart des expériences connues dans les

64 — Didier LAPEYRONNIE : "mouvements sociaux et action politique. Existe-t-il une théorie de la mobilisation des ressources ?" *Revue française de sociologie*, XLII, 1988, p. 593-619, cf. p. 599. L'article est une analyse critique des conceptions de l'action collective développées dans la sociologie nord-américaine par des auteurs comme Ch. Tilly.

65 — A. TOURAINE, production de la société, Paris, Le Seuil, 1973.

pays démocratiques industrialisés, les pays socialistes, les pays soumis à des régimes fascistes, bien qu'on peut être tenté de faire des rapprochements, plus trompeurs qu'éclairants. Entre la CGT argentine et le parti péroniste, n'a jamais prévalu le principe d'un partage des fonctions entre le syndicat et le parti, comme l'illustre l'expérience social-démocrate, même si ce modèle a pu inspirer des dirigeants syndicaux qui ont créé en 1945 le parti "laborista" (parti travailliste). On est loin aussi du type de relations qui prévalent entre les partis communistes et les syndicats qui leur correspondent ou qui sont leurs courroies de transmission, les seconds ayant pour tâche de recenser les besoins, de favoriser l'expression des revendications économiques des travailleurs, les premiers chargés de leur donner une traduction politique. Ce qui peut apparaître l'expérience argentine au modèle communiste, c'est seulement l'importance qu'accorde le parti justicialiste à la représentation des travailleurs en son sein, l'agent de cette représentation étant le mouvement syndical. Mais les syndicats argentins n'acceptent pas leur subordination vis-à-vis des instances partisans tout comme ils ne veulent pas être séparés non plus de l'action directement politique. Ils briguent des fonctions ministérielles, des mandats de députés et veulent participer à la définition des stratégies et des orientations.

Bien évidemment, le modèle argentin est encore plus éloigné des tentatives de création d'une autonomie politique du syndicat, en dehors de la participation à l'Etat et au système politique. On sait l'effort qui fut celui de la CFDT en France ou des syndicats italiens<sup>66</sup> au cours des années soixante-dix de donner une dimension politique directe aux luttes d'atelier, et d'attribuer une signification politique générale aux revendications contre l'autoritarisme des petits chefs ou aux demandes d'amélioration des conditions de travail. Il s'agissait d'affirmer l'irréductibilité du combat syndical et sa dimension totalisante, sociétale et politique que le système des partis ou l'Etat ne pouvait pas traduire, assumer ou prendre en charge. Même si l'Argentine a connu au début des années soixante-dix des conflits d'atelier et des luttes d'entreprise qui avaient les formes des mouvements d'OS que connaissaient les pays européens à la même période, les appareils syndicaux les ont étouffés et les guerillas les ont dévoyés en les intégrant dans des stratégies politico-militaires suicidaires et sans issue.

Tant que Peron a vécu, la CGT argentine a été une force politique qui n'a pas acquis l'autonomie politique dont certains de ses dirigeants, comme Vandor, entre 1962 et 1966, ont pu rêver. Elle a été subordonnée au commandement et à la stratégie de chef exilé à Madrid qui pouvait

66 — G. GOUFFIGNAL : les syndicats italiens et la politique, Grenoble, Presses de l'Université de Grenoble, 1978.

toujours en appeler avec succès à la fidélité des masses contre les ambitions particulières des dirigeants syndicaux. Après sa mort, la CGT a revendiqué sa place dans l'Etat (1975-76) et obligé Isabel Peron à se démettre de ses ministres impopulaires (Lopez Rega et Rodrigo). Lors du retour de la démocratie en 1983, les tentatives des "rénovateurs" qui avaient pour ambition de séparer plus clairement les fonctions du syndicat et celles du parti ont été aussi vaines.

Ce qui a caractérisé et continue de caractériser les relations entre le syndicat et le parti en Argentine, c'est son indétermination dans la fusion partielle des rôles. Les syndicalistes croient que leur survie et leur influence dépendent de leur présence organique dans le parti justicialiste et le système politique. Toute responsabilité syndicale est alors nécessairement un tremplin pour la conquête de mandats ou de fonctions politiques. Dans le même temps, le parti justicialiste a besoin de la représentation syndicale pour sa légitimation et sa puissance dans le système politique et dans la gestion de l'Etat ; il s'affaiblirait s'il perdait sa colonne vertébrale, puisque c'est ainsi que le syndicalisme a été représenté au sein du mouvement péroniste. Au pouvoir ou dans l'opposition, il n'ose pas prendre le risque de se séparer du mouvement syndical, il ne peut se passer de sa participation à la vie politique.

Une enquête effectuée en 1986 auprès des délégués d'entreprise et des dirigeants syndicaux intermédiaires illustre bien tout ce qu'a de problématique, incertain et indéfini la relation entre l'action politique et l'action syndicale dans l'opinion et le système de représentation des militants<sup>67</sup>. D'un côté, les interviewés affirment la priorité absolue de leurs objectifs économiques et relèguent les objectifs politiques au dernier rang de leurs préoccupations, d'un autre côté ils considèrent que l'Etat est leur premier adversaire et se disent prêts à participer à un plan de redressement économique avec les employeurs. D'un côté, 68 % sont d'accord pour appuyer l'intervention du mouvement ouvrier dans la politique, presque tous convaincus qu'elle ne peut se faire indépendamment du péronisme puisque des travailleurs n'appuieront pas massivement une autre force politique. D'un autre côté ils sont aussi 83,4 % à défendre l'idée que le syndicat doit fixer ses orientations sans aucune immixtion des partis politiques. Ils sont donc, à la fois, pour l'autonomie syndicale et la politisation syndicale.

Les militants veulent ainsi que soit reconnue la singularité des intérêts économiques et sociaux des travailleurs, mais conçoivent mal que la satisfaction des revendications soit cherchée hors d'un bloc syndicalo-

67 — CEPNA : el nuevo sindicalismo, opiniones y actitudes de su dirigencia media Buenos Aires, 1986. A.F. LAMADRID: politica y alineamientos sindicales, opiniones del nuevo cuadro gremial, Buenos Aires, Puntosur, 1988.

politique où les rôles respectifs de l'action syndicale et de l'action politique sont peu différenciés et mal définis.

Les conséquences de cette absence de définition, c'est la mobilisation exclusivement politique des dirigeants syndicaux qui s'épuisent à conquérir et à préserver des espaces de pouvoir dans le mouvement péroniste et dans l'Etat<sup>68</sup> tandis que les délégués ou les cadres intermédiaires cherchent à accéder aux fonctions syndicales qui leur permettent d'entrer dans le champ politique ou bien sont relégués aux tâches ingrates et marginalisées que sont la défense des conditions d'emploi et de travail des salariés. Le fossé est, en effet, considérable entre les problèmes qui surgissent de la vie de travail et ceux qui concernent l'action politique des dirigeants syndicaux.

### *La spécificité du syndicalisme argentin*

Il est bien difficile de ranger l'expérience argentine dans les typologies communes qui tentent de rendre compte des rapports des syndicats, en tant que représentants d'intérêts particuliers, les partis et l'Etat. Le pluralisme, et nous utilisons cette expression dans le sens que lui ont donné Ph. Schmitter et Lhembruch<sup>69</sup>, a disparu avec l'avènement du péronisme. Rappelons que, selon la définition qu'en donnent ces auteurs, le pluralisme est un système de représentation des intérêts au sein desquels les unités constitutives sont autodéterminées, volontaires, compétitives, sans ordonnance hiérarchique. Elles n'exercent aucun monopole de représentation d'un intérêt ou d'un groupe social ; elles ne sont pas davantage autorisées ou reconnues par l'Etat qui n'a aucun contrôle sur la sélection de leurs dirigeants et la formation de leurs demandes. Mais le corporatisme étatique, c'est-à-dire l'incorporation à l'Etat du syndicalisme de salariés, supprimant ainsi son caractère volontaire et lui donnant un monopole de représentation, contrôlant la sélection des dirigeants ainsi que la formation des revendications et de l'action, ne s'est pas stabilisé. Cette intégration du syndicalisme à l'Etat ne fut vraiment acquise qu'en 1950 ; cinq années plus tard, l'édifice était détruit. Les gouvernements qui ont suivi n'ont jamais pu restaurer le pluralisme, et pas davantage ont-ils trouvé un substitut au syndicalisme péroniste qui leur aurait permis de recréer un nouveau corporatisme étatique. Il n'y a

68 — Cet épuisement n'est pas non plus sans rapport avec la situation d'instabilité politique, effet d'une logique d'action qui a été caractérisée par J.C. Portantiero : "les forces alternatives sont capables de mettre leur veto aux projets des autres, mais sans ressources suffisantes pour imposer les leurs de manière durable". J.C. PORTANTIERO, *economía y política en la crisis argentina 1958-1973*, cité par Daniel GARCIA DELGADO Raíces cuestionadas : la tradición popular y la democracia, Buenos Aires, CEDAL, 1989, p. 146.

69 — Ph. SCHMITTER et G. LHEMBRUCH: *trends toward corporatist intermediation*, Sage publications, Beverly Hills, London, 1979.



pas davantage de corporatisme sociétal en Argentine si l'on veut dire par là que la gestion gouvernementale moderne a besoin de la formation de groupes d'intérêts, en particulier des syndicats de salariés et des organisations jouissant d'un monopole de représentativité, tournés vers la solution rationnelle des problèmes, et s'appuyant sur l'autorité auprès de leurs mandants et sur leur capacité d'expertise beaucoup plus que sur la mobilisation de leurs adhérents. Outre que le corporatisme sociétal correspond à une évolution du pluralisme qui fut interrompue, en Argentine, par la tentative péroniste de mise en place d'un corporatisme étatique, il faut mentionner deux autres facteurs importants. D'une part les organisations d'employeurs ont continué à fonctionner sur le modèle pluraliste et la loi ne leur a jamais donné un statut semblable à celui des syndicats de salariés. Nous y avons fait référence antérieurement<sup>70</sup>. D'autre part, les syndicats de salariés n'ont pas accordé une grande importance à l'étude et au traitement des problèmes économiques et sociaux<sup>71</sup>. La mobilisation politique a toujours été première, si ce n'est exclusive. Les revendications et les problèmes économiques et sociaux ont eu d'abord un rôle instrumental, au service d'une action dirigée vers la reconquête de l'Etat ou l'influence au sein du mouvement péroniste.

Peut-être convient-il mieux de parler de corporatisme politique si l'on veut identifier l'expérience argentine. On y trouve le principe du monopole de représentation des intérêts des travailleurs, celui de la captation des adhérents grâce au système d'incitations sélectives que constituaient les oeuvres sociales, celui du contrôle de l'Etat sur le fonctionnement de la vie syndicale et de la négociation collective. Mais le syndicat est imbriqué dans l'action d'un parti politique qui ne dispose d'aucun monopole dans la représentation politique et qui est un foyer d'identification quasi-exclusive des travailleurs. Il cherche à être intégré à l'Etat et c'est ce qu'il appelle la participation, mais ne veut pas lui être soumis. C'est d'autant plus vrai quand le gouvernement n'est pas péroniste. Seul Peron entre 1950 et 1955, puis de septembre 1973 à juillet 1974, a pu soumettre, non sans mal, le syndicalisme à ses exigences. Ses successeurs de

70 — Se reporter à l'analyse des règles et des institutions.

71 — En 1981, J.C. Torre écrivait qu'à l'exception d'une courte période au cours de laquelle J. Alonso était à la tête de la CGT entre 1963 et 1965, "la centrale ouvrière n'a jamais réussi à former un groupe stable de conseillers techniques qui aurait eu à sa charge l'analyse de l'évolution économique et la production de l'information pour la discussion des politiques gouvernementales... La rhétorique revendicative, généralement, n'allait pas au-delà d'une opposition entre les conditions de vie des travailleurs et la fortune des patrons ; s'appuyer sur une plate forme syndicale élaborée et sur les moyens techniques qui aideraient à l'argumenter, n'avait jamais été une exigence prioritaire. La seule exception étant constituée par le syndicat de l'électricité, mais ses dirigeants n'arrivèrent pas à exercer une influence significative sur l'action de la CGT" in *Los sindicatos en el gobierno*, op. cit. , 78-80. Mutatis mutandis cette analyse vaut encore pour toute la période qui a suivi le retour de la démocratie.

1974 à 1976, puis C. Menem aujourd'hui, n'y arrivent guère.

Le corporatisme politique ne supprime donc pas l'indépendance syndicale. Il vise à soumettre tout le sens de l'action syndicale au champ politique, il n'accorde plus aucune autonomie aux relations avec le patronat, aux problèmes du travail, de l'économie ou de l'entreprise. Ou plus exactement, il concède peu de signification au social et à l'économique dans son action. Lorsque A. Touraine définit la situation des syndicats en Amérique latine, il souligne que "les syndicats se définissent plus par rapport à l'Etat que par rapport au patronat et leur action est presque toujours subordonnée à des partis politiques qu'ils ne contrôlent pas"<sup>72</sup>. La première proposition s'applique bien au syndicalisme argentin, la seconde ne lui correspond pas. C'est parce que le parti justicialiste est davantage subordonné aux syndicats et que le contrôle est au moins mutuel, que nous parlons de corporatisme politique. Aussi vise-t-il à soumettre tout le sens de l'action partisane et étatique à une logique syndicale. Dans la mesure où il y réussit -comme ce fut le cas en 1975 ou même avec le gouvernement de R. Alfonsín en 1987<sup>73</sup>- il contribue à la fragilité de la démocratie et à l'échec des politiques économiques. Les profondes divisions internes du péronisme ne sont pas non plus une des moindres causes des effets pervers du corporatisme politique argentin.

72 — A. TOURAINE, *la parole et le sang*, op. cit. , p. 283.

73 — On peut encore se référer ici au livre de J.C. TORRE sur les relations entre les syndicats et l'Etat entre 1973 et 1976 : *los sindicatos y el gobierno*, op. cit. Mais pour la même période, à celui de Guido di TELLA : *Peron-Peron 1973-1976*, Buenos Aires, Editorial Sudamericana, 1983. L'auteur, aujourd'hui ambassadeur de l'Argentine aux Etats-Unis, nommé à cette fonction par le nouveau président C. Menem écrivait : "le pouvoir incontrôlé des syndicats, ses demandes exagérées et sa conduite bien souvent peu responsable ont apporté une contribution significative au climat antérieur au coup d'Etat", cf. p. 341. En 1987, l'intégration d'un ministre syndicaliste, C. Alderete, dans le gouvernement radical est une bonne illustration du pouvoir du corporatisme politique. Bien évidemment, ce ne fut pas une contribution importante à la mise en oeuvre d'une politique économique qui a stabilisé les prix, favorisé l'investissement et fait reculer la spéculation financière.

## DEUXIEME PARTIE

### CHAPITRE IV

### L'ENQUETE

#### I — LE SOCIAL ET LE POLITIQUE DANS L'ACTION SYNDICALE

La présence d'organisations syndicales puissantes, structurées, représentatives ne signifie pas nécessairement la formation d'une classe ouvrière consciente d'elle-même, convaincue de son rôle productif et de sa participation au développement industriel, fondement de la croissance du pays. Le syndicalisme n'est pas toujours l'expression directe des rapports de production. Un syndicalisme sans mouvement ouvrier, telle est la situation qui prévaut généralement en Amérique latine, d'après A. Touraine<sup>1</sup>.

La sociologie du syndicalisme a trop souvent présumé que les transformations de la structure sociale, les modes d'industrialisation, les évolutions des techniques et des métiers, la composition de la population active commandaient directement aux orientations et à la nature de l'action syndicale. C'est dans l'infrastructure du marché du travail, de la concentration du capital, de l'assignation des travailleurs dans les procès de production et de reproduction de la force de travail qu'il s'agirait de trouver les explications ultimes à la force ou aux faiblesses du mouvement syndical.

1 — A. TOURAINE, *la parole et le sang*, op. cit.

Tout d'abord, ce type d'analyse ne vaut que dans la mesure où le mouvement syndical est autonome, n'est pas la création de l'Etat, d'un parti unique qui l'asservit à ses objectifs propres, d'une Eglise à la recherche d'un contrôle social, voire du patronat qui attend de l'organisation des travailleurs qu'il suscite la soumission des salariés à son ordre. Le corporatisme a souvent désigné cette intégration du mouvement syndical à un ordre étatique, partisan, religieux, patronal, afin de soumettre les relations de travail à des valeurs, à une discipline et à la préservation de l'autorité et des hiérarchies. La représentativité et le fonctionnement du syndicalisme corporatiste relève assez peu d'une analyse sur la condition ouvrière et les situations de travail. Le corporatisme d'Etat fait du syndicalisme un segment de l'administration et a pour fonction d'éliminer les conflits sociaux. Le syndicalisme officiel dans les pays socialistes en est un bon exemple. T. Lowit, qui a étudié le syndicalisme de type soviétique, écrivait que la tâche des responsables syndicaux, c'est "à la fois de respecter et de faire respecter dans la réalité quotidienne de l'entreprise la doctrine qui affirme que les intérêts de l'entreprise, de l'économie et de l'Etat, d'une part, et ceux du personnel, d'autre part, sont fondamentalement identiques"<sup>2</sup>. C'est la même conception qui prévaut dans les sociétés à Etat de type fasciste comme l'Espagne de Franco. Le corporatisme et le syndicalisme officiel n'éliminent pas le mouvement ouvrier. Seulement il s'exprime clandestinement dans le freinage ou le sabotage de l'atelier, dans les grèves spontanées, dans la subversion même de l'ordre corporatiste comme l'expérience des commissions ouvrières dans l'Espagne de Franco en a été le témoignage<sup>3</sup>. En Pologne, le mouvement Solidarité a montré, avec éclat, combien les syndicats officiels n'exprimaient nullement le mouvement ouvrier<sup>4</sup>.

En second lieu, les analyses qui font du syndicalisme l'expression directe des rapports sociaux de production capitaliste présupposent une sorte d'hégémonie de la classe ouvrière concentrée dans la grande industrie, au sein de la dynamique sociale. Cette situation a correspondu, en gros, à l'expérience des pays industrialisés d'Europe et d'Amérique du Nord. Dans le cadre de ce schéma, la diversification de la population salariée, le rôle des employés, des techniciens, des cadres, des fonctionnaires ont suscité des débats nombreux pour déterminer leur place vis-à-vis de la classe ouvrière. Avec le capitalisme, a-t-on pu écrire, ce

2 — T. LOWIT, le syndicalisme de type soviétique, Paris, A. Colin, 1971, cf. p. 222.

3 — Manuel LUDEVID, cuarenta años de sindicato vertical, Barcelona, Editorial Laia, 1976. Jon AMSDEN, collective bargaining and class conflict in Spain, London, London School of Economics, 1972. N. SARTORIUS, el sindicalismo de nuevo tipo, Barcelona, Editorial Laia, 1977.

4 — A. TOURAINE, F. DUBET, M. WIEVIORKA, JAN STRZELECKI, solidarité. Analyse d'un mouvement social, Pologne, 1980-1981, Paris, Fayard, 1982.

sont des catégories qui se prolétarisent et qui sont soumises à la même exploitation et aux mêmes aliénations que les ouvriers. Leurs luttes ont le même sens. D'autres auteurs ont défendu l'idée opposée. Ces salariés non-ouvriers sont incapables d'adopter réellement -subjectivement et objectivement- des positions de classe. En fonction des rapports de force politiques entre le travail et le capital, elles oscillent d'un pôle à l'autre sans jamais pouvoir se stabiliser comme catégorie-tampon, force d'équilibre et d'harmonie que les représentants de ces catégories souhaitent pour leurs mandants<sup>5</sup>.

En troisième lieu, un syndicalisme fort n'existe que s'il a les ressources objectives et subjectives permettant à la classe ouvrière d'exister pour soi et non seulement en soi. Une grande part de la littérature sociologique a mis l'accent sur les facteurs favorables à l'émergence des luttes ouvrières et du syndicalisme. La concentration géographique et démographique fut un de ces facteurs explicatifs. De fait, la grande entreprise, l'exploitation minière, l'usine sidérurgique, l'industrie automobile ont été, dans de nombreux pays, des bastions du mouvement ouvrier. La situation du marché du travail a été une variable explicative souvent avancée. La force syndicale est analysée comme un déterminant des fluctuations du marché. En période de croissance et de plein emploi, le syndicalisme se renforce, il s'affaiblit dans la phase de récession et de chômage. Le contrôle de l'emploi est alors le but du syndicalisme s'il veut préserver son influence. Perlman, on le sait, faisait de cette fonction de contrôle du marché du travail le fondement et l'essence même de l'action syndicale. "La maîtrise collective des occasions et des conditions d'emploi est le rôle d'un syndicalisme stable et responsable<sup>6</sup>.

La stabilité et la cohésion de la classe ouvrière ont été considérées aussi comme une des conditions d'un syndicalisme fort. L'ascription pendant plusieurs générations à la condition ouvrière, les barrières qui sont mises à la mobilité sociale et aux projets individuels sont non seulement créatrices d'une culture, elles rendent inévitables l'action collective, choix inéluctable si les individus veulent progresser. Au contraire, toute augmentation des possibilités de mobilité sociale individuelle rend moins attrayant le choix de l'action collective et sera un obstacle à la formation d'organisations syndicales puissantes. Selon l'analyse d'Hirschman, la

5 — Sur ces débats concernant les contours de la classe ouvrière, la littérature fut abondante dans les années soixante et au début des années soixante-dix. Citons ici S. MALLET, *la nouvelle classe ouvrière*, Paris, Le Seuil, 1983 ; J.H. GOLDTHORPE et D. LOCKWOOD, *l'ouvrier de l'abondance*, Paris, Seuil, 1972 ; N. POULANTZAS, *les classes sociales dans le capitalisme aujourd'hui*, Paris, Seuil, 1974.

6 — L.M. TREMBLAY, *la théorie de Selig Perlman*, cf. p. 121 in F. SELLIER, *les relations industrielles*, Paris, PUF, 1976.

protestation collective se manifeste quand les individus n'ont pas le choix de la défection<sup>7</sup>.

Le mérite de M. Olson, c'est aussi d'avoir démontré que les conditions objectives ne sont pas directement explicatives de la formation de l'action et des organisations<sup>8</sup>. Même si les individus sont placés dans une situation favorable pour l'obtention d'un bien collectif, chacun est tenté de ne pas payer les coûts de l'action, d'autant plus que celle-ci rassemble un grand nombre d'individus car la propre contribution de chacun paraît avoir un effet mineur sur les résultats. Cette logique individuelle ruine, de fait, toute action collective qui aurait pourtant bénéficié à chacun. Le syndicalisme, selon Olson ne se développerait que dans la mesure où il a été capable de créer une organisation qui se sert de la contrainte sur les individus et des incitations sélectives, c'est-à-dire de punitions et de récompenses.

La logique organisationnelle est, à son tour, un élément d'opacité. La transparence du syndicalisme aux rapports sociaux n'est jamais donnée. Etudiant la grève ouvrière, en France, à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, Michelle Perrot a montré combien elle était distante de l'action syndicale<sup>9</sup>. Un siècle plus tard, autour des années 1970, les institutions syndicales ont été remises en cause dans toute l'Europe par une vague de grèves sauvages, de mouvements de base, de conflits d'ateliers à tel point que le syndicalisme a dû repenser les formes de son action et de la participation des travailleurs<sup>10</sup>. La législation française a explicitement prévu la mise en oeuvre de l'expression directe des salariés, sans aucune médiation des syndicats. Mais les employeurs se sont saisis aussi de ces besoins de participation des salariés pour affaiblir la présence syndicale dans l'entreprise<sup>11</sup>.

Plus le syndicalisme s'institutionnalise et plus il s'éloigne de l'action directe qui l'a souvent vu naître, plus les contraintes des rapports qui le lient à l'Etat et à ses administrations, au patronat et à ses organisations, rendent problématique la participation de ses membres à la définition de ses orientations. Enfermé dans la régulation des conflits et la solution

7 — Albert O. HIRSCHMAN, face au déclin des entreprises et des institutions, Paris, Ed. Ouvrières, 1972. Il écrit : "le rôle de la prise de parole augmente en proportion inverse des possibilités de faire défection jusqu'au point où la défection étant devenue totalement impossible, la parole doit assumer seule la tâche de signaler leurs défaillances aux instances dirigeantes" (p. 39).

8 — M. OLSON, logique de l'action collective, Paris, PUF, 1978.

9 — Michelle PERROT, les ouvriers en grève, Paris-La Haye, Mouton, 2 vol., 1974.

10 — G. SPITAEELS, les conflits sociaux en Europe, grèves sauvages, contestation, rajeunissement des structures, Verviers, Marabout, 1971.

11 — J. BUNEL, "le réenchantement de l'entreprise", Sociologie du travail, n° 3, 1986. J. GAUTRAT et D. MARTIN, cheminement inventif d'une démarche participative, Paris, CRESST-GSCI, 1984, 277 pages. A. BORZEIX, D. LINHART, "droit d'expression directe : la boule de cristal," Les temps modernes, mars 1986.

rationnelle des demandes sociales, le “corporatisme sociétair”, qu’il ne faut pas confondre avec le “corporatisme étatique” tend à perdre ses références à la conscience ouvrière.

Quand le syndicalisme est un acteur politique, comme nous avons essayé de le montrer dans la première partie, tous les modes d’analyse que nous venons d’évoquer sommairement ne sont pas toujours pertinents. La force et la représentativité du syndicalisme argentin ne nous semblent pas pouvoir être interprétés comme la conséquence directe de l’influence acquise par la classe ouvrière du fait de sa cohésion, de sa stabilité, de sa concentration dans la grande industrie ou de la conscience de classe. Comprendre les évolutions du syndicalisme argentin à partir des transformations de la population active ou de l’affaiblissement de la classe ouvrière ne donne pas sens ou si peu aux rapports complexes et indéterminés entre l’Etat, le parti justicialiste et la CGT. On a déjà dit qu’il était difficile d’assimiler le syndicalisme argentin au corporatisme sociétair ou au corporatisme étatique. Depuis 1955, mis à part le court intermède du retour de Peron au pouvoir, le syndicalisme n’a pas été incorporé à l’Etat et il n’a pas davantage contribué à la régulation économique et sociale : la négociation collective a été le plus souvent suspendue ; par ailleurs, l’inflation a atteint de tels niveaux que l’évolution des revenus attribués aux salariés a été imprévisible et peu maîtrisable.

La CGT est un acteur politique important parce que l’homogénéité politique de ses adhérents est remarquable. Le syndicalisme a d’abord compté sur la stabilité de l’identité péroniste des travailleurs argentins. Dans la dynamique du syndicalisme, les identités politiques ont eu un rôle beaucoup plus important que les identités sociales et professionnelles.

Toutefois, on ne peut écarter tout lien entre l’action syndicale et le social qu’il représente. Les identités politiques peuvent être fortes parce que les identités professionnelles sont faibles. C’est A. Pizzorno qui a formulé l’hypothèse que la politisation syndicale résulte souvent de la faible qualification ouvrière, de l’insécurité et de l’instabilité de la condition salariale, d’une absence de pouvoir ouvrier dans l’atelier<sup>12</sup>. Lorsque ces conditions sont réunies, il est fréquent que les travailleurs se donnent un syndicalisme très structuré au sein duquel les dirigeants ont un grand ascendant sur les bases. La supériorité et l’isolement des cadres du syndicalisme est à la fois cause de la bureaucratisation, comme l’avait montré R. Michels<sup>13</sup>, et de la politisation. Cette hypothèse semble bien s’appliquer au cas argentin. Pour autant, la relation entre la faiblesse des

12 — A. PIZZORNO, “los sindicatos y la accion politica”, Cuadernos del pasado y presente, n°44, 2nda ed. 1978.

13 — R. MICHELS, les partis politiques, Paris, Flammarion, 1971.

identités ouvrières et la politisation syndicale n'est pas inévitable. Ce n'est pas une loi. La vérification de l'hypothèse de Pizzorno, dans le cas argentin, a seulement le mérite d'écartier toute interprétation simple de la force et de la politisation syndicale par l'infrastructure sociale et économique de l'Argentine.

Comme acteur politique, le syndicalisme reste, malgré tout, confronté à la gestion des relations de travail et dépendant des attitudes ouvrières. Mais quand on analyse le syndicalisme argentin, il faut renverser l'ordre des facteurs. Que le syndicalisme, dans la variété de ses expériences historiques, ait eu toujours des fonctions politiques, il est impossible de le nier. Les rapports entre le syndical et le politique sont une donnée de toute action syndicale. Quand on accuse les syndicats de faire de la politique, c'est presque toujours avec l'arrière-pensée que l'action syndicale n'est pas légitime. Mais généralement la fonction politique des syndicats est un dérivé de sa fonction d'expression des rapports sociaux dans l'entreprise, de son rôle dans la négociation collective ou bien de la conscience de classe. En Argentine, il nous semble plus juste d'analyser les fonctions syndicales comme un dérivé de l'action politique du syndicalisme. La priorité au politique n'abolit certes pas les réalités du travail, de l'entreprise, de la confrontation au patronat et à ses modes de gestion. Cependant les problèmes ou les conflits que ces réalités suscitent ne sont généralement pas au coeur de la stratégie et des orientations des dirigeants. Ils sont réservés aux commissions internes et aux délégués d'entreprise dont on s'accorde à reconnaître l'importance, mais qu'on ne mêle pas aux enjeux de pouvoir qui sont considérés comme prioritaires. Bien plus, les dirigeants syndicaux se sentent remis en cause, questionnés et menacés quand la mobilisation ouvrière prend d'abord appui sur la conscience de classe, la confrontation au patronat et les réalités du travail. Cette mobilisation est toujours peu ou prou ressentie comme une subversion de la fonction politique du syndicalisme argentin.

Pour analyser ces problèmes, nous avons effectué des enquêtes dans plusieurs entreprises, en nous demandant quelle était l'influence de l'action syndicale sur la condition ouvrière dans les entreprises, comment les ouvriers participent à l'action syndicale et comment l'organisation du travail et la gestion du personnel sont déterminés par les conflits et les négociations entre les employeurs et les délégués des ouvriers.

## **II — LES ENQUETES DANS LES ENTREPRISES**

Les textes législatifs, les statuts des syndicats, la presse nationale ont été utilisés dans la première partie de notre recherche où nous avons élaboré la représentation du syndicalisme argentin comme acteur politique.



La lecture de la chronique syndicale dans la presse quotidienne, toujours abondante sur ces thèmes, est d'ailleurs une bonne illustration de la thèse que nous avons soutenue jusqu'ici. Elle est toute entière consacrée aux luttes de pouvoir qui absorbent les dirigeants syndicaux. Nous avons bien évidemment utilisé dans cette première partie les travaux des sociologues, des économistes, des politologues. Nous y avons fait référence tout au long du texte.

Pour cette seconde partie, nous allons nous référer directement à nos propres enquêtes. Comme nous avons procédé par études de cas, il va de soi que nous n'avons pas couvert toutes les situations. Les données ne sont pas non plus construites à partir d'un échantillon représentatif. Le temps et les moyens dont nous disposions ne nous permettaient pas d'entreprendre une telle oeuvre. Nous avons utilisé la méthode des études de cas car nous avons préféré construire nos données en nous assurant au maximum de leur pertinence. L'interprétation d'un sondage est toujours plus délicate car le sociologue ne maîtrise pas et ignore le contexte technologique, économique, organisationnel qui donne sens aux informations obtenues par les entretiens.

L'enquête est donc une somme d'études de cas réalisés dans l'industrie. Naturellement, le secteur tertiaire, si important dans la structure sociale argentine, est exclu. Le secteur industriel a bien sûr l'avantage de nous situer au coeur de l'expérience ouvrière, mais aussi au coeur de l'expérience péroniste. Dans notre échantillon, il n'y a pas non plus de petites entreprises : toutes ont plus de 100 salariés. Outre que nous nous donnons ainsi des conditions plus favorables pour l'émergence de l'action collective, des conflits autour des conditions et de l'organisation du travail comme de la négociation collective, il n'y a pas de doute non plus que la régulation des relations entre ceux qui dirigent le procès de travail et ceux qui lui sont soumis a une centralité qu'on ne retrouve pas dans la petite entreprise.

L'emprise du syndicalisme est généralement très importante dans les grandes et moyennes entreprises. De fait, nous avons toujours eu un pourcentage de syndiqués, à peine inférieur à 100 % parmi les ouvriers. La situation était plus contrastée parmi les mensuels. De même nous avons partout une représentation syndicale dans l'entreprise qui a été élue régulièrement, en fonction des normes et des lois qui régissent le statut des délégués et des commissions internes dans les entreprises. Enfin, quand le syndicat ou la CGT appellent à la grève, l'adhésion ouvrière est totale, du moins dans la période que nous avons couverte, c'est-à-dire les cinq années qui ont suivi le retour de la démocratie (1983-1988).

Les données les plus complètes ont été réunies dans six établissements : trois étaient localisés dans Buenos Aires et dans sa banlieue, trois

autres à l'intérieur du pays : Mendoza, la capitale de la province du même nom, située en bordure des Andes, sur la route de Santiago du Chili et qui doit sa renommée à sa viticulture ; Rio Tercero, ville moyenne de la province de Cordoba, second pôle industriel du pays, ville traditionnellement rebelle à l'autorité centrale de Buenos Aires, siège des grandes luttes ouvrières autour des années 70 ; Baradero, enfin, petite ville au nord de la province de Buenos Aires, au bord du Parana, plus tournée vers son environnement rural, mais qui a aussi son secteur industriel.

Deux établissements relèvent de l'industrie du verre et fabriquent essentiellement des bouteilles. Il s'agit de l'entreprise moderne du verre, EMV, elle est située à Lanus dans la banlieue sud de Buenos Aires, bastion industriel traditionnel. De cette zone sont partis les premiers contingents ouvriers mobilisés le 17 octobre 1945 pour exiger le retour de Peron au pouvoir. L'autre établissement est situé à Mendoza. La nouvelle entreprise verrière (NEV) travaille, bien évidemment, pour le marché local. Sa fabrication est destinée à l'embouteillage des grands crus de la région. Elle doit son expansion des dernières années à la loi qui fait obligation aux éleveurs et négociants (los bodegueros) de mettre en bouteille leur vin dans la zone de production. Au moment de l'enquête (juillet-août 1987) la première entreprise avait 216 salariés dont 181 ouvriers ; la seconde, NEV, avait en décembre 1987 160 salariés, dont 141 ouvriers. Dans les deux cas, l'entreprise est gérée et dirigée par son propriétaire. Celle du grand Buenos Aires a connu une expansion quasi ininterrompue depuis que le propriétaire actuel avait racheté l'entreprise en 1970 qui avait alors le statut de coopérative. Celle de Mendoza a été fondée en 1947 par le père de l'actuel président-directeur ; elle a connu de graves difficultés économiques et sociales au début des années soixantedix. L'effectif s'élevait alors à 260 et a été réduit de moitié. Des investissements, une amélioration de la productivité de la main d'oeuvre et une politique commerciale dynamique entrepris par le fils du fondateur l'ont sauvée et elle avait retrouvé une réelle croissance à partir des années 80.

Une étude de cas s'est déroulée aussi dans un établissement de la capitale fédérale. L'enquête a eu lieu en mai-juin-juillet 1988. Sur le site industriel où travaillent 811 personnes (dont 533 ouvriers), trois activités coexistent. En premier lieu, une production métallurgique destinée à la distribution de l'énergie électrique et aux communications téléphoniques. Cette production qui mobilise les quatre cinquièmes de l'effectif est vendue, pour la plus grande part, à des entreprises publiques. Le solde part à l'exportation. En second lieu, nous avons une activité textile, les toiles fabriquées entrent dans la fabrication d'un produit élaboré dans un autre établissement appartenant à la même entreprise. Enfin, il existe

des ateliers qui fabriquent des articles courants en caoutchouc pour le grand public. L'établissement appartient à la filiale argentine d'un groupe multinational, Palermo<sup>14</sup>. Le groupe est implanté dans le pays depuis le début du siècle. A l'origine, c'était une simple succursale commerciale. En 1920, l'activité industrielle du groupe a commencé dans l'établissement qui a fait l'objet de l'enquête. Aujourd'hui Palermo emploie 3 500 salariés, répartis sur trois sites. Le volume de ses ventes situe l'entreprise parmi les cent plus importantes du pays. Toutefois l'entreprise a subi les effets négatifs de la politique de Martinez de Hoz pendant la dictature et de la crise financière de l'Etat, son principal client. Dans l'établissement étudié, l'effectif qui avait dépassé les 2 000 en 1975 s'élevait à 811 au moment de l'enquête. L'irrégularité des commandes de l'Etat fait aussi toute la difficulté de la gestion de l'emploi.

Enfin notre échantillon d'études de cas comprend trois établissements d'une entreprise de l'industrie chimique. Jusqu'en 1988, ce fut un groupe mixte comprenant des capitaux publics et des capitaux privés. C'est en 1938 que fut créée l'entreprise aux fins de produire de l'eau oxygénée pour le blanchiment des fibres textiles. Dans cette période, on sait que l'industrie textile était en pleine expansion. La direction générale des Fabrications militaires apporte, en 1944, des capitaux à l'entreprise afin qu'elle diversifie ses fabrications et oriente une part de sa production pour répondre aux besoins de la défense nationale. C'est à ce moment-là qu'elle devient un groupe mixte. Au premier site qui était localisé dans la banlieue nord-ouest de la capitale, s'ajoute un établissement de la province de Cordoba, qui est devenu vite le plus important. En 1981, le groupe acquiert une usine appartenant à une société multinationale française. Anfora employait 800 personnes au moment de l'enquête en août-septembre-octobre 1988 : 204 dans l'établissement du grand Buenos Aires, 420 à Rio Tercero dans la province de Cordoba et 108 à Baradero, au nord de la province de Buenos Aires ; à ces chiffres, on doit ajouter le personnel du siège social. Sur ce total, on comptait 500 ouvriers. Les effectifs d'Anfora ont aussi beaucoup diminué : il y avait près de 1300 salariés dans l'entreprise en 1976. En 1988, Anfora a été privatisée. C'est le groupe Bunge y Born qui en a pris la direction. Les intérêts de Bunge y Born, en Argentine, sont anciens, puissants et diversifiés. Pendant longtemps, cette firme multinationale d'origine flamande a eu son siège social à Buenos Aires. Après l'enlèvement de deux de ses dirigeants-proprétaires par les Montoneros en 1975, le groupe a déplacé son siège social à Sao Paulo au Brésil<sup>15</sup>.

14 — Nous utiliserons ce sigle qui est un pseudonyme lorsque nous ferons référence à cette entreprise, tout au long de l'ouvrage.

15 — L'enlèvement des dirigeants de la firme Bunge y Born a été l'une des opérations les plus célèbres des Montoneros. Les dirigeants ont été relâchés par leurs ravisseurs après le versement

Dans les six établissements, les ouvriers étaient presque tous syndiqués comme nous l'avons mentionné précédemment. Les mensuels l'étaient tous dans l'industrie du verre, aucun ne l'était, par contre, dans l'industrie chimique. Dans l'entreprise Palermo, un bon tiers des mensuels n'était pas non plus syndiqué.

Les délégués en place, dans les entreprises appartenaient à six syndicats :

- le syndicat des ouvriers du verre et des industries connexes (SOIVA), fondé en 1944 et qui avait, en 1984, 13 000 adhérents ;
- le syndicat des employés de l'industrie du verre, fondé en 1948, et qui avait 1 510 adhérents ;
- l'union ouvrière métallurgique (UOM), fondée en 1943, 267 000 adhérents ;
- le syndicat des ouvriers du caoutchouc, 8 839 adhérents ;
- le syndicat des employés du caoutchouc, 2 305 adhérents ;
- la fédération argentine des travailleurs des industries chimiques, créée en 1950, 12 881 adhérents<sup>16</sup>.

Cette implantation syndicale est un bon reflet du mode de structuration habituel du syndicalisme argentin. Le monopole syndical lié au système de la "personeria gremial" fait qu'aucun groupe de salariés n'est jamais représenté par plus d'un syndicat. Aucun syndicat simplement inscrit n'essayait pas non plus de disputer au syndicat officiel le monopole de la représentation syndicale. Par contre, dans l'usine verrière de la banlieue de Buenos Aires, les délégués ouvriers représentaient une tendance (una agrupacion) opposée à celle qui dirigeait le syndicat. Partout ailleurs les délégués avaient la même couleur que celle de la direction syndicale. La couleur doit être entendue au sens propre comme au sens figuré. En effet, les tendances qui s'affrontent à l'intérieur d'un syndicat s'identifient toujours au moyen d'une couleur. La référence aux couleurs du drapeau argentin est fréquente : bleu ciel (celestes), bleu ciel et blanc (celestes y blanco). Mais ce n'est pas toujours le cas : il y a des listes grises, marron, vertes, etc.

Dans une entreprise, la présence de deux syndicats n'est pas exceptionnelle. Souvent les mensuels ont leur propre syndicat distinct du syndicat ouvrier. Ce n'est pas cependant une loi. La fédération de la chimie a vocation à syndiquer aussi bien les horaires que les mensuels. L'affiliation à un syndicat essaie d'obéir à des critères objectifs : nature du métier, type d'activités, appartenance de l'entreprise à une branche professionnelle. Cependant les territoires ne peuvent pas être toujours clai-

d'une rançon fabuleuse de 60 millions de dollars, la satisfaction des revendications des travailleurs de la firme et la distribution de nourriture et de vêtements dans les bidonvilles de Buenos Aires : R. GILLESPIE, *soldados de Peron, los Montoneros*, Buenos Aires, Grijalbo, 1987. 16 — Les chiffres des adhérents proviennent d'une étude du Ministère du Travail : *estructura sindical en la Argentina*, 1987.

rement définis d'autant plus que la compétition entre syndicats entre souvent en jeu. Ainsi, dans l'établissement de Palermo, les ouvriers qui relèvent de la production métallurgique appartiennent normalement à la UOM ; par contre, les ouvriers du secteur textile qui devraient objectivement adhérer au syndicat du textile ou au syndicat de l'industrie des pneumatiques, puisque les toiles fabriquées servent à l'industrie du pneu, appartiennent, en fait, au même syndicat que leurs camarades du même établissement qui fabriquent des articles en caoutchouc. Ils sont donc adhérents au syndicat du caoutchouc et ont la même commission interne dans l'entreprise. La même anomalie peut être relevée pour ce qui concerne les mensuels : tous sont affiliés au syndicat des employés du caoutchouc, quelle que soit leur aire d'activités (métallurgie, textile caoutchouc) alors même qu'il existe un syndicat des mensuels très représentatif dans la métallurgie. Il s'agit de l'association des contremaîtres de l'industrie métallurgique (ASIMRA) qui compte 22 882 adhérents dans le pays.

Dans le verre, la métallurgie, le caoutchouc, la structure syndicale est celle de l'union. Les sections locales (seccionales) n'ont aucune autonomie politique et financière. Et comme nous l'avons déjà mentionné, les cotisations syndicales prélevées sur les salaires par l'employeur sont versées directement à la direction centrale du syndicat. La structure de la chimie est au contraire celle d'une fédération. Son originalité est d'avoir été dirigée par des militants communistes de 1955 à 1967. Lors du gouvernement militaire d'Ongania, la fédération a été mise sous tutelle et les dirigeants communistes ont été, bien sûr, contraints à cesser toute activité militante. Elle a retrouvé sa liberté d'action et d'administration en 1973, et les ouvriers de la chimie ont été très combatifs jusqu'au coup d'Etat de 1976 qui s'est traduit, une nouvelle fois, par sa mise sous tutelle. La normalisation a été longue, après le retour de la démocratie, puisqu'il faut attendre l'année 1987 pour que les adhérents élisent librement les directions de leurs syndicats et de leur fédération.

L'étude de cas exclut toute sélection a priori des entreprises, à partir d'un choix raisonné fondé sur la statistique industrielle. L'accès à l'entreprise suppose qu'on ait pu établir des liens personnels ou qu'on ait pu disposer de recommandations. En outre, les enquêtes de terrain ont été peu nombreuses en Argentine. Aucune entreprise étudiée n'avait connu dans le passé une expérience d'enquête sociologique analogue à la nôtre. Il faut d'abord vaincre la surprise, la méfiance, les réticences. Nous avons, bien sûr, essuyé des refus. Toutefois, la diversité des localisations, des activités, des technologies, de la syndicalisation qui sont le propre de notre échantillon restreint, si elle ne donne pas une validité statistique à l'étude, garantit, au moins, que nos observations et nos analyses ne sont pas purement idiosyncratiques.

Quand nous avons pu convaincre nos interlocuteurs de l'intérêt de notre démarche, l'expérience a montré que nous avons eu toute liberté et toute la coopération désirée pour mener à bien notre collecte d'informations. Dans tous les cas, nous avons exigé et obtenu l'accord simultané de la direction et des commissions internes de délégués. Nous nous sommes engagés à rédiger un rapport provisoire qui a été ensuite soumis à la discussion lors de réunions séparées avec la direction, les délégués, les agents de maîtrise et les ouvriers.

Il est inutile de justifier l'intérêt du feed-back pour le contrôle de l'information recueillie et la signification qu'il faut attribuer aux données. Pour des raisons éthiques, la sociologie se doit de communiquer ses résultats à ceux qui ont été les sujets-objets de son travail. Pour des motifs heuristiques et qui tiennent à la spécificité des sciences sociales, il n'est pas vrai que le sociologue a le monopole de la compréhension et de l'explication des comportements sociaux. L'acteur sait toujours pourquoi il agit, même s'il ne l'exprime pas de manière rhétorique, même si ses conduites ont des conséquences imprévisibles ou inattendues.

Le feed-back a montré que les directions ont prêté plus d'intérêt à l'étude que les délégués syndicaux, et ceux-ci davantage que les agents de maîtrise et les ouvriers. L'interprétation de cet indicateur est délicate. Les facteurs culturels et hiérarchiques ont leur importance. L'accès au travail du sociologue dépend aussi des rapports sociaux comme de l'agrégation du capital symbolique au capital économique.

Dans chaque entreprise, nous avons procédé selon une méthode semblable, modifiant parfois le regard et la technique de recherche en fonction de l'expérience acquise. D'une manière générale, les données recueillies sont issues :

1. d'une analyse des dossiers individuels des ouvriers qui nous ont permis de reconstituer les caractéristiques démographiques et sociales des travailleurs : âge, ancienneté, état-civil, niveau éducatif, expériences professionnelles antérieures, poste de travail et classification dans l'entreprise,
2. des visites des ateliers et d'une observation des postes de travail, non aux fins d'une étude ergonomique, mais dans le but de comprendre le procès de fabrication, l'organisation du travail et les conditions de travail,
3. des entretiens avec la direction de l'établissement et des ingénieurs de chaque aire de fabrication afin d'obtenir un bilan technologique et économique de l'entreprise,
4. des entretiens plus longs avec la direction des relations sociales afin d'acquérir l'information de base sur les conditions d'emploi (politique de recrutement, mode de rémunération, durée et rythme de travail, politique de formation, qualification et classification) et les modes de relation entre la direction et les délégués du personnel,

5. des entretiens, à partir d'une série de questions ouvertes, avec des agents de maîtrise qui portaient sur leur formation et leur carrière, leur conception de l'autorité, leur représentation du travail et des conduites ouvrières, leurs relations avec les délégués syndicaux,
6. d'une ou de plusieurs réunions avec les commissions internes de chaque établissement. Il s'est toujours agi d'un entretien collectif qui portait sur l'action syndicale dans l'entreprise et les rapports des commissions internes avec les instances supérieures du syndicat,
7. la passation d'un questionnaire fermé à un échantillon d'ouvriers qui représentait 20 % de l'effectif et qui respectait, dans la mesure du possible, l'implantation des ouvriers dans les divers ateliers de l'établissement. Dans une seule entreprise, nous avons procédé à des entretiens individuels. Le lieu de l'entretien, souvent un bureau de l'administration et l'inégalité des positions sociales entre l'ouvrier et l'interviewer ont créé beaucoup de réticences et de refus parmi les ouvriers. Nous avons alors considéré qu'ils répondaient moins en fonction de ce qu'ils savaient ou pensaient et davantage en fonction de ce qu'ils devaient savoir et croire.

Nous avons alors opté pour réunir ensemble des groupes de cinq ou six ouvriers. La force du groupe rassure et rétablit un peu l'équilibre avec le sociologue. Dans cette situation collective, chacun était néanmoins convié à répondre, seul, par écrit, aux questions posées. Il lui avait été mentionné qu'il avait aussi toute liberté pour ne pas répondre à l'ensemble ou à certaines questions. Bien évidemment l'engagement d'anonymat avait été aussi pris par les chercheurs. Le problème était celui de l'analphabétisme ouvrier. Il existe, mais nous avons constaté qu'il était très minoritaire. Dans ce cas, c'est un intervieweur qui posait les questions et remplissait le questionnaire. Si l'analphabétisme est exceptionnel, la formation générale est limitée. Les ouvriers lisent peu et écrivent encore moins. Nous en avons pris la mesure lorsqu'il a fallu décompter le temps nécessaire pour remplir le questionnaire : il a dépassé largement ce que nous avions escompté. Le fait que les réunions avaient lieu pendant le temps de travail n'explique pas que nos prévisions temporelles n'aient pu être respectées. Nous avons pu observer les réelles difficultés de lecture et d'écriture. Nous étions présents de toute façon, pour venir en aide à une personne qui avait des problèmes de compréhension d'une question. La période de réponses au questionnaire était toujours suivie d'un débat collectif qui portait sur les thèmes du questionnaire. La politique était toujours au centre du débat. Elle commande rapidement, en Argentine, les attitudes et les opinions sur la vie économique et sociale.

Dans l'ensemble des six établissements, ce sont 303 ouvriers qui ont participé à l'enquête et qui se répartissent de la manière suivante :

	Effectif de l'enquête	Effectif ouvrier de l'établissement
Chimie Buenos Aires	39	122
Chimie Rio Tercero	70	305
Chimie Baradero	30	68
Verre Buenos Aires	41	181
Verre Mendoza	21	141
Et. Palermo	102	553
TOTAL	303	1370

A ces études de cas, l'analyse qui va suivre, utilise des données moins complètes obtenues dans d'autres entreprises. Pour différentes raisons, nous n'avons pu y entreprendre une enquête approfondie. Nous disposons seulement d'observations sur les processus de travail, d'entretiens avec la direction et parfois avec les délégués, d'informations démographiques et sociales obtenues à partir des dossiers du personnel. C'est ainsi que deux grandes usines de l'industrie verrière et une coopérative de la même branche, toutes trois situées dans la banlieue de Buenos Aires, entrent aussi dans l'analyse. A celles-ci s'ajoutent une usine sidérurgique dans la province de Santa Fe, une usine de peinture dans la capitale fédérale, une entreprise de filature et de tissage située à 60 kms au sud-ouest de la capitale, une entreprise de la chimie, filiale d'une société multinationale française.

L'intérêt des études de cas est d'enregistrer les opinions et les attitudes à partir d'une connaissance directe des relations sociales qui les génèrent et du contexte technologique et économique clairement identifié. L'objectif des études de cas fut de comprendre la nature des rapports sociaux dans l'entreprise : ce qui oppose et réunit, ce qui est objet de conflits et thème de négociations entre les travailleurs, la direction et son système d'autorité, les délégués et leurs syndicats. Les instruments conceptuels de la sociologie des organisations nous ont servis<sup>17</sup>, mais notre ambition était distincte de celle-ci. Il s'agissait pour nous de relier l'analyse des rapports sociaux dans l'entreprise au système de relations professionnelles et à l'action politique des syndicats.

17 — Citons plus particulièrement : M. CROZIER et E. FRIEDBERG, *l'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1977 ; Ph. BERNOUX, *la sociologie des organisations*, Paris, Seuil, 1985 ; ORTSMAN, *changer le travail*, Paris, Dunod, 1978 ; R. SAINSAULIEU, *sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, Presses de la Fondation nationale des Sciences Politiques et Dalloz, 1987 ; D. SILVERMAN, *la théorie des organisations*, Paris, Dunod, 1973.



## CHAPITRE V

### L' EXPERIENCE OUVRIERE

#### I — ORIGINE SOCIALE, FORMATION ET MODE DE VIE

L'homogénéité sociale du péronisme ne s'est guère affaiblie depuis quarante ans. Le syndicalisme se trouve encouragé et légitimé dans son action politique au sein du parti justicialiste parce que la fidélité des classes populaires aux figures de Juan Peron et d'Eva Peron est demeurée entière. Quand des délégués communistes, trotskystes, voire radicaux obtiennent les suffrages des ouvriers dans les entreprises, le vote des travailleurs aux élections politiques n'est pas pour autant changé. C'est le mouvement et le parti fondés par Peron qui continuent à recueillir leur adhésion et à capter leur suffrage.

La situation argentine est, à cet égard, bien différente de celle du pays voisin, l'Uruguay. Les partis politiques qui se disputent le pouvoir -le parti colorado et la parti national ou blanco- n'ont jamais eu aucune influence dans le monde syndical. Les travailleurs sont affiliés à des syndicats dirigés par des communistes ou des socialistes. Les grèves et les manifestations que les syndicats organisent sont toujours bien suivies. Par contre, lorsqu'il s'agit d'élire le président ou les députés, les candidats de gauche obtiennent peu de voix, et ce sont les partis traditionnels qui recueillent les suffrages des travailleurs<sup>1</sup>.

1 — J.L. LANZARO, *sindicatos y sistema politico en el Uruguay*, Montevideo, F.C.U., 1988, O.I.T., *Relaciones de trabajo en el Uruguay*, Genève, 1987.

Ce dualisme dans les comportements n'existe généralement pas en Argentine où la situation s'apparente, à ce simple niveau, à l'expérience des pays qui ont une grande tradition social-démocrate comme l'Angleterre, la Suède, l'Autriche.

Quand G. Germani analyse le péronisme, il met l'accent sur son homogénéité sociale beaucoup plus élevée, à ses yeux, que celle des partis communistes ou socialistes européens qui agrègent toujours une partie des agriculteurs ou des classes moyennes salariées et qui n'ont pas non plus l'appui de la totalité des ouvriers et des classes populaires. Nombreux ont été, en effet, les travaux soulignant que l'ouvrier français ne vote pas toujours en fonction de sa position sociale et de sa condition de classe. Son environnement géographique, son appartenance à une Eglise et sa pratique religieuse sont parfois plus déterminants<sup>2</sup>. En Argentine, depuis 1946, la corrélation est presque parfaite entre le statut social, le niveau éducatif et le vote politique. Les péronistes recueillent massivement les voix des secteurs les plus pauvres et de ceux qui sont les moins pourvus en ressources matérielles et culturelles. Les radicaux et plus encore la droite recueillent les suffrages des classes moyennes et des classes supérieures.

Il est vrai qu'après 1983, Alfonsín gagne les élections grâce aux voix d'ouvriers qualifiés et d'artisans qui désertent le camp péroniste. Il a encore bien plus construit sa victoire sur le vote féminin des classes populaires<sup>3</sup>. Dès 1987, et plus encore en 1989, ces catégories sociales étaient retournées au vote péroniste traditionnel.

G. Germani, pour l'Argentine et bien d'autres auteurs qui ont tenté d'expliquer les expériences populistes en Amérique latine ont souligné l'importance de l'exode rural et de la croissance urbaine pour expliquer le succès du péronisme, du cardénisme au Mexique, du varguisme au Brésil, etc.

D'une part, il semble bien que ce sont les migrants internes qui représentaient 38 % de la population du grand Buenos Aires en 1947 et qui étaient majoritaires au sein des classes populaires qui garantissent l'influence politique de Peron. Les militants et les adhérents des organisations syndicales implantées depuis longtemps auraient aimé convertir cette adhésion inconditionnelle en un soutien conditionnel. Ils ont échoué dans leur tentative de représenter de manière autonome cette nou-

2 — MICHELAT et SIMON, classe, religion et comportement politique, Paris, FNSP, 1977 et "Déterminations socio-économiques, organisations symboliques et comportement électoral", Revue française de sociologie, janvier-mars 1985, XXVI, 1, p. 32-61.

3 — J. NUN, "la situación de los sectores populares en el proceso argentino de transición hacia la democracia", Documento de trabajo n° 3, Buenos Aires, FUBA, mai 1988. Edgardo Raul CATTERBERG, "las elecciones del 30 de octubre de 1963. El surgimiento de una nueva convergencia", Desarrollo económico, n° 98, juillet-septembre 1985.

velle classe ouvrière et ils étaient liés davantage à l'économie agro-exportatrice, n'ayant pas acquis une influence profonde au sein de l'industrie en pleine expansion.

D'autre part, G. Germani insistait aussi sur une donnée démographique et sociale importante. Les ouvriers des années vingt et trente n'étaient pas restés dans la même position sociale. Eux-mêmes et plus encore leurs fils avaient abandonné la condition ouvrière et étaient intégrés aux classes moyennes. En 1947, "la classe ouvrière dans le grand Buenos Aires, écrit G. Germani était constituée de 27% d'autochtones et de 73 % de migrants"<sup>4</sup>. Cette mobilité géographique et sociale ne favorise guère l'identification à la classe ouvrière et ne prédispose pas à l'action collective. Elle produit plutôt cette conscience de mobilité dont a parlé A. Touraine à propos des ouvriers brésiliens<sup>5</sup>. Mais, au Brésil, le syndicalisme a toujours été traditionnellement faible tandis qu'en Argentine il a toujours représenté une force politique incontournable.

Les processus de mobilité ne cessent pas, après ce moment de création de l'identité péroniste, parmi les travailleurs. Le recensement de 1960, quinze années plus tard, montre que 76,9 % des ouvriers non qualifiés du grand Buenos Aires sont des migrants internes. Il en est de même de 57,8 % des ouvriers semi-qualifiés et de 44,6 % des ouvriers qualifiés. Dans la décade qui suit, Adriana Marshall observe que l'exode rural et l'urbanisation ont continué au même rythme que dans la période antérieure. Entre 1965 et 1970, 719 100 provinciaux s'installent dans la capitale et sa banlieue. A ce flux interne s'ajoute la migration externe qui n'est plus maintenant en provenance de l'Europe, mais des pays voisins comme la Bolivie, le Paraguay, le Chili et l'Uruguay. La sociologue note que ces migrants internes ou externes représentaient 68,5 % des travailleurs manuels non qualifiés. Alors que 38,3 % des actifs du grand Buenos Aires avaient des emplois manuels, ce pourcentage s'élevait à 60,9 % parmi les migrants argentins et à 78 % parmi les migrants en provenance des pays limitrophes<sup>6</sup>.

Il est donc difficile de soutenir que l'émergence d'un mouvement ouvrier et l'augmentation des conflits sociaux au début des années soixante-dix s'expliquent par l'intégration objective et subjective des ouvriers argentins à leur condition de classe, comme le soutient J.C. Torre<sup>7</sup>. Il ne nous semble pas plus juste d'affirmer, à l'instar d'E. JELIN, que pour "l'orientation ouvrière dans les années 70, l'origine rurale et plus encore le

4 — G. GERMANI, *el surgimiento del peronismo*, op. cit., p. 452.

5 — A. TOURAINE, "industrialisation et conscience ouvrière à Sao Paulo", *Sociologie du Travail*, 1981.

6 — Adriana MARSHALL, "immigracion, demanda de fuerza de trabajo y estructura ocupacional en el area metropolitana argentina", *Desarrollo economico*, n° 65, avril-juin 1977.

7 — C. TORRE, *los sindicatos en el gobierno*, op. cit.

caractère récent de la migration perdent nécessairement de l'importance"<sup>8</sup>.

Ce que les conflits sociaux des années soixante-dix ont davantage montré, c'est qu'il est difficile d'établir un lien causal entre l'enracinement des ouvriers dans leur condition de classe et la nature de leurs orientations syndicales ou politiques. La grande industrie automobile de Cordoba n'a pas plus de dix années en 1970, cela n'empêche pas l'émergence d'un conflit social dirigé par des délégués marxistes, qui a représenté un défi pour le syndicalisme péroniste. La virginité ouvrière ne prédispose pas nécessairement au verticalisme ou à l'hétéronomie.

Qu'en est-il aujourd'hui, à la fin des années 1980, de l'origine sociale et de la mobilité des ouvriers de la grande et moyenne industrie dans le grand Buenos Aires. C'est là qu'on devrait s'attendre à un plus grand enracinement des ouvriers dans leur condition de classe et la fréquence plus grande d'expériences bi-générationnelles dans l'industrie. L'ancienneté de l'industrialisation, la durée de vie des entreprises qui ont fait l'objet de l'enquête, les avantages sociaux et salariaux devraient favoriser la stabilité et l'intégration au monde ouvrier.

Nos données s'appuient sur la consultation de 1 400 dossiers individuels et nous avons recueilli des informations sur l'âge, l'ancienneté, le lieu de naissance, l'emploi des parents, l'expérience professionnelle antérieure et le niveau éducatif de ces ouvriers. Toutes ces données ne se trouvaient pas à notre portée dans les dossiers. Les entreprises ne se souciaient pas toujours de consigner la profession des parents. Aussi les chiffres absolus n'atteignent pas toujours les 1 400 cas étudiés. Parfois nous nous servons exclusivement de notre propre enquête auprès de 303 ouvriers.

### *Age, ancienneté, formation*

L'ouvrier argentin d'aujourd'hui est relativement âgé et assez stable dans son emploi. Plus de la moitié sont depuis quinze années dans le même établissement. La base de la pyramide d'ancienneté est assez large puisque 28,2 % ont intégré l'entreprise après 1980. Au-delà, il n'y a pas une diminution régulière, mais un nombre presque égal d'ouvriers dans chaque tranche d'ancienneté. Tout se passe comme si l'entreprise sélectionnait au sein de la population qu'elle recrute des ouvriers qui vont faire toute leur carrière professionnelle dans le même établissement. Un bon nombre des embauchés est donc licencié ou bien démissionne au cours des premières années de travail.

8 — E. JELIN, "orientaciones e ideologías obreras en América Latina" in R. TOKMAN y José Luis REYNA, fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina, Mexico, El Colegio de Mexico, 1979.

L'ancienneté des ouvriers n'est pas si importante si on prend en compte la réduction drastique du personnel entre 1975 et 1985. Il y a quinze ans, leur effectif était le double de ce qu'il est aujourd'hui. Les licenciements économiques, les démissions volontaires et les départs à la retraite ont été plus importants que le recul des effectifs. C'est pourquoi les entreprises ont continué à embaucher. Le personnel, en diminution constante, a été renouvelé. La réduction du nombre d'emplois ouvriers n'a pas fait cesser la mobilité interne, soit parce que le secteur tertiaire, le statut d'indépendant, les avantages salariaux d'autres entreprises conservaient un pouvoir d'attraction, soit parce que l'entreprise, au sein d'une courbe descendante, était en même temps soumise à de courtes fluctuations de ses activités : des croissances passagères ont accompagné, en effet, la récession sur le moyen terme.

#### Age et ancienneté des ouvriers (en pourcentage)

Date recru Age	Jusqu'en 1955	56- 60	61- 65	66- 70	71- 75	76- 80	81- 85	après 1985	Total
Jusqu'à 25 ans					0,5	14,7	45,7	39,1	184 (13,1)
26-30 ans					4,3	25,2	36,5	33,9	115 (8,2)
31-35 ans				3,5	11,8	52,1	18,1	14,6	144 (10,3)
36-40 ans	0,6	0	0,6	17,5	23,4	31,2	18,8	7,8	154 (11,0)
41-45 ans	0,5	1,0	8,7	33,5	18,4	22,3	9,2	6,3	206 (14,7)
46-50 ans	0,6	11,2	22,4	28,8	10,6	13,5	10,0	2,9	170 (12,1)
+ 50 ans	25,3	29	19,2	9,6	5,6	7,7	2,6	0,9	427 (30,5)
Total	7,9	10,4	9,9	13,6	9,9	20,1	16,3	11,9	1 400

Ce n'est pas la jeunesse qui caractérise l'ouvrier argentin d'aujourd'hui : 42,6 % ont plus de 45 ans et 21,3 % moins de trente ans. La corrélation entre l'âge et l'ancienneté nous montre qu'il n'y a pas un recrutement préférentiel des entreprises parmi les jeunes demandeurs d'emploi. La

scolarité obligatoire s'achève, en Argentine, à quatorze ans, mais il est exceptionnel qu'on puisse être recruté dans la grande ou moyenne industrie avant l'âge de vingt ans tout comme il n'est pas rare d'être embauché après 35 ans.

Cette situation ne peut être interprétée comme résultant de la préoccupation des entreprises d'embaucher des ouvriers qui auraient suivi un cycle d'apprentissage ou de formation professionnelle, au-delà du cycle primaire obligatoire. 84 % des ouvriers n'ont aucun diplôme professionnel alors que notre échantillon est constitué d'entreprises qui peuvent être rattachées au segment le plus performant et dynamique de l'industrie argentine. Presque un quart des ouvriers n'a pas terminé le cycle primaire. Toutefois, un changement est en train de s'amorcer. Dans la catégorie des moins de vingt cinq ans, plus de la moitié des ouvriers a suivi des études au-delà du cycle primaire, mais très peu ont achevé le cycle secondaire. Les quelques innovations technologiques introduites dans les entreprises ont entraîné ces besoins d'ouvriers mieux formés. Plus souvent, le chômage qui a augmenté ces dernières années contraint ceux qui ont une formation secondaire à accepter un emploi ouvrier, ce qui était jugé inacceptable auparavant par tous ceux qui avaient suivi un enseignement au-delà du cycle primaire.

Inversement, plus l'ouvrier est âgé et plus il y a de probabilités pour qu'il n'ait même pas terminé le cycle primaire.

D'une manière générale, le niveau éducatif a quand même progressé depuis 1970. D'après des données recueillies par J.C. Tedesco, cette année-là, 59,7 % des ouvriers n'avaient pas terminé l'enseignement primaire (contre 23,7 % en 1988 dans notre échantillon) et 8,8 % avaient eu une formation au-delà du primaire (contre 18,6 % aujourd'hui)<sup>9</sup>.

### Age et niveau éducatif (en pourcentage)

	Primaire incomplet	Primaire complet	Secondaire	Total
jusqu'à 25 ans	3,0	42,4	54,5	100
26-30 ans	4,7	53,5	41,8	100
31-35 ans	5,3	76,1	18,6	100
36-40 ans	7,9	70,5	20,9	100
41-45 ans	14,7	72,8	12,6	100
46-50 ans	23,9	62,3	13,2	100
+ 50 ans	48,4	47,0	4,7	100
TOTAL	23,7	59,7	16,6	100
				n = 1 118

9 — J.C. TEDESCO, educacion e industrializacion en la Argentina, mars 1977.

## Le système éducatif

Les relations entre la nature et le rythme de l'industrialisation d'une part, et le système éducatif argentin, d'autre part, doivent être rappelées pour expliquer ces premiers résultats de l'enquête.

A juste titre, dans l'ensemble latino-américain, l'Argentine peut se vanter du niveau éducatif de sa population. Le legs de la politique entreprise à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle y a beaucoup contribué. La loi 1420 votée en 1884 est très proche dans ses principes de celle adoptée en France, à la même époque, sous l'impulsion de Jules Ferry : universalité de l'action éducative, obligation scolaire, gratuité, enseignement commun à tous les enfants de la même classe d'âge, laïcité, prééminence de l'Etat. La loi 1420 ne s'applique dans un premier temps que dans la capitale fédérale et dans les territoires nationaux soumis directement à l'autorité du pouvoir central. En 1905, la loi 4874 étendra le principe de l'obligation scolaire à toutes les provinces<sup>10</sup>. La diffusion de l'enseignement primaire, y compris dans les zones rurales et les régions reculées de ce vaste pays, presque six fois plus grand que la France, est remarquable. L'analphabétisme devient rapidement minoritaire. C'est G. Germani qui faisait remarquer que les ouvriers d'origine provinciale arrivés à Buenos Aires, à partir de 1935, avaient un niveau éducatif bien supérieur aux migrants d'origine européenne<sup>11</sup>.

Le développement du système éducatif n'a pas répondu ici comme en France à la préoccupation de donner une formation professionnelle et il n'est pas intégré à une politique économique. Sarmiento, l'inspirateur de la politique éducative voulait d'abord civiliser le pays et faire reculer la barbarie. Le projet politique n'est pas non plus absent. "Un peuple ignorant élira toujours Rosas", aurait dit Sarmiento, évoquant ainsi l'homme qui a gouverné l'Argentine de 1830 à 1853, de manière brutale, avec un réel soutien populaire<sup>12</sup>.

Depuis plus d'un siècle, les Argentins accordent une grande impor-

10 — Hector Felix BRAVO, a cien años de la ley 1420, Buenos Aires, CEDAL, 1985.

11 — G. GERMANI, el surgimiento del peronismo, op. cit. Le sociologue donne les résultats suivants :

	Autochtones	Migrants internes	Etrangers
GBA	1,2 %	5,0 %	8,7 %
Villes + 100 000	2,0 %	7,1 %	12,8 %
Villes + 20 000	6,0 %	8,2 %	18,1 %
- 20 000	11,2 %	13,1 %	20,1 %

N.B. Il s'agit du pourcentage d'analphabètes.

12 — Cité par H.F. BRAVO, a cien años de la ley 1420, op. cit., p. 29.

tance à l'éducation. Elle est une valeur. L'instituteur ou plus fréquemment l'institutrice (la maestra) est devenue une figure admirée, exemplaire dans la société. Mais la formation, c'est aussi l'instrument de la mobilité sociale individuelle qui oriente fortement les comportements.

La pénétration des écoles dans les endroits les plus reculés du pays ne doit pas faire oublier non plus le taux d'abandon très élevé au cours de la scolarité primaire. Selon J.C. Tedesco, il s'élevait à 76 % entre la première année et la sixième année de la scolarité dans les années trente comme dans les années quarante<sup>13</sup>.

L'expansion de l'enseignement secondaire et de l'Université doivent beaucoup à la croissance des classes moyennes dans les grandes villes, et d'abord à Buenos Aires. Le parti radical qui est l'expression de ces classes moyennes milite pour le développement d'un système éducatif qui favorise l'accès à la citoyenneté et permette l'intégration politique des classes sociales qui avaient été exclues par le système oligarchique de l'accès au pouvoir et à l'Etat. La priorité à l'enseignement général reflète l'idéologie des classes moyennes en quête de promotion sociale pour ses fils. Dans la période antérieure au péronisme, l'enseignement professionnel et technique est plutôt impulsé par les conservateurs qui ne cachent pas leurs intentions. Les écoles pratiques, c'est ainsi qu'on nomme les centres de formation professionnelle, doivent résoudre trois problèmes : celui de l'accès au travail, celui de la modération des ambitions ("l'industrie est le calmant par excellence") et le développement de la production nationale afin qu'elle sorte de sa routine et qu'elle soit plus efficiente<sup>14</sup>. Les classes moyennes et le parti radical perçoivent ces tentatives comme une volonté politique de canaliser leur formation et leur insertion sociale afin de les marginaliser socialement et politiquement. Ils s'opposeront franchement au développement de l'enseignement professionnel.

C'est l'Eglise catholique qui a souvent l'initiative dans la création de l'enseignement professionnel. Les Salésiens, ordre religieux qui eut une grande influence en Argentine, créent des écoles d'arts et métiers. Ce n'est pas spectaculaire. En 1930, il y a seulement 30 écoles dans le pays et 1 260 élèves qui apprennent la mécanique, la forge, l'ébénisterie, l'ajustage, etc. En 1940, le nombre d'établissements a doublé, mais il n'y a encore que 6 270 élèves. C'est la décennie au cours de laquelle se met en place l'industrialisation par substitution des importations. En 1935, il y a un peu plus d'un demi-million d'actifs dans l'industrie et leur nombre

13 — J.C. TEDESCO, *educacion y sociedad en la Argentina, 1880-1945*, Ed. Solar, 1986, p. 251-252.

14 — J.C. TEDESCO, *Ibid.*, p. 184.



passé à 1 200 000 en 1946. Le développement industriel semble ne pas créer des besoins de main d'oeuvre qualifiée. Les employeurs se satisfont d'ouvriers qui savent lire et écrire et qui ont passé quelques années dans le cycle primaire. Dans l'industrie alimentaire, dans le tissage ou la confection, secteurs en pleine expansion, la faible complexité technologique du processus de production n'est pas un facteur qui puisse stimuler le développement de l'apprentissage et de la formation professionnelle. Les industriels pensent que les qualifications peuvent être acquises sur le tas et ils n'exercent pas de pressions pour transformer le système éducatif.

C'est le gouvernement de Peron qui sera le pionnier et qui met en place les premières structures de l'enseignement technique. Il crée la commission nationale d'apprentissage et d'orientation professionnelle. La politique entreprise consiste à obliger les entreprises à recruter et former des apprentis dans une proportion qui soit comprise entre 5 et 15 % de leur personnel. Les apprentis doivent partager leur journée en 4 heures de travail d'atelier et 4 heures de formation. Les entreprises ont l'obligation de consacrer 1 % de leur masse salariale à la formation. Ils ne versent au fisc que 0,2 % de cette contribution s'ils apportent la justification des frais qu'ils ont effectué eux-mêmes, dans leur entreprise, pour la formation de leurs salariés.

Toutefois, l'impulsion donnée à l'enseignement technique se traduit surtout par le développement d'une formation de longue durée, qui donne accès à des emplois de techniciens et d'ingénieurs. Cette ressource ne fera pas défaut en Argentine. Par contre, la formation professionnelle ouvrière est plutôt délaissée et c'est l'enseignement secondaire industriel qui se développe. A l'issue de leur formation, les élèves continuent dans l'enseignement supérieur technique et n'intègrent pas le monde ouvrier, voire l'industrie elle-même. Ils préfèrent se mettre à leur compte ou intégrer le secteur tertiaire. "Le grand projet péroniste, écrit G. Bourdé, de créer un enseignement professionnel et technique pour accompagner l'industrialisation a partiellement échoué sous les régimes ultérieurs"<sup>15</sup>. Cette caractéristique de l'enseignement technique est toujours présente dans la société argentine. Effectuant une enquête dans quinze écoles techniques, en 1987, M.A. Gallart observe que l'immense majorité des élèves entre dans l'enseignement supérieur. Ils vont ensuite intégrer le marché du travail dans des secteurs auxquels leur formation ne les destinait pas. Seulement un quart d'entr'eux sera recruté dans la grande ou moyenne entreprise industrielle, la moitié rejoindra le secteur public et 31 % des diplômés se mettront à leur compte et optent ainsi pour le "cuentapropismo"<sup>16</sup>.

15 — G. BOURDE, *la classe ouvrière argentine (1829-1969)*, op. cit., p. 1031.

16 — M.A. GALLART, *el rol de la educacion tecnica en la Argentina*, Buenos Aires, CENEP, 1987.

Le “développementisme” (desarrollismo) de Frondizi qui est à l’origine de l’implantation de l’industrie métallurgique, automobile, chimique autour des années 60, suscite incontestablement des besoins de formation spécialisée. La technologie est un peu plus complexe et les services d’entretien s’étoffent. Quelques grandes entreprises créent leurs propres écoles professionnelles et forment les ajusteurs, les tourneurs, les fraiseurs dont elles ont besoin. Mais cette nouvelle étape de l’industrialisation ne produit pas une forte croissance de l’emploi industriel. Nous l’avons déjà souligné (cf. chapitre II). La pression sociale pour le développement de l’apprentissage et de l’enseignement technique en est limitée.

Faut-il ajouter, encore, que l’industrie moderne, créée et développée avec des capitaux et des investissements étrangers, produisant en situation monopolistique ou oligopolistique pour un marché interne, n’a pas bâti ses performances économiques sur l’innovation technologique et la qualification de son personnel. Les patrons ont généralement considéré que le travail ouvrier exigeait surtout des capacités physiques et une dépense d’efforts manuels. Les changements technologiques étaient transférés de l’étranger. Au mieux, ce qui était exigé, c’était de la débrouillardise, de l’invention sur le tas pour solutionner les problèmes. Ce sont des ressources que les Argentins considèrent largement diffusées parmi eux. N’est-on pas dans le pays de la “viveza” ?<sup>17</sup>.

La politique ultra-libérale du gouvernement militaire aggrave la situation de la formation professionnelle. Quand les entreprises connaissent des difficultés, elles suppriment les dépenses superflues (sic) : la recherche et la formation. Pour alléger leurs charges et les rendre plus compétitives, le gouvernement supprime l’obligation qu’elles avaient de consacrer une part de leur masse salariale à la formation.

Pourtant une enquête effectuée auprès des employeurs en 1981 montre que ceux-ci se plaignent de la rareté relative des ouvriers qualifiés. Ils en attribuent la responsabilité au changement de mentalité des jeunes attirés par le secteur tertiaire, aux trop grandes inégalités de revenu entre le travail manuel et le travail intellectuel, à l’écrasement des différences salariales entre qualifiés et non qualifiés. Mais le développement de la formation interne ne leur paraît pas urgent car ils sont convaincus que le progrès technologique rend moins nécessaire la qualification ouvrière<sup>18</sup>.

Les syndicats n’ont pas accordé davantage d’importance à la formation ouvrière. Le contrôle de l’emploi n’a jamais été l’incitation sélective qui

17 — La viveza, c’est l’adresse, l’habileté, la capacité à se sortir de situations difficiles.

18 — Ministerio de trabajo : “análisis de la adecuación entre los requerimientos de recursos humanos del sistema productivo y la oferta del sistema educativo”, Proyecto Naciones Unidas, OIT/Gobierno argentino, novembre 1981.

devait assurer leur force. Ils n'ont jamais été "perlmansiens". La révolution productive qu'appelle de ses vœux la CGT ne s'appuie sur aucune revendication ou programme concret en vue de développer la formation ouvrière. Dans le vingt sixième point de son programme général, la politique de formation qui est proposée pour le pays ne rompt pas avec les schémas traditionnels, c'est-à-dire d'un enseignement conçu comme un moyen de promotion sociale, favorisant l'intégration nationale et la participation politique. Il n'y a pas un mot sur la revalorisation de la classe ouvrière par le développement de sa qualification.

"Promouvoir une réforme éducative devenue urgente à tous les niveaux afin d'obtenir la formation d'une conscience nationale indépendante, qui respecte largement les spécificités régionales et les expressions culturelles des provinces, développant ainsi l'intégration fédérale de notre pays. Reformuler le plan d'alphabétisation sur des normes culturelles et sociales propres à notre peuple. Réclamer l'augmentation immédiate du budget de l'éducation afin de remédier à la désertion scolaire, à l'augmentation de l'analphabétisme, au manque d'écoles, au fonctionnement déficient des restaurants scolaires et à l'absence presque totale des écoles familiales. Revaloriser la fonction des travailleurs de l'éducation, en ce qui concerne la législation, les salaires et la prévention sociale. Défendre les valeurs culturelles qui nous sont propres, avec la plus large participation du peuple et moyennant l'introduction d'expressions artistiques qui augmentent et assurent des sources de travail, dans les médias, aux créateurs et aux artistes qui partagent ces buts"<sup>19</sup>.

De fait, les syndicats en Argentine ne sont guère préoccupés de l'apprentissage et de la formation ouvrière. Un chercheur qui s'était intéressé à la place de cette revendication dans l'action syndicale terminait son étude par les propos suivants : "(l'action syndicale s'est caractérisée par) l'absence d'articulation des actions éducatives entreprises par les différents syndicats tout comme par la même absence d'intégration de cette action avec le reste du travail revendicatif et syndical ; la faible relation qui existe entre les actions de formation et la réalité économique et politique de chaque secteur de l'économie, la rare présence de ce thème dans les conventions collectives, le manque d'un projet éducatif global centralisé par la CGT, la faible présence du mouvement syndical quand il s'agit d'articuler les demandes éducatives des travailleurs"<sup>20</sup>.

L'Argentine a voulu être une société moderne sans chercher à devenir une société industrielle. Le traitement politique et social de la formation en est une bonne illustration. Les aspirations individuelles à la

19 — Il s'agit du 26<sup>e</sup> point du programme de la CGT élaboré en juillet 1985.

20 — C. FILMUS, "sindicatos y educacion : una aproximacion historica", Justicia social, revista del CEDEL, septembre 1988, p. 31-32.

formation sont particulièrement fortes. Aujourd'hui, le pourcentage des étudiants inscrits à l'Université est presque égal à celui de la France. Mais l'enseignement a été d'abord le véhicule de l'ascension sociale et de l'intégration politique. Il n'a pas été conçu pour le développement. La crise économique qui sévit dans toute sa rigueur depuis 1975 se traduit aujourd'hui par l'exode des cerveaux<sup>21</sup>.

Quand les syndicats prennent en compte la politique éducative, ils s'appuient sur les aspirations à la mobilité sociale ; ils ne la lient pas au renforcement des capacités ouvrières et au développement économique. Dans la convention collective de la métallurgie et de la chimie, pour prendre cet exemple, une clause prévoit que les salariés ayant acquis un diplôme d'enseignement secondaire, ont droit à une augmentation de leur rémunération ainsi qu'à des jours de congé pour passer leurs examens<sup>22</sup>. Cependant le système de classification n'établit que peu de rapports entre la formation acquise de l'ouvrier et son coefficient. Seule la nature de son poste de travail détermine sa classification. Cette clause conventionnelle qui reconnaît les efforts individuels de formation a le plus souvent pour effet pervers d'inciter les employeurs à recruter les ouvriers sans diplôme. Ils se dispensent ainsi du sursalaire qui leur est dû.

21 — Mutatis mutandis, c'est la même situation que l'on trouve en France. Qu'on en juge par ces quelques extraits de l'analyse du système éducatif français par rapport au système éducatif allemand qui a été faite par trois chercheurs français :

“La classe ouvrière allemande est fortement structurée à partir d'un principe -la formation professionnelle acquise qui renvoie à des caractéristiques intrinsèques et permanentes des travailleurs et qui donne à cette structuration une réelle autonomie par rapport aux relations que les travailleurs entretiennent avec le marché du travail en général, les entreprises qui les occupent ou la classification des emplois qui leur sont attribués” (p. 41), mais cette identité est obtenue à partir d'une forte ségrégation des systèmes d'enseignement : l'accès à l'école “principale” détermine l'entrée dans le monde ouvrier tandis que l'accès au lycée vous écarte définitivement du monde des travailleurs manuels.

En revanche, en France, cette ségrégation a moins d'importance et “les grandes catégories de salariés se hiérarchisent à partir du niveau atteint dans le système de formation générale, c'est-à-dire sans que s'établisse un lien organique, fondé sur la nature de l'activité professionnelle, entre les caractéristiques éducatives des salariés et les structures productives auxquelles les salariés sont rattachés” (p. 31).

Enfin la proximité du modèle français avec le modèle argentin est frappante quand les auteurs affirment : “la collectivité ouvrière (en France) apparaît comme un groupe faiblement stabilisé et où les tendances à la promotion individuelle l'emportent sur celles qui seraient favorables à une forte identification collective” (p. 81).

MAURICE, SELLIER, SILVESTRE, politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, Paris, PUF, 1982.

22 — L'article 47 de la convention collective de la chimie est ainsi rédigé : il est convenu d'accorder au personnel qui a un diplôme secondaire délivré par les écoles nationales ou par d'autres établissements similaires dont les diplômes sont habilités par l'Etat, une somme équivalente à 20 % du salaire de base de sa catégorie... En outre quand un ouvrier exerce des fonctions où il utilise ses connaissances ou quand un employeur exige la présentation d'un diplôme, on lui donnera la catégorie A ou son équivalent.

La formation ouvrière n'est pas une ressource, ni un enjeu de l'action syndicale et des relations professionnelles. Les ouvriers se sont stabilisés dans l'entreprise, ils sont relativement âgés, mais leur formation et l'identité qui découle d'une qualification qui est indépendante du poste de travail occupé demeurent étrangement faibles. Il n'y a pas de pouvoir ouvrier qui puisse se constituer sur une réelle identité professionnelle. Surtout les syndicats dans l'entreprise et hors de l'entreprise ne construisent pas leur influence en contrôlant la formation et l'emploi de leurs membres.

### *Politiques d'emploi*

Ce résultat global ne doit pourtant pas éliminer les différences qui existent entre les politiques d'emploi des entreprises industrielles. Dans un contexte économique en déclin, accompagné de fluctuations qui peuvent être fortes, deux modes de gestion de l'emploi sont repérables.

L'entreprise Palermo fournit le modèle d'une politique de stabilisation de la main d'oeuvre et d'une gestion des ressources humaines qui s'appuie sur son marché interne. L'entreprise ne recrute pas, ne remplace pas les départs qui viennent d'une démission ou d'une retraite, et ne procède pas à des licenciements économiques. 55 % des ouvriers sont dans l'entreprise depuis plus de vingt années et seulement 20 % d'entr'eux ont moins de 35 ans. Lorsqu'un marché est obtenu, qu'une reprise s'amorce qui laisse prévoir une augmentation de la charge de travail, le recours massif aux heures supplémentaires devient la règle. En 1986 et 1987, la plupart des ouvriers ont ainsi eu une durée quotidienne de travail s'élevant à 12 heures. La modalité habituelle du travail en 3 x 8 a été remplacée par le 2 x 8 : le poste de jour commence à 6 heures, celui de nuit à 18 heures. L'organisation du travail en est aussi changée : il y a moins de polyvalence et une plus grande utilisation du parc machines. Il est même proposé aux ouvriers de ne pas prendre leur repos hebdomadaire. Beaucoup acceptent des semaines de 84 heures et n'ont de congés que les jours fériés ou lors des vacances annuelles. Ils compensent ainsi la détérioration de leur salaire réel dont on a dit combien sa chute avait été importante depuis 1975. Quand cette extension considérable de la durée du travail ne suffit pas, l'entreprise recourt au travail temporaire ou aux contrats à durée déterminée. Bien évidemment la rétraction salariale est énorme quand vient la récession. Le salaire peut être alors divisé par deux lorsqu'on en revient à la durée hebdomadaire normale qui est de 48 heures. Les ouvriers sont déplacés, ils deviennent polyvalents, en ce sens qu'ils sont affectés à plusieurs machines dont la durée d'utilisation a diminué de 50 ou 100 %. Cette situation est à l'origine d'une négociation avec les délégués de l'entreprise qui cherchent à obtenir une compensation salariale à la suppres-

sion des rémunérations qui étaient attachées aux heures supplémentaires ou aux primes pour travail la nuit ou les dimanches.

L'exemple inverse nous est donné par une entreprise de l'industrie textile et une coopérative ouvrière. La première d'origine française, créée après la guerre, implantée au sud-ouest de Buenos Aires, file tisse et teint des tissus destinés à la chemiserie. Elle a conquis une situation de quasi-monopole sur le marché intérieur et exporte le quart de sa production. L'établissement emploie 789 salariés, et l'on compte 636 ouvriers parmi eux. La gestion des ressources humaines est ici externalisée. Le renouvellement du personnel est permanent : 47,9 % des ouvriers ont moins de trente ans et 65,2 % moins de six ans d'ancienneté.

### Age et ancienneté dans l'entreprise textile

Rentrés en Age	Avant 1961	De 1961 à 1970	De 1971 à 1980	De 1981 à 1988	Total
- 30 ans			6,1	93,9	47,9 %
31-40 ans			54,0	46	27,1 %
41-50 ans	2	26	37	35	16,9 %
+ 50 ans	36,4	31,8	9	22,7	8,1 %
TOTAL	2,9	7,0	24,7	65,2	100

Dans la coopérative ouvrière, on continue à souffler le verre pour fabriquer des articles de flaconnage. Les difficultés économiques sont permanentes. Un groupe d'anciens a pris en main la gestion, mais les 260 ouvriers sont très jeunes : 47,2 % ont moins de 25 ans et 51,2 % ont moins de six ans d'ancienneté. La coopérative embauche des jeunes de seize à dix-huit ans, les dirigeants considèrent que le métier de souffleur de verre ne peut s'apprendre au-delà de vingt ans. Cependant quand ils ont acquis le métier, la connaissance du verre, les tours de mains qui font la productivité et la qualité du travail, les ouvriers quittent la coopérative. Ils sont poussés à la démission ou licenciés quand le carnet de commandes s'effondre, saisissent aussi toutes les opportunités d'un emploi qui leur assure une meilleure rémunération et un avenir qui soit moins lié à un métier condamné au déclin.

Les entreprises adaptent leur politique d'emploi aux fluctuations de leur activité de deux manières distinctes, en jouant de la flexibilité interne ou de la flexibilité externe. Deux modalités de relations de travail sont en présence : un emploi garanti en échange de l'acceptation d'un temps de travail et de salaires soumis à de grandes fluctuations ; un emploi précaire en échange d'un moindre assujettissement aux contraintes économiques et technologiques de l'entreprise.

## *Mobilité professionnelle et intégration sociale*

Il est probable que la mobilité ouvrière n'a pas les mêmes caractères aujourd'hui que ceux qu'elle a eus jusqu'en 1975. Autrefois, elle était la conséquence de l'exode des provinciaux et des habitants des pays limitrophes vers les grandes villes d'une part, de la recherche d'une promotion économique et sociale qui pouvait être obtenue dans le secteur tertiaire ou dans les métiers indépendants. Aujourd'hui les migrations internes ont beaucoup diminué et les jeunes ouvriers sont nés dans la capitale et son environnement immédiat. Mais ils sont très peu nombreux car les entreprises industrielles n'ont pas beaucoup recruté depuis 1975. La mobilité est devenue plus horizontale, si ce n'est descendante. On se met à son compte parce qu'on n'a pas trouvé d'emploi dans le secteur formel et que l'on cherche à survivre.

La population ouvrière des établissements de la capitale où nous avons recueilli nos données est encore majoritairement constituée d'immigrants : 37,6 % sont nés dans la capitale et près des deux tiers à l'étranger ou dans l'intérieur du pays. En fait, nous sommes en présence de trois strates. C'est ce qu'on peut mettre en évidence, quand on analyse la relation entre le lieu de naissance et l'ancienneté dans l'établissement.

Dans le groupe des plus anciens, ceux qui ont plus de trente années d'expérience ouvrière, il y a très peu d'autochtones : ce sont encore les immigrés en provenance d'Europe qui constituent la catégorie la plus nombreuse. Ils nous rappellent l'importance prise par le flux migratoire qui a suivi la seconde guerre mondiale. Dans les deux décennies qui suivent, de 1956 à 1975, la part des immigrés européens parmi les ouvriers devient insignifiante. Ce sont les migrants internes qui forment le plus fort contingent ouvrier. Parmi ceux-ci, ce sont les ouvriers en provenance des provinces pauvres du nord-est et du nord-ouest qui sont les plus nombreux. De 1966 à 1975, ils représentent 47% de la population ouvrière. Le courant migratoire le plus important est en provenance des provinces de Santiago del Estero, de Tucuman et de Corrientes, qui ont été les régions de plus forte expulsion de main d'oeuvre. A partir de 1975, les ouvriers nés dans le grand Buenos Aires et la capitale deviennent majoritaires. Les flux migratoires sont en nette régression. Le grand marché du travail de Buenos Aires n'exerce plus la même attraction car les opportunités d'emploi se raréfient. La crise économique contraint à la stabilisation des positions professionnelles. Les risques de la mobilité l'emportent maintenant sur ses avantages en termes de promotion et d'amélioration du revenu.

D'une génération à l'autre, le niveau éducatif s'améliore et l'intégration à l'industrie s'affirme. Le processus est lent. Le paradoxe est peut-être que l'insertion dans la condition ouvrière intervient au moment

où l'industrie est en crise et se restructure. Toutefois, la majorité des ouvriers d'aujourd'hui continue à avoir des attaches provinciales. Ce sont encore "les cabecitas negras" les migrants internes qui ont fait le succès de Peron, il y a quarante ans et qui maintiennent encore aujourd'hui leur fidélité aux syndicats et au parti qui se réclament du péronisme.

### Ancienneté et lieu de naissance

Recrutés dans l'entreprise	Né dans les provinces d'émigr. (1)	Né dans les autres prov. (2)	Né à Buenos Aires ou sa banlieue	Né en Europe (3)	Né dans les pays limitrophes	Total
Avant 1955	19,4	23,7	16,1	38,7	2,2	7,5
de 56 à 65	36	16	22	24	2,0	21,7
de 66 à 75	47	14,5	28,1	7,6	2,6	24,3
de 76 à 85	32,5	9,3	51,5	3,4	3,2	35,5
Après 1985	26,1	9,7	59,7	3,0	1,5	10,8
Total	35,2	13,2	37,6	11,5	1,9	100
						n=1237

*N.B. (1) Il s'agit des provinces suivantes : Catamarca, Corrientes, Chaco, Entre Rios, Formosa, Jujuy, La Rioja, Misiones, Salta, San Juan, San Luis, Santiago des Estero, Tucuman.*

*(2) Il s'agit des provinces de Cordobba, Santa Fe, Mendoza et la province de Buenos Aires*

*(3) A quelques exceptions près, ils sont nés en Espagne et en Italie.*

Quand on compare les ouvriers de l'intérieur à ceux du grand Buenos Aires, la différence réside dans la stabilité géographique des premiers par rapport aux seconds. Ils sont tous nés dans les environs de la ville où est implantée l'entreprise. Par contre leurs expériences professionnelles antérieures sont assez semblables à ceux qui travaillent dans la grande métropole. La mobilité ne signifie pas le passage direct de l'emploi agricole au travail dans la grande ou moyenne industrie. Deux générations sont nécessaires pour passer du hameau rural à la métropole urbaine et à la grande usine. Le parcours intra ou intergénérationnel passe souvent par l'étape intermédiaire de l'emploi précaire ou peu qualifié dans le bâtiment et le secteur tertiaire. On a d'abord tenté sa chance dans le petit commerce ou l'artisanat local ; grâce à un appui politique, on a pu obtenir un emploi dans la fonction publique locale.

Dans l'échantillon plus restreint des ouvriers que nous avons pu interviewer, et faute de cette information dans les dossiers du personnel, nous avons constaté que 39% des pères avaient eu une activité agricole, 10 % avaient travaillé dans le bâtiment, 30 % dans divers métiers du secteur tertiaire et seulement 20 % avaient eu un père ouvrier dans l'industrie.

Il est probablement hasardeux de généraliser ces données. Il n'y a aucune raison non plus pour qu'elles soient très spécifiques. Nous observons donc que 80 % des ouvriers d'aujourd'hui n'ont pas été éduqué dans un contexte ouvrier : les rythmes familiaux et les valeurs transmises



n'ont pas reçu l'empreinte de la grande ou moyenne industrie. Par contre, l'expérience agricole des parents a marqué un plus grand nombre des ouvriers actuels, mais il n'en est plus que 12,2 % qui aient travaillé comme ouvrier agricole ou petit exploitant.

### Expérience professionnelle antérieure et lieu de naissance

Lieu de naissance	Né dans les provinces d'émigr.	Né dans les autres prov.	Né à Buenos Aires ou sa banlieue	Né en Europe	Né dans les pays limitrophes	Total
Exp. professionnelle						
Travail rural	20,2	9,1	1,4	18,9	0	12,2
Bâtiment	12,3	7,4	3,0	9,1	19,0	8,6
Industrie	45,9	47,9	56,1	41,7	61,9	49,3
Tertiaire	21,5	35,5	39,5	30,3	19,0	30,0
Total	100	100	100	100	100	n = 958

Les ouvriers d'aujourd'hui, avant d'intégrer l'entreprise où nous les avons connus, ont eu une expérience salariale antérieure, et le plus souvent dans l'industrie. Si la formation professionnelle n'a pas compté et ne compte pas comme critère d'embauche dans les grandes et moyennes industries, par contre, l'expérience du salariat et les attestations des patrons antérieurs sont bien un critère de sélection au moment du recrutement. L'expérience du travail dépendant et la soumission au travail organisé sont, de fait, exigés pour accéder à un emploi dans le secteur industriel. Il est tout-à-fait exceptionnel que des ouvriers aient fait toute leur carrière dans les entreprises que nous avons retenues. La socialisation ouvrière et l'intégration au monde industriel passent par la mobilité et les expériences multiples d'un travail précaire et/ou provisoire. La condition ouvrière n'a pas été transmise par la génération antérieure. Elle a été acquise par l'individu sur le marché du travail, elle est aussi vécue comme un moment parce que les ouvriers espèrent sortir de la condition ouvrière. Avec l'âge et l'ancienneté, ils perdent un peu leurs espérances ; ils reportent alors sur leurs enfants leurs attentes d'un meilleur destin individuel et social.

L'intégration dans l'industrie ne signifie pourtant pas la marginalisation sociale. Les normes et les modes de vie des ouvriers sont assez semblables à ceux qui sont observés dans l'ensemble de la population urbaine. En nous référant à notre enquête directe, nous notons que près des trois quarts sont propriétaires de leurs logements. Ils ont été acquis à une période maintenant lointaine où l'accès à la propriété était facile. Bien souvent c'est l'ouvrier lui-même qui a construit son logement après avoir fait l'achat du terrain. L'accès à la propriété de sa maison familiale

est une aspiration très répandue et bien ancienne en Argentine<sup>23</sup>. L'épargne et tous les loisirs sont consacrés à la réalisation de ce rêve. Aujourd'hui, la détérioration du salaire et le recul de l'aide de l'Etat ont rendu la situation plus critique. Les jeunes, en particulier, vivent longtemps sous le toit de leurs parents.

Ces ouvriers-proprétaires ont fondé une famille qui est typique de celle des classes moyennes. 80 % sont mariés, seuls les jeunes ne le sont pas. Le nombre moyen d'enfants par couple est de 2,2. Et il n'y a pas plus de 3 % des ouvriers qui ont plus de quatre enfants. C'est davantage que dans les familles des sociétés développées qui n'assurent pas le renouvellement de leur population. C'est beaucoup moins que dans l'immense majorité des familles du Tiers Monde. Les comportements démographiques de la population argentine sont depuis longtemps semblables à ceux des nations occidentales. Et au sein du pays, les ouvriers n'ont pas de conduites spécifiques. Ce ne sont pas des prolétaires, au sens étymologique du mot. Et surtout les normes sexuelles, conjugales, familiales ne correspondent pas à celles des classes populaires des provinces du Nord de l'Argentine. On sait que la majorité des ouvriers sont nés dans ces provinces, ont eu des parents qui appartenaient à un milieu social où l'instabilité familiale était fréquente et où les femmes avaient de nombreux enfants<sup>24</sup>.

75,4 % des épouses d'ouvriers se consacrent exclusivement à leurs tâches familiales et à leur foyer. Le pourcentage des femmes ayant un emploi est un peu plus faible que la moyenne nationale : 24,6 % contre 28 %. La différence n'est guère significative. L'intégration des femmes dans la population active est demeurée faible en Argentine. Nous l'avons déjà souligné. Le partage des rôles masculin et féminin dans la famille n'est donc pas davantage un indicateur d'un mode de vie ou d'une culture qui sépareraient les ouvriers du reste de la société.

Cette première phase de l'enquête nous a permis de définir quelques aspects de la condition ouvrière : origine provinciale pour la majorité, expérience de la mobilité d'emploi, vieillissement et stabilisation dans la même entreprise dans les dernières années, lente amélioration du niveau éducatif, adoption du mode de vie urbain. Aujourd'hui les barrières mises à la mobilité sociale ou l'intégration objective à la condition ouvrière se renforcent. En même temps la classe ouvrière est affaiblie par la crise économique qui a davantage frappé l'industrie que d'autres secteurs de l'activité économique. Au début des années 70, au moment des

23 — Le grand romancier argentin R. ARLT, a décrit avec beaucoup d'humour et de pittoresque, ce goût de la propriété et le désir de construire soi-même sa propre maison, cf. la philosophie de l'homme qui a besoin de briques in *Aguafuertes porteñas*, Buenos Aires, Losada, 1976, p. 30-3.

24 — Cf. tableau page suivante.

plus fortes mobilisations ouvrières, la situation était inverse : l'intégration à la condition ouvrière était moins forte, mais le chômage était inexistant. La sortie vers les métiers indépendants (la *cuentapropismo*) était signe d'ascension sociale, aujourd'hui elle est plutôt la face cachée du chômage. Enfin, on sait que les salaires réels, en 1988, sont nettement inférieurs à ce qu'ils étaient, il y a quinze ans. Les mouvements sociaux et les conflits du travail devraient dépendre de ces transformations. Toutefois, il n'y a jamais de relation directe entre une situation objective et l'action collective. On ne peut déduire les comportements ouvriers de la seule prise en compte de la situation. L'action collective n'est pas seulement réponse directe et mécanique à une situation. Elle se construit aussi à partir du système de relations sociales constitué dans l'entreprise, elle résulte de ce que nous appelons l'expérience ouvrière.

**Taux bruts de natalité, mortalité, fécondité et soldes migratoires par province (1980)**

Provinces	Taux bruts pour 1000 habitants			Soldes migratoires sur la population (1)
	Natalité	Mortalité	Fécondité	
<b>République argentine (2)</b>	25,0	8,6	95	2,4
Jujuy	37,5	7,8	131	1,8
Salta	35,8	7,9	125	3,1
Chaco	35,6	8,3	131	4,4
Santa Cruz	28,3	6,6	116	7,9
Tierra del Fuego	27,0	4,2	114	1,4
Misiones	37,7	7,8	135	5,0
Corrientes	32,5	8,4	114	6,6
Santiago del Estero	29,5	7,6	127	3,6
Formosa	36,7	6,5	131	1,0
Chubut	31,3	6,6	120	3,5
Catamarca	32,0	7,5	119	3,5
La Rioja	33,1	7,5	123	2,1
Tucuman	31,7	8,1	111	2,1
Rio Negro	30,1	6,4	116	0,1
San Juan	29,0	7,2	103	3,8
Neuquen	32,4	5,3	129	4,5
San Luis	27,1	8,1	96	1,3
La Pampa	24,2	8,3	99	3,2
Entre Rios	25,9	8,8	101	3,2
Buenos Aires	22,1	8,1	**	3,1
Santa Fe	20,5	9,3	94	0,5
Mendoza	26,6	7,3	97	0,6
Cordoba	23,6	8,0	89	0,5
Capital Federal	16,2	12,9	59	5,8

(1) Le solde migratoire est calculé à partir du bilan des migrations entre 1975 et 1980

(2) Rappelons que les provinces dont sont originaires majoritairement les ouvriers sont celles du Tucuman, Corrientes et Santiago del Estero

## II — LA SITUATION OUVRIERE

La situation ouvrière apparaît toujours à l'observation de celui qui parcourt les usines ou fait l'expérience d'une participation dans un atelier comme dominée par les technologies mises en oeuvre pour la fabrication d'un produit. Ce sont les rapports qu'entretiennent les technologies adoptées dans le processus de production et le bien à produire qui semblent façonner directement la condition ouvrière. Et ce qui opposerait ensuite les industries entre elles, c'est le volume de leur production, la standardisation du produit, l'effectif humain requis pour atteindre les objectifs définis par le chef d'entreprise en fonction de sa propre évaluation du marché et de la rentabilité financière escomptée.

La sociologie du travail s'est largement consacrée à l'analyse des relations entre la technologie, l'organisation du travail et les relations sociales dans l'entreprise. Le paradigme technologique fut longtemps dominant parce que l'expérience des sociétés industrielles occidentales obéissait, à grands traits, à une même évolution. Lorsque la technologie ne peut être maîtrisée que par le savoir ouvrier, comme ce fut et ce peut être encore le cas, dans l'imprimerie, le bâtiment, le verre, l'entretien, l'organisation du travail repose sur la séparation entre le monde de la fabrication où l'initiative et l'autonomie ouvrière demeurent importantes et le monde de la gestion et du marché qui est réservé aux patrons. La culture du métier, de l'expérience professionnelle s'oppose directement à la recherche du profit et à la logique du marché. La domination patronale est exclusivement économique et la résistance ouvrière s'appuie sur les valeurs professionnelles et le contrôle de la production.

La mécanisation ou la maîtrise technologique de la production par les ingénieurs et les techniciens a pour conséquence la dépossession ouvrière de leur métier et de leur autonomie. Ils ne sont plus les agents ou auteurs de la production, ils deviennent les servants des machines. L'organisation taylorienne et fordiste semble, à ce stade, découler naturellement de la mécanisation. L'analyse des tâches s'objective plus facilement, la division du travail va de pair avec la déqualification ouvrière, le métier recule et ne subsiste que dans les travaux d'entretien. La direction prend en charge l'organisation de la production. La domination patronale est plus directement sociale car ce n'est plus la contrainte économique pure qui lui sert de support, c'est le contrôle des relations sociales et des conduites individuelles dans l'atelier qui devient central parce que la soumission ouvrière aux exigences de la technologie et du produit est le facteur essentiel de la productivité et de l'efficacité de l'entreprise. C'est en faisant reculer l'arbitraire du patron et de la hiérarchie que les ouvriers résistent à cette domination. Ils se servent de la règle et introduisent leur propre réglementation informelle ou négociée avec les représentants

ouvriers pour améliorer leur propre situation.

Déjà, dans les années soixante, de nombreux sociologues analysaient les effets de l'automatisation sur l'organisation du travail et l'expérience ouvrière en usine. Mais ce sont dans les années quatre vingts que se sont accomplis les travaux, les réflexions et les débats sur les conséquences de la révolution de l'informatique, de la robotique, de l'électronique et de la bureautique. Le système taylorien et fordiste qui accompagnait l'étape de la mécanisation paraît condamné. Les entreprises doivent repenser leurs structures, leur politique de recrutement, le contexte des postes de travail, les modes d'autorité. L'organisation du travail et les rapports sociaux dans l'entreprise doivent être pensés pour faciliter les communications, car le traitement des informations devient plus important que l'acte de produire qui n'exige plus d'intervention humaine. Il faut trouver aussi les moyens de mobiliser le personnel car le contrôle autoritaire ne sert plus quand l'ouvrier a seulement une tâche de surveillance ou d'intervention en cas de panne.

Cette rapide et libre description des conséquences de l'évolution technologique, on l'aura reconnu, est bien proche des analyses maintenant classiques d'A. Touraine lorsqu'il a retracé les trois étapes de l'évolution du travail, le passage du système professionnel au système technique, par la médiation de la phase de la mécanisation et de la taylorisation<sup>25</sup>. A. Touraine n'a pas voulu faire de la technologie une variable indépendante qui détermine tous les autres aspects de la situation de travail. Ce sont davantage les modalités sociales du développement technologique qui font toute la richesse de son analyse, c'est-à-dire la nature de la relation entre la conscience ouvrière et les orientations patronales.

Pourtant les sociologues du travail n'ont pas cessé de débattre de l'importance qu'il faut donner à la variable technologique dans l'analyse des situations sociales du travail. La recherche de Joan Woodward y a beaucoup contribué lorsqu'elle montre que le succès économique de l'entreprise est bien lié à la structure d'organisation qu'elle adopte en fonction de la technologie qui est la sienne. Dans la production en continu, va-t-elle souligner, on ne peut organiser et diviser le travail comme dans la production unitaire ou la production en série, faute de quoi l'entreprise risque la faillite ou des résultats économiques médiocres<sup>26</sup>. Les études réunies par A. Gorz -et en particulier celle de S. Marglin- s'opposent le plus nettement à cette analyse. L'autonomie de la technologie y est niée. La technique n'a qu'un rôle instrumental qui

25 — A. TOURAINE, *l'évolution du travail aux usines Renault*, Paris, Editions du CNRS, 1955, et *La conscience ouvrière*, Paris, Editions du Seuil, 1966.

26 — Joan WOODWARD, *industrial organization. Theory and practice*, Londres, Oxford University Press, 1965. B. MOTTEZ, *sociologie industrielle, Que sais-je ?* Paris, PUF, 1971.

sert à la domination patronale et au maintien du salariat, c'est-à-dire à la reproduction des rapports capitalistes. "Ce n'est pas la fabrique à vapeur qui nous a donné le capitalisme, c'est le capitalisme qui a engendré la fabrique à vapeur" affirme S.A. Marglin aux termes de son analyse sur les origines et les fonctions de la parcellisation des tâches<sup>27</sup>.

Le développement des comparaisons internationales ou inter-régionales d'une part, la sociologie des organisations, d'autre part, ont contribué encore bien plus à ébranler l'évidence apparente du déterminisme technologique sur les situations de travail. Ni déterminant, ni instrumentalité pure, la technologie doit être analysée comme une contrainte qui génère son lot de problèmes, d'incertitudes et une recherche de solutions pour son utilisation la plus efficace en fonction des objectifs que se donne l'entreprise et des modes d'organisation qu'elle adopte. Cette contrainte de rationalité n'impose pas non plus une seule manière d'agir, qui pourrait être déterminée scientifiquement, comme Taylor le pensait et ses nombreux adeptes l'ont cru. Il y a plusieurs manières d'être efficace, d'obtenir des augmentations de productivité et le succès économique. Le maintien de la qualification ouvrière dans la production peut donner de meilleurs résultats que l'extrême division du travail, la déqualification et le contrôle autoritaire des contremaîtres. Enfin les solutions ou les obstacles rencontrés à l'utilisation et à l'optimisation des technologies vont dépendre de l'environnement de l'entreprise ou plutôt du champ sociétal au sein duquel elle est insérée. Les effets du système éducatif allemand sur l'organisation du travail et les relations professionnelles ont été bien soulignés par M. Maurice, Sellier et Silvestre<sup>28</sup> ; la stabilité des ouvriers et le système d'emploi à vie ont aussi leurs conséquences sur l'organisation du travail et les rapports humains dans l'entreprise japonaise. Une contrainte sociale ou un "effet sociétal" peut être ainsi transformé en une ressource. Nous avons appris que le développement économique et la mise en valeur de technologies ne passent pas par des étapes ou des rationalités uniques ou obligées.

Que l'organisation du travail et les rapport sociaux soient contingents, soient aussi une création sociale et historique, ne signifie pas qu'ils peuvent aussi changer aisément, soit par l'expérimentation, soit par les décisions autoritaires ou technocratiques cherchant à emprunter les solutions des autres -des concurrents ou de l'étranger- parce qu'ailleurs elles ont fait leurs preuves et montré leur efficacité. Ce qui a été institué tend à être naturalisé, rationalisé au sens psychanalytique de l'expression, reproduit et constitue donc un obstacle majeur au changement.

27 — A. GORZ, critique de la division du travail, Paris, Seuil, 1973, p. 81.

28 — MAURICE, SELLIER, SILVESTRE, politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, op. cit.

Toutes les remarques précédentes ont été les préalables à notre enquête dans les entreprises argentines. Aussi notre découverte de l'expérience ouvrière dans l'industrie de ce pays va suivre le chemin qui mène de la technologie à l'organisation du travail et de celle-ci aux rapports sociaux dans l'entreprise. On verra qu'il n'y a pas de liens obligés entre ces trois dimensions. C'est au terme de ce parcours que va s'exprimer "l'effet sociétal", et plus exactement le mode d'insertion de la classe ouvrière dans la production et le développement du pays.

### *1. L'hétérogénéité technologique*

Quand on passe de l'industrie du verre à la métallurgie, puis à la chimie, voire au textile comme nous l'avons expérimenté au cours de notre recherche, les technologies et les procès de travail sont évidemment différents.

La fabrication des bouteilles en verre exige la succession de trois grands types d'opérations : la composition et la fusion du verre qui n'est obtenu qu'à une température de 1 500° ; la fabrication de la bouteille proprement dite par soufflage du verre en fusion contre les parois d'un moule ; puis le contrôle des défauts, l'emballage et l'expédition de la production. Toutes ces étapes peuvent être aujourd'hui automatisées : le mélange du sable, de la soude et de la chaux lors de la composition ; son introduction dans le four ; la conduite du four dont les paramètres de son fonctionnement sont suivis par le fondeur dans une cabine climatisée où son rôle consiste à surveiller des tableaux de bord et à effectuer quelques manoeuvres simples pour changer l'orientation des flammes ou modifier l'apport d'énergie ; la fabrication des bouteilles dans des machines munies de moules qui s'ouvrent automatiquement pour recevoir la goutte de verre qui sort d'un four et d'un système de ventilation et de manutention réalisant la fabrication de la bouteille qui va être placée sur un tapis roulant la conduisant à une arche où elle sera recuite, puis refroidie. A la sortie de l'arche, la bande transporteuse conduit la bouteille à des postes de contrôle électro-mécanique où sa qualité sera vérifiée, faute de quoi elle sera éjectée automatiquement dans "la cave" pour être ensuite réintroduite dans le four pour une autre fusion ; la production jugée apte à la vente est alors mise sur palettes. Un robot s'en saisit et la mène à l'emballage sous une housse de plastique qui sera rétractée automatiquement. De là elle gagnera les quais de l'expédition où l'attendent les camions ou le wagon de chemin de fer qui la conduira au client.

La description est quelque peu idyllique car la maîtrise de la production en continu et de toutes les opérations d'automatisation est loin d'être totale. On domine mal encore les incertitudes liées aux échanges ther-

miques : à la sortie du four, la goutte de verre doit être à une température très proche de 1 100° et la bouteille placée sur le tapis transporteur à la fin de sa fabrication à 400°. Comme cet échange a lieu 50 à 100 fois par minute, voire davantage aujourd'hui sur les machines les plus puissantes et les plus productives, sa stabilité n'est pas toujours aisée à maintenir. Le graissage des moules, en cours de fabrication, est resté longtemps une opération manuelle, même si aujourd'hui on s'achemine vers sa suppression. La fiabilité du contrôle électro-mécanique n'est pas toujours totale, et surtout il n'est pas toujours évident de détecter les causes des défauts, d'intervenir rapidement pour les pallier parce que deux heures se sont écoulées entre le moment où le défaut a été repéré et le moment où la bouteille a été fabriquée. Industrie traditionnelle où régnaient le métier et le savoir faire du souffleur, toute une hiérarchie sociale basée sur l'apprentissage, l'expérience et la qualification, l'innovation technologique a transformé le travail ouvrier en contrôle des appareillages, traitement de l'information, solution des défaillances des machines.

Dans l'industrie argentine, l'innovation technologique n'a pas encore pénétré toutes les phases de la production. Elle est très partielle. Deux caractéristiques sont ici à souligner : en premier lieu, la persistance d'écarts technologiques très importants entre les entreprises -ici l'on peut continuer à souffler le verre comme au XIX<sup>e</sup> siècle bien que le produit soit standardisé et fabriqué pour une consommation de masse, là des machines de fabrication les plus modernes ont pu pénétrer, la conduite du four est entièrement automatisée. En second lieu, l'hétérogénéité technologique interne à chaque entreprise est très importante : c'est un ouvrier muni d'une pelle, d'une brouette et d'une balance qui compose la matière première qui va être introduite dans le four, d'autres ouvriers vont trier manuellement le verre à recycler en ôtant les métaux ou les plastiques qui s'y sont mêlés, ou encore le machiniste surveillera la fabrication obtenue grâce à une machine automatique, de grande puissance et de forte capacité.

Cette absence d'homogénéité technologique n'est pas propre, bien sûr, à l'entreprise argentine. Quand D. Monjardet critique la travaux de J. Woodward que nous avons évoqués plus haut, il souligne combien il est difficile de vérifier empiriquement l'effet des technologies sur l'organisation du travail en raison même de l'hétérogénéité technologique des entreprises<sup>29</sup>. En Argentine, cette observation a la plus grande importance. Les deux caractéristiques que nous venons de rappeler -écart technologique d'une entreprise à l'autre, hétérogénéité technologique interne- produisent, de prime abord, une grande différenciation des situa-

29 — D. MONJARDET, *l'organisation du travail et ses formes nouvelles*, Paris, La Documentation Française, 1978.



tions ouvrières qui découle des distinctions profondes entre les postes de travail.

Dans l'entreprise de la métallurgie, la fabrication du produit nécessite toute une série d'opérations distinctes, chacune effectuée par une machine conduite par un ou deux ouvriers. Au début de chaque opération, il faut préparer la machine, la mettre en marche, surveiller son fonctionnement, puis l'arrêter et libérer le produit en voie d'élaboration qui sera immobilisé un temps plus ou moins long avant l'opération suivante. Dans l'atelier, ce ne sont pas les hommes, pas même les machines qui ont la plus grande visibilité, ce sont les stocks intermédiaires en cours de fabrication. Ici encore, on pourrait constituer une pyramide des âges du parc-machines. L'atelier dernier cri de la technologie moderne co-existe avec des procédés cinquantenaires.

Si nous nous tournons vers la chimie et le textile, nous retrouvons la même situation. Dans un secteur de l'usine, nous avons des procédés de distillation qui intègrent les technologies électroniques et informatiques les plus récentes. L'ouvrier surveille les tableaux de bord et enregistre les résultats. Dans un autre secteur, la production peut être considérée comme unitaire. Il faut charger le réacteur, souvent manuellement, le mettre en marche, décharger le produit, une fois l'opération achevée. La saleté de l'atelier contraste avec l'ambiance claire, ordonnée qu'on vient de quitter dans la salle de contrôle voisine.

L'hétérogénéité technologique est la conséquence de la faiblesse et de l'irrégularité des investissements. Comme il s'agit de les faire durer le plus longtemps possible, les machines sont bricolées, aménagées, transformées au cours de leur longue utilisation. C'est dans leur capacité à trouver des solutions au vieillissement, à l'obsolescence de la machine ou de certains de ses éléments que les ingénieurs ou les techniciens montrent leur compétence et leur habileté. La dépendance technologique de l'industrie argentine vis-à-vis des pays plus développés a contribué aussi à renforcer ce type d'aptitudes. La plupart des entreprises ont renoncé à tout développement technologique autonome, soit parce qu'elles sont filiales ou dépendantes d'un groupe multinational, soit parce qu'elles ont renoncé à fonder leur stratégie de développement à partir de l'innovation technologique, étant données leur taille trop réduite, leurs ressources limitées ou l'incertitude trop grande qui résulte d'un projet à moyen terme. La technologie est ainsi globalement transférée des pays centraux au groupe de pays périphériques au sein duquel se trouve l'Argentine. Elle est au mieux "dépendante-imitative"<sup>30</sup>. L'éloignement géographique des nations occidentales n'est pas

30 — L'expression est de M. HALTY, "marco conceptual para el analisis del comportamiento empresarial", cité par Gisela Argenti in *Condiciones de trabajo en America latina, tecnologia, empleo precario y salud ocupacional*, Buenos Aires, CLASCO-CONICET, 1987, p. 24.

non plus le moindre des obstacles. Le transfert de technologies signifie souvent manque d'informations nécessaires pour leur utilisation efficace, absence ou insuffisance de notices d'entretien, plans des machines qui sont égarés ou plus simplement problèmes de traduction en espagnol des notices d'utilisation que le vendeur ne s'est pas donné la peine d'effectuer. Il faut faire venir parfois un technicien de la firme étrangère pour solutionner les problèmes ou bien c'est un ingénieur argentin qui effectuera le déplacement long et coûteux. Quand une pièce de rechange fait défaut, il faut aussi attendre de deux à quatre mois pour l'obtenir. Bref, l'adaptation à l'incertitude, aux aléas, à la panne parce que la technologie est ancienne, parce qu'elle a été transférée doit être la base de la compétence des ingénieurs, des techniciens, voire des ouvriers.

## *2. Attitudes ouvrières*

Le bricolage et le bric-à-brac technologique ont aussi les plus grandes conséquences sur les conditions d'hygiène et de sécurité au travail. Dans cet atelier d'une usine de peinture, les ouvriers doivent, toutes les heures, se diriger vers la porte pour respirer un peu d'air pur afin de compenser l'inhalation permanente des gaz toxiques ou nauséabonds qui se dégagent au moment de la fabrication. Dans une entreprise textile, quatre cents métiers à tisser fonctionnent en même temps dans un espace restreint qui ne laisse qu'un passage limité aux ouvriers pour la surveillance et l'entretien du métier. Naturellement le bruit dépasse en permanence les cent décibels. Aucune pause ou retrait du travail ne sont formellement autorisées pendant les huit heures de la durée du poste. Dans cette usine de fabrication de bouteilles, l'ouvrier qui contrôle la production élimine les bouteilles défectueuses en les jetant dans un container qui se trouve derrière lui, le container étant en bordure d'une voie de passage des travailleurs qui se rendent à leur poste de travail ou se déplacent pour aller voir un chef. Dans la même usine, les ouvriers qui sont au triage du verre recyclé doivent rester en position semi-verticale pour éliminer de la bande transporteuse le métal ou le carton qui est mélangé au verre. Près des machines de fabrication, les ouvriers n'ont pas les moyens de protection temporaire -par exemple une cabine transparente aménagée à côté du poste de travail- contre le bruit et la chaleur considérables dégagés par la machine. Dans la chimie, la pollution de l'atmosphère ambiante n'est pas toujours connue et suscite bien des inquiétudes parmi les travailleurs. Bien sûr, il serait aisé de multiplier les exemples. Dans une perspective objective et scientifique, il faudrait aller au-delà de ces observations rapides et de ces impressions superficielles. La préoccupation pour l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité des travailleurs existe au sein de l'Etat, parmi des

chercheurs, ergonomes, sociologues ou économistes, dans la corporation des médecins du travail attachés aux entreprises, chez quelques syndicalistes. Pour l'instant, les orientations pour l'action et les perspectives normatives ne peuvent s'appuyer sur un diagnostic général de la situation<sup>31</sup>.

### Attitudes ouvrières vis à vis du changement technologique

	Verre %	Métallurgie %	Chimie %	Total %
Le changement technologique bénéficie aux ouvriers	55	55	75,5	64,4
Le changement technologique lèse les ouvriers	24	33	18	24,4
Autres réponses et sans réponse	21	12	6,5	11,2
Total	100 N = 62	100 N = 102	100 N = 139	100 N = 303

### Préoccupations des ouvriers dans l'entreprise

	Verre %	Métallurgie %	Chimie %	Total %
Absence de sécurité d'emploi	13	22,5	22,3	20,5
Adaptation au changement technologique	16	15,7	14,3	15
Traitement des chefs	1,5	9	5,7	6
Conditions d'hygiène et de sécurité	32	9	16,5	17
Absence de carrière	22,5	23	23,7	23,5
Sans réponse	15	20,8	17,7	18,0
Total	100 N = 62	100 N = 102	100 N = 139	100 N = 303

31 — Il faut ici souligner le rôle joué par J. NEFFA au sein du SECYT (Secrétariat aux sciences et aux techniques) et du CEIL-CONICET pour développer la recherche, proposer des outils d'analyse, sensibiliser les employeurs et les syndicats au thème des conditions d'hygiène et de sécurité. J. NEFFA, *Que son las condiciones y medio ambiente de trabajo ? Propuesta para una nueva perspectiva*, Buenos Aires, Humanitas, 1988 et *Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina* (3 tomos) Buenos Aires, Ed. Humanitas, 1987. Voir aussi : Marta NOVICK et alii, *Condiciones de trabajo en America latina*, op. cit.

La majorité des ouvriers (64,4 %) porte un jugement positif sur le changement technologique. Cet optimisme peut surprendre. Alors que le chômage augmente et que l'insécurité de l'emploi est une préoccupation grandissante, on aurait pu s'attendre à ce que les ouvriers rejettent la modernisation technique parce qu'elle diminue les effectifs employés dans l'entreprise. Les études qui ont été faites sur la relation entre l'emploi et l'introduction des nouvelles technologies en Argentine ne sont pas très concluantes. Le recul de l'emploi industriel depuis 1975 peut être attribué à des gains de productivité réalisés pendant la dernière décennie. Il est difficile de savoir s'ils ont été produits par une augmentation de la charge de travail ou par des investissements matériels productifs. Probablement ces deux facteurs ont joué. Plus importante encore a été l'incapacité des entreprises argentines à supporter la concurrence internationale quand la politique de Martinez de Hoz fut d'ouvrir les frontières et de supprimer les droits de douane à l'importation des marchandises. La crise de l'emploi est fondamentalement la conséquence des faillites des entreprises, de leur faible compétitivité et de la réduction de la demande intérieure<sup>32</sup>.

Lors des entretiens que nous avons eus avec les ouvriers, la crainte du chômage est bien une préoccupation importante : elle n'est pas pour autant exclusive et majoritaire (cf. tableau précédent). Elle est toujours avancée pour porter un jugement négatif sur les changements techniques, mais on a dit que ce jugement négatif était minoritaire. Les ouvriers peu qualifiés ou ceux qui ont un niveau éducatif inférieur à la moyenne (ceux qui n'ont pas terminé le cycle primaire) sont plus pessimistes. Ils ne sont pas sûrs de pouvoir s'adapter aux changements technologiques, lorsque ceux-ci signifient un nouvel apprentissage, l'acquisition de nouveaux savoir-faire qui portent plus sur des aptitudes intellectuelles que sur des tours de main qui résultent de l'expérience. Par contre, les plus jeunes, ceux qui ont fait des études secondaires, ceux qui travaillent dans la chimie, là où la modernisation progresse plus vite, sont presque unanimement favorables au changement.

L'expérience majeure que font les ouvriers des transformations techniques, c'est celle de l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité de leur poste de travail, ainsi que de l'allègement de leur

32 — J. NEFFA qui a réalisé plusieurs études d'entreprises sur cette question souligne qu'on ne peut pas démontrer actuellement l'existence d'un effet des nouvelles technologies informatisées sur l'emploi in "Les NTI et leurs effets sur le travail en Argentine", Cahiers n°8, Pratiques sociales et travail en milieu urbain, ORSTOM, p. 43. M. NOVICK remarque que l'introduction des nouvelles technologies a été précédée par une diminution de l'emploi de telle sorte qu'il est difficile d'affirmer et de prouver une quelconque relation entre l'emploi et la technologie.

charge de travail. Leur optimisme est directement dépendant de cette expérience. Comme dans l'entreprise de la métallurgie, ce lien n'est pas direct, c'est là qu'on observe les jugements les plus défavorables vis-à-vis du progrès technique et la préoccupation la plus faible pour les conditions d'hygiène et de sécurité. L'entreprise est une des rares en Argentine où il existe un comité mixte d'hygiène et de sécurité qui associe représentants de la direction, délégués de la commission interne et ouvriers élus par leurs camarades d'atelier. Cette institution fut créée à l'initiative de la direction, afin d'obtenir une diminution des accidents du travail. Ceux-ci avaient atteint des taux alarmants (taux de fréquence de 328 et taux de gravité de 2,40<sup>33</sup> ; nous avons nous-mêmes observé que 57,3 % des ouvriers avaient eu au moins un accident avec arrêt de travail. La direction élargit alors les attributions de son responsable de sécurité qui organise chaque mois une réunion afin de faire le bilan des situations dangereuses qui ont été observées par les chefs, les délégués ou les ouvriers. Une première évaluation des moyens de réduire les risques est alors faite au cours de la réunion. La réunion d'un comité technique fait suite à celle du comité mixte. Composé des ingénieurs, des médecins du travail, des responsables des relations sociales, le comité prend des décisions d'amélioration du poste de travail et de son environnement à partir des problèmes qui ont été soulevés par le comité mixte. Après dix ans de fonctionnement, les accidents et les arrêts de travail qui en sont la conséquence ont été divisés par trois. Tous les acteurs de l'entreprise sont unanimes pour reconnaître que cette politique a diminué les risques du travail comme elle a transformé les relations avec les ouvriers et la maîtrise, celle-ci ne pouvant plus exiger davantage de productivité au détriment des conditions d'hygiène et de sécurité.

Dans le verre et la chimie, en l'absence d'une politique qui associe directement toutes les parties de l'entreprise à l'amélioration des conditions de travail, le progrès technologique paraît, en soi, porteur de cette amélioration.

Deux autres arguments sont apportés aussi par les ouvriers pour rendre compte de leur attitude favorable vis-à-vis du changement technique. Une part de l'estime de soi et de la satisfaction qu'on éprouve à partir de son travail est issue de la modernité des outils, machines, appareillages, instruments qui constituent le poste de travail. Tout changement est alors perçu comme une valorisation de la condition ouvrière, ou mieux une augmentation de la considération qui est attribuée à l'ouvrier

33 — Rappelons que le taux de gravité se calcule en divisant le nombre de jours perdus par accident par le nombre d'heures travaillées et en multipliant le résultat par 1 000. Le taux de fréquence se calcule en divisant le nombre d'accidents par les heures travaillées et en multipliant par 1 000 000.

par le patron. Il est vrai aussi -effet de rationalisation ou de fatalisme ?- que nous avons observé que les ouvriers tiraient une certaine fierté d'assurer, grâce à leur inventivité et leur débrouillardise, le fonctionnement de machines anciennes et obsolètes ; ou bien de mauvaises conditions de travail -le bruit, la chaleur, l'effort physique- peuvent être le support ambigu d'une conscience ouvrière fière de défier et de surmonter la pénibilité et la difficulté de la tâche. Toutefois, quand un choix est proposé ou offert, le changement technique est généralement préféré.

A cette satisfaction individuelle apportée par le progrès technique s'ajoute une modification du jugement sur l'avenir de l'entreprise. Dans le climat de crise économique dominant en Argentine, où les investissements sont réduits et la spéculation financière absorbent les énergies des acteurs économiques, l'introduction d'une machine nouvelle, d'un outillage plus performant, d'installations rénovées, c'est le signe d'une entreprise qui croit en l'avenir, qui a des espoirs de survie, qui parie sur son développement. Les ouvriers se sentent ainsi plus assurés de leur emploi, de l'amélioration à terme de leurs salaires. Comment refuser ce qui va contre la stagnation, la détérioration ou le déclin ?

### *La productivité*

Là encore, l'investissement technologique n'apporte pas la certitude de la croissance de l'entreprise. L'expérience ouvrière, c'est celle aussi de l'immobilisation des investissements et des machines. Brutalement, il n'y a plus de commandes et l'atelier s'arrête, ou ne fonctionne plus qu'à la moitié ou au quart de ses possibilités. L'investissement n'obéit pas souvent, en Argentine, à des objectifs planifiés de croissance ou à des calculs de sa rentabilité à moyen terme. Il est intégré davantage à la spéculation et aux opportunités financières. Ce qui va décider d'un investissement, c'est d'abord un prêt avantageux qui a été obtenu, un avantage fiscal qui annule le coût de la dépense, l'ouverture des frontières. Les entreprises qui ont survécu à la politique de Martinez de Hoz sont celles qui ont profité de la "plata dulce" (l'argent facile ou la monnaie forte) et de la libéralisation des échanges pour s'équiper et acheter à l'étranger l'outillage et les biens d'équipement qui leur ont permis d'améliorer leur productivité et leur rentabilité. Cette conduite n'a pas été générale ; elle n'a pas non plus été intégrée à la gestion globale de l'entreprise. Mystères ou magouilles des transferts de technologie ? Des machines ou des équipements très coûteux qui s'élèvent à plusieurs millions de nos francs<sup>34</sup> ne servent pas pendant un an,

34 — L'anonymat que nous devons aux entreprises nous empêche de donner des exemples précis. Des situations de non-utilisation ou de sous-utilisation des investissements ont été analysées par J. RUFFIER, J. WALTER et J. TESTA, les savoirs de l'informatisation dans les industries argentine et uruguayenne, Lyon, GLYSI, 1987.

voire plusieurs années. Ils sont laissés de côté, hors service avant d'avoir fonctionné tandis que des ouvriers et techniciens s'affairent à faire tourner une machine et des outils obsolètes dans le même atelier. L'investissement a été provisoirement (!) inutile parce que la demande est trop faible, les capacités techniques n'existent pas, l'organisation du travail n'a pas précédé ou suivi le changement, l'information du vendeur a fait défaut.

Comment expliquer que la santé financière et la survie même de l'entreprise ne soient pas mises en péril quand des équipements aussi coûteux sont immobilisés, quand la rentabilisation des investissements n'est pas une préoccupation majeure de l'entreprise ?

D'une part, l'ensemble de parc-machines ou des équipements est si ancien que la valeur globale des immobilisations matérielles ou le capital fixe est faible, même s'il y a quelques apports technologiques ponctuels.

D'autre part, le coût de l'investissement est réduit parce qu'il a été réalisé grâce à des prêts ou des avantages fiscaux qui annulent la dépense.

Enfin, la productivité n'est pas la clé de succès de l'entreprise argentine. L'organisation du travail et les relations professionnelles ne sont pas déterminées par les technologies, non seulement parce que l'hétérogénéité technologique de chaque entreprise est importante, mais surtout parce que la rentabilité de l'entreprise ne dépend pas de ses coûts de production. L'affirmation est trop rapide, si ce n'est brutale. Pourtant ce sont bien d'autres variables qui déterminent d'abord la survie de l'entreprise. Quand l'inflation n'a été inférieure à 100 % que pendant la seule année 1986, et ce depuis 1975, et a parfois dépassé les 400 % annuels, sans parler de l'hyper inflation de l'année 1989 où les prix ont augmenté de 195 % durant le seul mois de juillet, l'entreprise survit si elle sait se préserver et/ou profiter de l'inflation. Les modalités de la facturation de sa production à sa clientèle -ou ses règlements à ses fournisseurs- ont beaucoup plus d'importance, à court terme, que des gains de productivité dans l'atelier qui se conquièrent à moyen terme. Les placements à court terme de ses liquidités -ce qui a pris pour nom en Argentine de bicyclette financière- peuvent créer des excédents immédiats, sans commune mesure avec une augmentation de la production. Dans une étude réalisée par la revue *El Bimestre* sur la gestion financière de neuf grandes entreprises, les auteurs ont observé que 40 % de leurs emprunts ont été consacrés à des placements financiers. Les rendements financiers de placements opportuns sont ainsi plus élevés que les coûts supportés au moment de l'emprunt<sup>35</sup>. Plus

35 — *El Bimestre*, octobre 1988 : "gestión financiera y productiva de una muestra de empresas industriales".

scandaleux ou plus tragique, il est banal que les salaires soient “bicyclétés” : l’employeur verse les salaires de son personnel avec retard et cette masse financière sera placée pendant huit jours dans une banque et pourra donner un bon rendement. Bien évidemment, une facture réglée par le client avec retard peut conduire à la catastrophe.

L’entreprise doit compter avec l’inflation, elle doit aussi s’adapter à une évolution des prix de ses approvisionnements qui sont bien différenciés. L’inflation c’est aussi le problème des prix relatifs.

En outre, le monopole ou le monopsonne est souvent la règle. Dans un marché où la concurrence n’est pas la norme, le prix de revient n’est pas non plus le facteur décisif pour conquérir les consommateurs ou allonger le carnet de commandes. La capacité de négociation ou de pression politique sur l’acheteur a bien plus de poids. Quoique dans un marché interne et protégé, il semble que la croissance industrielle soit déterminée par l’augmentation de la demande. J. Schwarzer a sûrement raison quand il affirme que “la demande finale est restée prisonnière de l’offre qui a imposé ses conditions”<sup>36</sup> et nous nous inspirons directement de son analyse quand il souligne que “la possibilité d’augmenter ses revenus à partir d’une heureuse décision était beaucoup plus importante que ce qui aurait été obtenu par un éventuel accroissement de la productivité”<sup>37</sup>.

Le court terme, les fluctuations permanentes de l’activité, les placements financiers, le contrôle de la demande sont les variables principales qui fondent la stratégie de l’entreprise. Ce sont celles-ci qui sont les contraintes majeures.

La relation qu’établissait J. Woodward entre la technologie, l’organisation du travail et le succès économique de la firme ne peut être de même nature dans l’entreprise argentine et l’entreprise anglaise. L’importance relative ou même mineure de l’investissement technologique sur les résultats financiers ôte beaucoup d’importance à l’analyse directe de la relation entre la technologie et l’organisation du travail.

### III — L’ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES CONDITIONS D’EMPLOI

#### *Le discours familialiste*

La représentation première que veulent donner les patrons, les cadres, les contremaîtres, les employés et les ouvriers de leur entreprise, c’est celle d’une famille. “On s’entend bien”, “il n’y a pas de conflits”. Com-

36 — J. SCHVARZER, “le comportement prévisible des chefs d’entreprises industrielles dans les dix prochaines années”, Cahiers n° 8, ORSTOM, op. cit., p. 18.

37 — J. SCHVARZER, *ibid*, p. 20.



bien de fois n'avons-nous pas entendu : "Aca es una familia" (ici, c'est une famille). Tout se passe comme si les relations affectives et personnelles subliment les exigences de l'autorité, du travail et de la coordination des fonctions. Ce n'est pas l'armée, le monastère ou la communauté de métier qui est le modèle analogique de référence, c'est la famille parce qu'elle renvoie à une claire distribution des rôles qui sont inscrits dans la nature -le fils ne peut devenir le père comme l'épouse ne peut se substituer à l'époux- et parce qu'elle est gouvernée par des relations personnelles et affectives. Chacun jouit théoriquement de la considération qui lui est dûe et l'autorité n'est pas distante.

Le discours familialiste, c'est aussi l'obstacle ou la barrière qu'on oppose à l'investigation du chercheur en tant que ce discours est l'expression d'une idéologie et d'une censure. Le discours familialiste est idéologique dans la mesure où il se réfère à des valeurs, à une perspective normative : les relations personnelles sont les seules qui valent et qui doivent supplanter les relations collectives et abstraites qui opposent, par exemple, le capital et le travail. Lors d'une recherche anthropologique dans une cité ouvrière constituée autour d'une cimenterie située à l'intérieur de la province de Buenos Aires, F.B. Neiburg a bien montré combien les travailleurs parlaient spontanément des relations personnelles qu'ils avaient avec le patron, les chefs ou leurs camarades. Par contre, ce sont seulement les questions du chercheur qui les amenaient à évoquer le rôle des syndicats ou de la compagnie, réalités plus abstraites qui étaient chassées de la conscience ou des représentations dominantes<sup>38</sup>.

Le discours familialiste est aussi l'expression d'une censure exercée sur d'autres perceptions de l'entreprise, où l'on est mal payé, les conditions d'hygiène et de sécurité défectueuses, les chefs autoritaires, et la considération inexistante.

Ce dont parle aussi spontanément le chef d'entreprise en face du sociologue dont on ignore un peu quels sont l'objet ou la nature de ses préoccupations et de son savoir, c'est de son paternalisme, c'est-à-dire de la politique sociale et des oeuvres sociales : les prêts qui sont accordés aux salariés pour se loger, le terrain de football aménagé près de l'usine, le service médical qui prend en charge non seulement la santé du personnel, mais aussi celle de leur famille, l'aide matérielle apportée aux enfants pour leur scolarité. La liste pourrait être aisément allongée. Ce qui serait le meilleur symbole des réalités sociales de l'entreprise, c'est

38 — F.B. NEIBURG, *fabrica y villa obrera : historia social y antropologia de los obreros del cemento*, Buenos Aires, CEDAL, 2 tomes, 1988. L'auteur écrit que "la subordination de l'opposition ouvriers-compagnie à l'opposition ouvrier-patron montre le privilège que les travailleurs accordent aux relations personnalisées pour traiter l'ensemble de leurs relations dans l'entreprise" cf. t. 2 p. 175.

l'“asado” annuel, ce repas pris en commun par tout le personnel de l'entreprise, toutes distinctions fonctionnelles et statutaires abolies, où l'on partage la viande grillée lentement au feu de braise, la salade de concombres et la salade de fruits.

Il ne s'agit pas de nier ces moments de fusion collective, encore moins de réduire l'importance des avantages sociaux octroyés par l'entreprise et qui améliorent réellement la vie quotidienne des ouvriers. Mais le rappel constant de ces événements festifs, le rôle joué par les oeuvres sociales expriment clairement le contenu paternaliste de la politique sociale de nombreux chefs d'entreprise et l'emprise de la doctrine sociale catholique dans les représentations du travail et de l'entreprise. Plus que d'une idéologie, le discours familialiste révèle la présence d'une culture, c'est-à-dire l'intériorisation par les individus de normes et de valeurs qui doivent orienter préférentiellement leurs conduites.

D'autres principes que ceux de la morale familiale et catholique gouvernent bien évidemment l'entreprise. Un premier indicateur est déjà révélateur : dans les grandes et moyennes entreprises de notre échantillon, dans la capitale comme en province, le recrutement n'obéit pas à des critères exclusivement familiaux ; ils tendent même à être aujourd'hui rejetés. On n'est pas embauché parce qu'on est fils, neveu, beau-frère, oncle d'un salarié de l'entreprise. 28 % des ouvriers -et ce pourcentage est à peu près le même dans tous les établissements- nous ont indiqué qu'ils avaient été recrutés grâce à un soutien familial dans l'entreprise. Ce n'est pas négligeable, ce n'est pas non plus dominant.

### *Le principe de démarcation*

Sa cohérence organisationnelle ou la recherche rationnelle et formelle de la coopération de ses membres à ses fins économiques et techniques, l'entreprise cherche d'abord à l'obtenir par l'application des principes traditionnels de Fayol : centralisation des décisions et des fonctions de coordination ; hiérarchie et unité de commandement ; division des tâches et affectation individuelle des salariés à chaque tâche ; séparation entre les fonctions hiérarchiques et les fonctions d'état-major<sup>39</sup>.

La centralisation est la forme par laquelle s'expriment l'autorité et la liberté du chef d'entreprise. Ses effets majeurs sont de renforcer les structures verticales ou pyramidales et de réduire beaucoup le développement des structures et relations horizontales. L'expression collective, l'information, la participation sont des concepts que les employeurs considèrent plutôt comme des obstacles au bon fonctionnement de l'entreprise qui est censé atteindre sa pleine efficacité à partir de l'exer-

39 — FAYOL, administration industrielle et générale, Paris, Dunod, 1979.

cice le plus large de l'autorité centrale. En témoigne la résistance des organisations d'employeurs à toute disposition légale d'information et de consultation des salariés et de leurs représentants. Les arguments économiques ne sont pas les plus importants. L'absence de toute contrainte qui puisse venir de ses subordonnés fait partie de la définition du chef. La force de cette conviction va à l'encontre de l'émergence d'acteurs collectifs qui se mobiliseraient dans l'entreprise et pour l'entreprise.

La réponse des individus ou des groupes à l'emprise des structures verticales, c'est l'effort pour constituer des territoires. L'entreprise paraît régie par le principe de la démarcation. L'attribution par l'autorité centrale d'un rôle dans une fonction de l'entreprise - la production ou la vente, l'entretien ou les relations sociales, l'achat ou le contrôle de qualité-, ou bien d'un poste de travail dans un atelier ou un bureau, se traduit par une forte appropriation, par la délimitation stricte des frontières et d'un territoire que l'individu défend de toute ingérence extérieure<sup>40</sup>. C'est son domaine, son monopole. En même temps il s'impose de ne pas intervenir sur le territoire des autres.

L'exigence de toute organisation rationnelle est que chacun sache ce qu'il doit faire et qu'il n'empiète pas sur la fonction d'autrui. La spécialisation de chacun et la division des fonctions et du travail n'aboutissent pas exclusivement au ritualisme et à l'attachement au règlement d'une part, à la multiplication des conflits entre sous-groupes de spécialités qui n'ont en vue que leurs intérêts propres et oublient les objectifs de l'organisation, d'autre part. Ce ne sont pas exactement ces dysfonctions mises en évidence par Merton et Selznick<sup>41</sup> qui sont dominantes, car nous avons pu observer que dans le rôle qui lui a été attribué, chacun fait preuve d'initiative et tente de surmonter les difficultés qu'il rencontre sans chercher d'abord à se réfugier derrière le règlement ou les directives formelles du chef. De même les conflits entre groupes et services sont latents, mais s'expriment rarement. Les gens de production ne se plaignent pas ouvertement des gens d'entretien, ceux du commercial de la fabrication.

La démarcation des territoires a plutôt pour fonction de se protéger de l'autorité et de conquérir une autonomie personnelle, voire une autonomie collective. Elle aboutit au retrait et à l'absence de communications. Le problème que l'entreprise a du mal à résoudre, c'est celui de la synergie de ses fonctions ; elle produit peu d'acteurs collectifs transversaux ; elle ne sait pas créer un dynamisme qui naîtrait des alliances, des négociations et des conflits internes. S'il y a des alliances et des négociations,

40 — Ph. BERNOUX, un travail à soi, Toulouse, Privat, 1981.

41 — MERTON, éléments de théorie et de méthode sociologique, Paris, Plon, 1965. Philip SELZNICK, "an approach to a theory of bureaucracy", *American sociological Review*, 1943.

c'est plutôt pour ne pas agir. La manifestation de cette situation, c'est l'ignorance fréquente qu'ont les cadres spécialisés des tâches accomplies par leurs collègues : le service fabrication ne sait rien des fonctions commerciales et s'intéresse peu à la politique sociale. Les contremaîtres ne savent pas très bien comment les ouvriers élisent leurs délégués qu'ils côtoient, tous les jours, dans les ateliers.

La division technique ou fonctionnelle du travail est toujours justifiée au nom du principe d'efficacité. C'est aussi un ressort de l'autorité et du contrôle. Les bons auteurs qui se sont penchés sur l'organisation de l'entreprise insistent aussi sur un attribut du chef qui serait sa fonction de coordinateur. C'est cette fonction qui nous paraît mal assurée de telle sorte que l'entreprise paraît fragmentée et les individus mobilisés dans la défense acharnée de leur territoire.

### *Les représentations ouvrières*

Ce contexte organisationnel a beaucoup d'importance pour l'interprétation des représentations et des conduites ouvrières dans l'entreprise.

Tout d'abord les ouvriers se déclarent presque tous satisfaits de la nature de leur travail. Ils nous ont répondu que leur travail correspondait à leur expérience et à leur formation, qu'il n'était ni monotone, ni ennuyeux, qu'ils avaient suffisamment de responsabilités, des initiatives et qu'ils s'organisaient librement.

### **La satisfaction à l'égard du travail**

	Verre	Métallurgie	Chimie
Mon travail correspond à mon expérience	88 %	92 %	89 %
Il n'est ni monotone, ni ennuyeux	84 %	88 %	86 %
J'ai suffisamment de responsabilités	98 %	98 %	98 %
J'ai des initiatives et je m'organise librement	77 %	71 %	77 %

L'interprétation de la satisfaction à l'égard du travail, on le sait, ne va pas de soi. Elle n'est pas univoque. En premier lieu, elle peut être la réponse obligée que l'on fait à l'enquêteur parce que la confiance n'a pas été établie et que l'on craint des représailles pour son emploi et sa situation dans l'entreprise. Comme les ouvriers n'ont pas été avares de jugements critiques concernant d'autres aspects de la vie de l'entreprise, nous

ne pensons pas que la peur soit à l'origine de ces réponses unanimes.

Par contre, la satisfaction au travail renvoie toujours à l'estime de soi et n'informe pas nécessairement sur le contenu objectif de la tâche. Nous avons pu observer directement que les emplois monotones, exigeant peu de responsabilités et d'initiatives n'étaient pas très minoritaires. La direction ou les cadres mis en présence de ces résultats ont été étonnés des réponses aussi positives concernant la satisfaction au travail. Mais pour l'observateur extérieur, la tâche peut apparaître monotone, pour le travailleur qui y consacre une bonne part de sa vie, la satisfaction est une nécessité pour le maintien de sa propre identité personnelle. On ne peut rester plusieurs années dans la même entreprise, le même atelier sans valoriser ce que l'on fait, sans donner un contenu positif à son travail.

Bien évidemment, cette attitude psychologique est d'autant plus forte que les perspectives de mobilité verticale et horizontale sont réduites dans l'entreprise. Et c'est généralement le cas. Les ouvriers sont affectés au même poste de travail très longtemps. A la mobilité externe que nous avons évoquée -on change facilement d'entreprises- correspond une stabilité interne. C'est le marché externe qui est actif, non le marché interne du travail.

On peut aussi ajouter que la satisfaction ouvrière est aussi dépendante de la conjoncture de grave crise économique. C'est la simple expression du bonheur d'avoir un emploi, une rémunération fixe, d'avoir été recruté dans une grande et moyenne entreprise qui offre des garanties de sécurité.

Enfin la satisfaction ouvrière peut être considérée comme le résultat d'une bonne gestion des ressources humaines. L'entreprise a su sélectionner et placer les individus à des postes de travail qui correspondent à leur niveau de formation, à leurs attentes et à leurs potentialités.

Ce que tous ces arguments peuvent négliger, c'est le rôle de l'autonomie ouvrière. Elle résulte des processus d'apprentissage sur le tas, au pied de la machine, car la formation professionnelle est exceptionnelle. Elle est l'effet de la technologie vieillissante et obsolète, ce qui exige de constantes initiatives de la part de l'opérateur. L'autonomie ouvrière vient globalement de la faible emprise des modèles tayloriens d'organisation du travail parce que les savoirs ne sont pas objectivés, les tâches opératoires instables et l'activité de l'entreprise irrégulière.

Le verticalisme et la centralisation qui prévalent dans l'organisation du travail ne signifient donc pas que l'organisation taylorienne soit dominante. Le taylorisme, c'est la séparation entre la conception et l'exécution du travail, l'analyse du travail par des bureaux des méthodes, la transparence des relations sociales et des conduites individuelles dans l'organisation, la division extrême des tâches afin de spécialiser les ouvriers et d'augmenter ainsi la productivité, la conception individualiste du travail et la rémunération au rendement.

Partout l'on applique bien une conception individualiste du travail. Aucun des autres principes du taylorisme n'est vraiment appliqué dans le verre et la chimie. Dans ces deux branches, il y a bien quelques emplois peu qualifiés et répétitifs qui pourraient être soumis à une analyse objective. La situation générale du travail est trop faite d'imprévisibilité, d'aléas, d'instabilité pour qu'on y introduise une stricte organisation taylorienne.

Dans la métallurgie, la définition des postes de travail est l'oeuvre d'un bureau des méthodes et des temps. Le chronométrage est en vigueur. Les ouvriers perçoivent 33 % de leurs rémunérations sur la base d'une prime de rendement. Dans la pratique, tous les ouvriers atteignent le maximum de la prime. Les temps ne sont pas calculés pour mesurer les potentialités individuelles et augmenter le rendement de chacun. La prime ne récompense pas les prestations ou les performances. C'est une manière de contrôler les déviations individuelles, la grève perlée ou la paresse. Son objectif est social et moral, il n'est pas productif. L'avantage de la prime c'est de contrôler la bonne conduite, de l'objectiver. L'ouvrier ne dépend pas des jugements de valeur plus ou moins arbitraires des chefs. La bonne ou mauvaise conduite est quantifiée. La sanction reposera sur l'objectivité de calcul des temps et l'ouvrier est aussi protégé d'une intervention arbitraire de son supérieur hiérarchique. Les cadres s'interrogent sur le bien-fondé de cette prime, des dépenses excessives qu'elle entraîne car une part importante du travail des contremaîtres et des employés du bureau des méthodes est consacré à son calcul et à son établissement. Les ouvriers, par contre, ne réclament pas sa suppression<sup>42</sup>.

La soumission à l'ordre hiérarchique et l'intégration dans des relations verticales comporte comme contrepartie une préservation de son autonomie individuelle qui est obtenue par l'instabilité du procès de travail ou bien par des règles qui préservent de l'intervention d'autrui. Sur la base d'une organisation du travail fondée sur des tâches individuelles et la stricte définition des territoires, les rapports humains sont neutralisés. On n'a pas souvent à coopérer ensemble pour l'exécution d'un travail, on n'a pas besoin de l'information de son collègue quand on a une difficulté et le contremaître n'exerce pas une autorité pesante. Dans les relations humaines, les enjeux de travail et les enjeux organisationnels

42 — Dans cette entreprise, au cours de la dictature militaire, on a cru pouvoir augmenter la charge de travail parce que toute résistance ouvrière semblait avoir disparue, en raison du climat de répression généralisée qui existait alors dans le pays. Les chonomoteurs descendaient tous les jours dans les ateliers et on a brisé toute autonomie ouvrière. Le résultat a été catastrophique pour l'entreprise. La production destinée à l'équipement d'une entreprise publique et qui avait nécessité plusieurs mois de travail a été refusée par le client, en raison de sa trop mauvaise qualité.

ont été, dans une certaine mesure, éliminés. Il ne subsiste plus que des relations affectives et personnelles.

C'est ainsi que les ouvriers sont unanimes à considérer qu'ils forment une équipe et un groupe uni avec leurs camarades d'atelier ; mais quand ils ont une difficulté dans l'exercice de leur travail, ils sont très peu nombreux (10 %) à demander l'aide de leurs compagnons ; ils préfèrent recourir à l'aide du contremaître ou trouver la solution eux-mêmes.

Le contremaître est généralement défini par ses activités de contrôle, beaucoup moins par le soutien technique qu'il apporte, encore moins par ses aptitudes à favoriser de bonnes relations humaines. Mais les ouvriers ne se considèrent pas soumis à l'autoritarisme et à la pression des "petits chefs". Le traitement de la hiérarchie n'est pas une grande préoccupation des ouvriers (cf. tableau p. 188).

Ce que les ouvriers dominent, c'est leur tâche ; ce qu'ils maîtrisent, ce sont les relations sociales au sein de leur groupe de travail ainsi que le rapport d'autorité et de soumission avec le contremaître ; par contre, l'entreprise, dans sa totalité est un monde qui leur est étranger. Ils ont le sentiment de vivre dans un monde cloisonné où les frontières entre les services et les ateliers sont imperméables, au sein duquel circulent peu d'informations.

La conscience d'une séparation avec les autres groupes de l'entreprise est plus forte que la conscience d'une opposition entre les salariés et le patron. Le salarié dépend de son patron : grâce à lui, il a un emploi, un salaire, des conditions de travail plus ou moins acceptables. Mais il y a, avec lui, un lien, une relation qui est verticale mais qui a sa réalité. Les relations horizontales semblent, par contre, inexistantes.

En Angleterre, le principe de la démarcation est une construction de l'action syndicale ; il a pour fonction de défendre l'autonomie du groupe professionnel. L'individu doit se soumettre aux normes du métier dont l'exercice est géré collectivement et il ne peut progresser hors des avantages collectifs obtenus par la négociation des délégués de son syndicat avec la direction<sup>43</sup>. En Argentine, la très faible communication entre les groupes dans l'entreprise et le principe de la démarcation sont la conséquence de la gestion patronale. La notion d'équipe de direction est déjà presque absente parce que les cadres ne sont guère invités à coordonner entre eux leur action ; les contremaîtres ne se réunissent pas et n'ont pas plus d'informations sur l'entreprise que les ouvriers. Parmi les ouvriers, 85 % considèrent qu'ils sont peu ou pas du tout informés de la situation économique et technologique de l'entreprise, le peu d'informations dont ils disposent proviendrait, selon leurs appréciations, des délégués et de leur syndicat.

43 — F. EYRAUD, travail et travailleurs en Grande-Bretagne, Paris, La Découverte, 1985.

### Comment l'entreprise est-elle séparée ?

	Verre	Métallurgie	Chimie
Entre ateliers et services	45	80	62,6
Entre ouvriers et contremaîtres	16	7	15
Entre ceux qui sont qualifiés et ceux qui ne le sont pas	6,5	1	0
Entre salariés et patrons	18	7	15,8
Sans réponses	15,5	5	6,5
Total	100	100	100

### Etes-vous informé de la situation économique et technologique de l'entreprise ?

	Verre	Métallurgie	Chimie
Pas du tout	55	47	33,8
Un peu	42	42	52,5
Assez	19	10	10,8
Beaucoup	6,5	0	0,7
Sans réponse	1,5	1	2,1
Total	100	100	100

### *Horaires et mensuels*

Plus que toute autre, la coupure entre les mensuels et les horaires va forger l'identité et les représentations ouvrières. La rupture entre les salariés en col blanc et les travailleurs en col bleu est d'abord inscrite dans les statuts : la paie est mensuelle pour les uns, par quinzaine pour les autres. Les classifications ne se recouvrent pas ; le syndicat et les conventions collectives sont le plus souvent spécifiques ; les oeuvres sociales ne se confondent pas. En outre, l'effort des employeurs, c'est de soustraire à l'emprise syndicale les salariés qui ont des responsabilités hiérarchiques ou qui travaillent dans les bureaux, d'organiser en leur sein la compétition individuelle et des possibilités de carrière, de leur donner aussi des possibilités de formation. La gestion des ressources humaines dans l'entreprise est toute entière consacrée à celle des mensuels et tout se passe comme si le monde ouvrier était à l'inverse constitué d'individus facilement interchangeables, le marché externe du travail satisfaisant



sans problèmes les besoins de renouvellement du personnel.

Dans l'entreprise, le passage d'ouvrier horaire à mensuel est exceptionnel. Dans les établissements du verre, il est vrai que les fonctions de contremaître sont dévolues à des ouvriers qui sont ainsi récompensés pour leur ancienneté, leur loyauté et leur qualification acquise grâce à une longue expérience dans l'entreprise. Mais la modernisation de l'entreprise signifie plutôt qu'on va recruter les chefs d'atelier et les contremaîtres par la voie externe. Le lien entre le monde ouvrier et la hiérarchie sera rompu d'autant plus que tout individu qui aura terminé un cycle de formation professionnelle bénéficiera d'un statut de mensuel et aura des responsabilités d'encadrement tandis que les ouvriers seront définis par leur absence de qualification formelle et de formation.

Lorsqu'il y a des changements technologiques et que les postes de travail requièrent des connaissances techniques et une bonne formation, la tendance est d'accorder le statut de mensuels à ceux qui occuperont ces postes. L'espace professionnel, dans le sens que lui ont donné M. Maurice, Silvestre et Sellier<sup>44</sup> est réservé aux mensuels. Les ouvriers ou les horaires sont en dehors de cet espace.

Le syndicat représente et mobilise difficilement les travailleurs en col blanc. Dans la chimie, la norme qui régit les mensuels, c'est la non-syndicalisation : ils ne peuvent pas avoir deux types de loyauté et l'identification exclusive à l'entreprise est exigée. Dans la métallurgie, ce sont les catégories les plus basses, parmi les mensuels, qui ont une commission interne et ont un statut défini par la convention collective. Mais quand un individu progresse, il est placé dans la catégorie des mensuels "hors convention" et son statut est défini par des règles élaborées unilatéralement par la direction. Quand ses responsabilités augmentent, il devient un cadre (professionnel) qui jouit d'avantages financiers et sociaux très importants. Au-delà, il entrera dans le cercle de la direction. Dans l'industrie du verre, le syndicat des employés a vocation à représenter l'ensemble des mensuels, mais son activité sur les lieux de travail est très restreinte ; on a bien du mal à élire le délégué dans l'entreprise. On est syndiqué par obligation et sans autre objectif que de bénéficier des oeuvres sociales du syndicat.

La situation ouvrière, au contraire, est définie par sa grande homo-

44 — Les notions d'espace professionnel et d'espaces de qualification sont utilisés par MAURICE et alii : politique d'éducation et organisation industrielle, op. cit. pour décrire la centralité de l'ouvrier qualifié dans l'industrie allemande et la continuité qui existe entre les ouvriers qualifiés et les contremaîtres, voire les ingénieurs. Nos auteurs écrivent que la qualification de l'ingénieur "apparaît comme le prolongement ou l'achèvement de celle de l'ouvrier qualifié tout en étant complémentaire de celle du Meister. D'où la notion introduite précédemment d'un espace de qualification relativement homogène, favorable au développement d'une large coopération entre ingénieur, contremaître et ouvrier qualifié, sur la base de connaissances théoriques et pratiques communes" (p. 161).

généité, par l'emprise des commissions internes, du syndicat et de la convention collective, sur les relations de travail. La politique sociale et salariale est toujours définie à partir de la consultation et de la négociation avec les délégués.

L'analyse des salaires et des classifications va nous permettre d'expliquer et de rendre compte de cette homogénéité ouvrière.

En 1988, ce sont les conventions collectives homologuées au cours de l'année 1975 qui s'appliquent dans les entreprises. La négociation a été suspendue après cette date et l'on a dit que les partenaires sociaux ont retrouvé un nouveau cadre légal et la liberté de négocier à la fin du mandat présidentiel d'Alfonso. Dans les conventions, le système des classifications tient la plus grande place. Dans la métallurgie, sur un texte qui fait 88 pages, 73 sont consacrées à la définition des catégories.

En premier lieu, le principe d'une hiérarchie ouvrière est officiellement affirmé. La hiérarchie ouvrière est déterminée par une échelle de qualification de la tâche à accomplir et le taux de salaire correspondant. Il y a, par exemple, cinq catégories dans la chimie qui vont des postes les moins complexes jusqu'aux postes les plus complexes et qui sont symbolisés par la lettre D, puis C, B, A et A1. La convention collective précise que les ouvriers classés en A1 sont "ceux qui réalisent des tâches dans des unités de fabrication complexes, leur compétence réside dans leur capacité à conduire individuellement, intégralement et de manière permanente la production en continu dont le contrôle se réalise au moyen de tableaux de bord qui commandent la fabrication, ces tableaux de bord n'ayant pas moins de cinq systèmes de contrôle automatique". Dans la métallurgie, il y a huit catégories : manoeuvre (peón), simple ouvrier (operario), ouvrier spécialisé (operario calificado), ouvrier semi-qualifié (medio-oficial), ouvrier qualifié spécialisé (operario especializado), ouvrier qualifié polyvalent (operario especializado multiple), ouvrier de métier (oficial), ouvrier qui a plusieurs métiers (oficial multiple). Donnons quelques exemples de définitions d'une catégorie : l'ouvrier qualifié polyvalent "en raison de ses connaissances a des fonctions de plus grande responsabilité à l'intérieur d'une ligne de production ou de montage" ; l'ouvrier situé hiérarchiquement au-dessus de lui, l'ouvrier de métier "a eu l'apprentissage théorique et pratique d'un métier déterminé et exerce avec précision et rapidité sur la base de plans, de dessins ou d'indications écrites ou verbales tout travail de sa spécialité". Enfin l'ouvrier le mieux classé est celui qui maîtrise plusieurs métiers dont la convention fixe la liste.

Il y a cinq catégories dans la chimie, huit dans la métallurgie, mais quinze dans le verre et quatorze dans le caoutchouc.

En second lieu, la convention collective recense et définit les tâches spécifiques de chaque secteur d'activité de la branche : aluminium,

armement, fabrication d'ascenseurs, travail du bronze, électronique, etc., pour la métallurgie ; chocolaterie, huilerie, fabrication de fruits secs pour l'alimentation ; verre plat, verre creux, verre soufflé pour l'industrie du verre, etc. A chacun de ces postes de travail est attribué une catégorie dans l'échelle des qualifications ouvrières.

On le voit, c'est la référence au poste de travail qui est déterminante. Mais c'est le chef d'entreprise qui décide de leur contenu et de leur distribution. On est, malgré tout, frappé par le luxe de détails et la précision des définitions des emplois. Tout se passe comme si l'exhaustivité était un moyen d'ôter tout arbitraire patronal à l'attribution individuelle des catégories, car cette attribution définira l'identité professionnelle et le salaire. Cette exhaustivité est un peu vaine parce qu'en dépit de leurs efforts, on ne voit pas comment les négociateurs peuvent couvrir la totalité des emplois d'une branche comme la métallurgie qui comprend des milliers d'entreprises et 250 000 salariés. En outre, il serait nécessaire d'envisager une révision périodique des classifications, mais elle est rendue problématique par la suspension fréquente de la négociation collective, pour des raisons politiques et économiques.

Dans la pratique, l'incertitude qui peut surgir lorsqu'il s'agit d'attribuer une catégorie à un poste de travail se résoud par la négociation dans l'entreprise avec la commission interne qui est habilitée explicitement pour cela. Dans la longue période qui va de 1975 à 1988 où la négociation de branche a été suspendue, des entreprises ont même révisé, de concert avec leurs délégués, l'échelle des qualifications afin de la rendre plus adéquate à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. Dans l'entreprise Palermo, aux huit catégories de la convention collective, furent ajoutées deux autres. La majorité des ouvriers en relève aujourd'hui tandis que d'autres catégories de la convention collective sont devenues obsolètes ou ne sont plus utilisées.

Comme la formation professionnelle n'entre pas formellement dans les critères d'attribution d'une catégorie -et l'on a dit précédemment que l'obtention des diplômes donnait droit seulement à un supplément salarial-, le changement de catégories et l'amélioration du salaire dépendent de l'attribution par l'entreprise d'un autre poste de travail. Tout changement de poste de travail donne droit au taux de salaire de l'emploi occupé. Mais les conventions précisent que si un ouvrier a occupé pendant un certain nombre d'heures et de journées (460 heures dans la métallurgie, 45 jours ou 360 heures dans la chimie, 30 jours dans le verre) un poste mieux classé que la catégorie de son emploi habituel, il conserve la catégorie du poste mieux classé, même s'il revient à sa tâche antérieure. L'expérience acquise dans l'exercice d'une tâche est le fondement de la classification.

Pour le syndicat, ces modalités de gestion des classifications doivent

aboutir au contrôle des salaires. D'une part, le taux de salaire de chaque catégorie est déterminé conventionnellement, quand les pouvoirs publics acceptent la libre négociation. D'autre part, ce sont les taux de la dernière convention homologuée qui servent de référence lorsque le gouvernement fixe lui-même l'augmentation des salaires. Bien plus, certaines conventions comme celles de l'industrie du verre font obligation aux employeurs de n'accorder aucune augmentation individuelle ou collective de salaire, ou réajustement des primes, des tarifs ou d'autres rétributions sans l'intervention directe du conseil exécutif du syndicat" (art. 33 de la convention collective).

Dans chaque convention collective, le syndicat a obtenu généralement que les écarts entre catégories soient faibles. Dans la chimie, du salaire de la plus basse catégorie à celui de la plus haute, la différence est de 21,75 % ; dans le verre de 19,16 % alors qu'il y en a quinze ; dans la métallurgie de 34,75 %. Mais l'homogénéité salariale est encore plus grande que ne le laissent apparaître ces chiffres.

Comme les taux de base n'ont pas été négociés depuis 1975 et comme les ouvriers ont eu généralement l'opportunité, pendant cette longue période, d'effectuer des remplacements à des postes situés hiérarchiquement au-dessus des leurs, l'ensemble des ouvriers se trouvent regroupés en deux ou trois catégories de telle sorte qu'il y a peu de distances salariales entre eux. Dans l'entreprise de la chimie, 70 % des ouvriers se trouvent dans les catégories A et A1 et seulement 7,8 % ont les coefficients des catégories C et D qui sont les plus basses. Dans ce groupe minoritaire, pas un n'a plus de cinq ans d'ancienneté. Dans l'entreprise de la métallurgie, 82,7 % des ouvriers avaient, en avril 1988, un taux de salaire qui n'était pas inférieur à 4,5 australes et pas supérieur à 4,9 australes. L'immense majorité se situait dans une fourchette ou l'écart était de 8,16 %.

La recherche d'une homogénéité et d'une unité de la condition ouvrière dans l'entreprise et dans la branche est bien le résultat de l'action syndicale. Et les employeurs se sont toujours plaints de l'égalitarisme que véhicule le syndicalisme péroniste. Cette homogénéité du monde ouvrier est aussi l'effet de la gestion patronale : l'ouvrier est l'individu qui effectue un simple travail manuel, qui est recruté sans formation, théoriquement interchangeable et qui n'a pas de perspectives de mobilité et de carrière dans l'entreprise. Enfin le contrôle gouvernemental sur l'évolution des salaires a produit ses effets habituels : les syndicats cherchent à le contourner et les employeurs acceptent des arrangements. Théoriquement les patrons n'ont pas à craindre le surgissement des conflits du travail quand les droits sont suspendus par les gouvernements militaires. Mais les performances des travailleurs, la qualité de la production, la coopération minimale nécessaire au fonctionnement de

l'entreprise peuvent être gravement mis en cause si les salariés n'obtiennent jamais d'amélioration au moins ponctuelle de leur situation.

La multiplication des primes a été ainsi un moyen de revaloriser les salaires. Les syndicats avaient déjà négocié la prime d'ancienneté. Elle représente, en général, 1 % du salaire par année d'ancienneté, sans aucun plafond. Comme la prime attribuée lors de l'obtention d'un diplôme qui est un encouragement patronal à recruter des ouvriers sans formation, elle a aussi l'effet pervers d'encourager au licenciement de tous ceux qui acquièrent une ancienneté qui va être coûteuse.

Pendant la dictature, deux autres primes se sont généralisées : la prime de rendement et la prime d'assiduité. La première est calculée à partir de la productivité individuelle ou la productivité collective. Dans ce dernier cas, elle peut être égale pour tous ou hiérarchisée suivant la classification. Une prime de productivité a été formellement négociée avec la commission interne de l'entreprise. Elle est autant un instrument d'augmentation des salaires bloqués par la suspension de la négociation qu'un moyen d'incitation au rendement. Nous avons vu que, dans l'entreprise Parlermo, presque tous les ouvriers atteignent le taux maximum de la prime qui est pourtant individuelle. Dans le verre et la chimie, la prime est collective et dépend des résultats globaux de l'établissement. Ce qui est plus remarquable, c'est l'importance prise par la prime d'assiduité : elle peut atteindre 30 % du salaire. Chaque entreprise a sa propre politique. Il y a des entreprises où la prime d'assiduité n'existe pas. Dans les autres, les modalités d'application peuvent être strictes (tout retard au-delà de cinq minutes, toute absence, même pour cause de maladie, peuvent entraîner une diminution de la prime) ou souples (on ne tient compte que des retards et des absences non motivées).

La prime d'assiduité est souvent négociée avec la commission interne. Elle a aussi pour objectif de lutter contre les conséquences perverses, aux yeux des employeurs, de l'indemnisation des absences pour maladie. La loi argentine fait, en effet, obligation aux patrons de continuer à verser le salaire de leurs travailleurs quand ils sont absents pour cause de maladie ou d'accident du travail. L'indemnisation est due pendant trois mois si l'ancienneté est inférieure à cinq ans, elle est de six mois au-delà de cette durée de présence dans l'entreprise. Elle peut atteindre un an en tenant compte des charges familiales qui sont aussi un des critères de la durée d'indemnisation.

Dans la rémunération ouvrière, le salaire de base entre, en moyenne, pour 55 %. Les primes et les suppléments salariaux constituent 45 % du salaire. Aux primes de rendement, d'assiduité, d'ancienneté, de formation s'ajoutent les allocations familiales, mais surtout les heures supplémentaires. Les salariés luttent contre la détérioration de leur pouvoir d'achat en réclamant des heures supplémentaires, en se portant volon-

taire pour les travaux de nuit, des samedis et dimanches et des jours fériés. Si ces opportunités ne leur sont pas offertes, alors ils essaient de trouver un second emploi.

La durée hebdomadaire légale du travail est de 48 heures en Argentine. Les heures supplémentaires donnent lieu à une augmentation de 50 % ; les heures travaillées le samedi après 12 heures ou bien le dimanche et les jours fériés à une augmentation de 100 %. Le travail de nuit est moins bien indemnisé. La règle est de considérer que 7 heures de travail nocturne entre 21 heures et 6 heures équivalent à 8 heures de travail diurne. Tout dépassement de l'horaire normal doit donner lieu à compensation horaire ou à paiement d'un supplément de 50 %. Normalement les femmes et les mineurs de moins de dix huit ans ne peuvent travailler la nuit, mais il y a de nombreuses dérogations.

Dans l'industrie, le travail en équipes alternées est très répandu et la norme générale du travail ouvrier est le système des postes : une semaine, le matin, la seconde semaine, l'après-midi, la troisième semaine, la nuit. Le travail du samedi et du dimanche est plus exceptionnel. Le coût salarial de ces heures travaillées dissuade les employeurs d'y avoir recours, sauf quand les impératifs techniques ou économiques les y obligent. De tels impératifs existent dans l'industrie du verre, et les ouvriers travaillent en continu.

Dans cette branche, mais uniquement dans les secteurs de la composition, de la fusion et de la fabrication, les conditions de travail sont insalubres : il y a beaucoup de bruit (plus de 100 décibels près des machines), la chaleur est intense (40° au moins près des fours et des machines) et les émanations toxiques dans l'air ne manquent pas. Quand l'insalubrité a été reconnue par les services du ministère du travail, la journée normale de travail ne peut excéder six heures et chaque heure est payée une heure et vingt minutes de travail normal. Les employeurs peuvent faire constater l'amélioration des conditions de travail et revenir au régime des huit heures. On devine que ce changement n'est pas facile, qu'il donne lieu à de nombreuses contestations ouvrières et syndicales et qu'il est difficilement acquis si l'employeur ne maintient pas le taux de salaire horaire antérieur.

Dans le cas du travail en équipes, le décompte des heures supplémentaires ne se fait pas sur une base hebdomadaire, mais sur une période de trois semaines, c'est-à-dire sur l'ensemble du cycle. Sont ainsi comptées comme heures supplémentaires toutes celles qui sont travaillées au-delà de 144 heures (48 x 3) pendant dix-huit jours.

Normalement, le nombre d'heures supplémentaires effectuées en un mois ne peut excéder 30 et ne doit pas dépasser 200 au cours d'une année. Cette norme légale est bien mal appliquée dans les entreprises. Nous avons observé fréquemment sa transgression. Dans l'entreprise

Palermo, 52 % des ouvriers font de 30 à 60 heures supplémentaires par mois et 24,5 % en font même plus de 60 heures. Dans la chimie, il n'y a pas de tels excès : 33,7 % ne font aucune heure supplémentaire, mais il y a encore 15,8 % des ouvriers qui en font plus de 30 heures. Une des revendications majeures des délégués, c'est de demander des heures supplémentaires, puis de veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination dans leur octroi afin que chacun ouvrier puisse améliorer ainsi son salaire.

La lutte pour l'amélioration du salaire l'emporte aujourd'hui sur toute autre considération. La revendication pour une diminution du temps de travail ou pour l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité est délaissée. Malgré l'augmentation du chômage, la préoccupation du partage du travail n'existe pas. En fait, le chômeur n'est pas représenté par le syndicat -sauf dans les six mois qui suivent la rupture de son contrat de travail. La CGT ne s'est pas préoccupée du traitement social du chômage et n'a jamais revendiqué une indemnisation pour les chômeurs. Elle l'a même combattue. Par contre les syndicats ont cherché à ce que le coût du licenciement soit aussi élevé que possible pour les employeurs. La règle est celle d'un mois de salaire par année d'ancienneté sans aucun plafond. On peut se demander si le renouvellement important du personnel ouvrier et le recours à des entreprises de travail temporaire, ou même l'attribution des tâches d'entretien et de maintenance à des entreprises sous-traitantes n'est pas un mode de réponse du patronat au coût du licenciement du personnel stable, coût qui est considéré tout à fait exagéré par les employeurs. De 1984 à 1987, les emplois créés sont, en grande partie, des emplois précaires et les employeurs réclament plus de flexibilité encore pour embaucher et licencier.

### *Diversité et homogénéité de la condition ouvrière*

La représentation que nous pouvons dégager de l'expérience ouvrière est contradictoire. La classe ouvrière est à la fois fragmentée et homogène.

Au niveau global de la société toute entière, c'est la différenciation qui l'emporte. La relation au travail est multiple. La classe ouvrière n'est pas seulement divisée entre ceux qui ont un emploi stable et ceux qui ont un emploi précaire ou qui sont au chômage. Cette représentation est inexacte. L'expérience ouvrière, c'est celle d'un va et vient, d'un déplacement permanent sur un continuum de situations qui vont du chômage complet aux petits boulots effectués au noir, à l'emploi temporaire, au recrutement dans une entreprise sous-traitante, jusqu'à l'intégration dans un emploi à stabilité variable dans une grande ou moyenne entreprise. Cette mobilité conduit à l'économisme, développe des attitudes instrumentales à l'égard du travail qui sont des obstacles à la constitution des identités professionnelles.

A cette diversification des statuts correspondent aussi des revenus irréguliers et inégaux. Les écarts de salaires méritent ici d'être mentionnés.

Chaque syndicat ayant la personeria gremial a la maîtrise absolue de la négociation salariale et la règle générale, on l'a dit, c'est celle de la détermination des salaires au niveau de la branche. En outre, les luttes d'influence politique entre les syndicats, à l'intérieur de la CGT, ont aussi pour enjeu les capacités respectives de chacun d'entre eux d'obtenir les plus fortes augmentations salariales. Inversement, les employeurs ou l'Etat peuvent renforcer ou diminuer l'influence politique d'un syndicat en lui accordant ou en lui refusant les concessions salariales qui le valoriseront. Enfin, il y a des syndicats comme celui de la métallurgie qui sont devenus la référence en matière salariale. Les résultats de la négociation ou de la fixation des salaires dans la métallurgie ont un effet d'entraînement sur toutes les autres négociations en même temps qu'elles compromettent ou garantissent les politiques économiques de lutte contre l'inflation au moyen de la modération salariale. Inversement un petit syndicat dans une branche en expansion peut obtenir des augmentations plus fortes que la moyenne ; dans une branche en déclin, la situation est opposée.

Le résultat de la lutte salariale qui est aussi un aspect des luttes politiques, c'est une grande inégalité des salaires ouvriers. En août 1988, le gain mensuel d'un ouvrier de la métallurgie en incluant les primes et les heures supplémentaires s'établissait à 4 334,89 australes, celui du caoutchouc, le mieux payé : 8 082 australes et celui de la confection à 2 285,75 australes. L'écart est de 1 à 4 entre les rémunérations moyennes des branches. On peut supposer que la hiérarchie serait encore plus grande si le calcul était effectué en tenant compte des différences entre entreprises. Mais ce qui est aussi remarquable, c'est l'instabilité de cette hiérarchie et la croissance rapide ou l'amenuisement brutal des différences entre branches sur une courte période. En mars 1988, six mois auparavant, c'est l'ouvrier de la sidérurgie qui avait les rémunérations les plus hautes (2 933 australes) et l'écart était de 1 à 3 avec celui de la confection, toujours le plus bas (935,45 australs). L'ouvrier du caoutchouc gagnait alors 2 384 australs, soit 20 % de moins que l'ouvrier de la sidérurgie. En août, la relation s'était inversée, celui-ci avait une rémunération inférieure de 22,5 % à celui du caoutchouc. On notera la croissance du salaire nominal en une demi-année qui signale l'ampleur de l'inflation<sup>45</sup>.

L'hétérogénéité technologique de chaque entreprise et entre les entre-

45 — Ministerio de trabajo : el empleo en la industria : ajuste al ciclo y heterogeneidad interna. Documento de trabajo n° 6, Proyecto Gobierno argentino/OIT, nov. 1987, et INDEC, enquête industrielle mensuelle sur les salaires.



prises, la fragmentation organisationnelle et sociale s'ajoutent à cette diversification de la relation au travail et à l'inégalité des revenus.

A côté de ces facteurs de différenciation, il y a aussi des éléments d'homogénéité, mais ceux-ci interviennent surtout au niveau de l'entreprise ou de la branche. Ce sont les très faibles différences entre ouvriers qualifiés et non-qualifiés, le regroupement des ouvriers en deux ou trois catégories, des salaires très proches les uns des autres. Chaque syndicat construit son action sur la base d'un groupe de travailleurs unis par la même condition salariale. Les dirigeants syndicaux refusent la négociation d'entreprise parce qu'elle serait la porte ouverte à l'injustice et aux inégalités entre les travailleurs. La pression du groupe syndical sur chaque individu est aussi plus forte quand les différences inter-individuelles sont faibles. Plus encore que l'adhésion massive à la tradition et aux idéaux du péronisme qui créent l'unité des travailleurs argentins, les relations de travail produisent une réelle spécificité ouvrière, nous l'avons illustré. Mais l'identité la plus forte est peut être donnée par l'intégration des ouvriers au mouvement péroniste et au syndicalisme qui se conçoit comme sa colonne vertébrale.

#### **IV — LA CONSCIENCE OUVRIERE**

On a d'autant plus tendance à définir les ouvriers par leur identité politique que l'idéologie péroniste ne fait pas de référence directe à la conscience de classe, à l'autonomie de la classe ouvrière en lutte contre l'exploitation patronale et la domination des appareils idéologiques d'Etat. Les schémas marxistes sont, au contraire, rejetés et sont considérés comme l'expression de mouvements politiques étrangers aux véritables intérêts du peuple qui se confondent avec ceux de la grandeur et de l'indépendance nationales.

Mais il y a encore d'autres obstacles à l'expression d'une conscience ouvrière. L'Argentine est une société urbaine plus qu'une société industrielle, une société stratifiée plus qu'une société de classes. Elle n'est pas structurée par la relation et l'opposition entre les entrepreneurs industriels et la classe ouvrière. D'une part, les enjeux sociaux et politiques se sont constitués autour de l'affrontement entre l'oligarchie et l'ensemble du peuple ; d'autre part, ce sont les classes moyennes qui ont imposé les valeurs, les normes et les codes de conduite. C'est ainsi que l'on croit davantage aux solutions individuelles qu'à l'action collective pour progresser, améliorer sa situation économique et sociale, être reconnu dans la société.

Depuis longtemps, l'Argentine est aussi une société caractérisée par l'importance du salariat : la population active comprend plus de 70 % de

salariés depuis plus de quarante années. Au sein de ce monde des salariés, les ouvriers ne sont ni majoritaires, ni hégémoniques. Ceux qui produisent des biens matériels, qui ont un rapport direct avec les outils, les machines et la matière, qui améliorent la productivité ne sont pas valorisés. Et le problème social a toujours été davantage celui de la pauvreté que celui de l'exploitation du travail.

On est d'autant plus frappé de constater combien les relations sociales dans l'entreprise sont constituées par une forte séparation entre les cols blancs et les cols bleus, combien la CGT reproduit cette division en reconnaissant la légitimité de syndicats d'employés distincts des syndicats ouvriers.

Notre enquête avait aussi pour but d'apporter quelques éléments de compréhension au mode d'intégration des ouvriers à la structure sociale.

S'opposant au discours communautaire et familialiste qui a un caractère normatif et idéaliste, les ouvriers affirment majoritairement leur contribution spécifique et en même temps fondamentale à l'activité économique du pays. 71 % des ouvriers de la chimie et de la métallurgie que nous avons interrogés considèrent que l'ouvrier contribue davantage que les non-ouvriers à la croissance de l'entreprise et de la nation. Pour justifier cette opinion, les ouvriers ont mis l'accent sur leur activité directe de producteur. Les biens essentiels qui sont achetés, utilisés, consommés et qui font la richesse du pays naissent de leur activité. "L'ouvrier entretient toute la société" (el obrero mantiene a todos) ; "nous donnons à manger à tous", expliquent-ils.

Sur les épaules de l'ouvrier, tel Atlas supportant le monde, repose la survie du pays. Cela signifie concrètement pour eux que les autres types d'activités ne pourraient subsister s'il n'y avait pas le travail manuel de l'ouvrier. "S'il n'y a pas d'ouvrier, comment l'employé pourrait-il exister ?" se demande un des ouvriers interrogés.

Le fondement de cette conscience productive, ce n'est pas le savoir-faire, l'expérience ou la qualification. C'est l'effort, la peine, les longues journées de travail. Cette référence à l'activité physique, à la fatigue, au travail manuel est très fréquente pour expliquer la nature de leur contribution spécifique au développement.

"A cause de l'effort qu'il réalise quotidiennement"

"parce qu'il est le seul à travailler dur"

"Je travaille douze heures et l'employé huit"

"L'ouvrier fait plus d'efforts que l'employé".

La conscience dominante est celle qu'avait observée A. Touraine parmi les mineurs français. Il s'agit moins d'une conscience de classe qu'une conscience ouvriériste qui repose sur une "défense du productif contre l'improductif ; elle ne conduit pas à l'organisation d'une visée d'ensemble de la société... leur situation sociale se définit à leurs yeux

comme un effort épuisant et déçu pour conquérir par un rendement élevé un meilleur niveau de vie<sup>46</sup>.

L'idée aussi que le travail est le fondement exclusif de la croissance et la perception du rôle secondaire de l'organisation, des bureaux et de la décision est aussi affirmée. Dans une moindre mesure, car les ouvriers sont partagés sur l'idée que le succès de l'entreprise dépend de l'activité des travailleurs avant même l'opportunité ou le bien-fondé des décisions de la direction.

### De quoi dépend le succès d'une entreprise (1)

	Verre	Chimie	Métallurgie	Total
Des décisions de la direction	50	43,1	41	43
De l'appui de l'Etat	6	6,4	18	10
De l'activité des travailleurs	40	48,2	40	44
Sans réponse	4	3	3	3
Total	100	100	100	100

(1) Résultats exprimés en pourcentages

On notera que les ouvriers n'attribuent que rarement un rôle décisif à l'intervention de l'Etat alors que le discours syndical est plutôt d'accorder à la politique étatique un rôle clé dans la croissance ou la crise des entreprises et du pays. L'opinion ouvrière est distincte : c'est au niveau des entreprises et à partir de la valorisation du travail ouvrier que le développement est possible.

Les réponses à cette question ne se confondent pas cependant avec l'affirmation plus générale de la contribution spécifique et fondamentale du travail ouvrier par rapport aux autres activités.

En effet, plus le niveau éducatif est faible, moins la tâche exige de qualification (exprimée en temps d'apprentissage sur le tas), plus les ouvriers ont une origine rurale et moins d'expérience industrielle, alors plus la conscience ouvriériste est forte. Par contre elle peut être accompagnée d'une plus grande reconnaissance du rôle du patron. Inversement les ouvriers plus qualifiés mettent un peu moins l'accent sur la spécificité ouvrière, sur la coupure avec le monde des cols blancs, mais revendiquent davantage leur contribution dans le succès de l'entreprise.

Cette opinion n'est pas sans rapport avec la confiance plus grande qu'ont les ouvriers qualifiés à l'égard du progrès technique et de la modernisation tandis que ceux qui sont peu qualifiés voient toute innovation technologique comme une menace pour leur emploi. Inversement

46 — A. TOURAINE, la conscience ouvrière, Paris, Seuil, 1966, p. 68 et 70.

les premiers sont plus pessimistes quant à l'évolution favorable de leur niveau de vie. Ils ne croient guère que leur pouvoir d'achat augmentera dans les prochaines années. Ce qui s'oppose à la croissance, c'est l'organisation de la société, les comportements spéculatifs, l'absence d'investissements. Ce qui est improductif pour les ouvriers qualifiés ce n'est pas seulement ce qui relève du travail intellectuel ou administratif, c'est davantage l'organisation de la société et de l'entreprise qui gaspillent les qualifications et ne savent pas en faire un usage pour un réel développement de tous.

La conscience ouvriériste et l'autonomie professionnelle qui ne s'opposent pas sur ce point, au vu de nos résultats, ne sont pourtant pas les bases d'une capacité d'action collective. Les ouvriers croient d'abord que leur sort peut s'améliorer par leur effort et leur capacité individuelle. Ils espèrent beaucoup moins que leur situation changera grâce à la croissance de l'entreprise et du pays. Mais plus étonnant encore, alors qu'ils sont tous syndiqués, c'est une infime minorité (2,5 %) qui croient que l'action syndicale pourrait changer leur condition économique. Il ne faut pas voir dans cette réponse une remise en cause de la légitimité et de l'utilité du syndicat. Nous en reparlerons dans un prochain chapitre. Mais le syndicat n'est pas le support d'une action collective qui serait capable d'imposer un autre cours ou une orientation distincte à la société qui la sortirait de la stagnation et de la crise économique. Le syndicat s'est institutionnalisé, il s'est fondu dans les rouages de la société. Il contribue à la défense des ouvriers, il n'est pas le levier du changement de leur position économique et d'une transformation des structures économiques.

### **De quoi peut dépendre une amélioration de votre niveau de vie ?**

	Verre	Chimie	Métallurgie	Total
De mon effort personnel	48	51	62	54
Du développement de l'entreprise	19	10,8	12	13
De l'action syndicale	5	2,8	1	2,5
De la croissance du pays	21	34,5	34	28,5
Sans réponse	7	0,7	1	2
Total	100	100	100	100

On peut interpréter ce résultat d'une autre manière. Le rapport des ouvriers à leur syndicat est instrumental. Le syndicat ne valorise-t-il pas les avantages individuels qu'il confère à ses adhérents ? L'adhésion n'est pas un engagement, c'est la recherche d'une protection contre les risques de la maladie, d'un patron qui vous vole ou d'un contremaître qui vous

tyrannise. Mais le syndicat ne transforme pas la situation ouvrière, il la gère.

D'un côté, la conscience de son rôle productif et la valorisation du travail manuel, de l'autre côté l'existence de puissantes institutions comme le syndicat et le mouvement péroniste n'ont pas donné confiance en l'action collective. N'est-ce pas aussi parce que le syndicalisme péroniste est séparé de la conscience ouvrière ? On comprend mieux ainsi pourquoi les ouvriers cherchent à s'en sortir individuellement. En outre, améliorer sa situation individuelle, c'est sortir de la condition ouvrière. On n'y croit pas toujours pour soi-même, mais on a maintenu les plus fortes espérances pour ses enfants.

Notre enquête a montré que la confiance en l'éducation est grande. Les ouvriers sont persuadés que les études suivies par leurs enfants leur donneront un meilleur travail, bien rémunéré, qui ne les soumettra pas aux contraintes de la dépendance salariale et à la fatigue du travail manuel. Qu'ils étudient et qu'ils se mettent à leur compte ! C'est ce que les ouvriers souhaitent pour leurs fils. Le travail dans l'industrie n'est pas refusé car le secteur public n'a plus les mêmes attraits qu'autrefois. Cependant l'intégration à l'industrie n'a des vertus que dans la mesure où l'on est col blanc, et d'abord ingénieur ou technicien. Toutefois, une vie digne d'être vécue, c'est celle où l'on est son propre maître.

Le refus du salariat chez les ouvriers ne s'appuie pas sur une dénonciation de l'exploitation patronale et de la domination des chefs. Il est la revendication d'une autonomie personnelle qui est tellement forte que l'entreprise est contrainte de lui laisser une place.

La conscience ouvriériste n'est pas à la base d'une action collective ; elle ne donne pas non plus un principe d'identité clair. A la fin de chaque entretien, nous avons demandé aux ouvriers de définir eux-mêmes leur appartenance.

### **A quoi croyez-vous ou sentez-vous que vous appartenez ?**

	Verre	Chimie	Métallurgie	Total
A un métier	22,5	6,5	10	11,5
A l'entreprise	21	31	27	27,5
A l'ensemble des travailleurs de la branche	16	26,5	17	21
A l'ensemble des trav. du pays	40	33	39	36,5
Sans réponse	0,5	3,0	7	2,5
Total	100	100	100	100

Se sentaient-ils définis par leur métier, par leur entreprise, par leur

branche d'activité ou par l'appartenance au monde des travailleurs de leur pays ?

Les réponses confirment assez largement nos analyses précédentes. La référence au métier comme principe d'identité est très minoritaire. Tout ce que nous avons dit sur la formation professionnelle, l'absence de gestion par les syndicats des espaces professionnels, la politique patronale de recrutement et d'utilisation de la main d'oeuvre ouvrière rend compte directement de la faiblesse du métier dans les représentations. On peut seulement remarquer que la référence au métier tient une certaine place dans l'industrie du verre. Le machiniste continue, malgré la semi-automatisation de la production, à se représenter comme le souffleur d'antan. Par contre, dans la métallurgie et la chimie, la référence au métier a presque disparu.

Nous pouvions nous attendre à ce que l'appartenance à la branche professionnelle qui structure les modes de représentation syndicale, la négociation de la convention collective et des salaires, les oeuvres sociales l'emportât sur les autres critères d'identité. Or, à peine plus d'un ouvrier sur cinq se définit comme métallo, verrier ou chimiste. Les ouvriers ne s'identifient pas majoritairement à un ensemble structuré par le syndicat qui les représente et auquel ils adhèrent tous. C'est un indicateur supplémentaire de la distance entre la vie de travail et la vie syndicale. C'est aussi le reflet de l'expérience de la mobilité. On ne peut se sentir un métallo ou un chimiste quand on est passé du textile au commerce, puis du transport à la métallurgie au cours de sa vie professionnelle.

C'est pourquoi les ouvriers sont nombreux à se donner une identité nationale, ils se réclament ensuite de leur appartenance à l'entreprise. A la solidarité large de la nation s'oppose la solidarité plus restreinte et plus concrète du lieu de travail. Ce n'est pas l'expérience qui détermine exclusivement ces choix. Les plus anciens dans l'usine ne font pas nécessairement de l'entreprise la source de leur identité. Les choix sont aussi dictés par les orientations normatives. Les uns inscrivent leurs attentes de progrès économique et social du dynamisme de leur entreprise et de sa capacité à se développer ; les autres se sentent liés au destin de la nation et à l'influence que les travailleurs pourront y obtenir.

Mais peut-être devons-nous retenir l'éclatement des identités. Il n'y a aucun principe dominant qui les constitue.

## CHAPITRE VI

### LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

#### I — SYNDICALISME D'ENTREPRISE ET SYNDICALISME DE BRANCHE

Dans la littérature consacrée au syndicalisme et aux relations professionnelles en Amérique latine, il est fréquent d'opposer le syndicalisme d'entreprise et le syndicalisme de branche. Le premier a seulement la capacité de négocier les salaires et les conditions d'emploi au niveau de chaque unité concrète de production ; le second pouvant déterminer la situation des travailleurs pour tout un secteur d'activité industrielle, commerciale et administrative. Le Pérou, le Chili, la Colombie appartiennent au premier groupe ; l'Argentine, le Brésil et le Mexique au second<sup>1</sup>.

Le syndicalisme d'entreprise est généralement jugé comme bien plus faible, plus limité dans ses possibilités d'améliorer le sort des salariés. Dans chaque entreprise, les délégués syndicaux sont soumis à l'autorité directe du patron et aux contraintes économiques, financières, technologiques de l'entreprise : ils ont les plus grandes difficultés à opposer la logique du travail à celle du capital. Ils doivent disputer quotidiennement leur place dans les rapports sociaux et cette place est toujours menacée par le pouvoir disciplinaire et la faculté de licenciement de l'employeur. La mobilisation des travailleurs qui est la ressource essentielle du syndicat

1 — Nous empruntons cette typologie à F. ZAPATA, *el conflicto sindical en America latina*, Mexico, El Colegio de Mexico, 1986.

n'est pas obtenue aisément car la crainte du chômage est permanente. Enfin le syndicalisme d'entreprise est impuissant à remettre en cause les inégalités profondes du monde du travail. Il contribuerait, au contraire, à la différenciation et à la segmentation car les résultats de l'action syndicale tendent à être déterminés par le marché du travail local, les performances économiques de l'entreprise, les attitudes spécifiques de chaque patron. Certes, la diffusion des progrès sociaux tend à se produire car il n'est de l'intérêt d'aucun patron à supporter des coûts de main d'oeuvre nettement et durablement plus élevés que ceux de ses concurrents, mais cette diffusion est bien aléatoire et incertaine tant les marchés sont segmentés en Amérique latine et parce que les structures monopolistiques et oligopolistiques sont plutôt la règle.

Le syndicalisme d'entreprise n'est pourtant pas dépourvu d'influence. Il l'obtient en recherchant des appuis politiques qui lui sont donnés dans la mesure où il montre une forte capacité de mobilisation. Il est aussi d'autant plus fort qu'il se développe à partir de l'isolement et de la concentration ouvrière dans des secteurs-clés de l'activité nationale comme la mine, la marine marchande et les transports, un pôle industriel. C'est pourquoi le syndicalisme des mineurs du cuivre au Chili ou celui des mineurs de l'étain en Bolivie ont eu une telle importance. Nous avons aussi analysé, en ces termes, le pouvoir syndical en Argentine dans la période antérieure au péronisme, lors de l'apogée du modèle agro-exportateur.

Le syndicalisme de branche représenterait une augmentation du pouvoir contractuel du syndicalisme. Il assurerait beaucoup mieux la protection sociale des travailleurs et favoriserait l'égalité et la solidarité. Dans chaque entreprise, l'employeur gère la force de travail en étant contraint par la convention collective qui est l'expression de l'autorité acquise par le syndicat lors de ses confrontations et négociations avec les organisations d'employeurs. Quand le principe de la négociation de branche est lié à la détermination d'un salaire minimum interprofessionnel et au développement du droit du travail, sont alors données les conditions de la cohésion sociale et de l'intégration du monde des salariés dans la collectivité nationale. Les syndicalistes argentins recourent en permanence à cette argumentation pour défendre leur modèle et pour s'opposer à toute tentative de déplacement de la négociation au niveau de l'entreprise. Ils interprètent tout effort pour introduire deux niveaux de négociation comme une tentative d'affaiblissement de leur pouvoir contractuel. La démocratisation de leurs structures recherchée par les gouvernements est aussi considérée comme une manière d'introduire subrepticement la fragmentation de la négociation collective et de favoriser ainsi le pouvoir patronal.

En fait on ne peut pas penser le pouvoir contractuel du syndicalisme de branche en Argentine, mais aussi au Brésil et au Mexique, hors de l'intégration de l'organisation syndicale à l'Etat et au système politique.



Il n'est pas autonome dans le sens où il ne repose pas sur une capacité économique et sociale qui s'exprime dans la relation avec les employeurs. L'intervention de l'Etat n'est pas seulement recherchée parce qu'elle va garantir l'application de la convention et assurer le respect des règles. L'Etat ne peut pas être défini comme une institution d'appui. Le syndicat a besoin d'une capacité politique pour compenser ses débilites dans l'ordre économique et social. L'Etat voit avantage à cette intégration parce qu'elle est un instrument de contrôle de l'action ouvrière et parce qu'elle sert la paix sociale. La forte liaison entre le syndicalisme et un parti est la base d'un clientélisme qui garantit la stabilité de la représentation et de l'influence partisans. L'influence du syndicat dans l'Etat ou le système politique est importante s'il fait la preuve de son emprise directe sur les salariés et de sa capacité à les mobiliser.

L'opposition entre le syndicalisme d'entreprise et le syndicalisme de branche ne renvoie pas seulement à deux modalités de négociation : elle est aussi celle de l'autonomie et de l'intégration. C'est ce qu'a soutenu F. Zapata. Le syndicalisme d'entreprise n'est pas un obstacle à la mobilisation. Bien au contraire. Les mouvements de grève ont été historiquement très importants au Chili et au Pérou, y compris parmi les salariés des petites et moyennes entreprises du commerce et de l'artisanat où les conditions traditionnelles jugées favorables à l'action collective ne sont pas réunies. Cependant les gains de l'action syndicale sont limités. Inversement, l'intégration du syndicalisme à l'Etat est plutôt facteur de paix sociale, de contrôle et d'institutionnalisation des conflits du travail. Cette intégration va de pair avec la formation d'une oligarchie ou d'une bureaucratie syndicales qui ne favorise guère la participation de la base et en cherche seulement le soutien plébiscitaire. Mais les travailleurs ont aussi historiquement bénéficié de ce modèle en matière de protection sociale et d'avantages économiques. Pour ces raisons, F. Zapata soulignait que "la dépendance vis-à-vis de l'Etat entraîne des avantages sociaux pour les travailleurs tandis que l'autonomie syndicale est incapable de le faire avec la même efficacité". La signification de l'action collective serait aussi bien différente dans les deux situations. "Dans des pays comme l'Argentine ou le Mexique, il s'agit de rassembler les travailleurs et d'obtenir les bases d'un appui politique pour un Etat populiste dont on attend la satisfaction des revendications essentielles. Au contraire, dans des pays comme le Chili, le Pérou, le Vénézuéla, la mobilisation exprime davantage la pression syndicale sur un Etat de classe qui est défini comme l'ennemi des revendications ouvrières, et ceci génère une relation étroite entre la mobilisation sociale et les conflits du travail"<sup>2</sup>.

Ce modèle d'analyse proposé par F. Zapata s'applique bien en Argen-

2 — Ibid. cf. p. 161.

tine lorsqu'on se propose de dégager ce qui fait la rupture entre le syndicalisme péroniste qui s'épanouit entre 1945 et 1955 et l'action ouvrière qui le précède. Après la chute de Peron, la CGT argentine ne cesse de lutter pour la reconstitution d'un modèle qui l'a tant servi, mais les gains économiques et sociaux obtenus par les salariés ont été bien faibles. A partir de 1975, c'est à une nette détérioration de la situation des salariés à laquelle on assiste et elle se prolonge aujourd'hui.

Il est aussi incontestable que la tension entre la mobilisation politico-syndicale et les conflits du travail l'a emporté sur leur articulation. La structuration du syndicalisme argentin par grandes branches d'activité a puissamment servi la mobilisation politique aux fins de rechercher des bénéfices pour les travailleurs grâce à la pression sur l'Etat. Les conflits directs avec les employeurs gênaient plus qu'ils ne favorisaient cette stratégie.

Cependant le syndicalisme argentin n'a jamais été extérieur à l'entreprise. Rien de comparable à ce qui est la règle au Brésil où la représentation institutionnelle du syndicat dans l'entreprise n'existe pas. En Argentine, depuis la décade péroniste, le syndicat est, au contraire, très présent dans l'entreprise, il a ses délégués et ses commissions internes. Nous allons en présenter leurs droits et leurs formations. Leur influence sur les conditions concrètes des travailleurs s'est probablement accentuée depuis 1975. Nous essaierons de l'expliquer. Les conflits internes au syndicalisme argentin peuvent bien être analysés comme l'expression de la spontanéité ouvrière, la manifestation d'une révolte contre la bureaucratie syndicale. Ils expriment aussi la concurrence de deux régulations<sup>3</sup> : celle de la branche et celle des lieux de travail.

## II — ACTION SYNDICALE ET RELATIONS PROFESSIONNELLES DANS L'ENTREPRISE

### *Délégués et commissions internes*

Dans un chapitre antérieur, nous avons expliqué que la clé de voûte du droit syndical était le mécanisme de la *personeria gremial* qui confère le monopole de l'action syndicale à une organisation majoritaire, au moins relativement, par rapport à des organisations concurrentes, et à la condition qu'elle ait au moins 20 % d'adhérents parmi les travailleurs qu'elle prétend représenter.

Ce monopole vaut aussi pour la représentation des travailleurs dans l'entreprise. Cependant le délégué dans l'entreprise ne fait pas seulement

3 — Nous devons à J.D. REYNAUD ce concept qu'il expose dans les règles du jeu, Paris, A. Colin, 1989, cf. son chapitre 4 : "le concours et la concurrence des régulations".

l'objet d'une désignation par le syndicat. Dans tout établissement de plus de dix salariés, les délégués sont élus par l'ensemble du personnel lors d'un vote direct et secret qui doit avoir lieu pendant le temps et sur les lieux de travail. L'employeur doit fournir les conditions matérielles à l'exercice du suffrage, mais il n'a pas de responsabilité propre lors du déroulement du scrutin. Ainsi le délégué n'est pas le représentant des salariés d'une entreprise ; les conditions de son élection font qu'il est d'abord le représentant du syndicat dans l'entreprise.

Seuls les candidats adhérents au syndicat qui a la *personeria gremial* peuvent se présenter lors des élections. Quand les travailleurs d'un même établissement sont représentés par plus d'un syndicat -et la situation n'est pas exceptionnelle car les employés et les contremaîtres sont souvent un syndicat distinct des ouvriers- alors chaque catégorie de salariés représentée par un syndicat particulier a ses propres délégués.

Le monopole de candidature du syndicat qui a la *personeria gremial* ne signifie pas qu'aucune liberté de choix n'existe pour les travailleurs. Plusieurs listes de candidats appartenant au même syndicat peuvent être proposées au suffrage. Si la liste unique n'est pas rare, la compétition électorale n'est pas non plus exceptionnelle. Il est si difficile pour une organisation d'évincer un syndicat qui a eu la *personeria gremial* que le débat et la confrontation sur les politiques et les stratégies sont internes au syndicat. Des trotskystes, des communistes, des socialistes, des radicaux pourront ainsi avoir une influence, au moins à la base, sur l'action syndicale. Ils peuvent aussi espérer conquérir ensuite la direction du syndicat. Cependant, les victoires des non-péronistes sont exceptionnelles dans les syndicats qui comptent et qui réunissent les gros bataillons des salariés.

Les candidats en compétition peuvent représenter aussi les diverses sensibilités du péronisme. L'éventail idéologique du péronisme est large : il va de l'extrême-droite fasciste à l'extrême gauche qui en appelle à la lutte armée pour la libération socialiste du pays. Enfin la pluralité des listes peut simplement recouvrir le conflit des ambitions personnelles. On est d'autant plus enclin à faire cette interprétation que les candidats n'affichent pas souvent leurs idéologies, ni même leurs programmes revendicatifs. La rhétorique des élections, c'est plutôt de dénoncer l'incapacité ou l'immoralité de l'adversaire. Les candidats se présentent généralement comme les représentants du bien contre les représentants du mal, ou bien de l'orthodoxie contre l'hérésie, voire encore des valeurs nationales contre les idéologies étrangères à l'identité argentine. La personnalisation et la morale sont au centre de la vie syndicale.

La loi prévoit l'élection d'un délégué pour 10 à 50 salariés : deux sont élus jusqu'à 100, puis un délégué supplémentaire pour chaque fraction de 100 salariés. L'élection doit avoir lieu au moins tous les deux ans. Lorsqu'il y a plus de deux délégués, il est formé une commission interne

par syndicat représenté dans l'entreprise. Ce sont les statuts du syndicat et/ou la convention collective, voire la coutume de l'entreprise qui fixent le nombre des membres de la commission interne. Par exemple, l'Union ouvrière métallurgique a prévu qu'ils ne soient pas plus de cinq lorsque le nombre de travailleurs représentés n'excède pas 3 000 et l'effectif de la commission interne s'élève à 7 au-delà de ce chiffre. Le travailleur n'a pas un contrôle direct sur la formation de la commission interne car ce sont les délégués qui choisissent en leur sein, selon la procédure qui leur convient et avec l'accord du syndicat, ceux qui vont faire partie de la commission interne. Cette observation est importante car l'interlocuteur de l'employeur, c'est la commission interne, ce n'est pas l'ensemble des délégués. C'est elle que la direction a l'obligation de recevoir et d'entendre selon un rythme qui n'est pas fixé par la loi, mais qui est déterminé par la convention collective ou la coutume de l'établissement. La fréquence normale que l'on trouve dans bien des conventions est celle d'une semaine.

L'institution des délégués et des commissions internes répond à deux caractéristiques essentielles :

En premier lieu, le statut du délégué est double. La loi précise bien qu'il est le représentant "a) des travailleurs devant l'employeur, l'autorité administrative du travail... et l'association syndicale ; b) de l'association syndicale vis-à-vis de l'employeur et du travailleur" (art. 40). L'expression de cette double représentation signifie que le mandat d'un délégué peut être révoqué par le syndicat pour cause d'indiscipline syndicale, de comportement irrégulier, de non-accomplissement des statuts. Mais les salariés ont aussi la possibilité d'obtenir la suspension du mandat du délégué. Il est alors nécessaire que 10 % d'entre eux demandent la convocation d'une assemblée de tous les travailleurs et que celle-ci, à la majorité des deux tiers présents, en dispose. Cette double représentation renforce le statut du délégué ; elle peut être aussi à l'origine d'un conflit de légitimités qui n'est pas exceptionnel.

En second lieu, les fonctions légales du délégué sont singulièrement restreintes. Il vérifie l'application des normes légales et conventionnelles dans l'entreprise et il ne peut présenter de revendications qu'après en avoir reçu l'autorisation préalable de son syndicat. Il va de soi que toute grève ou action collective est illégale si le délégué de l'entreprise ne prend pas cette décision avec l'accord du syndicat. Le délégué n'a pas davantage de droit à l'information économique et n'a pas à être consulté sur les changements techniques, organisationnels ou sociaux qui relèvent de l'autorité et de la décision unilatérale du chef d'entreprise. Pour l'exercice de ses fonctions, le crédit d'heures dont le délégué dispose est fixé par la convention collective ou l'accord d'entreprise. Il jouit, malgré tout, d'une protection particulière contre le licenciement qui a été acquise de

justesse lors du vote de la loi sur les associations professionnelles en 1987. Les employeurs qui avaient obtenu gain de cause pour ne pas être contraints à donner une quelconque information aux délégués n'ont pas été suivis par le législateur qui a prévu que le licenciement d'un délégué ne pouvait intervenir sans une décision de justice<sup>4</sup>.

### *L'autonomie des relations professionnelles dans l'entreprise*

#### *Le syndicalisme, une réalité incontournable dans l'entreprise*

Les patrons argentins ne sont guère différents de leurs pairs d'autres pays. Ils ont combattu le développement de l'action syndicale et ils ont toujours cherché à limiter les droits syndicaux dans l'entreprise. Que les deux tiers des patrons de l'industrie argentine, selon une enquête réalisée auprès de 417 d'entre eux, aient une opinion défavorable de l'action syndicale en est la confirmation. Toutefois les jugements positifs ne sont pas seulement résiduels. Un tiers des patrons pensent que les syndicats sont utiles comme instruments nécessaires de la négociation avec les travailleurs. Ceux qui ont des jugements négatifs avancent que les syndicats excèdent leurs fonctions spécifiques, ne représentent pas leurs bases ou sont une entrave au fonctionnement de l'économie<sup>5</sup>.

Les patrons ont beau avoir une opinion majoritairement défavorable des syndicats, le fait syndical n'en reste pas moins une réalité presque

4 — Sur les attitudes patronales concernant le droit des délégués à l'information et à la consultation, nous pouvons reproduire la déclaration d'Enrique BAUERLE, qui était alors un des responsables de l'UIA, l'organisation patronale la plus représentative en Argentine. Si ce droit à l'information est accordé aux délégués, déclare-t-il, "il y aura peu d'investissements parce que les calculs de rentabilité adéquate et nécessaire et l'objectif d'investissement lui-même ne pourront plus être définis exclusivement par celui qui apporte le capital. Les changements technologiques devront aussi faire l'objet d'une consultation et ceci va affecter la possibilité d'investissements. Si on met en cause l'investissement, on diminuera la production et la productivité. Et si ceci arrive, ce seront les ouvriers qui seront pénalisés parce qu'on créera moins de postes de travail... Du point de vue de la rationalité et du fonctionnement d'un établissement, la participation signifie la communication entre la commission interne et les entrepreneurs pour résoudre tous les problèmes qui peuvent servir l'amélioration et le bien-être des travailleurs, par exemple le fait que les ouvriers aient une usine propre et qui fonctionne bien, qu'ils aient un lieu de réunion pour leurs activités, qu'ils aient des vestiaires corrects. Ceci doit se chercher par le dialogue" (Clarín economico, 7 juin 1987, p. 18). Le journal La Nación qui est l'expression de l'élite du pays faisait aussi observer, après le vote de la loi par le Congrès : "le plus irritant du texte qui vient d'être adopté et qui demanderait l'exercice du veto présidentiel, ce sont les articles 48 à 52 qui consacrent un véritable privilège aux délégués et aux dirigeants syndicaux par rapport au reste du personnel ; ce qui est ici établi, c'est une espèce de stabilité à tout prix à partir du moment où quelqu'un postule à une fonction élective et qui s'étend à une année après la fin de son mandat. L'exigence d'une décision de justice pour licencier, suspendre ou modifier la situation de travail d'un délégué doit être considéré comme un véritable privilège syndical (fuero sindical) qui laisse l'entreprise impuissante face à d'éventuels abus. La Nación, 30 mars 1988.

5 — Los industriales argentinos, ideología y patrones de conducta, CEPNA, Buenos Aires, 1988, cf. p. 119. On notera aussi que cette enquête révèle que le jugement patronal sur les dirigeants syndicaux est bien plus négatif que sur l'action syndicale. Il n'y a que 9,4 % des patrons qui ont une opinion positive des dirigeants syndicaux.

incontournable dans l'entreprise. Certes le petit patron qui n'a que quelques salariés peut user de la pression personnelle et du chantage à l'emploi pour éviter la syndicalisation de son personnel et la présence des délégués. Dans les grandes et moyennes entreprises, le coût de l'élimination du syndicat est élevé. L'employeur doit être capable de proposer à ses salariés le bénéfice d'oeuvres sociales supérieures à celles du syndicat<sup>6</sup>. Les oeuvres sociales, on le sait, ce ne sont pas seulement des biens culturels ou touristiques, c'est un système d'assurance et couverture de la maladie et des accidents du travail.

La norme, c'est la syndicalisation de la quasi-totalité de tous les ouvriers lorsque l'établissement dépasse les cent salariés. Par contre, les membres de la hiérarchie et du personnel administratif sont souvent soustraits à l'influence syndicale. Le syndicat maintient, en outre, la fidélité de ses adhérents grâce au prélèvement de la cotisation que doit effectuer légalement le patron sur le salaire des syndiqués, cette somme étant reversée ensuite au trésorier du syndicat.

Mais il y a une autre contrainte que celle de la syndicalisation massive des salariés qui pèse sur les politiques patronales, c'est celle du pouvoir propre du syndicat qui peut mobiliser ses fortes ressources politiques et ses moyens juridiques, ou bien faire peser la menace de désordres sociaux contre tout employeur qui ne reconnaîtrait pas la fonction des délégués dans l'entreprise. Cette contrainte est d'autant plus forte que le syndicat jouit d'un statut quasi public et officiel. Depuis 1945, le syndicat fut le plus souvent le représentant du pouvoir d'État. C'est presque un rouage du gouvernement lorsque les péronistes ont été au gouvernement, mais lorsque les militaires s'emparent du pouvoir, le syndicat est mis fréquemment sous la tutelle directe de l'administration : des capitaines ou des lieutenants remplacent les directions antérieures. La relative indépendance du syndicat vis-à-vis de l'État n'est intervenue que pendant les gouvernements radicaux, avec Frondizi, Illia et Alfonsín. L'employeur décidé à éliminer toute forme de représentation syndicale prend le risque d'un affrontement avec les autorités politiques du pays. L'employeur n'a pas l'expérience d'un rapport direct avec le syndicat. Le gouvernement, le parti justicialiste, l'administration sont toujours mêlés à la relation.

Enfin, l'intérêt patronal n'est pas non plus de déplacer les enjeux syn-

6 — Il est vrai qu'il n'y a aucune obligation d'être syndiqué pour bénéficier du système de protection et d'assurance-maladie, mais comme il s'agit d'un système qui n'est pas national et qui correspond aux frontières de chaque syndicat, ne pas adhérer c'est prendre le risque d'être moins secouru et moins bien soigné. Il est vrai aussi que les syndicats ont été dépossédés de la gestion des oeuvres sociales entre 1979 et 1988. Cependant leur mise sous tutelle gouvernementale n'a pas empêché la participation directe des syndicats à leur fonctionnement.

dicaux dominés par la relation avec l'Etat et d'amener l'action syndicale sur le terrain de la confrontation dans l'entreprise.

Les signes de cette reconnaissance du fait syndical dans l'entreprise sont multiples même s'il y a bien des différences dans les pratiques patronales. Là encore, dans les petites entreprises, la relation personnelle du patron avec chacun des salariés laisse peu d'espace à l'action du délégué, mais on lui accordera parfois une reconnaissance symbolique sous la forme d'une association à la gestion des avantages sociaux. Dans les grandes ou moyennes entreprises, les réunions des délégués ou de la commission interne avec la direction du personnel sont très fréquentes. Elles peuvent être quotidiennes et le délégué est presque toujours reçu quand il demande un entretien. Pour le moins, les dispositions conventionnelles, quant à la fréquence des réunions, sont respectées. La liberté de déplacement des délégués dans l'entreprise est le plus souvent la norme : ainsi peut-il entrer facilement en contact avec les travailleurs, écouter leur point de vue, négocier un changement et résoudre un problème individuel avec le contremaître ou l'ingénieur.

Des arrangements particuliers existent pour octroyer des crédits d'heures aux délégués pour l'exercice de leurs fonctions qui vont au-delà de ce que la convention collective a prévu. Les dispenses de travail peuvent aller jusqu'à un statut de permanent syndical dans l'entreprise.

Les patrons ne s'opposent pas non plus aux assemblées convoquées par les délégués et ne mènent aucune campagne contre la grève quand les travailleurs suivent un mot d'ordre décidé par la direction du syndicat ou par la CGT<sup>7</sup>. Les treize grèves générales de la CGT n'ont ainsi nullement perturbé l'ordre social dans les usines et les bureaux. Elles ont eu un coût économique, certes ; elles ont été aussi l'occasion de rassemblements de rues dirigés contre le gouvernement. Pour la grande majorité des salariés, la grève décidée d'en haut était légitime, mais elle avait un caractère routinier. Elle avait toutes les apparences d'un congé syndical forcé et ressemblait bien peu à un soulèvement de la classe ouvrière frustrée par la politique économique du patronat et du gouvernement.

Apportons néanmoins une réserve et des nuances à cette description idyllique. Le statut du délégué et l'action syndicale dans l'entreprise sont d'autant plus garantis que la commission interne et les militants sont soutenus par la direction du syndicat et qu'ils appartiennent à son courant majoritaire. Si le délégué est un opposant à la direction du syndicat, c'est

7 — Lors d'une grève générale ou d'une grève décidée statutairement par le syndicat, les employeurs ne font pas toujours et systématiquement une retenue sur les salaires. Nous avons même eu connaissance d'un employeur qui maintenait le salaire aux ouvriers grévistes et qui doublait la rémunération des ouvriers contraints de se rendre à l'usine pour assurer la sécurité des installations.

le soutien des travailleurs, la légitimité de son élection, sa capacité propre de mobilisation et son leadership qui seront ses seules protections ou ressources stratégiques. Aux yeux des employeurs, le contrôle de la direction syndicale sur les délégués représente une garantie de paix sociale et une réduction de la confrontation directe dans l'entreprise. Quand la légitimité du délégué repose exclusivement sur le soutien des travailleurs, le patron a toutes les raisons de craindre une réorientation de l'action syndicale qui la situerait sur l'axe de l'opposition directe entre le capital et le travail. C'est ainsi que pendant la dictature des généraux entre 1976 et 1983, l'institution des délégués a été maintenue dans le même temps où la répression la plus barbare s'abattait sur les militants qui n'acceptaient pas le nouvel ordre botté. Ce sont les élus des travailleurs dans les entreprises qui ont fourni un des plus forts contingents des personnes disparues. L'armée et la police sont intervenues directement dans plusieurs usines pour arrêter, torturer et ne plus laisser ensuite aucune trace de ces militants alors qu'ils pouvaient avoir une audience nationale. Pour ne citer qu'un exemple célèbre, ce fut le cas de R. Salamanca, leader ouvrier aux usines Renault de Cordoba.

Lors du retour de la démocratie, il n'y a pas eu un renouvellement général des délégués d'entreprise. Les pratiques traditionnelles se sont maintenues, c'est-à-dire l'accord tacite entre un patron et la direction du syndicat pour licencier des militants qui risqueraient de remettre en cause l'hégémonie du syndicat officiel en briguant des charges électives ou bien qui feraient preuve de trop d'indépendance, surtout si celle-ci menace la paix sociale dans l'entreprise. Au cours d'un entretien, un dirigeant du syndicat de l'automobile justifia l'intérêt de la conciliation obligatoire lors d'une grève en soulignant que cette procédure permet aux militants du courant majoritaire de démasquer les délégués qui agissent fondamentalement pour le compte des partis de gauche et qui se sont érigés en animateurs du mouvement de grève<sup>8</sup>. Le conflit des usines Ford en 1985 est une bonne illustration de cette alliance entre un employeur et le syndicat contre la commission interne et les délégués. Avec l'appui unanime des travailleurs, les délégués avaient décidé l'occupation de l'entreprise afin de s'opposer au renvoi de 35 de leurs camarades que la direction avait envisagé et qui ne respectait pas l'engagement qu'elle avait souscrit de ne pas procéder à des licenciements collectifs. L'employeur niait qu'il y eut rupture de l'accord en présentant sa décision comme la simple agrégation de licenciements individuels. Les délégués invitent les travailleurs à occuper l'usine, la direction décide alors de négocier directement avec la direction du syndicat. Trois semaines plus tard, la police procède à

8 — Nous nous sommes engagés à respecter l'anonymat de cet entretien. Pour cette raison, nous ne pouvons mentionner la date de l'entretien, ni le nom du dirigeant qui fit cette déclaration.



l'évacuation des locaux, tous les membres de la commissions interne sont licenciés ainsi que trois cents salariés.

### *Les fonctions des délégués d'entreprise*

Dans l'entreprise, les délégués et les commissions internes ont deux grandes fonctions : le contrôle et la négociation de l'adaptation des normes légales et conventionnelles qui régissent le contrat de travail et les conditions d'emploi ; le traitement des réclamations individuelles et la solution des conflits qui opposent les travailleurs aux décisions de leurs chefs.

La première de ces fonctions est essentielle. En premier lieu, l'inspection du travail, si elle est bien une branche de l'administration du travail, a peu de moyens financiers et matériels. Le contrôle qu'elle exerce sur l'application des lois sociales est bien lâche. Comme tous les fonctionnaires, ils sont mal payés et n'ont guère de prestige et d'autorité. Dans l'opinion publique, on est persuadé qu'ils se laissent aisément corrompre. Ils ont formellement de larges pouvoirs d'intervention<sup>9</sup>. Mais les pouvoirs de contrôle dont ils disposent oscillent entre l'arbitraire qui les rend insupportables aux assujettis et le laxisme qui confine à l'inefficacité. L'application et le respect du droit du travail dans l'entreprise dépendent surtout de l'activité des délégués. Généralement ils cherchent l'arrangement sur le lieu de travail, mais faute d'un accord, la réclamation est transmise au syndicat qui saisit, suivant la nature du conflit, l'employeur, l'administration du travail, la justice du travail ou la commission paritaire de la convention collective. Dans les syndicats, la place et l'influence que tiennent les avocats et les juristes sont considérables. Le contentieux et l'activité procédurière dévorent le temps et l'énergie des militants syndicaux en Argentine.

En second lieu, la suspension de la négociation de branche entre 1975 et 1987 a donné bien de l'importance à la recherche de solutions locales pour adapter la convention collective, frappée progressivement d'obsolescence, à l'évolution de la situation économique, de l'emploi et des technologies dans l'entreprise. Rappelons qu'à partir de 1978, c'est le gouvernement militaire qui décide unilatéralement de l'augmentation des salaires au moyen de décrets qui seront pris tous les trois ou quatre mois.

9 — Les inspecteurs du travail peuvent accéder à quelque heure du jour et de la nuit aux locaux de l'entreprise. Ils peuvent solliciter l'aide de la force publique sans aucune décision de justice préalable. Ils ont accès à tous les documents de l'entreprise et peuvent interroger tous les salariés. Ils rédigent un procès-verbal de leurs interventions et peuvent obliger l'employeur à prendre des mesures immédiates pour que l'entreprise respecte les normes en vigueur. En cas de violation grave des normes d'hygiène et de sécurité, ils peuvent demander la fermeture de l'établissement. Bien évidemment le procès-verbal est la base des avertissements ou des sanctions pécuniaires et pénales qui peuvent être prises contre un employeur. Cf. Antonio VASQUEZ VIALARD : *derecho del trabajo y de la seguridad social*, op. cit., tome 2, p. 264-287.

Le droit du travail est aussi amendé et les travailleurs moins bien protégés, par exemple en ce qui concerne la durée du travail et les procédures de licenciement. Enfin, les clauses générales des conventions collectives ne peuvent plus être négociées.

En août 1982, un premier assouplissement intervient. Afin d'adapter l'augmentation des salaires à la situation de chaque industrie, l'administration du travail crée des commissions techniques consultatives par branche qui réunissent des représentants des employeurs et des syndicats. Elles sont chargées de faire des recommandations d'augmentations salariales au ministre. Puis, en 1986, une liberté supplémentaire est accordée aux patrons et aux organisations de salariés. Ils pourront négocier les rémunérations à l'intérieur d'une fourchette fixée par le gouvernement. La restauration complète de la négociation collective des salaires et des conditions générales d'emploi n'interviendra qu'à la fin de l'année 1987. On se rappelle que la convention collective reste soumise à l'homologation administrative et qu'une des conditions mise à cette homologation est qu'elle ne doit pas affecter gravement la situation économique générale, ou bien des secteurs déterminés de l'activité, ou bien produire une grave détérioration des conditions de vie des consommateurs.

Les restrictions ou les suppressions à la liberté de négocier les salaires avaient bien pour objet de limiter le pouvoir syndical. Elles étaient aussi un des moyens de lutte contre l'inflation qui s'est révélé, en fait, assez peu efficace. A partir de 1975, l'Argentine entre dans une spirale inflationniste. La hausse des prix ne repassera plus au-dessous de la barre des 100 % annuels, à la seule exception de l'année 1986. En 1989, on atteint presque les 5000 %. L'activité industrielle est aussi fortement perturbée. Sur toute la période, c'est plutôt la sous-utilisation des capacités de production qui est la règle et la propension à investir en est découragée. Il y a parfois des reprises qui se révèlent temporaires comme en 1979 et 1980, puis en 1986 et 1987. La gestion conjoncturelle qui repose sur des critères financiers supplante tous les calculs à moyen terme qu'ils s'appuient sur la productivité du travail ou la rentabilité des investissements.

C'est pourquoi l'emprise du pouvoir syndical structuré au niveau de la branche ou au niveau national a compté de moins en moins. Les délégués et les commissions internes, au plus près des réalités concrètes de l'entreprise ont accru leur rôle. Ils ont eu une plus grande influence sur la détermination des salaires et des conditions d'emploi. D'une part le gel de la négociation oblige à trouver des solutions locales ; d'autre part, l'extrême centralisation des décisions salariales tend à être tournée dans les entreprises qui doivent faire face à des problèmes ponctuels d'emploi ou à une détérioration grave du climat social ; enfin l'activité irrégulière et fluctuante de chaque entreprise complique la gestion de la force de travail. On comprend que tous ces facteurs augmentent les responsabilités,

mais aussi les capacités des délégués d'entreprise pour influencer sur les salaires, les classifications, l'emploi des salariés.

Ainsi peut-on constater que le salaire de base déterminé centralement est assez loin de la rémunération effectivement versée. En moyenne, il n'est que de 55 %<sup>10</sup>. On remarque aussi que l'évolution des salaires de base conventionnels n'est pas parallèle à celle du salaire perçu. Ce dernier avait vivement progressé de 1983 à 1984, mais il avait chuté aussi brutalement l'année du plan austral, en 1985. A partir de cette année-là, les hausses des rémunérations conventionnelles peuvent correspondre à des baisses des gains réels, d'un mois à l'autre, mais aussi lors de deux années consécutives. L'inverse est aussi vrai. Toutefois, le mouvement général des salaires réels comme des salaires conventionnels est bien à la baisse de 1984 à 1989.

### Evolution des salaires dans l'industrie

Années	Salaires conventionnels		Salaires réels (sauf le 13e mois)
	Non qualifiés	Qualifiés	
1983	100	100	100
1984	113,43	114,96	135,80
1985	95,69	95,27	104,17
1986	98,60	96,64	100,57
1987	82,61	82,13	92,45
1988			
janvier	84,78	85,19	95,51
février	83,09	82,84	91,40
mars	84,33	84,23	90,00
avril	80,29	79,95	104,61
mai	81,12	81,81	90,31
juin	78,07	77,95	87,66

Sources : INDEC et Ministère du Travail

Il ne faudrait sûrement pas exagérer l'importance de l'action propre des délégués sur la situation des salariés. Pendant la dictature, leur capacité de résistance et de négociation a été, on s'en doute, limitée. Le retour de la démocratie leur a donné plus de liberté et de possibilités d'action et

10 — Les enquêtes mensuelles de l'INDEC sur les salaires montrent, par exemple, pour le mois de juillet 1988 : industrie alimentaire : salaire de base : 7,62 australes ; salaire perçu : 13,33 ; industrie du bois et de l'ameublement : 7,65 et 11,77 ; papeterie et imprimerie : 11,45 et 22,71 ; chimie : 11,85 et 20,27 ; verre, céramique : 11,45 et 22,71 ; chimie : 11,85 et 17,77 ; sidérurgie : 11,88 et 25,79 ; industrie métallique : 11,21 et 18,83.

d'intervention, mais ils n'ont eu le plus souvent qu'un rôle défensif et protecteur. C'est l'employeur qui a retrouvé une marge d'initiative à cause ou en dépit de la centralisation des décisions salariales.

La gestion de la force de travail ou des ressources humaines n'a pourtant pas été décidée unilatéralement par les employeurs. Nombreux ont été ceux qui ont cherché à donner plus de légitimité à leurs décisions en cherchant l'accord des délégués et des commissions internes. C'est ainsi que se sont généralisées dans les entreprises les discussions sur les primes d'assiduité (qui atteignent jusqu'à 30 % du salaire dans certaines entreprises), les primes de rendement individuel ou les primes liées aux résultats de l'entreprise, les suppléments conventionnels, les indemnités en cas de chômage partiel ou de suspensions temporaires de l'emploi, le recours aux heures supplémentaires, le changement des classifications et les glissements catégoriels, les contributions patronales aux oeuvres sociales (depuis la prise en charge d'une partie des soins pour pallier aux carences de la prévention et de l'assurance gérées par l'oeuvre sociale de la profession jusqu'à la distribution des livres scolaires aux enfants des salariés, en passant par la mise à disposition d'un stade de football ou d'une cantine bon marché, voire gratuite pour les salariés de l'entreprise).

La consultation de la commission interne et la discussion n'aboutissent pas toujours à un accord écrit. Une décision unilatérale, sans échanges avec les délégués, rencontrera bien des difficultés au moment de son application. L'intérêt patronal n'est pas de rechercher l'épreuve de forces.

Dans la négociation d'entreprise qui a donc bien souvent un caractère informel, la force du délégué, c'est le contrôle qu'il exerce sur l'information qui vient de la base, son insertion dans le système de communications horizontales. Il n'y a pas beaucoup d'informations qui circulent, de participation et d'expression, de réunions de coordination dans l'entreprise argentine. Le modèle hiérarchique et vertical prédomine ; l'isolement et la fragmentation régissent la situation des exécutants. Nous l'avons montré dans un chapitre antérieur. Le délégué, c'est celui qui fait remonter l'information de la base au sommet et qui fait circuler horizontalement l'information. Aussi son rôle est-il précieux pour la gestion des relations sociales. Pour la direction, les réunions fréquentes avec les délégués sont un thermomètre permettant de connaître le climat social, de détecter et solutionner les conflits individuels et collectifs quotidiens.

L'autre élément de la force du délégué, c'est l'homogénéité du groupe ouvrier qui résulte de l'écrasement des écarts salariaux entre les exécutants, des faibles différences reconnues entre les qualifiés et les non-qualifiés car la formation professionnelle est généralement inexistante de telle sorte que l'expérience acquise sur le tas est le fondement quasi-exclusif de la qualification individuelle. L'origine sociale commune contribue aussi à cette homogénéité : la majorité est encore issue des provinces défavo-

risées de l'intérieur pour la classe ouvrière de la capitale ou bien des zones rurales pour les salariés des industries situées à l'intérieur du pays.

Enfin, aux yeux des travailleurs, la légitimité des délégués n'est pas contestée alors qu'ils peuvent être très critiques sur l'action des directions syndicales. Notre enquête a montré qu'ils sont plus de 80 % à souhaiter qu'ils soient davantage associés aux décisions dans l'entreprise, tout particulièrement dans le domaine de l'organisation du travail et des changements techniques.

La faiblesse du délégué, c'est qu'il ne peut s'appuyer que sur la revendication salariale des travailleurs qui a une telle exclusivité que les salariés sont prêts à échanger leur santé, leur qualification, la solidarité ouvrière contre une augmentation de leurs rémunérations. C'est pourquoi la revendication syndicale sur le temps de travail, les conditions d'hygiène et de sécurité, la formation, le contrôle hiérarchique, l'emploi précaire est presque absente. Quand les salariés recourent aux délégués, c'est d'abord pour des problèmes de rémunérations. Ils préfèrent se plaindre auprès du contremaître ou de leurs chefs lorsqu'ils sont insatisfaits des conditions d'hygiène et de sécurité ou bien lorsqu'ils cherchent une modification de leur travail. En dépit même des échecs rencontrés par l'action syndicale pour simplement préserver le pouvoir d'achat et alors même que les travailleurs n'accordent presque aucune confiance à l'action collective pour améliorer leur situation économique (cf. p. 213), c'est malgré tout la défense du salaire qui est jugée l'activité la plus saillante des syndicats.

### Quelle est l'activité la plus importante des syndicats ?

	Verre	Métallurgie	Chimie	Total
Les oeuvres sociales	40,3	30	38,9	36,1
La défense du salaire	38,7	48	41	42,9
L'amélioration des cond. de trav.	8	10	9,3	9,3
Leur interv. pour la croissance	6,5	9	10,8	9,2
Sans réponse	6,5	3	0	2,8
Total	100	100	100	100
				(N = 303)

La politisation du syndicat contribue aussi directement à la faiblesse du délégué qui reçoit peu d'informations et de formation économique ou technique pour l'aider à revendiquer et à négocier alors même qu'il est sollicité par l'employeur pour légitimer des décisions qui ne concernent pas seulement la rémunération. Dans le meilleur des cas, la formation du délégué se réduit à l'information juridique et à une sensibilisation aux pro-

blèmes d'hygiène et de sécurité. Alors même que la gestion paritaire des conditions d'emploi a pris beaucoup d'importance dans l'entreprise, le délégué, s'il est péroniste -et c'est le cas le plus fréquent, bien sûr- est persuadé qu'il n'y a de solution véritable aux problèmes des travailleurs que dans le cadre d'un changement des politiques étatiques et macro-économiques. C'est cette attitude même qui produira beaucoup de fluidité dans sa relation avec l'employeur. La logique de la confrontation avec le patron lui semble vaine. Il n'est pas davantage porteur d'une alternative à la gestion de la direction. Toute négociation dans l'entreprise relève plutôt des arrangements qu'il faut trouver pour aménager la vie collective afin qu'elle soit supportable pour toutes les parties. A la base, au niveau local et dans l'entreprise, on subit une situation qui vous est imposée par l'Etat, la dépendance internationale du pays, les mauvaises récoltes de la Pampa et les chutes des cours du blé ou du soja. L'horizon de l'action des délégués, c'est de survivre. Dans l'entreprise, cela signifie la priorité absolue accordée à la préservation de l'emploi.

A l'exception d'une minorité communiste ou trotskyste, les délégués ne contestent pas la gestion patronale. Ils respectent les droits de la propriété et de la gérance. Ils veillent aussi à ce que le droit soit respecté, qu'il n'y ait pas de transgressions trop fortes des normes légales et conventionnelles, ou plutôt qu'elles aient lieu avec leur accord. Pour survivre, il faut aussi effectuer des renoncements et s'adapter.

Le délégué a pour fonction de préserver l'attachement des salariés au syndicalisme en se servant moins d'une logique de la mobilisation et beaucoup plus d'une logique de l'encadrement et de l'assistance. Le salarié apprécie le rôle du délégué parce qu'il est un recours pour faire des heures supplémentaires, pour être protégé des sanctions et du licenciement, pour obtenir un prêt individuel ou une aide pécuniaire quand survient la maladie d'un enfant ou de l'épouse, pour aménager l'habitat ou pour qu'un fils puisse poursuivre sa scolarité.

Quand l'inflation dévore le salaire nominal, les relations professionnelles dans l'entreprise changent aussi de signification. Les avantages sociaux, les biens en nature sont plus appréciés que les signes monétaires. Le contrat de travail change aussi de sens. Il n'est plus seulement la rémunération d'un effort et d'une contribution à la production de l'entreprise. Le travail tend à être un moyen d'accès privilégié à la protection sociale et à l'assistance.

### **III — CONFLITS ET NEGOCIATIONS**

Les conflits du travail ont été nombreux pendant le gouvernement de R. Alfonsín. On ne peut pourtant pas établir une correspondance entre

l'intensité, la généralisation, la violence des grèves et la détérioration du salaire, l'augmentation du chômage, les fluctuations brutales de la monnaie, de la production et des prix.

Les grèves ne sont pas une réponse mécanique, déterminée par la situation économique. Tous les travaux sur les conflits du travail l'ont maintenant bien montré<sup>11</sup>. La grève ne peut pas se comprendre de la même manière que la réaction des consommateurs ou des producteurs aux fluctuations des prix sur les marchés. Dans ce cas, il peut être légitime de partir d'une situation d'agrégation des décisions individuelles des acheteurs et des vendeurs, des créanciers et des débiteurs, et leurs comportements peuvent bien se déduire logiquement des contraintes économiques et de leurs préférences pour la maximisation de leurs avantages individuels. En ce sens, le marché idéal et la concurrence parfaite sont l'expression d'une détermination totale et entière de l'ordre économique et social pour l'action individuelle. L'homo oeconomicus est aussi un Dieu impuissant. Il est le créateur d'une situation qui détermine entièrement ses réponses.

La compréhension des conflits du travail ne peut que tourner le dos au raisonnement déterministe puisque la grève a pour but de surmonter la situation d'interdépendance obligée qui caractérise l'agrégation des décisions individuelles et de produire une action collective. Dans certaines législations, elle peut être définie comme un droit individuel, mais le droit de grève s'exerce toujours collectivement, c'est-à-dire qu'il exige la coopération d'individus qui acceptent de réguler leurs comportements<sup>12</sup>.

Ce n'est pas une situation objective qui peut expliquer la grève, c'est la représentation que les grévistes en ont, les objectifs qu'ils poursuivent, les moyens organisationnels qui sont les leurs et qui vont rendre possible leur coopération. L'idée qu'ils se font de leurs chances d'atteindre leurs objectifs par le moyen de la grève a aussi toute son importance. La grève est toujours une solution alternative à d'autres formes d'action comme la négociation, l'intervention politique, le rassemblement de rues ou la protestation individuelle, mais ces formes d'action peuvent bien sûr se combiner à la grève.

L'emprise du syndicalisme, de ses structures et de ses orientations politiques est telle sur le monde des salariés en Argentine que les mouvements de grève en sont directement dépendants. On peut ainsi faire l'hypothèse que se vérifie dans ce pays la relation qu'avait tenté d'établir H. Clegg

11 — La littérature est abondante. Citons ici : Guy CAIRE, *la grève ouvrière*, Paris, Les Editions Ouvrières, 1978 ; J.D. REYNAUD, *sociologie des conflits du travail*, Paris, PUF, 1982 ; E. SHORTER et Ch. TILLY, *Strikes in France, 1830-1968*, London, Cambridge University Press, 1974 ; F. ZAPATA, *el conflicto sindical en America Latina*, op. cit. ; J. FREUND, *sociologie du conflit*, Paris, PUF, 1983 ; L. COSER, *les fonctions du conflit social*, Paris, PUF, 1982.

12 — Ce sont les concepts de R. Boudon que nous utilisons, cf. R. BOUDON, *la logique du social*, Paris, Hachette, 1979.

entre les structures syndicales, la négociation collective et la grève<sup>13</sup>.

Malheureusement, la vérification statistique de cette hypothèse ne va pas de soi car il n'y a pas un enregistrement systématique et exhaustif des conflits du travail en Argentine. Nous ne disposons pas de séries sur une longue période. Entre 1976 et 1983, le gouvernement militaire avait interdit la grève et faisait la preuve de l'efficacité de sa décision en ne publiant plus aucune statistique sur les mouvements de grève. Pour les périodes antérieures, nous ne disposons de données fiables que pour la ville de Buenos Aires. Après le retour de la démocratie, il fallut attendre 1987 pour que le Ministère du travail collecte l'information et publie 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 faits de grève. Des institutions privées liées aux milieux patronaux font des bilans réguliers sur les conflits du travail. Il en est de même de quelques centres de recherche<sup>14</sup>. La CGT et les syndicats ne se sont pas préoccupés de collecter cette information. C'est une confirmation complémentaire du peu d'intérêt qu'ils manifestent pour l'expertise économique et sociale.

Pendant le gouvernement radical, les Argentins ont eu le sentiment de vivre une période de grèves incessantes et d'agitation sociale permanente. Les manifestations corporatives étaient quasi quotidiennes au centre de la capitale, près du Congrès ou sur la Place de Mai, là où se trouve le siège du gouvernement. Bien évidemment, le contraste était énorme avec les sept années antérieures où régnait la paix sociale imposée par l'ordre militaire. Les risques de la grève et de toute manifestation de rue étaient considérables ; les chances de succès très incertaines. Des travailleurs de quelques entreprises ont eu l'audace de franchir ces obstacles. Ils témoignaient davantage pour la liberté, leurs mouvements étaient d'abord l'expression de la résistance politique à la domination militaire ; les objectifs corporatistes étaient tout-à-fait secondaires. La CGT a aussi payé très cher sa première tentative de grève générale en avril 1979 : arrestations de ses dirigeants, dissolution de la confédération, séquestration de ses biens. Toutefois le gouvernement militaire n'a jamais réussi à mettre en place l'ordre syndical nouveau dont il rêvait. A partir de 1980, il ne peut plus masquer ses divisions, son échec économique. Il devient aussi plus sensible aux pressions de la société. La guerre des Malouines qui devait le sauver l'a emporté.

13 — H. CLEGG, *trade unionism under collective bargaining*, London, Basic Blackwell, 1976.

14 — C'est le cas du CISEA. Dans sa revue, *El Bimestre*, H. PALOMINO utilisant l'information de la presse de la capitale tient une rubrique régulière s'appuyant sur les conflits recensés depuis janvier 1985. Voir son article, "la signification des conflits du travail au cours de la transition démocratique", *Pratiques sociales et travail en milieu urbain*, Cahiers n° 8, ORSTOM, 1989.



On ne s'étonnera donc pas de la montée de conflits du travail à partir des années 1980<sup>15</sup>. L'appel à la grève générale est de mieux en mieux suivi quand la CGT demande aux salariés de cesser le travail en juillet 1981, décembre 1982, mars 1983 et octobre 1983. La grève devient aussi efficace : lors de la dernière année de pouvoir militaire, les salaires réels progressent et comblent l'effondrement de 1981 et 1982<sup>16</sup>.

### *Les grèves générales*

La restauration des institutions démocratiques rend les demandes sociales légitimes, légalise la grève et produit logiquement une augmentation des conflits du travail. Ils vont prendre d'autant plus d'importance que le gouvernement se heurte à l'opposition de tout le mouvement péroniste en dénonçant l'alliance des syndicats avec les militaires et en voulant forcer les syndicats à des changements internes garantissant leur fonctionnement démocratique. Le gouvernement, on l'a dit, échoue dans cette tentative. Il ne réussira pas davantage à fonder un minimum d'ordre économique pour enrayer la crise et qui s'appuierait sur un pacte analogue à celui de la Moncloa qui a été considéré comme une des pierres angulaires de la reconstruction de l'Espagne post-franquiste. La référence au pacte de la Moncloa n'a pas cessé de hanter la vie politique et les relations professionnelles<sup>17</sup>. Elle n'a pourtant pas été autre chose qu'un mythe peu mobilisateur.

La compétition politique a d'abord directement nourri la contestation sociale. Neuf mois après avoir pris ses fonctions, R. Alfonsín doit faire face à la première grève générale de la CGT, le 3 septembre 1984. La confédération syndicale ne se lassera pas de cette méthode d'action qu'elle renouvellera douze fois par la suite. Ainsi y aura-t-il deux grèves générales en 1985, quatre en 1986, trois en 1987 et trois en 1988. Le dernier appel de la CGT à cesser le travail dans tout le pays interviendra en septembre 1988 pour protester contre les violences policières qui ont marqué le meeting public de la CGT qui avait accompagné la précédente journée de grève générale. L'origine des violences et la répression policière qui fit plusieurs dizaines de blessés n'ont jamais été bien éclaircies. On était à huit mois des élections présidentielles. Le candidat péroniste avait besoin de la paix sociale pour sa campagne électorale. On a bien sûr parlé d'une provocation gouvernementale. Mais l'absence de la plupart des

15 — A. ABOS et A. FERNANDEZ en ont recensé quelques uns, op. cit.

16 — Sur la base 100 en 1983, l'indice du salaire moyen mensuel du travailleur industriel était de 96,28 en 1980, de 86,36 en 1981 et de 77,29 en 1982. Sources INDEC.

17 — Rappelons que les pactes de la Moncloa sont les accords économiques et sociaux signés le 9 octobre 1977 entre le gouvernement espagnol et les partis et organisations politiques afin de restaurer les équilibres économiques sur la base d'une politique de l'emploi et des salaires.

grands dirigeants péronistes à la manifestation, et tout particulièrement du candidat du parti à la présidence, a été aussi beaucoup commentée. En outre la stratégie d'affrontement global avec le pouvoir radical était de plus en plus discutée dans les rangs syndicaux : treize grèves générales n'avaient pas fait changer la politique économique contre laquelle elles étaient formellement dirigées. Enfin elles donnaient trop d'ascendant dans la vie syndicale au secrétaire général de la CGT, S. Ubaldini qui avait de plus en plus d'opposants décidés à en finir avec son leadership. Tous ces facteurs expliquent l'interruption des mouvements généraux de grève après septembre 1988. En 1989, la situation économique des travailleurs s'est gravement détériorée : de l'inflation, on est passé à l'hyperinflation, mais la conjoncture politique avait changé et c'est elle qui commande généralement aux protestations nationales et générales.

Toute grève générale a non seulement une signification politique, mais est destinée à satisfaire des revendications politiques, en Argentine plus qu'ailleurs. Certes, on doit prendre en compte l'intervention énorme de l'Etat dans la fixation des salaires ainsi que l'absence d'un nouveau cadre législatif qui fixe les règles régissant les relations professionnelles jusqu'en 1987. Et les lois votées ne changent guère une situation de forte intervention de l'Etat dans la reconnaissance des acteurs, la négociation collective et la grève. La pression sur le gouvernement fait partie de la régulation économique et sociale. La défense des intérêts professionnels est intégrée à la lutte politique puisqu'il n'y a guère d'autonomie des relations professionnelles. C'est pourquoi la stratégie syndicale ne doit pas être interprétée dans les seuls termes de la lutte partisane, celle des péronistes contre les radicaux.

Les grèves générales ont-elles canalisé la protestation sociale ? Ont-elles, pour cela, réduit les conflits sectoriels dans les branches et les entreprises ? Quel fut leur effet sur la population et l'opinion publique ?

La satisfaction produite par le retour de la démocratie a été de courte durée. Les difficultés économiques et le chômage ont créé un état général de mécontentement dans la population qui a beaucoup augmenté à partir de 1987. En avril 1988, 73 % des Argentins déclaraient qu'ils étaient insatisfaits de leur situation individuelle et 75 % de l'état du pays. Pourtant presque les deux tiers des sondés ne pensaient pas que les grèves générales fussent une bonne expression du mécontentement<sup>18</sup>. Certes, les salariés respectent et ont respecté presque unanimement les ordres de

18 — E. CATTENBERG, los Argentinos frente a la política. Cultura política y opinión pública en la transición argentina a la democracia. Buenos Aires, Planeta, 1989. Les chiffres concernant le mécontentement sont en hausse de 20 points par rapport aux deux meilleurs moments du gouvernement radical (mai 1984 et août 1985).

grève, mais l'adhésion à la grève doit aussi s'analyser comme l'effet de la contrainte et des règles statutaires de la vie syndicale. Le règlement intérieur de nombreux syndicats prévoit que le refus de cesser le travail est une cause d'expulsion du syndicat lorsque la grève a été décidée de manière statutaire. En outre les agressions physiques et les violences menacent souvent les travailleurs qui ne se plient pas au mouvement de grève.

Que l'obéissance n'ait pas signifié adhésion personnelle, un résultat de notre enquête en est la vérification. Lorsque nous avons demandé aux ouvriers quel était le niveau le plus adéquat d'action pour demander une augmentation de salaires, 32,6 %, soit moins d'un tiers, étaient convaincus de l'efficacité supérieure de l'action nationale et globale par rapport à une action menée dans l'entreprise ou au niveau de chaque secteur d'activité. On sait aussi que le niveau normal de la négociation en Argentine, c'est la branche ; pourtant c'est l'action dans l'entreprise qui recueille la majorité relative des opinions. Nous y voyons la confirmation du rôle accru des relations professionnelles dans l'entreprise pour la détermination des conditions concrètes d'emploi et de salaires.

### **Quel est le niveau le plus adéquat pour demander une augmentation de salaires ? (en %)**

	Verre	Métallurgie	Chimie	Total
Entreprise	53,2	32,3	38,9	39,6
Branche	24,2	21,5	23	22,8
National	21	34,4	36,7	32,6
Sans réponse	1,6	11,7	1,4	4,9
Total	100	100	100	100
	n = 62	n = 102	n = 139	n = 303

Ce que nous ne constatons pas davantage, c'est l'existence d'une relation entre le nombre des conflits du travail et la fréquence comme les dates des grèves générales. Il y eut quatre grèves générales en 1986, aucune en 1989. Or la propension à la grève est presque la même pour ces deux années. L'été 1987 et le printemps 1988 n'ont pas été chauds, et il y eut des grèves générales. C'est l'inverse pour l'été 1985, le printemps 1987 et l'automne 1989. Il nous semble ainsi difficile d'interpréter les grèves générales de la CGT comme une stratégie syndicale qui consiste à relayer et amplifier la protestation sociale qui se manifeste dans les branches ou les entreprises. Elles ne sont pas davantage l'expression d'une préférence pour une action globale et centralisée qui se substituerait aux moyens de pression locaux et sectoriels.

Les grèves générales ont bien leur propre logique. Elles sont largement déterminées par la stratégie politique des directions syndicales vis-à-vis du gouvernement. Elles doivent être rattachées aussi aux luttes de pouvoir internes à la CGT et au parti justicialiste. Grâce aux grèves générales et aux manifestations de rue, le secrétaire général de la CGT, S. Ubaldini, a construit son autorité sur ses pairs. C'est ce qui lui a permis de marginaliser son opposition interne plus prompte à la négociation et aux arrangements avec les "facteurs de pouvoir". Et par "facteurs de pouvoir", il faut entendre non seulement l'administration, mais aussi les organisations patronales ou les grands groupes économiques, l'Armée et l'Eglise. Naturellement, la mise en question et l'échec des grandes mobilisations nationales affaiblissent la position du secrétaire général de la CGT. En 1989, il n'y a plus de grèves générales, S. Ubaldini est ouvertement contesté comme secrétaire général de la CGT ; sa résistance produit la scission de la confédération syndicale.

### *L'effervescence permanente du secteur public*

Indépendamment des grèves générales, peut-on dire que la propension à la grève ait été très élevée en Argentine depuis le retour de la démocratie ? Sûrement pas, quand on recense, plus ou moins bien, le nombre de conflits. Il est nettement inférieur à celui de nombreux pays industrialisés, et en particulier à celui de la France pendant la même période qui a été pourtant considérée comme tout-à-fait paisible. Pendant les cinq années 1985-1989, un peu plus de quarante conflits par mois, en moyenne, ont été enregistrés, soit environ quatre fois moins qu'en France<sup>19</sup>.

Toutefois, la caractéristique des conflits en Argentine fut celle de leur large extension et de leur longue durée. Les données statistiques font défaut pour apprécier correctement le phénomène. Le recensement effectué par le journal *El Bimestre*, que nous utilisons, met clairement en évidence que les deux tiers des conflits ont concerné les services publics (chemins de fer, postes, téléphone, enseignement, administration centrale, administration provinciale, transports publics, etc.). Pour les deux tiers des conflits, ce sont donc des dizaines de milliers de salariés qui font grève. La durée de chaque conflit est souvent impressionnante : plusieurs mois dans l'enseignement primaire en 1988, plusieurs semaines dans les postes en 1987, dans le transport aérien en 1988, grèves à répétition une ou deux fois par semaine dans les chemins de fer. Le nombre de journées perdues pour cause de grèves est ainsi considérable. Le Ministère du Travail en a compté 10 561 806 au cours de l'année 1987, le secteur indus-

19 — En France, la moyenne mensuelle des conflits localisés recensés fut de 250 en 1984, de 183 en 1985, de 137 en 1986, de 136 en 1987 et de 188 en 1988. Sources : Ministère des Affaires sociales et de l'emploi.

triel entrant pour moins d'un dixième dans ce total. La même année, le chiffre fut de 969 100 pour la France et le nombre moyen de journées individuelles non travaillées au cours des années conflictuelles de la décennie 70 fut de trois millions<sup>20</sup>.

Les grèves du secteur public ont toujours une grande visibilité. Elles ont aussi perturbé beaucoup l'activité économique. La faillite de l'Etat est à l'origine de cette puissante vague de grèves. L'emploi public est probablement pléthorique, conséquence du clientélisme politique et de l'assistancialisme comme remède au chômage. Comme les rentrées fiscales sont toujours insuffisantes et le budget de l'Etat nécessairement déficitaire, la compression des salaires est une obligation qui se révèle néanmoins incapable de stopper l'émission monétaire artificielle, une des causes permanentes de l'inflation. Le recul du pouvoir d'achat des fonctionnaires, et dans une moindre mesure des salariés des entreprises publiques, est à l'origine du mécontentement qui s'exprime avec force, lors de la négociation salariale permanente. Les propositions gouvernementales sont bien sûr toujours inférieures au rattrapage demandé par les syndicats et souhaité par leurs adhérents. Les compromis précaires qui ramènent la paix sociale sont rapidement remis en cause. L'inflation a vite fait de rendre illusoire l'augmentation du salaire nominal. Mais on fait grève aussi dans le secteur public parce que les salaires sont payés avec retard, parfois de un à deux mois dans l'administration provinciale qui, faute d'australes, émet des bons de paiement qui ont cours pour les échanges économiques internes à la province.

C'est aussi pour lutter contre les mauvaises conditions de travail et les risques du métier que les salariés du secteur public se mettent en grève. Il en fut ainsi des chauffeurs d'autobus, agressés presque quotidiennement dans la grande banlieue de Buenos Aires, déviés de leur trajet par des assaillants qui s'emparent de la recette, dévalisent les voyageurs et n'hésitent pas à tuer s'ils rencontrent la moindre résistance. La mauvaise organisation du travail a aussi son influence sur la propension à la grève : il n'y a plus d'investissements pour moderniser le secteur public et il n'y a aucune stabilité dans les équipes de direction. Les nominations, licenciements et démissions des responsables sont fréquents. Il est exceptionnel qu'un directeur d'une entreprise publique conserve son poste une année pleine.

Les conflits internes aux syndicats font aussi rage dans le secteur public. Une part des grèves et de l'interruption des services publics en est la cause. Il y a, par exemple, quatre syndicats dans les chemins de fer : la Fraternidad qui regroupe les agents de conduite ; le syndicat des

20 — Sources : Ministère des Affaires sociales et de l'emploi.

aiguilleurs ; l'Union ferroviaria qui syndique le personnel administratif qui travaille dans les bureaux, les gares ou à bord des trains. et le syndicat du personnel hiérarchique. Chaque syndicat veut faire sa grève parce que la négociation est séparée ou parce qu'il veut affirmer sa combativité dans la lutte politique qui l'oppose à ses concurrents. Tout arrêt de travail d'un de ces syndicats peut se traduire par une interruption générale du trafic.

Les grèves du secteur public sont aussi l'expression de la transformation de la structure sociale. L'Argentine, comme d'autres pays d'Amérique latine, ne peut être définie par le dualisme de sa structure sociale. Les classes moyennes, salariées ou indépendantes, constituent un ensemble qui a un poids démographique culturel et politique considérable. Cet ensemble est le produit du développement du marché interne et de l'Etat. C'est l'ogre philanthropique, suivant la belle expression d'O. Paz<sup>21</sup> qui était à l'origine de la croissance de ces couches sociales qui n'occupaient pas le centre de la société comme l'explique A. Touraine<sup>22</sup>, elles étaient davantage les agents de la modernisation culturelle et politique tout en étant garantes de l'équilibre de la société. Leur formation avait donné satisfaction aux puissantes revendications individuelles d'ascension sociale qui habitaient les migrants venus de l'Europe ou même de l'intérieur. Ce sont les flux migratoires qui ont créé les classes populaires urbaines, mais on ne restait pas longtemps au bas de la société. La seconde génération intégrait les rangs des fonctionnaires ou bien accédait aux professions libérales, au commerce, à l'artisanat et à la petite entreprise. La dette a produit la faillite de l'Etat et la perte des avantages comparatifs sur les marchés extérieurs a tué le marché interne. Il n'y a plus beaucoup d'espoir d'ascension sociale pour les classes populaires qui continuent à rêver, malgré tout, que leur fils devienne docteur et leur fille institutrice. En outre, le bloc des classes moyennes se fracture et se décompose. Les salariés de l'Etat s'appauvrissent. Les grèves du secteur public, c'est un peu la révolte des classes moyennes qui se prolétarisent et qui perdent leur statut. L'appauvrissement ne concerne pas seulement les petits employés sans qualification. Ce sont les conditions d'existence des diplômés de l'enseignement et de la recherche, des techniciens et des cadres des entreprises publiques qui deviennent extrêmement difficiles. Les médecins, les architectes, les psychanalystes, les avocats souffrent aussi de la réduction des revenus d'une grande partie de la population tandis que se constitue une caste étroite de cadres de la finance et de la banque qui tirent profit d'une économie plus spéculative que productive<sup>23</sup>.

21 — O. PAZ, *el ogro filantropico*, Barcelona, Seix Barral, 1983.

22 — A. TOURAINE, *la parole et le sang*, op. cit., p. 81-86.

23 — H. PALOMINO, "reflexiones sobre la evolucion de las clases medias en la Argentina", *El Bimestre*, n° 42, février 1989 et n° 43, avril 1989.

## *Les grèves ouvrières*

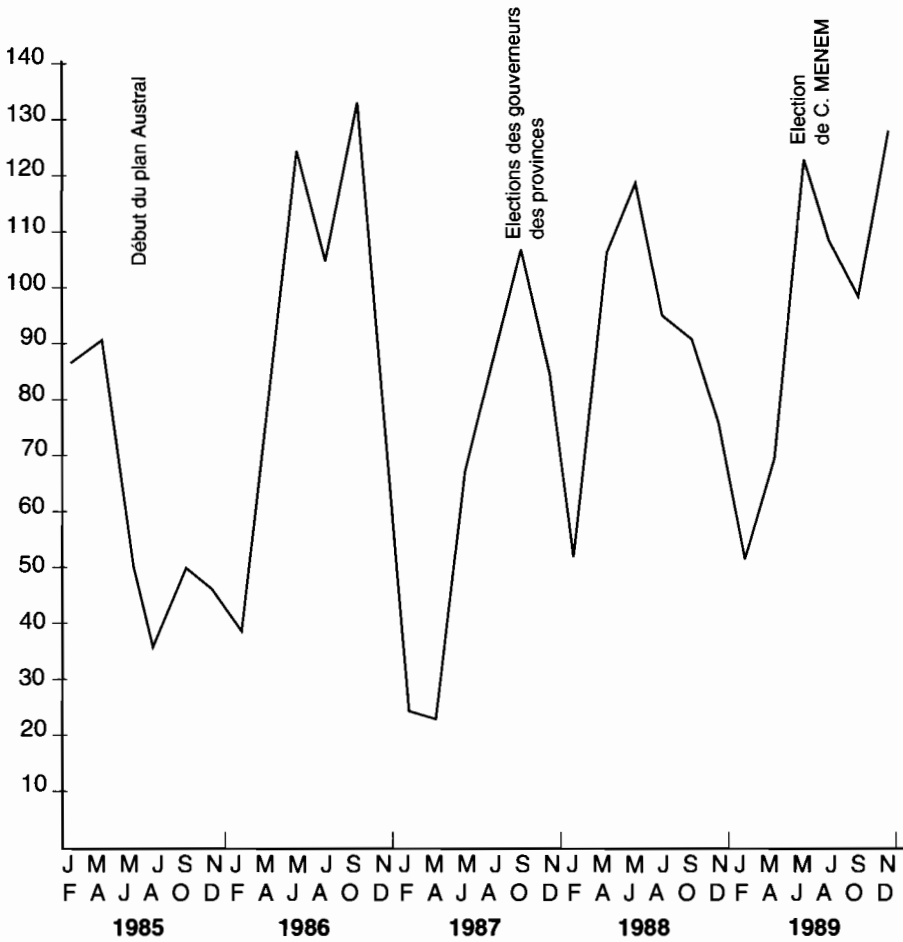
La propension des ouvriers de l'industrie à faire grève a été nettement plus faible. On ne peut pas expliquer cet écart entre les cols bleus et les fonctionnaires par une moindre détérioration des salaires du secteur privé. La raison majeure de cette combativité tient aux formes de la syndicalisation. Les dirigeants des grands syndicats de la métallurgie, du textile, du bâtiment, du commerce contrôlent mieux leurs adhérents et se résolvent à l'épreuve de force quand ils ont totalement épuisé leur capacité de négociation qui est considérable. Ils justifient presque exclusivement leurs responsabilités par leur habileté de négociation. C'est ainsi que la grève est l'expression de leur échec personnel et n'est que le recours ultime. L'existence de la grève signifie que le dirigeant syndical n'a pas su maîtriser la négociation.

En premier lieu, rappelons que la négociation collective a connu bien des avatars en Argentine. Sur le long terme, la suspension légale fut davantage la norme. De même la convention collective a été la source de faibles innovations, si l'on met de côté la construction des oeuvres sociales dans les années 60. Les droits fondamentaux des travailleurs ont été inscrits dans la loi et la convention lors de la décennie péroniste, voire au début des années 30. Depuis 1956, les gouvernements militaires essayaient de restreindre ces droits et les syndicats essayaient de récupérer les acquis lors des gouvernements civils. Avec l'accélération de l'inflation, la négociation salariale ne fut pas la construction d'une règle pour l'avenir, l'élément d'une prévision, elle est davantage apurement du passé, rattrapage qui est discuté en fonction de la hausse des prix. On ne discute pas des salaires en fonction de la productivité, des profits et des investissements ou des possibilités de l'économie. Il y a d'ailleurs très peu d'échanges d'informations techniques au cours de la négociation, tant du côté patronal que du côté ouvrier. La bureaucratie syndicale ne désigne pas une quelconque expansion des services et des bureaux d'études.

En second lieu, la suspension de la négociation n'abolit pas la fonction de négociation des syndicats. Elle devient seulement informelle, clandestine et a pour objet de faire pression sur les décisions de l'administration à laquelle revient le rôle formel dans la fixation des salaires. Les influences personnelles, l'avantage créé par la stabilité à la tête du syndicat, le réseau de relations constitué ont ici bien plus d'importance que la volonté de gérer les problèmes économiques et sociaux avec rationalité et des projets à moyen terme. Au sein de l'instabilité politique et économique chronique du pays, le négociateur syndical vaut par sa capacité à résoudre au jour le jour les conflits, à tirer parti des dysfonctions, à colmater les brèches et à faire taire les insatisfactions.

Le conflit ouvert représente ainsi une perte d'autorité, le risque d'un déplacement du pouvoir vers les militants intermédiaires et les travailleurs, la création de demandes sociales qui ne sont plus contrôlées.

## Evolution bi-mensuelle des conflits du travail



Sources : *El Bimestre* et H. Palomino

N.B. : 1 - Pendant le gouvernement d'Alfonso, il y eut 13 grèves générales : 1 en 1984, 2 en 1985, 4 en 1986, 3 en 1987, 3 en 1988.

2 - Pendant ces 5 années 2445 conflits ont été enregistrés, soit une moyenne de 40,7 conflits par mois.

Un groupe de chercheurs a défini justement le négociateur syndical comme "immédiatiste" dont la caractéristique fondamentale est sa préférence pour le marchandage et l'aversion pour le conflit. L'horizon de la négociation, c'est l'ici et maintenant de ses résultats. Il s'agit de tirer le meilleur parti possible de chaque situation, et tout va dépendre du rapport de forces relatives entre les parties, c'est-à-dire de leur sens de



l'opportunité et de leur habileté. Le négociateur "immédiatiste" devra être formé aux ententes d'appareils, attaché aux méthodes informelles, à l'esquive et aux coups de théâtre. Savant en tactiques et en ruses, il doit être un connaisseur subtil des temps d'une négociation, ce qui requiert un profil où le flair et les bons réflexes sont importants.

Ses objectifs, avons-nous dit, sont l'ici-et-maintenant de la négociation. C'est pourquoi son métier et son expérience se construisent négociation après négociation sans jamais intégrer des critères de planification, ni d'évaluation de ses résultats à moyen terme. Mais il sait boucler des accords et trouver des solutions conjoncturelles. Il montre son incapacité quand il est contraint de recourir à la grève ou bien lorsqu'il n'a pas su contrôler ses troupes qui se mobilisent à contre temps.

Le style de négociateur patronal est semblable. Les auteurs écrivent, à son propos : "Il dédaigne les contenus techniques de la négociation et survalorise l'accumulation d'expériences personnelles, la marque que les négociateurs impriment au processus, l'oeil clinique dans le diagnostic et la thérapeutique... Il se sent un élu. Son charisme le place au-delà du bien et du mal ; il sait tout et il a tout su. "Un dirigeant d'une organisation patronale peut ainsi déclarer lors d'un entretien : "J'ai eu une liberté absolue... je n'accepte pas les mandats à cette hauteur... J'ai tant de liberté que je peux signer quelque chose qui soit la ruine de toutes les entreprises"<sup>24</sup>.

Ces types de négociation sont efficaces parce qu'ils permettent l'accord et font bien souvent l'économie de l'épreuve de forces. Il faut ajouter aussi que les concessions salariales ne coûtent guère aux employeurs. Les négociateurs patronaux ne ruinent pas les entreprises parce que les augmentations de salaires sont immédiatement répercutées sur les prix. Les patrons ne s'en cachent guère. Bien plus, ils revendiquent la nécessité de ces répercussions. L'intervention de l'Etat se comprend aisément quand l'irresponsabilité patronale est aussi grande. Il n'est pas moins étonnant de constater que la lutte contre l'inflation n'est pas un objectif prioritaire dans le camp syndical. Les problèmes sont posés en termes de justice sociale ou d'intervention administrative de l'Etat. L'inflation, c'est une question de contrôle des prix. Par contre, les dirigeants syndicaux mettent rarement en cause la gestion et la productivité des entreprises, surtout quand elles sont nationales.

Ce style de négociation est dominant en Argentine et est difficilement remplacé par des méthodes qui intègrent le moyen terme, la durée et l'expertise technique. L'ouvrage que nous avons cité à été rédigé pour la

24 — C. TOMADA, R. BISIO, J. AGLAMISIS, L. KARPS, la negociación laboral . El rol de los negociadores en la Argentina, Buenos Aires, Pensamiento Jurídico Editora, 1988, p. 71-76.

promotion d'une négociation professionnelle qui se substituerait à une négociation traditionnelle que nos auteurs jugent artisanales. On ne voit guère comment l'hyperinflation des années 1989 et 1980, la crise interne du péronisme et la division du syndicalisme pourraient être le contexte favorable à l'émergence d'une négociation collective plus structurée et moins "immédiatiste". La privatisation des entreprises et le désengagement de l'Etat, qui sont les axes de la politique gouvernementale du président C. Menem ont accentué les luttes syndicalo-politiques sans que s'esquisse encore un système autonome de relations professionnelles.

Pendant le gouvernement radical, ce qui a pu faire obstacle à l'accord et qui a conduit généralement à des conflits de branche, c'est l'intransigeance des pouvoirs publics qui refusent l'homologation d'une convention trop laxiste en matière salariale ou bien qui exigent l'engagement patronal de ne pas répercuter sur les prix les hausses de salaires proposés, injonction produisant le refus patronal de signer l'accord. Les causes de la grève sont bien dues au caractère triangulaire de la négociation. Le dirigeant syndical exerce une pression sur l'Etat pour empêcher la constitution d'un front uni patronat-gouvernement. La préservation de la paix sociale, c'est son atout majeur dans la négociation. Tout pouvoir politique y est naturellement sensible et les employeurs ne le sont pas moins. Ceux-ci cherchent, à leur tour, à s'appuyer sur l'Etat pour résister aux demandes syndicales car ils savent que le pouvoir des syndicats est irrésistible lorsqu'ils sont soutenus par l'administration.

Ces manoeuvres sont incessantes sans que se dégagent quelques règles du jeu qui donnent quelque stabilité aux relations professionnelles. La situation est quand même paradoxale. Le contrôle du syndicalisme sur l'action collective est si fort que l'accord sur quelques principes régissant les salaires, l'emploi, la productivité et les relations des acteurs entre eux pourrait être, en théorie, facilement acquis. Tous les acteurs veulent négocier, personne ne veut pourtant être lié au-delà du contenu ponctuel de l'accord car les lendemains sont incertains et personne ne croit que ses propres comportements créent justement l'incertitude des lendemains.

Les conflits sectoriels doivent donc être compris comme l'échec de la capacité manoeuvrière des dirigeants syndicaux qui est d'autant plus fréquente que les syndicats sont aussi plus faibles parce qu'ils ont peu d'adhérents ou parce qu'ils contrôlent un secteur marginal de l'économie. Il y a aussi plus souvent de démocratie interne dans les petits syndicats. Le contrôle du sommet sur la base ne fonctionne pas avec la même rigueur ; les adhérents ont des moyens de pression directs sur leurs dirigeants. Les militants syndicaux qui veulent contester le verticalisme en vigueur dans la plupart des grands syndicats ne peuvent le faire qu'à partir d'une mobilisation dans l'entreprise.

Tout conflit d'entreprise n'exprime pas nécessairement une contestation

de la base. La direction du syndicat soutient presque toujours la mobilisation décidée par les délégués ou l'assemblée des travailleurs quand il s'agit de combattre des pratiques patronales jugées illégales comme les retards dans le paiement des salaires qui ont été la cause des conflits dans presque un cas sur quatre, ou pour s'opposer à des décisions arbitraires comme des mises à pied prononcées à la hâte<sup>25</sup>. La remise en cause des avantages acquis provoque toujours une grande résistance. Mais on assiste aux mobilisations les plus fortes lorsque l'employeur touche à l'emploi. Le chômage partiel, des licenciements collectifs, plus encore la fermeture de l'entreprise ne provoquent pas simplement la grève, mais aussi l'occupation des locaux, des manifestations publiques. Les patrons se plaignent de la rigidité du droit du travail et aimeraient avoir plus de flexibilité, c'est-à-dire plus de liberté pour licencier. Ce n'est pas tant le droit qui protège les travailleurs. L'employeur n'est soumis à aucun contrôle et n'a pas besoin d'autorisation administrative pour les licenciements individuels ou collectifs. Il doit simplement payer les indemnités réglementaires. Par contre, la sensibilité des travailleurs et des syndicaux aux problèmes de l'emploi fait que toute réduction des effectifs entraîne presque toujours un conflit social dans l'entreprise. C'est moins le droit du travail qui est ici en cause que le pouvoir syndical.

Il y eut bien aussi des grèves sauvages dans les entreprises, si on les définit comme des initiatives des délégués et des travailleurs qui n'auraient pas rencontré l'accord des directions syndicales. Elles n'ont pas été souvent couronnées de succès pendant le gouvernement d'Alfonso. Quand on a contre soi les patrons, l'Etat et les directions syndicales, il faut que la mobilisation soit forte et les revendications très légitimes pour vaincre une aussi grande opposition. Nous n'avons pas eu connaissance de grèves sauvages victorieuses, ce qui ne signifie pas qu'elles n'aient pas eu lieu. Elles n'en sont pas moins des grèves-témoins.

#### **IV — DUALISME DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ?**

Les relations professionnelles paraissent bien être caractérisées par leur dualisme.

Il y a, d'un côté, les grèves et les négociations qui demeurent largement

25 — "conflictos laborales segun las causas que la originaron", boletín de estadísticas laborales, n° 5, 1988. L'enquête statistique révèle qu'en 1987, 54,5 % des conflits portent sur les salaires, 15,92 % sur les suspensions et les licenciements, 17,50 % sur les conditions de travail, 22,92 % sur les retards dans le paiement des salaires, 5 % sur la fermeture de l'établissement et 9,83 % pour d'autres causes. Les chiffres de janvier à juillet 1988 présentent une distribution voisine. On atteint plus de 100 % car un conflit peut être dû à plusieurs causes.

sous l'emprise des directions syndicales. Elles obéissent au verticalisme qui est le mode dominant de l'action collective et des relations sociales. Cette régulation centralisée et bureaucratique n'est pas seulement autoritaire et répressive. Elle a été acceptée car elle a été au service de la protestation contre une politique économique qui n'a pu enrayer la chute du niveau de vie et le recul de la production industrielle. La grève a beau être canalisée et encadrée par les directions syndicales, elle est aussi vécue comme un moyen de légitime défense. Cependant les conflits n'ont guère été utiles dans le sens où il en est résulté peu de changements économiques et sociaux et rien d'autre que des gains politiques et institutionnels qui n'ont pas modifié la condition salariale. Aucun grand chantier n'a été ouvert : ni celui de l'emploi, ni celui de la formation ; pas davantage celui de la protection sociale. La négociation a été exclusivement salariale et s'est située entre les bornes du rattrapage de l'inflation et de l'ajustement nécessaire au rétablissement jamais atteint des équilibres macro-économiques.

On aurait pu s'attendre après le vote de la loi qui a rétabli la libre négociation des conventions collectives à une effervescence de l'activité contractuelle. Toutes les conventions dataient de 1975 et avaient besoin d'être profondément rénovées. Elles ont surtout été restaurées. Les grands syndicats ne se sont pas mobilisés dans cette tâche. Ils n'ont guère associé, à quelques exceptions près comme celui du petit syndicat de la chimie, les délégués des entreprises et ils n'avaient pas davantage de propositions bien élaborées que le long temps de la suspension leur aurait permis de préparer. On s'est contenté de reprendre le schéma des conventions antérieures et de l'actualiser, sans chercher à susciter un débat social qui en aurait été le prétexte. Ce que la loi n'avait pas permis, par exemple, en matière de consultations et d'informations des délégués et des salariés aurait pu y trouver sa place. Des solutions innovantes auraient pu intervenir dans le domaine de l'emploi et de la formation, thèmes si urgents dans la conjoncture actuelle et si fondamentaux pour l'avenir. Dans une première étude sur 17 conventions collectives adoptées, R. Bisio, sceptique et prudent, conclut de manière embarrassée que "les aspects innovateurs des négociations ne doivent pas être sous-estimés et surestimés. Ils constituent des signaux et des indicateurs d'une réalité complexe, aux facettes multiples, en constante transformation"<sup>26</sup>.

26 — R.H. BISIO, relevamiento y descripción de las cláusulas no monetarias en la reciente ronda de convenciones colectivas, Buenos Aires, Dirección nacional de relaciones del trabajo, juillet 1989. L'étude a porté sur les conventions collectives homologuées par le Ministère du Travail. L'auteur a retenu celles qui concernaient au moins 5 000 salariés. Elles sont au nombre de 17. On soulignera aussi qu'on n'y trouve pas les grands secteurs comme le textile, la métallurgie, la chimie, le bâtiment, la banque qui n'avaient pas encore terminé la négociation de la nouvelle convention. Dans l'échantillon, on y trouve l'imprimerie, le plastique, le verre, la publicité, la coiffure. etc.

D'un autre côté, il y eut les micro régulations d'entreprises qui résultent de l'action conjointe des délégués et des employeurs. Elles ont eu une fonction d'adaptation aux fluctuations des prix et de la production. Elles ont pu atténuer les effets du chômage en garantissant un revenu pour ceux qui souffraient d'une suspension temporaire de leur contrat de travail. Elles ont aussi pallié à la crise des oeuvres sociales du syndicat et accompli une oeuvre nécessaire d'assistance. Parce qu'ils contrôlaient des postes-clés dans l'entreprise ou parce qu'ils avaient des qualifications recherchées, des travailleurs et leurs délégués peuvent bien aussi avoir négocié des avantages salariaux intéressants. Ces micro-régulations ont contribué, en ce sens, à l'accentuation des inégalités entre les travailleurs.

Dans les entreprises, il y eut bien aussi une augmentation des délégués contestataires qui ont mis en question la bureaucratie syndicale ou qui ont agi, au nom du marxisme, pour dénoncer l'idéologie de la collaboration de classes des militants péronistes. Ils ont créé localement des situations plus conflictuelles et moins coopératives.

Il y a bien un dualisme des relations professionnelles, mais il n'a pas été facteur de changement des relations professionnelles.

Les multiples tendances qui se sont fait jour au sein des directions syndicales et que nous avons décrites dans un chapitre antérieur n'ont été que l'expression de luttes politiques au sommet et ont eu rarement un effet sur les pratiques syndicales. Jamais la base n'était associée à la formation de ces noyaux politico-syndicaux qui ne proposaient pas de programme d'action syndicale original. Les délégués pouvaient bien relever d'un syndicat se réclamant des rénovateurs, des orthodoxes, des partisans de l'entente avec le gouvernement ou de ceux qui préféraient des stratégies plus oppositionnelles, ils ne différaient guère dans leurs revendications et leurs modes d'action dans l'entreprise. Dans les congrès syndicaux, les délégués n'ont pas non plus d'autre influence que leur vote (ou leurs poings) car il n'y a généralement pas de débats, ni de textes préparatoires ou de documents d'orientation à discuter. La légitimité des dirigeants s'appuie sur des votes plébiscitaires. Et l'approbation de la base ne vaut pas engagement à défendre une politique et à faire avancer un programme.

La scission de la CGT qui est intervenue en octobre 1989 a été consommée après un vote de procédure. Après l'élection de C. Menem, l'enjeu était de placer à la tête de la CGT un dirigeant plus proche des cercles gouvernementaux que ne l'était S. Ubaldini. Cette lutte pour le pouvoir n'est même pas masquée par un débat syndical apparent. L'opération politique se termine mal parce que le secrétaire général dénonce la fraude qui l'avait mis en minorité après le premier vote de procédure et provoque la rupture avec ses opposants. Les adversaires en présence n'ont eu recours qu'aux arguties juridiques et aux batailles de rues.

Il n'y a pas plus de corrélation entre les tendances syndicales qui

s'expriment au sommet et la nature de leur représentation. Les ouvriers de l'industrie privée ne sont pas dans un camp et les salariés des entreprises publiques dans l'autre ; ceux qui relèvent des secteurs plus concentrés n'ont pas de rattachements distincts de ceux qui appartiennent à des branches ou à des activités hétérogènes. Le déterminisme des situations professionnelles ne joue guère de rôle dans la vie syndicale, la formation des tendances et l'élaboration des stratégies<sup>27</sup>.

Le dualisme des relations professionnelles est aussi la conséquence d'une participation restreinte et plébiscitaire des adhérents et des militants intermédiaires à la définition des enjeux de l'action syndicale. La tendance à la centralisation et à la formation d'oligarchies n'est pas spécifique à la CGT argentine. Il y a longtemps que R. Michels y a vu une loi d'airain qui s'impose aux organisations qui se proposent pourtant de favoriser la participation populaire<sup>28</sup>. S. M. Lipset a même considéré que la démocratisation interne des syndicats n'est pas une condition nécessaire pour qu'ils contribuent à la démocratie. Ils agissent pour que leurs membres aient les meilleures conditions d'emploi : c'est leur indépendance vis-à-vis de l'Etat et des employeurs qui contribue à la démocratisation de la société. En outre, les syndicats sont des organisations adjudicatrices de statuts élevés pour leurs dirigeants qui peuvent d'autant moins accepter leur rétrogradation qu'elle signifie une perte insupportable de leur statut social. Ils n'admettent guère pour cela la rotation des responsabilités<sup>29</sup>.

Cependant, l'absence de démocratie syndicale a aussi ses caractéristiques propres en Argentine. En effet, les directions syndicales décident et agissent sans connaissance directe des problèmes et des revendications concrètes des travailleurs dans les entreprises, et guère davantage des modalités d'action, des accords, de solutions qui font le pain quotidien de l'action syndicale. Dans toute organisation complexe, la remontée de l'information est toujours un problème difficile même quand il y a une volonté de prendre en compte les expériences qui sont vécues à la base. Tout se passe en Argentine comme si les dirigeants, non seulement acceptaient difficilement le contrôle des adhérents, mais n'avaient pas besoin de

27 — Dans la liste des syndicats qui ont appuyé S. Ubaldini, on trouve les métallurgistes, les postiers, les camionneurs, les employés du textile, les pétroliers, un syndicat de l'administration. Parmi les syndicats qui se retrouvent derrière G. Andreoni, l'autre CGT, il y a les cheminots, les verriers, les ouvriers du textile, les employés de commerce, un syndicat de l'administration, etc. Au moment de la rupture, tous les noyaux syndicaux antérieurs ont éclaté : 90 % des syndicats du groupe des 15 qui avaient placé C. Alderete dans le gouvernement d'Alfonsín ont appuyé la CGT d'Andreoni ; 75 % des syndicats rénovateurs (les 25) qui plaidaient pour une plus grande autonomie du syndicat par rapport au parti et à l'Etat ; 50 % des syndicats qui faisaient partie du cercle de S. Ubaldini ; 40 % des syndicats appartenant aux 62 organisations, défenseurs de l'orthodoxie ; 30 % des neutres (Sources : Clarín, 15 octobre 1989).

28 — R. MICHELIS, *Les partis politiques*, op. cit.

29 — S.M. LIPSET, *Political man. The social bases of politics*, op. cit.

l'expérience et de l'information des syndiqués pour guider leur action. Il ne faut pas y voir exclusivement un mépris ou une indifférence pour les problèmes de l'atelier et des simples travailleurs. C'est plutôt la conséquence d'une conviction que les problèmes sont politiques et macro-économiques et que les solutions n'existent qu'au niveau de l'Etat et de ses décisions économiques.

Ils n'ont pas, pour autant, constitué un appareil bureaucratique-intellectuel qui leur fournit les études, l'information économique et sociale, le savoir qui leur permettent de gérer la négociation avec les employeurs et les pouvoirs publics. Ce ne sont pas leurs experts qui rendent aussi inutiles la participation de leurs adhérents. Ce n'est pas le savoir que leur procure une technocratie qui est un obstacle à la vie démocratique et qui produit cette rupture entre le sommet et la base. Les dirigeants argentins sont rarement des hommes de dossiers, attachés à convaincre les hauts fonctionnaires ou les dirigeants patronaux à partir de leurs connaissances techniques des problèmes. Le mépris ou l'indifférence à l'égard des intellectuels est une attitude assez générale. Citons encore le ministre du travail de C. Menem qui fut dirigeant du syndicat des plastiques : "A ceux qui veulent créer un mouvement à partir d'une bibliothèque ou d'un bureau, nous disons que les mouvements ne se créent pas dans une éprouvette, ils se font avec les couilles, on les fait grandir avec amour et on les développe grâce à l'organisation"<sup>30</sup>.

Le vécu des travailleurs tout comme les dossiers des experts ne guident pas l'action des dirigeants syndicaux. L'indice de la hausse des prix et le cours du dollar, mais aussi les conseils juridiques des avocats suffisent. Par contre l'expérience politique est fondamentale, c'est-à-dire les relations intimes avec les sommets de l'Etat, de l'Eglise, de l'Armée et du Patronat agricole, financier et industriel.

S'il y a bien rupture entre les micro-régulations d'établissements et l'action politique des syndicats, il ne faudrait pas en conclure trop hâtivement que les relations professionnelles sont duales.

Le contexte inflationniste l'explique largement. L'inflation a un effet dissolvant sur tous les contrats économiques et sociaux car il n'est avantageux pour personne de s'engager dans une relation durable et dans des transactions qui ne se résolvent pas dans l'instant où elles s'accomplissent. L'inflation sape la confiance qui s'impose aux parties quand elles veulent se lier au-delà de l'ici-et-maintenant du marchandage. L'activité économique tend à se réduire à une succession de coups et de transactions momentanées. C'est un casino. Il est normal que la spéculation financière l'emporte sur l'investissement et la production dont les résultats s'inscrivent dans la durée. Dans une situation d'hyper-inflation qui fut celle

de juin et juillet 1989 l'activité économique fut sur le point d'être bloquée par la disparition de tout instrument de mesure. Les prix changeaient chaque heure et aucune prévision de leur évolution ne devenait possible.

Il est normal que la négociation collective ait les caractéristiques que nous avons mentionnées. Et de même que l'inflation conduit à l'individualisation des comportements, au sauve-qui-peut des solutions personnelles, à l'opportunisme, elle appelle aussi la recherche de micro-régulations des contrats de travail car les régulations temporelles et organisées que constituent les négociations de branche sont bien éphémères. Cependant, l'émission des accords n'est pas fondation d'un niveau autonome de relations professionnelles, ni contestation de leur excessive centralisation. On sait que les tentatives individuelles et locales pour échapper à l'inflation ne font souvent que l'attiser. Il n'y a pas de protection décentralisée possible, même s'il y a des coups gagnants. Le jeu global reste à somme nulle. La généralisation de l'inflation à tous les contrats individuels ou collectifs, locaux ou nationaux produit en fait un appel permanent à des solutions globales qui supposent la mise en oeuvre de l'autorité de l'Etat. L'action syndicale est ainsi fondée à restaurer une régulation autonome, à créer un cadre général, à proposer des instruments de mesure des salaires, même si l'efficacité en est restreinte et limitée dans la mesure où l'inflation n'est pas enrayée. On comprend aussi la récurrence de la demande d'un pacte social, de la part de l'Etat, du patronat et des syndicats pour créer les conditions d'une restauration des instruments de mesure de l'activité économique que sont les prix, les salaires, les taux d'intérêt et la monnaie. La lutte contre l'inflation est toujours un combat politique parce que les lois du marché se sont justement révélées impuissantes. Ou peut-être faudrait-il dire qu'elle suppose l'autorité et la contrainte de l'Etat dont les décisions risquent d'être d'autant plus efficaces et légitimes qu'elles reçoivent l'accord des organisations professionnelles.

Pendant le gouvernement d'Alfonsin, l'autorité de l'Etat fut insuffisante et des pactes sociaux ont échoué. C'est pourquoi l'inflation n'a jamais été durablement enrayée. Mais, en même temps, le contexte inflationniste justifie la pression des syndicats sur l'Etat, leur exigence de solutions globales et l'influence au total restreinte du niveau local de l'entreprise dans le système de relations professionnelles.

Il faudrait aussi ajouter que la loi et les conventions collectives n'ont pas été à l'origine des grandes innovations, mais elles ont aussi servi de références pour la protection des salariés et les employeurs ne peuvent pas aisément s'en affranchir dans la gestion de la force de travail. Elles apportent des garanties en matière de congés, de protection de l'emploi, de classifications et de salaire minimum que les employeurs considèrent comme des entraves à leur liberté et comme des facteurs de rigidité excessive.

Il y a bien aussi des îlots ou des segments de l'activité économique où



le syndicat, en raison de sa taille, de ses ressources ou de l'orientation de ses dirigeants ne participe que marginalement aux luttes politiques. Il consacre toute son activité à la gestion des oeuvres sociales ou bien à la négociation et à l'application de la convention collective. Il y a peu de distance entre les délégués d'entreprise et les permanents du syndicat dont les fonctions parfois se confondent. Il y a des centaines de syndicats qui agissent selon ce modèle, mais on ne peut oublier que les plus grands syndicats qui représentent les trois quarts des salariés sont très éloignés de ces formes autonomes d'action syndicale, et ce sont ceux qui impriment aux relations professionnelles en Argentine leurs caractères dominants.

La contribution majeure du syndicalisme argentin, c'est d'avoir préservé malgré tout le tissu social dans les entreprises. L'hyperinflation et le profond recul du niveau de vie n'ont pas entraîné des protestations sociales anonymes et peu maîtrisables. Si en 1989 et 1990, des explosions sociales ont vu le jour, elles sont parties des "villas miserias" (bidonvilles) situées à la périphérie des grandes villes et non des usines et des lieux de travail. Ces événements ont provoqué une grande stupeur. Dans ce pays qui a été le grenier de l'Angleterre, où la consommation de viande par tête est la plus élevée du monde, la faim rôde aujourd'hui comme dans les pays surpeuplés, accablés par une nature ingrate. Le gouvernement a dû réprimer des émeutes populaires : chômeurs et habitants des quartiers défavorisés ont dévalisé des supermarchés ou pris d'assaut des camions de vivres. Des programmes d'assistance mises en oeuvre aujourd'hui ne sont pas à la hauteur des immenses besoins<sup>31</sup>

Le syndicalisme n'est pas directement responsable de ce déclin de l'Argentine et de cette crise énorme. Faut-il, pour autant, l'expliquer par la politique économique du gouvernement radical qui n'aurait pas produit les changements qui s'imposaient pour que le pays retrouve la voie du développement. Nous pensons qu'un mode de relations sociales est aussi en cause. Ce que n'a pas voulu le syndicalisme argentin, c'est être un acteur de cette transformation. Il a eu d'abord la préoccupation de maintenir son emprise sur la société à partir de modes d'action empruntés au passé qui ne peuvent être une réponse aux défis d'aujourd'hui. Ses succès politiques ne doivent pas faire oublier qu'il a accompagné la société dans son déclin car il n'a pas été une force de proposition et de renouvellement. La société argentine a certes besoin de capitaux et d'investissements, mais peut-être plus encore d'innovations sociales, politiques et institutionnelles. Le développement de l'Argentine exige aussi un changement de l'action syndicale.

31 — M.F. PREVOT-SCHAPIRA, "pauvreté, crise urbaine et émeute de la faim dans le grand Buenos Aires", *Problèmes d'Amérique latine*, Documentation française n° 95, 1er trimestre 1990, p. 51-71.



## CHAPITRE VII

# SYNDICALISME DEMOCRATIE ET DEVELOPPEMENT

Si les défis de l'heure sont ceux de l'innovation technologique, de la guerre économique, de la mobilisation des entreprises, des nouveaux mouvements sociaux et du déclin des anciens, alors l'Argentine n'a guère réussi à les relever dans les années 80.

Pays lointain, situé dans "le cul du monde", il participe de moins en moins au développement économique et technologique des pôles dominants. Il ne peut concurrencer vraiment personne et on a beaucoup moins besoin qu'hier de ses vaches et de son blé qui avaient fait sa richesse. Il intéresse le monde extérieur parce qu'il a beaucoup de dettes et les banquiers se demandent s'ils vont recouvrer leurs créances. Il participe à l'ensemble des nations périphériques dont l'écart s'est creusé avec celui des pays centraux.

L'Argentine a pu toutefois perturber l'ordre international. Elle a osé défier une puissance du monde industrialisé, sans être adossée à l'un des deux Grands. L'aventure des Malouines s'est achevée par une déroute pour l'Argentine. Le rapport de forces était trop inégal. Les généraux, au pouvoir, depuis 1976 n'ont pas su faire la guerre comme ils n'ont pas non plus développé leur pays. Ils ont dû se retirer. Les institutions républicaines ont été restaurées. L'opinion publique dans le monde avait été sensibilisée par la violation des droits de l'homme. Le mouvement des Mères de la Place de Mai avait ému et provoqué des solidarités interna-

tionales. Le thème s'efface après le retour de la démocratie.

Il faut reconnaître aussi qu'on s'était peu mobilisé en Europe pour dénoncer la dictature sanglante des généraux. Rien de comparable avec l'émotion suscitée par le régime du général Pinochet au Chili alors que la répression y fut moins cruelle, au moins quantitativement<sup>1</sup>. Cette indifférence s'explique beaucoup par l'incompréhension du phénomène politique et syndical majeur de l'Argentine qu'est le péronisme. On sait que les généraux, en prenant le pouvoir en 1976, se proposaient d'exterminer la guérilla et le marxisme. Mais les Montoneros, mouvement politico-militaire le plus important, ayant un soutien considérable dans la jeunesse et ayant aussi animé la guérilla urbaine la mieux pourvue en militants, en moyens matériels, en capacité d'action de toute l'Amérique latine se réclamaient de Peron et du justicialisme<sup>2</sup>. C'était aussi le gouvernement d'Isabel Peron qui avait succédé à son mari décédé en juillet 1974 et qui avait donné le feu vert au terrorisme d'Etat. Son ministre Lopez Rega avait organisé la Triple A afin de combattre avec tous les moyens de l'Etat et sans être limité par le droit, la guérilla péroniste.

Si les péronistes persécutés n'ont pas eu le soutien qu'ont obtenu les communistes et les socialistes chiliens, l'opacité de leur mouvement y a contribué. L'extrême division idéologique du péronisme n'aide pas au développement des solidarités internationales.

En dépit de ses contradictions internes, de son échec électoral retentissant lors du retour de la démocratie en 1983, le péronisme s'est de nouveau imposé en Argentine en 1989. Il avait combattu R. Alfonsín parce qu'il était soumis aux diktats du Front Monétaire International et qu'il bradait l'Etat et la nation, imposait les plus lourds sacrifices aux classes populaires. Le président péroniste, C. Menem, depuis son accès au pouvoir en juillet 1989, tente d'imposer à son pays une purge ultra libérale approuvée par les Etats-Unis, qui n'a pas particulièrement pour conséquence de réduire les inégalités sociales.

Mais, au total, n'est-ce pas la complexité ou les contradictions d'une situation sociale qui aiguissent la curiosité ? Le risque, c'est de cultiver l'exotisme, la singularité de l'étude de cas. L'analyse du péronisme argentin serait d'autant plus passionnante qu'on insisterait sur le parti-

1 — Les chiffres de la répression sont toujours incertains. Il y eut de 10 000 à 30 000 personnes "disparues" en Argentine. Mais il faut y ajouter le contrôle autoritaire des activités politiques, éducatives, culturelles, religieuses. Tout ce qui était différent de la conception militaire de l'ordre social n'avait pas le droit à l'expression, et ceci allait jusqu'aux mathématiques modernes ou au travail en petits groupes dans les universités. Cf. le document édité par le Ministère de la Culture et de l'Education en 1977 : *subversion en el ambito educativo. Conozcamos a nuestro enemigo*. Le ministre J.J. Catalan en a demandé la distribution à tout le personnel administratif et pédagogique.

2 — R. GILLESPIE, *Soldados de Peron*, op. cit.

cularisme et l'idiosyncrasie de la situation<sup>3</sup>. Pourtant le pays a bien été confronté à un problème général qui est celui de faire revivre la démocratie dans le contexte d'une situation d'appauvrissement et de crise économique, sans pouvoir recourir aux solutions étatiques pour y mettre fin. Presque toute l'Amérique Latine doit relever ce défi. C'est aussi l'enjeu majeur des pays qui se débarrassent du communisme et qui veulent la démocratie et le marché.

La réponse des acteurs sociaux, la capacité de créer de nouvelles formes d'action collective ont toute leur importance dans ce contexte. L'expérience argentine mérite d'être méditée à cette fin.

Pour ce qui concerne notre propos et notre objet d'étude, nous croyons aussi que la théorie du syndicalisme et des relations professionnelles s'enrichit à prendre en compte ces situations où la démocratie et l'économie libérale s'instituent après une longue période de pouvoir militaire ou des politiques-national-populaires.

Pourtant, il ne s'agit pas de rejeter la singularité du syndicalisme péroniste auquel nous nous sommes intéressés. La sociologie n'a jamais fait autre chose qu'analyser des réalités contingentes, particulières, historiques ou si l'on veut elle construit des faits sociaux qui n'échappent pas à leur inscription dans le temps et l'espace. L'effort de rassembler faits et réalités dans des lois générales ou historiques n'est plus guère convaincant<sup>4</sup>.

Le danger de tous les raisonnements statistiques et probabilistes, c'est de ne pas pouvoir donner de sens aux conduites ou aux situations atypiques ou minoritaires et de les ranger dans la marginalité, la pathologie, l'irrationalité. Mais il existe un péril inverse : le présupposé d'une altérité radicale des faits sociaux qui ne peuvent être comparés entre eux, en raison de leur inscription spatio-temporelle ou anthropologique. Cette idée conduit à la négation de la sociologie. La connaissance d'une situation concrète et singulière n'est possible que dans la mesure où elle peut acquérir du sens par rapport à une autre situation, qu'elle entre ainsi dans des schèmes de rationalité qui la rendent intelligible.

Notre recherche a été bien éloignée d'une approche qui se fonde sur une théorie et un corps d'hypothèses opérationnelles dont il s'agit de vérifier la pertinence, parfois en cherchant dans la réalité tout ce qui va contribuer à sauver l'hypothèse et la théorie. L'enquête est alors une illustration du concept. Nous avons plutôt analysé le cas argentin à par-

3 — J.D. REYNAUD fait remarquer qu'il n'y a pas coïncidence entre l'intérêt scientifique et l'intérêt humain. "Le système qui fait l'objet d'une étude, écrit-il, peut-être si spécifique et si singulier que le résultat satisfasse peut-être la curiosité ou éveille l'intérêt humain, mais n'ait guère de valeur scientifique", *les règles du jeu*, op. cit., p. 302.

4 — R. BOUDON et F. BOURRICAUD, *dictionnaire critique de la sociologie*, Paris, PUF, 1982. Cf. l'article "histoire et sociologie", p. 259-267.

tir d'un capital théorique et conceptuel que nous avons acquis dans le champ des relations professionnelles, mais en le questionnant sans cesse, en nous demandant s'il était adéquat pour rendre compte de la réalité observée ou pour construire le fait social de notre recherche. C'est le bilan de notre démarche qui conclura cet ouvrage.

## I — A QUOI SERT LE SYNDICALISME ?

Dans les économies de marché et sous toutes les latitudes, les syndicats agissent avec la conviction que la concurrence des travailleurs entre eux et les contrats individuels qui lient chaque salarié à un employeur ne peuvent donner les avantages qui sont obtenus par l'action collective et organisée. Ils visent à procurer des biens collectifs, divisibles ou indivisibles, qui peuvent être matériels ou moraux. L'amélioration des conditions de travail dans un atelier est un bien indivisible. La diminution du bruit profite à tous, de manière non séparable sans possibilité d'appropriation personnelle et exclusive. Une augmentation de salaires ou un changement des règles de promotion à l'ancienneté sont des biens collectifs divisibles : c'est un individu qui en perçoit directement et séparément le bénéfice.

Cette définition minimale, utilitaire de l'action syndicale ne donne aucune compréhension des différences considérables qui existent entre les taux de syndicalisation d'un pays, d'une profession, d'une branche à l'autre. On ne voit pas pourquoi une organisation qui se propose l'obtention de biens collectifs pour améliorer la situation de chacun de ses membres ne recueillerait pas l'adhésion de toute la population concernée par son action, à l'exception de la concurrence qu'elle peut rencontrer d'organisations similaires qui visent les mêmes fins.

Trois grands types d'explications sont généralement avancés pour rendre compte de ce déficit paradoxal d'adhésion au syndicat.

La résistance du patronat au développement des organisations de salariés est le facteur qui a joué et qui continue à jouer un rôle essentiel. Ce n'est pas parce que les syndicats ont été marxistes ou socialistes, hostiles à la propriété individuelle des moyens de production que le patronat s'est opposé à la formation d'une action collective des salariés. Aux Etats-Unis où les syndicats ont la plupart du temps été pragmatiques, peu contestataires de l'entreprise capitaliste, ils sont plus combattus et moins acceptés que dans nombre de pays européens où le fait syndical est considéré comme un mal nécessaire, voire comme une institution qui a son utilité pour beaucoup d'employeurs<sup>5</sup>. Le syndicat est, en soi, un défi à l'autorité

5 — Isabelle DA COSTA faisait remarquer que J. DUNLOP considérait toujours que l'opposition patronale à la syndicalisation était une caractéristique du système des relations industrielles

patronale car il restreint la dépendance du salarié à l'égard de son employeur, élément constitutif du contrat de travail. De fait, il limite le pouvoir de décision de l'employeur en agissant sur la détermination du salaire et les conditions d'emploi. Les employeurs ont, bien sûr, donné une légitimité à cette défense de leur autorité. Le syndicat est un monopole qui fait obstacle au fonctionnement normal du marché du travail. Or le libre jeu du marché est ce qui est de nature à réaliser l'optimum économique et social et c'est ce qui profite à chacun et à tous. Pour les patrons, le syndicalisme ne défend pas l'intérêt général. Il améliore la situation de quelques uns aux dépens de l'emploi. Il produit des rigidités qui sont une entrave au développement.

L'histoire du syndicalisme se présente donc comme celle d'une résistance à l'hostilité patronale. L'intervention de l'Etat tient une place essentielle parce qu'elle assigne de la légalité et de la légitimité aux objectifs des adversaires. Comme le syndicalisme est d'abord une histoire et la création de nouvelles relations sociales, les résultats de son action sont toujours incertains. C'est ce qui explique, en second lieu, ses difficultés. Grandes victoires et conquêtes historiques célébrées dans les meetings ne doivent pas faire oublier les reculs provisoires et durables comme les échecs retentissants. A court terme, l'adhésion à un syndicat n'est jamais une garantie de l'amélioration de sa situation économique et morale. Les solutions individuelles plutôt que l'action collective seraient d'autant plus choisies qu'on a l'âge, l'expérience, la qualification, c'est-à-dire des ressources personnelles recherchées par les employeurs et qui peuvent être valorisées sur le marché du travail. Sombart a montré que le socialisme ne s'est pas développé aux Etats-Unis parce que les chances immédiates d'ascension individuelle étaient nombreuses tandis que les résultats d'une action pour le développement d'une protection collective et de la solidarité sociale étaient lointaines et incertaines<sup>6</sup>. Cette structuration des préférences est aussi, assez universellement, un obstacle à la croissance du syndicalisme.

Enfin, l'adhésion syndicale comporte un coût : celui de la cotisation d'abord ; du temps consacré à l'action collective et à la vie de l'organisation ; celui des risques qui sont liés à la nature de l'hostilité du patronat et de l'Etat. La crainte de perdre son emploi, le blocage de la carrière, les sanctions pécuniaires et morales ont été le lot des adhérents et des militants du mouvement syndical. Si l'intérêt commun est d'adhérer au syndicat, l'intérêt individuel est de bénéficier de l'action collective sans en suppor-

aux Etats-Unis. Cf. Isabelle DA COSTA, "la théorie des relations industrielles aux Etats-Unis : de Dunlop au débat actuel", in J.D. REYNAUD, "les systèmes de relations professionnelles", op. cit.

6 — Cette analyse de F. SOMBART est reprise par R. BOUDON, *la logique du social*, Paris, Hachette, 1979.

ter la charge. La théorie individualiste qui a fait la célébrité de M. Olson<sup>7</sup> consiste à montrer que le calcul utilitaire individuel rend impossible toute action collective qui poursuit des objectifs exclusivement économiques. Si la théorie de M. Olson est vraie, cela signifie que le syndicaliste n'existe que dans la mesure où il n'est pas seulement un acteur économique.

Peut-on, en outre, parler d'un intérêt commun, d'un bien collectif à acquérir en le séparant d'une situation commune. Le syndicat se propose toujours d'améliorer les rémunérations des fonctionnaires, la formation professionnelle des tourneurs, les conditions d'hygiène dans la sidérurgie, le régime de retraite des cadres, les indemnités du chômage des salariés. L'intérêt commun est toujours lié à une catégorie sociale ou à un groupe, à un ensemble humain défini par des conditions objectives d'attribution du bien collectif. Si l'intérêt commun est déterminé par la situation commune, on ne voit pas alors pourquoi celle-ci expliquerait mieux la syndicalisation que celui-ci. Les transformations structurelles ou objectives de l'économie et de la population active n'éclairent pas mieux les fluctuations du syndicalisme. Il y a, bien sûr, une réserve à cette observation. La diminution des effectifs d'un secteur d'activité ou sa disparition peuvent être la cause directe de l'effondrement de la syndicalisation. S'il y a 65 % en moins de mineurs de l'étain en Bolivie, comme il en est résulté de la politique appliquée en 1986 dans ce pays<sup>8</sup>, et si les syndicats recrutaient 50 % de leurs effectifs au sein de cette population, il est clair qu'ils en sont directement affaiblis. De la même manière, on peut attribuer le recul du syndicalisme en France et en Grande Bretagne à la réduction drastique des effectifs dans leurs traditionnels bastions industriels : sidérurgie, charbonnages, chantiers navals. Mais l'exemple français montre aussi que cette explication n'est guère suffisante. L'adhésion a chuté plus que proportionnellement au recul de l'emploi<sup>9</sup>. La crise économique ou les transformations structurelles illustrent l'énorme difficulté des syndicats français à créer une action collective à partir d'un intérêt commun né d'une nouvelle situation commune. Le syndicalisme argentin est aussi l'illustration de ce point de vue général. Il a remarquablement résisté à la diminution de l'emploi industriel parce qu'il était doté des instruments politiques grâce auxquels il a pu s'implanter largement dans le secteur tertiaire. Aujourd'hui, c'est le syndicat des employés de commerce qui a les plus forts effectifs. Cet exemple nous montre ainsi que la dispersion géogra-

7 — M. OLSON, la logique de l'action collective, op. cit.

8 — J. LAZARTE, "el movimiento obrero en Bolivia : crisis y futuro de la Central obrera boliviana", estudios sociológicos del Colegio de Mexico, n° 19, janvier-avril 1989, p. 3-35.

9 — P. ROSANVALLON fait justement remarquer : "les transformations de l'économie peuvent rendre compte des évolutions de la géographie de la présence syndicale, mais elles ne permettent pas d'expliquer l'importance du déclin quantitatif qui s'est opéré". La question syndicale, Paris, Calmann-Lévy, 1988, cf. p. 18.



phique des salariés, leur intégration dans de petits établissements, n'est pas un obstacle insurmontable à la syndicalisation qui ne dépend pas mécaniquement de la concentration ouvrière dans les grands établissements. Les facteurs objectifs n'expliquent jamais, en eux-mêmes, une action collective qui n'est pas une réponse à une situation. Et on aurait plutôt intérêt à renverser l'ordre des facteurs, à expliquer la situation comme conséquence de l'action collective.

Nous nous demandons pourquoi l'adhésion aux syndicats n'est pas unanime parmi les salariés. Or le calcul individuel comme les déterminants économiques et sociaux ne peuvent pas expliquer directement le développement de l'action collective. Il est aussi difficile de montrer que le "syndicalisme paie", que les avantages individuels et collectifs obtenus par l'action collective sont évidents. Peut-on prétendre que les individus adhèrent en fonction d'un calcul intéressé. Leur désintéressement actuel n'est-il pas un placement qui n'est pas sans profit sur le moyen terme ?

D'un pays à l'autre, et même à l'intérieur du groupe des pays développés, il est difficile de montrer l'influence directe et exclusive du taux de syndicalisation sur les conditions d'emploi et la rémunération. Les comparaisons industrielles font plutôt pencher la balance dans le sens d'un intérêt à être syndiqué. Les travaux nombreux sur cette question aux Etats-Unis ont généralement abouti à la conclusion d'un avantage salarial des travailleurs syndiqués, mais cet avantage est loin d'être toujours le même : il a pu monter à 46 % entre 1930 et 1935 ; il était presque insignifiant entre 1945 et 1960 (2 %) et s'est établi à 30 % entre 1975 et 1980. R. Freeman et James C. Madoff qui ont fait un bilan récent de ce problème ont montré que l'impact de la syndicalisation a surtout des effets sur les prestations sociales : assurance maladie, assurance chômage, retraite, congés payés<sup>10</sup>. Pour la France, des études anciennes avaient conclu dans le même sens. Dans les activités fortement syndiquées comme le livre, la sidérurgie, les chantiers navals, le salaire annuel moyen y était bien plus élevé que dans la chaussure et l'habillement où la syndicalisation était limitée<sup>11</sup>. En Argentine, les inégalités salariales entre branches sont, par contre, indépendantes des taux de syndicalisation. Les différences entre les taux de syndicalisation renvoient à une opposition entre le secteur formel et le secteur informel, et il est alors vrai qu'on a intérêt du point de vue des salaires et des avantages sociaux à relever du secteur formel et syndiqué. Cette observation conduit à s'interroger sur l'impact de la variable syndicale dans la détermination

10 — R. FREEMAN et James MEDOFF, pourquoi les syndicats ? Paris, Economica, 1987, cf. p. 51.

11 — F. SELLIER et A. TIANO, économie du travail, Paris, PUF, 1962.

des salaires. Il vaut mieux être employé chez Renault Argentine ou Renault France où les syndicats sont bien implantés que d'être salarié dans un petit garage de banlieue de Buenos Aires ou de Paris. Est-ce la capacité de payer de l'entreprise ou la lutte syndicale qui détermine le salaire ? Le contexte économique, technologique, organisationnel n'est pas séparable de la syndicalisation.

Certes, on a de plus en plus recours pour expliquer la crise du syndicalisme en France et aux Etats-Unis au rôle des nouvelles politiques patronales qui réduisent l'intérêt à se syndiquer. Le salarié peut s'exprimer dans l'entreprise, il est informé, il participe aux résultats financiers, il a des avantages sociaux qui lui sont accordés unilatéralement<sup>12</sup>. Dans leur principe, les politiques ne sont guère différentes du paternalisme d'antan. Elles visent bien à concurrencer l'action des syndicats comme prestataires de services, à fortifier la communauté d'entreprise et à réduire les identités syndicales. Nous avons, nous-mêmes, souligné que le patronat argentin pouvait soustraire à l'influence syndicale tous les salariés de l'entreprise ou une partie d'entre eux -les cols blancs et les employés- en concurrençant avantageusement les oeuvres sociales des syndicats. Doit-on conclure que les nouvelles gestions de la force de travail ou une meilleure conscience patronale de son rôle social rendent obsolète l'action syndicale et que le syndicat ne sert plus à rien. Faudrait-il encore montrer que la crainte de la syndicalisation ou la présence syndicale dans d'autres entreprises sont sans effet sur la détermination des politiques patronales.

Mais nous doutons d'autant plus que la rationalité économique explique l'adhésion<sup>13</sup> après avoir constaté que l'échec prolongé et durable du syndicalisme à améliorer la situation matérielle et morale des salariés n'a pas entraîné une baisse significative de l'adhésion. Est-ce la connaissance intuitive de l'oeuvre de K. Marx, parmi les salariés argentins, qui conduit à ce résultat ? En effet, des travaux auxquels nous avons fait référence ont montré que l'évolution des salaires en Argentine n'a fait qu'obéir aux fluctuations de la productivité du travail et que celle-là aurait été la même en l'absence de toute présence syndicale. Ce raisonnement néglige, malgré tout, la possibilité d'une rémunération du travail qui serait inférieure à sa productivité. C'est ce que les économistes marxistes appellent la surexploitation du travail qui peut s'exercer jusqu'au point où elle atteindrait les limites physiologiques du travailleur. K. Marx et ses disciples ont été plutôt convaincus des bornes de l'action syndicale dans le système capitaliste qui serait impuissante à augmenter

12 — J.F. AMADIEU, "une interprétation de la crise du syndicalisme. Les enseignements de la comparaison internationale", Travail et emploi, n° 42/1989, p. 46-59.

13 — J.F. AMADIEU, *ibid*, p. 58.

le salaire au-delà de sa valeur, c'est-à-dire qu'elle ne peut viser mieux qu'à une coïncidence entre le prix de la force de travail déterminé par le marché et sa valeur qui dépend de sa productivité et des exigences de la reproduction du capital. Ainsi, dans la mesure où le syndicalisme argentin a empêché toute surexploitation du travail, il aurait accompli le maximum de sa capacité d'action dans le système capitaliste.

On n'a pas cessé de débattre des effets de l'action syndicale sur l'évolution des salaires et des conditions d'emploi. Cette discussion n'aide pas davantage à comprendre les fluctuations de la syndicalisation parce qu'il faut renoncer, comme A. Flanders nous avait incité à le faire, à considérer le syndicat comme une institution économique alors qu'il est avant tout une institution politique. S'il n'était qu'agent de marchandage, écrit le sociologue anglais, "le syndicalisme, en effet, serait de toute évidence pour ses membres l'objet d'une profonde et perpétuelle déception. Il est clair que l'évolution des salaires a été davantage influencée par le taux de croissance du revenu national que par l'augmentation de la part des salaires dans ce même revenu. De surcroît, il est loin d'être démontré que les syndicats exercent une action à long terme sur l'éventail des salaires, étant donnée la relative rigidité structurelle des salaires et l'influence d'autres facteurs"<sup>14</sup>.

En premier lieu, la construction d'une action collective ne peut être comprise hors de son projet ou de ses orientations normatives et de la formation des règles qui est une tâche proprement politique<sup>15</sup>. Que le projet ait pour contenu l'amélioration des salaires ou la défense de l'emploi oblige même à un surcroît de contrainte, si on interprète correctement M. Olson. Les frustrations et les désirs matériels s'agrègent encore moins spontanément que les aspirations culturelles et symboliques. Si les objectifs syndicaux sont économiques, il est d'autant plus nécessaire que le syndicat s'oppose à la liberté du travail quand il décide de la grève, que les résultats de l'action syndicale soient réservés aux adhérents qui en ont payé le coût et que le syndicat s'efforce d'avoir le contrôle de l'emploi.

En second lieu, la capacité politique du syndicat explique largement les différences dans les taux de syndicalisation. Or cette capacité politique n'est pas la conséquence de ses facultés propres de rassembler les gens d'un métier ou de s'appuyer sur des communautés professionnelles, elles sont définies par ses relations avec les employeurs, l'Etat, les par-

14 — A. FLANDERS, "éléments pour une théorie de la négociation collective", *Sociologie du travail* n° 1, janvier-mars 1968, cf. p. 35.

15 — On emprunte cette définition de l'action collective à J.D. REYNAUD (les règles du jeu, op. cit.) qui n'y inclut pas toutefois l'aspect politique. Il nous semble, cependant, que toute action collective a une dimension politique parce que la règle implique une contrainte et la formation d'un système d'autorité, qui fait entrer ainsi toute action collective dans le champ politique.

tis politiques, voire d'autres groupements. Le taux d'adhésion, la nature et les effets économiques de l'action syndicale sont compréhensibles à partir des caractéristiques du système de relations professionnelles qui sont elles mêmes largement déterminées par le système politique.

## II — LE SYNDICAT, LA POLITIQUE ET LA DEMOCRATIE

Si le syndicalisme est puissant en Argentine, il le doit beaucoup à l'appui de l'Etat, aux formes légales et institutionnelles qui lui ont été léguées lors de la décade péroniste et qui ont été ensuite préservées malgré l'instabilité de la vie politique et l'opposition des gouvernements au péronisme.

Incontestablement, le maintien d'un taux très élevé de syndicalisation est directement lié aux avantages économiques et sociaux qui résultent de l'adhésion. Cette adhésion captive est cependant la conséquence d'une action politique. La rationalité économique des salariés n'explique pas tout. Elle ne peut surtout pas rendre compte de la formation de l'action collective et des organisations. Elle est seulement un des facteurs de l'évolution des effectifs d'un syndicat. L'attachement des travailleurs argentins au syndicalisme ne peut pas être compris hors de ses significations historiques et politiques.

L'union de l'économisme et de la politisation est peut-être ce qui caractérise le mieux le syndicalisme argentin. Les objectifs de l'action sont presque exclusivement salariaux et nous avons souligné la faiblesse des revendications de contrôle du marché du travail, de développement de la formation professionnelles ou de pouvoir dans l'entreprise. En même temps la satisfaction des revendications économiques est recherchée par la mise en oeuvre de moyens politiques, c'est-à-dire par la conquête d'une influence dans le parti justicialiste et dans l'Etat.

On a bien des raisons de penser que l'autonomie de l'action syndicale est faible dans le sens où elle n'est pas orientée prioritairement par les conflits et les négociations avec le patronat et où elle est dominée par la relation à l'Etat. Ce n'est pourtant ni un syndicalisme jaune, ni un syndicalisme officiel que l'Etat et le patronat dominant entièrement. L'absence d'autonomie de l'action syndicale signifie seulement que la CGT est d'abord un acteur politique qui fait dépendre ses fonctions sociales et professionnelles de stratégies de pouvoir.

La subordination de l'action syndicale à l'action politique à l'intérieur même de la CGT et de ses syndicats est probablement un obstacle à l'émergence d'un système de relations professionnelles et à la consolidation de la démocratie dans le pays. A. Touraine pense qu'il s'agit d'une situation commune à l'Amérique latine : "le syndicalisme, écrit-il,

cherche à utiliser le système politique plus qu'il ne se sent responsable de la démocratie... Il n'est pas (non plus) un lieu où se fait l'apprentissage de la démocratie"<sup>16</sup>.

Nous pensons généralement l'indépendance du syndicat comme une valeur. Si le syndicat est un instrument patronal ou étatique de contrôle des salariés, ce n'est pas à partir de lui, bien évidemment, que l'on peut comprendre les revendications des travailleurs dans la société et le rôle qu'ils jouent dans sa transformation.

Toutefois, le syndicalisme ne peut être pensé hors d'une articulation entre le social, l'économique et le politique. Les syndicats sont toujours des acteurs socio-politiques. Ils ne sont réellement indépendants que dans les régimes totalitaires ou autoritaires. Réprimés, clandestins, illégaux, les syndicats n'ont bien sûr aucun lien avec l'Etat. On peut aimer l'action syndicale seulement quand elle exprime directement la protestation sociale des classes ou des groupements frappés par l'exclusion politique et les inégalités économiques criantes. L'héroïsme des luttes ne doit pas faire oublier l'influence limitée de cette action collective qui est d'abord prophétique et porteuse d'avenir. Et c'est cela qui lui donne son importance.

Ce n'est pas en jugeant les degrés d'indépendance du syndicat à l'égard de l'Etat et des partis politiques que nous comprenons directement la nature de l'action syndicale et ce qui oppose la situation de l'Amérique latine à celle des pays industrialisés. Quels critères devrait-on retenir pour estimer l'autonomie syndicale ? Les idéologies affichées ? Les formes légales et statutaires ? Les pratiques et les modes d'action ? Les décisions prises ? Il est en fait de peu d'intérêt de décerner des brevets d'indépendance syndicale hors de la polémique idéologique ?

La question de l'autonomie syndicale s'est posée dans les pays industrialisés à partir de deux enjeux fondamentaux : celui de la formation des systèmes de relations professionnelles et celui du rôle de la classe ouvrière dans les changements politiques et sociaux. C'est parce qu'en Argentine, ces enjeux n'ont pas eu la même force que l'action syndicale est de nature différente et que la question de l'autonomie syndicale ne se pose pas dans les mêmes termes.

### *Démocratie et système de relations professionnelles*

Dans les pays industrialisés, les systèmes de relations industrielles émergent de la confrontation entre la démocratie et le marché. Ils ont comme fonction essentielle de préserver l'une et l'autre. Le statut et le rôle des syndicats sont déterminés par leur place dans le système de rela-

16 — A. TOURAINE, *la parole et le sang*, op. cit., p. 291

tions industrielles et ils ne peuvent pas être compris comme l'expression directe de la conscience des travailleurs.

L'économie occidentale, affirmait R. Aron, est l'effet d'un système politique qui accepte sa propre limitation<sup>17</sup>. Cette proposition définit le libéralisme, la rupture entre l'Etat et la société civile. Une autonomie est reconnue à la sphère des activités économiques, à l'initiative des individus et des groupes, à l'expression de leurs intérêts et de leurs conflits qui sont réglés par le contrat et la concurrence. La propriété privée et le salariat sont les supports juridiques de cet espace économique qui est aussi un lieu de formation des classes sociales. Il faut donc admettre que le marché, l'autonomie et la sphère des activités économiques, la propriété privée et le salariat ont une origine politique, qu'ils sont la création de l'Etat et du système politique qui acceptent leur propre auto-limitation. Et c'est pourquoi R. Aron peut soutenir que "c'est le régime politique, c'est-à-dire l'organisation du pouvoir et la conception que les gouvernements se font de leur autorité qui détermine pour une part l'existence ou l'inexistence des classes sociales et surtout la conscience qu'elles prennent d'elles-mêmes"<sup>18</sup>.

C'est pour se préserver du "despotisme démocratique" que le libéralisme verse dans l'autoritarisme, réprimant les demandes d'intervention étatique des groupes et des individus écrasés par le poids de leur seule responsabilité individuelle, soumis et pas du tout libérés par les logiques contractuelles et concurrentielles. La démocratie ne peut pourtant pas se passer du libéralisme, de la rupture entre l'Etat et la société civile car la souveraineté populaire peut aussi engendrer le pouvoir absolu. "Paradoxe suprême et retournement énigmatique de l'expérience démocratique, la société ne s'est proclamée et instituée quelque part maîtresse d'elle-même que pour faire l'expérience d'une dépossession sans précédent. En théorie et en pratique, c'est la société qui produit le pouvoir. Et cependant, par delà constitutions et règles, et au-travers d'elles, c'est comme jamais dans l'histoire, le pouvoir qui produit concrètement et symboliquement la société". C'est ce qu'écrivaient M. Gauchet et G. Swain pour dénoncer les risques et les illusions d'une société toute entière façonnée par le pouvoir politique auquel la légitimité démocratique a paradoxalement pour conséquences de ne pas donner de limites<sup>19</sup>.

Le système politique est démocratique si le pouvoir n'est l'attribut de personne, un lieu vide comme l'exprime C. Lefort<sup>20</sup>, et s'il résulte du

17 — R. ARON, *démocratie et totalitarisme*, Paris, coll. Idées, Gallimard, 1965, p. 29.

18 — R. ARON, *ibid.*, p. 30.

19 — M. GAUCHET et G. SWAIN, *la pratique de l'esprit humain*, Paris, Gallimard, 1980, p. 104.

20 — C. LEFORT, *l'invention démocratique*, Paris, Fayard, 1981, "la démocratie fait tacitement du pouvoir un lieu vide, elle établit qu'il n'appartient en droit à personne", p. 156.

vote des citoyens qui se sentent responsables du système politique. Cette dimension éthique est aussi nécessaire à la démocratie. Entre les citoyens, l'égalité est parfaite puisque le vote du savant vaut celui de l'illettré, celui du plus riche est égal à celui du plus pauvre. La citoyenneté est indépendante du statut économique et social. Telle est la conquête fondamentale des luttes démocratiques. Mais la condition de la préservation de la démocratie, c'est l'auto-limitation du pouvoir populaire, la conception libérale de la séparation entre la sphère de l'Etat et celle de la société civile.

On en saisit les conséquences. Le développement de la société civile, c'est la brèche par laquelle se développent le capitalisme, la création légitime d'une sphère de la vie sociale où règnent la discrimination, les inégalités et l'hétérogénéité. L'égalité, fondement de la citoyenneté, est bornée au domaine politique. Elle ne s'applique pas à la société civile. Bien plus elle n'a pas à y prévaloir. "Ce qui compte ici, écrivait Hannah Arendt, ce sont les différences qui confèrent aux divers groupes auxquels les gens appartiennent leur identité, laquelle exige qu'ils se distinguent par discrimination d'autres groupes voisins"<sup>21</sup>. Faute de cette séparation entre les identités sociales et la citoyenneté, la souveraineté populaire devient despotique.

La critique marxiste est bien connue. La démocratie libérale ne donne qu'une égalité abstraite et des droits formels. Elle masque la domination de la bourgeoisie capitaliste. La véritable démocratie, c'est celle qui rend possible l'égalité des statuts et des conditions, celle qui abolit les classes sociales. Elle ne s'instaurera qu'après une profonde intervention de l'Etat sur la société civile<sup>22</sup>. Aujourd'hui, l'expérience historique signifie le triomphe de Tocqueville sur Marx. L'Etat détruit la collectivité s'il cherche à la façonner entièrement. Pourtant il n'y a pas un tracé idéal et abstrait qui puisse séparer l'Etat et la société civile, le politique et l'économique.

La démocratie doit assurer la coexistence de la citoyenneté et des classes sociales. Mais le citoyen est aussi un patron ou un ouvrier. Ses préférences politiques ne sont pas indépendantes de ses intérêts privés. Bien plus, la légitimité du pouvoir démocratique est nécessairement mise en cause quand les frustrations économiques, sociales ou culturelles ne

21 — Hannah ARENDT, *penser l'événement*, Paris, Belin, 1989, p. 241.

22 — "Le prolétariat se servira de sa suprématie politique pour arracher peu à peu toute espèce de capital à la bourgeoisie, pour centraliser tous les instruments de production dans les mains de l'Etat -du prolétariat organisé en classe dominante- et pour accroître le plus rapidement possible la masse des forces productives... Lorsque, dans le cours du développement, les antagonismes de classe auront disparu et que toute la production sera concentrée entre les mains des individus associés, le pouvoir public perdra son caractère politique". K. MARX, "le manifeste communiste" in *Oeuvres, Economie I, La Pléiade*, op. cit., p. 181-182.

permettent pas aux individus de se réaliser dans la société civile, quand ils n'y acquièrent pas des identités stables et reconnues. Si la protestation sociale qui naît de ces frustrations menace l'unité de la collectivité qui est la responsabilité ultime du pouvoir politique, si elle met en cause le monopole de la violence conféré à l'Etat, il est inévitable que changent les frontières du politique et de l'économique, de l'Etat et de la société civile. La préservation à tout prix de cette frontière, c'est ce qui conduit à l'autoritarisme et à la restriction de la démocratie.

Il n'est donc pas vrai que la démocratie soit compatible avec le laissez-faire, laissez-passer des libéraux, elle s'accommode mal d'inégalités économiques et sociales qui sont considérées illégitimes et insupportables. Et c'est aussi pourquoi bien des luttes idéologiques dans les démocraties libérales tournent autour de la légitimité qu'il faut accorder aux inégalités.

La seule véritable égalité instituée par les régimes démocratiques est celle des citoyens. Cependant la démocratie, pour survivre, doit être sociale : elle ne peut être indifférente à la question des classes sociales. L'Etat-Providence est le produit de cette nécessité<sup>23</sup>. Toutefois l'Etat-Providence a besoin des systèmes de relations professionnelles qui apportent une contribution décisive à la préservation de la démocratie libérale qui est le système politique tentant de faire coexister la citoyenneté et les classes sociales, qui perpétue l'auto-limitation de l'Etat et l'initiative privée et qui articule le marché et la démocratie.

Un système de relations professionnelles est, en effet, un instrument de gestion des conflits d'intérêts, des inégalités économiques, des oppositions de classes qui préserve l'autonomie de la société civile et évite l'avancée de l'Etat sur elle. L'efficacité et la légitimité d'un système de relations professionnelles repose sur l'indépendance de ses acteurs, sur leur capacité à représenter les intérêts privés sans être soumis ou intégrés à l'Etat. La négociation collective est l'instrument grâce auquel les conflits sont régulés et rendus utiles.

Théoriquement, les acteurs économiques et sociaux peuvent inventer les formes de leurs régulations conjointes. Le volontarisme anglais en est l'exemple le plus remarquable. La convention collective n'y a aucun statut légal tant le principe de l'absentéisme de l'Etat y fut valorisé. Ainsi aucun tribunal ne peut réparer le préjudice subi par un salarié lorsque l'employeur n'applique pas la convention qui l'engage. On ne saurait toutefois oublier que l'Etat aide à cette régulation volontaire. Il doit instituer un "wage council" lorsque la négociation est défailante. L'institution a vocation à disparaître quand les acteurs sociaux ont acquis suffisamment de forces.

23 — F EWALD, *l'Etat-Providence*, Paris, Grasset, 1986. J. DONZELOT, *l'invention du social*, Paris, Fayard, 1984.



Il est, en fait, exceptionnel que l'Etat ne soit qu'une institution d'appui, de soutien ou tiers garant de la validité des contrats collectifs passés entre les acteurs. C'est le rôle qu'assignait Dunlop à l'Etat dans le système de relations professionnelles<sup>24</sup>. Il peut être arbitre, soutien, conciliateur, mais on ne saurait oublier qu'il crée les règles du jeu et qu'il peut aussi les changer. C'est pourquoi la spécificité de chaque système de relations professionnelles relève autant des caractéristiques propres aux acteurs sociaux qu'aux lois et institutions créées par l'Etat. On ne peut bien évidemment pas comprendre grand chose aux relations industrielles aux Etats-Unis sans connaître les grands principes de la loi Taft-Hartley ou le système français en méconnaissant le droit syndical, celui de la négociation et des institutions représentatives du personnel.

Il faut même aller plus loin. A. Flanders avait montré que la convention collective n'est pas un marchandage économique et qu'elle tire son fondement de l'autorité de ses signataires. En ce sens, organisations patronales et ouvrières sont des institutions politiques et ne sont pas seulement des institutions économiques<sup>25</sup>. Il faut donner à cette définition toute son ampleur. Les acteurs des systèmes de relations professionnelles sont investis de l'autorité de l'Etat parce qu'ils ont conquis une part de ses attributions ou parce que l'Etat a accepté la délégation de son autorité. Si le contrat qui lie organisations patronales et syndicats de salariés n'engage pas qu'eux-mêmes et leurs membres, s'il s'étend à toute la population comprise dans leur sphère de représentation, c'est qu'ils sont même peu ou prou dotés des pouvoirs du législateur. C'est dans son sens propre qu'il faut considérer que la convention est en France la loi de la profession. Quand la convention est interprofessionnelle, on a vu qu'elle pouvait être la base de la loi. Et l'alternative est alors de se demander s'il vaut mieux que telle réforme sociale soit élaborée par les acteurs sociaux ou par le Parlement. De toutes façons, les rapports de complémentarité entre la loi et la convention sont évidents.

Les problèmes de la représentativité ne sont souvent rien d'autre que ceux de l'attribution d'une autorité quasi étatique à des acteurs sociaux. La théorie de l'échange politique signifie que l'Etat sélectionne au sein des associations professionnelles celles qui sont dotées de l'autorité politique et de la participation aux décisions qui en découlent afin de gérer les conflits et produire normes et changements que le système politique ne peut accomplir lui-même. C'est là que réside le dilemme des syndicats de patrons ou de salariés. La conquête de la représentativité qui est attribution d'une autorité politique ne va pas sans risques. Elle accroît leur influence au détriment de leur autonomie, leur incorporation au sys-

24 — J. DUNLOP, *industrial relations system*, op. cit.

25 — A. FLANDERS, *éléments d'une théorie de la négociation collective*, op. cit.

tème politique peut les éloigner de leur capacité à exprimer les intérêts particuliers de leurs membres.

En empruntant à G. Lavau l'analyse critique qu'il fit des théories systémiques, nous pouvons même dire que la théorie de l'échange politique appliquée aux relations entre l'Etat et les acteurs du système de relations professionnelles est bien mal nommée. Les échanges entre le système politique et le système social, écrivait le politologue, ne sont pas seulement des transactions, ils "doivent s'analyser plutôt (ou aussi) comme une absorption de l'un par l'autre"<sup>26</sup>.

Il faut donc reconnaître combien la contribution des systèmes de relations professionnelles est fondamentale pour assurer la compatibilité entre les rôles du citoyen et l'appartenance à des classes sociales, pour garantir la démocratie et l'initiative des acteurs économiques. Il faut en même temps admettre l'ambivalence des acteurs sociaux qui sont soumis à la dialectique de l'intérêt privé et de l'intérêt général, qui sont des acteurs sociaux et des acteurs politiques.

L'institutionnalisation et la représentativité du syndicalisme sont toujours porteurs de sa crise, parce qu'il se coupe de sa fonction d'expression directe des classes sociales et des communautés professionnelles. Alors le système de relations professionnelles ne remplit plus les fonctions de gestion des conflits du travail qui le débordent de part en part. L'action directe, les grèves sauvages, les coordinations de base, les émeutes populaires sont la manifestation de la perte de légitimité des syndicats. Pourtant ils ne peuvent pas renoncer, non plus, à leur rôle politique. L'expérience du syndicalisme révolutionnaire qui voulait se passer de l'Etat et des partis a été une impasse. Le syndicat peut bien être momentanément une force de protestation sociale pure. Son indépendance à l'égard du système politique le conduit aussi à l'hétéronomie. Ce sont les patrons ou l'Etat qui tirent le bilan de la protestation sociale et déterminent unilatéralement qu'il est possible de faire ou ne pas faire, s'il convient de réprimer ou de changer.

Nous avons défini un problème, une tension et non une solution qui appartient à l'histoire et aux événements. Ce problème doit pourtant guider l'analyse. Le système de relations professionnelles se situe à l'intersection du système politique et du système économique. Ses acteurs sont des relais qui représentent le système politique dans le système économique et inversement. Le concept de relais a été utilisé par M. Crozier et E. Friedberg pour comprendre les relations de pouvoir qui se jouent dans le rapport d'une organisation avec son environnement. "Bras allongés de l'environnement face à l'organisation, les relais sont aussi les agents de

26 — G. LAVAU, "le système politique et son environnement", Revue française de sociologie, n° spécial 1971, p. 169-181, cf. p. 171.

celle-ci dans l'environnement"<sup>27</sup>. Leur influence naît de leur capacité à réduire les incertitudes de l'environnement sans pouvoir se débarrasser de leur solidarité vis-à-vis de l'organisation. Ils sont efficaces dans la mesure où ils remplissent les deux fonctions contradictoires de leur rôle. Mais ce qui est plus important encore dans l'analyse des auteurs de "L'acteur et le système", c'est qu'ils montrent combien le concept de relais fait apparaître le caractère secondaire des frontières de l'organisation, nous invitant à découvrir les systèmes d'action qui structurent l'action collective, plutôt que d'être immobilisés par les représentations formelle et immédiates de la réalité. Les rapports entre organisation et environnement doivent céder la place à l'analyse des systèmes d'action concrets. Mutatis mutandis, ne serait-il pas opportun de rejeter la conception qui fait du système économique l'environnement du système politique. Et le système de relations professionnelles n'est-il pas le système d'action qui est l'accès privilégié pour démêler les rapports si fondamentaux et si compliqués entre le système politique et le système économique ?

C'est la nature de ce rapport qui différencie l'Argentine des expériences des pays industrialisés. La question n'est pas de savoir si les syndicats sont autonomes, s'ils sont des acteurs sociaux ou des acteurs politiques, c'est la formation d'un système de relations professionnelles qui fait problème parce que la démocratie est une expérience fragile et le marché, une création inachevée. C'est cette question irrésolue qui commande la nature de l'action syndicale.

Rappelons une dernière fois les grandes caractéristiques économiques et politiques du pays.

En premier lieu, le système économique n'est pas auto-entretenu par des acteurs économiques nationaux. Les agents économiques dominants dépendent de l'environnement international. Les revenus tirés de l'agriculture de la Pampa dépendent des cours internationaux et de la capacité des maîtres de la terre à trouver des débouchés internationaux. Quant à l'investissement industriel, il est soumis aux calculs de rentabilité des firmes étrangères ou aux subventions et privilèges qui sont accordés par l'Etat aux entrepreneurs nationaux. Cette situation n'est pas une fatalité. La dépendance est plutôt un choix de l'élite économique. L'éthique protestante a peut-être manqué à la bourgeoisie nationale ? L'Etat n'aurait pas compris les enjeux de l'industrialisation ? Les problèmes de la distribution auraient occulté ceux du travail ? Les hypothèses peuvent être multipliées. Mais la dépendance de l'économique est un fait. Aussi l'Etat s'est-il consacré à la gestion des rapports entre la production intérieure et l'environnement international. L'Etat populaire est distributionniste, l'Etat oligar-

27 — M. CROZIER et E. FRIEDBERG, *l'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1977, cf. p. 142, cf. aussi P. GREMION, *le pouvoir périphérique*, Paris, Seuil, 1976, p. 162-165.

chique est patrimonialiste. Il n'a pas été construit pour assurer la démocratie et le développement interne.

En second lieu, les inégalités sociales ont été redoublées par l'exclusion politique des salariés et des classes populaires. Ce pays d'immigrants a mis bien des barrières à la naturalisation. Il a cherché à résoudre la protestation sociale par l'exil. Il a longtemps restreint le suffrage par la fraude et la proscription des partis populaires. L'expérience de la citoyenneté et de l'égalité politique a toujours été provisoire dans l'histoire du pays. Le péronisme, c'est l'incorporation des exclus à l'Etat, la soumission des identités sociales à l'identité nationale, l'impossibilité de dissocier la citoyenneté et les classes sociales.

En troisième lieu, le conflit d'intérêts ne porte pas essentiellement sur le partage entre le profit et la rémunération du travail. Ce n'est pas la productivité du travail qui est à la base du développement, c'est la productivité naturelle des terres de la Pampa. Les conflits ont tourné autour de la distribution des revenus tirés des exportations agricoles. Faute de trouver d'autres enjeux, la société a été entraînée dans le sous-développement.

Si ces trois caractéristiques sont vraies, on peut en déduire que les enjeux de la formation d'un système de relations professionnelles sont restés limités. La défense des intérêts particuliers passe par leur politisation, c'est-à-dire par leur emprise directe sur l'Etat qui résiste difficilement aux corporatismes politiques. Si l'Etat est faible, c'est parce qu'il n'y a pas de citoyenneté et une réelle formation de l'intérêt général qui puissent mettre des bornes aux intérêts privés. L'Etat ne peut prendre de distance par rapport à la société civile tout comme la société civile n'a guère d'autonomie. Les limites entre la sphère économique et la sphère politique s'effacent. Les rapports de forces entre les corporations tendent à être arbitrés par les interventions militaires. Les syndicats sont intégrés à des luttes confuses, en arborant le drapeau de l'indépendance nationale. Ils ne sont pas les porteurs d'un projet démocratique et ils n'expriment pas la protestation d'une classe sociale qui revendique sa contribution au développement du pays.

### *Les responsabilités du syndicalisme*

Le syndicalisme a-t-il contribué au sous-développement de l'Argentine? Est-il directement responsable d'un pays qui se défait -l'hyperinflation étant le signe de la rupture généralisée des contrats économiques, sociaux et politiques- et qui tente de se redresser par l'imposition brutale et coûteuse du marché ?

Le développement relève toujours de la responsabilité des classes dirigeantes, qu'elles soient privées ou publiques. Ce n'est pas un projet communautaire. Attribuer tous les malheurs de l'Argentine aux choix politiques et économiques de Peron et des péronistes quand ils étaient au pouvoir entre 1946 et 1955, puis de 1973 à 1976, n'est pas très sérieux,

relève de la mauvaise foi ou des nécessités discutables de la bataille idéologique. Il est tout aussi contestable d'attribuer la régression économique et l'instabilité politique aux pressions et aux demandes des classes populaires et des syndicats. Pour notre part, nous préférons nous en tenir au jugement de deux bons économistes qu'on ne peut soupçonner d'être guidés par l'idéologie péroniste : "le triomphe le plus spectaculaire obtenu par les minorités dominantes, écrivent J. Sabato et J. Schvarzer, a consisté à créer une image -parfois acceptée par de larges secteurs des classes moyennes- selon laquelle l'instabilité et le chaos dans le pays venaient des demandes et des pressions populaires. De cette manière, les groupes privilégiés se sont présentés face au reste de la société comme les défenseurs de l'ordre, aussi bien quand ils conspiraient contre des gouvernements qu'ils accusaient de le perturber, que lorsqu'ils réprimaient depuis le gouvernement l'opposition avec les mêmes arguments. En faisant le bilan de ceux qui ont bénéficié et de ceux qui ont perdu avec l'instabilité politique, il semble un peu forcé de penser que ceux qui ont perdu provoquent l'instabilité tandis que ceux qui y gagnèrent, on tout fait pour l'éviter"<sup>28</sup>.

Toutefois, le syndicalisme a trop d'influence dans la politique et la société argentines pour qu'on l'écarte de toute responsabilité dans l'histoire qui a suivi le retour de la démocratie. Le problème n'est pas qu'il ait été une force de contestation. C'est la fonction universelle des mouvements syndicaux qui représentent les classes populaires de s'opposer à la gestion des patrons et des groupes dominants. Il n'a d'ailleurs pas été un frein dans les entreprises aux investissements et à l'amélioration de la productivité. Ce qui lui a manqué c'est la vision de l'avenir et la stratégie à la mesure des problèmes légués par la dictature militaire. Il a cru que les modèles d'action qui avaient eu leur efficacité quarante ans plus tôt pouvaient continuer à prévaloir. Il n'a pas pris la mesure de tous les effets pervers de son extrême politisation. Il a continué à croire au rôle des leaders charismatiques, aux manoeuvres de la politique, aux petits profits des négociations, au grandes messes du la Place de Mai. Ce sont ses succès politiques qui lui ont fait même oublier la nature des problèmes économiques et sociaux. C'est pourquoi le syndicalisme n'a guère contribué à la reconstruction de l'Etat, du contrat social et d'une morale collective.

En 1989, le syndicalisme se trouve face au gouvernement qu'il avait désiré. Plus qu'une chance, c'est une épreuve qui l'a divisé. Il faut espérer des incertitudes de l'heure qu'elles créent un espace de recherches et d'innovations. Le syndicalisme ne peut pas être obsédé seulement par la continuité de ses projets. Pour contribuer à la démocratie et au développement économique, il devra probablement changer.

28 — J. SABATO et J. SCHVARZER, funcionamiento de la economia y poder politico en la Argentina : trabas para la democracia, op. cit. , p. 252.



# Chronologie des principaux événements politiques, sociaux et syndicaux

## I - EVENEMENTS POLITIQUES

**1916 - 1930** : Gouvernements radicaux de H. Irigoyen et de A. Alvear.

**6 septembre 1930** : Coup d'état militaire du général Uriburu.

**4 juin 1943** : Coup d'état militaire. Le général Ramirez devient chef du gouvernement ; le colonel Peron est nommé secrétaire d'état au travail.

**25 février 1944** : Le général Farell remplace le général Ramirez.

**4 mai 1944** : Peron devient ministre de la guerre, charge qu'il cumule avec celle de secrétaire d'état au travail.

**9 octobre 1945** : Peron est contraint à la démission.

**13 octobre 1945** : Peron est arrêté et déporté sur une île du Rio de la Plata.

**17 octobre 1945** : Peron libéré s'adresse à la foule rassemblée sur la Place de Mai. Constitution d'un nouveau gouvernement qui doit organiser les élections présidentielles.

**24 février 1946** : Peron est élu président de la République obtenant 1.478.372 suffrages ; son principal adversaire, Tamborini, obtient 1.261.660 voix.

**11 novembre 1951** : Peron est réélu président de la république au suffrage masculin et féminin avec 4.745.000 suffrages (soit 62,5% des voix).

**26 juillet 1952** : Mort d'Eva Peron

**17-20 septembre 1955** : Coup d'Etat militaire et démission de Peron

## II - EVENEMENTS DE LA VIE SOCIALE ET SYNDICALE

**27 septembre 1930** : fondation de la CGT

**2 octobre 1945** : Décret 23.852 sur les associations syndicales.

**15 octobre 1945** : Après l'arrestation de Peron, la commission administrative de la CGT se réunit et convoque le comité confédéral de la CGT pour le lendemain.

**16 octobre 1945** : La CGT appelle à la grève générale pour le 18.

**17 octobre 1945** : Mobilisation ouvrière dans la capitale pour demander le retour de Peron au pouvoir.

**avril 1950** : La CGT adopte de nouveaux statuts et se proclame gardienne de la doctrine péroniste.

**24 septembre 1955** : La CGT demande aux travailleurs le plus grand calme et d'assurer normalement le travail.

**16 novembre 1955** : La CGT est placée sous le contrôle du capitaine de vaisseau Laplacette.

**26 août 1957** : Congrès normalisateur de la CGT. Naissance des 62 organisations péronistes qui mettent en échec la politique de dépeçonisation du syndicalisme.

**25 août 1958** : Restauration de la loi sur les associations professionnelles.

**janvier 1959** : Occupation du "frigorifico Lisandro de la Torre" que le gouvernement veut privatiser. La police et l'armée font évacuer les occupants. La grève générale qui suit est durement réprimée.

**Fin janvier - février 1963** : Congrès de la CGT qui met au point une

## **EVENEMENTS POLITIQUES (suite)**

qui se réfugie au Paraguay. Le général Lonardi prend le pouvoir.

**13 novembre 1955** : Le général Lonardi est contraint à la démission. Il est remplacé par le général Aramburu. Révolution libératrice, déperonisation, démocratisation par la force.

**23 février 1958** : Grâce à son pacte avec Peron, alors en exil au Vénézuéla, A. Frondizi gagne les élections présidentielles.

**28 mars 1962** : Coup d'état militaire et arrestation de A. Frondizi. Le vice-président J.M. Guido prête serment et assume la présidence sous contrôle militaire.

**7 juillet 1963** : Elections présidentielles. Les péronistes appellent à l'abstention. Le candidat radical, A. Illia est élu mais il n'a recueilli que 25,8% des suffrages.

**28 juin 1966** : Coup d'état militaire. Le général Ongania devient chef du gouvernement pour faire la Révolution argentine.

**29 mai 1970** : Les Montoneros, guerrilleros péronistes, enlèvent, puis exécutent le général Aramburu, le chef de la Révolution libératrice.

**8 juin 1970** : Le général Ongania est destitué par une junte militaire. Il est remplacé par le général R. Levingston.

**22 mars 1971** : Destitution du général Levingston, remplacé à la tête du gouvernement par le général A. Lanusse.

**11 mars 1973** : Le candidat péroniste, H. Campora, est élu président avec 49,5% des suffrages exprimés.

**20 juin 1973** : Retour officiel de Peron en Argentine. Ses partisans s'affrontent, les armes à la main, à l'aéroport d'Ezeiza. Nombreux morts et blessés.

**23 septembre 1973** : Après la démission de Campora, Peron est élu avec 62% des suffrages.

## **EVENEMENTS DE LA VIE SOCIALE ET SYNDICALE (suite)**

grande stratégie nationale de lutte.

**18 mai - 15 juin 1964** : Mise en œuvre du plan de luttes et occupation générale des entreprises.

**mars 1968** : Scission de la CGT à l'issue de son congrès. Ongaro devient le secrétaire de la CGT des Argentins et les partisans de Vador élisent V. Roque comme secrétaire général de la CGT-Azopardo.

**29-30 mai 1969** : Cordobazo, mouvement ouvrier et étudiant à Cordoba.

**30 juin 1969** : Assassinat de Vador, le secrétaire des 62 organisations et des métallurgistes.

**juillet 1970** : Congrès de la réunification de la CGT. Election de J. Rucci comme secrétaire général.

**30 mai 1973** : Acta de compromiso social (pacte social) entre la CGE (patronat), la CGT et le Ministère de l'Economie. La négociation collective est suspendue.

**25 septembre 1973** : Assassinat de J. Rucci, secrétaire de la CGT. Sa mort est attribuée aux Montoneros.

**7 - 8 juillet 1975** : Grève générale de la CGT contre la politique du gouvernement d'Isabel Peron. Démission du Ministre de l'Economie, Rodrigo.

**25 mars 1976** : Mise sous tutelle de la CGT. Suspension du droit de grève et de la négociation collective.

**1 mars 1977** : Création du groupe syndical dit des 25 qui représentera la tendance oppositionnelle au gouvernement militaire.

**avril 1978** : création du groupe Gestion et Travail qui deviendra en août la commission nationale du travail qui représentera la tendance participationniste.



### **EVENEMENTS POLITIQUES (suite)**

**1 juillet 1974** : Mort de J. Peron. Sa femme, Isabel, vice-présidente, devient chef du gouvernement.

**25 mars 1976** : Coup d'état militaire. Le général Videla prend le pouvoir. "Proceso de reorganizacion nacional". Martinez de Hoz devient ministre de l'Economie.

**octobre 1980** : Le général Viola remplace le général Videla.

**mars 1981** : Démission de Martinez de Hoz.

**22 décembre 1981** : Le général Galtieri remplace le général Viola

**2 avril 1982** : Occupation des îles Malouines. Début de la guerre avec la Grande-Bretagne.

**14 juin 1982** : Capitulation de l'Argentine. Démission du général Galtieri. Il est remplacé par le général Bignone.

**30 octobre 1983** : R. Alfonsin est élu avec 52% des suffrages contre le candidat péroniste I. Luder.

**21 septembre 1984** : La commission chargée d'enquêter sur la violation des droits de l'homme pendant la dictature remet son rapport Nunca más (Jamais plus)

**25 novembre 1984** : 81,13% des Argentins se prononcent par référendum pour la fin des hostilités avec le Chili et qui portait sur un litige frontalier dans le canal de Beagle.

**2 mars 1985** : V. Sourrouille devient ministre de l'Economie.

**13 juin 1985** : Lancement du plan Austral

**3 novembre 1985** : Succès des radicaux (43,2% des suffrages) contre les péronistes (34,24%) lors des élections pour le renouvellement des députés et des sénateurs.

**10 décembre 1985** : Le général Videla et le général Massera sont condamnés à la prison perpétuelle. Les autres généraux ont des peines

### **EVENEMENTS DE LA VIE SOCIALE ET SYNDICALE (suite)**

**27 avril 1979** : Les 25 appellent à la grève générale.

**15 novembre 1979** : Dissolution de la CGT et perte du contrôle syndical sur les œuvres sociales.

**novembre 1980** : Les 25 reconstituent dans l'illégalité la CGT et élisent S. Ubaldini comme secrétaire général.

**22 juillet 1981** : Seconde grève générale.

**6 avril 1982** : Déclaration de la CGT après l'invasion des îles Malouines : "Primerò, la patria". Des dirigeants syndicaux, dont S. Ubaldini, sont invités à se rendre sur le territoire des Malouines.

**6 décembre 1982** : 3e grève générale.

**28 mars 1983** : 4e grève générale.

**4 octobre 1983** : 5e grève générale

**18 décembre 1983** : Le gouvernement remet au Congrès le projet de loi sur la réorganisation syndicale (loi Mucci).

**26 janvier 1984** : Réunification du mouvement syndical.

**16 mars 1984** : Le sénat ne vote pas la loi Mucci

**3 septembre 1984** : Première grève générale contre le gouvernement d'Alfonsin. Douze autres suivront.

**juillet 1985** : adoption du programme dit des 26 points.

**17 novembre 1986** : Congrès de normalisation de la CGT, S. Ubaldini, élu secrétaire général.

**1 avril 1987** : C. Alderete, dirigeant du syndicat de l'électricité devient ministre du travail.

**7 septembre 1987** : Démission de C. Alderete.

### **EVENEMENTS POLITIQUES (suite)**

inférieures ou sont mis en liberté.

**18 - 20 avril 1987** : Soulèvement militaire dirigé par le lieutenant-colonel Rico. Le président Alfonsín obtient sa reddition. Mobilisation populaire et rassemblement de toutes les forces politiques derrière le président.

**6 septembre 1987** : Elections des gouverneurs de provinces et renouvellement du Congrès. Défaite des radicaux (37,32%), succès des péronistes (41,48%)

**16 - 19 janvier 1988** : Nouveau soulèvement militaire dirigé par A. Rico qui réussit à échapper à la surveillance dont il faisait l'objet.

**2 juillet 1988** : Angeloz est choisi comme candidat des radicaux pour les prochaines élections présidentielles.

**9 juillet 1988** : Les péronistes choisissent C. Menem comme leur candidat à la prochaine élection présidentielle. Ils écartent la candidature de A. Cafiero, gouverneur de la province de Buenos Aires.

**2 - 5 décembre 1988** : Soulèvement militaire dirigé par le colonel Seineldin.

**23 - 25 janvier 1989** : Un groupe de militants révolutionnaires attaquent la caserne de la Tablada. Répression sanglante.

**14 mai 1989** : Le candidat péroniste, C. Menem, l'emporte aux élections présidentielles avec 47,3% des suffrages contre 32,4% au candidat radical.

**8 juillet 1989** : C. Menem prend ses fonctions présidentielles.

### **EVENEMENTS DE LA VIE SOCIALE ET SYNDICALE (suite)**

**22 décembre 1987** : Approbation de la loi sur les conventions collectives.

**23 mars 1988** : Approbation de la loi sur les associations syndicales.

**5 janvier 1989** : Approbation de la loi sur les œuvres sociales.

**11 octobre 1989** : Lors de son congrès, la CGT se divise, Andreoni dirige la CGT proche du gouvernement péroniste et S. Ubaldini, la CGT péroniste.

# Le programme de la CGT

## les 26 points

### La dette externe

1. Fixer un moratoire pour le paiement des services de la prétendue dette externe, en raison du besoin vital d'utiliser les ressources nationales pour la réactivation immédiate de l'économie nationale.
2. Soumettre au Congrès national, comme le prévoit la Constitution, la décision sur la nature et la légitimité de la prétendue dette externe et sur les engagements et délais à négocier, une fois surmontée l'urgence nationale d'aujourd'hui, en excluant formellement toute formule qui implique un renoncement de souveraineté, prévoit un contrôle juridique étranger et met l'état en situation de garant total et solidaire du remboursement des dettes contractées ou négociées actuellement.
3. Ne pas contracter de nouvelles obligations pour payer les services de la dette et ne pas admettre la croissance usuraire de la prétendue dette externe pour actualisation des intérêts bancaires.

### Réorganisation financière

4. Mettre le système financier au service du pays au moyen d'une Banque centrale qui agisse comme instrument d'orientation du crédit, privilégiant les activités productives, au travers d'une loi sur les organismes financiers que le Congrès de la nation doit étudier en toute priorité afin de mettre un terme au système financier encore régi par la loi 21.526 de la dictature qui a destabilisé tout le système productif par la spéculation et la concentration du crédit.

### Nationalisation des dépôts bancaires

5. Rétablir la nationalisation des dépôts bancaires qui sont la conséquence de l'épargne publique pour que ces ressources authentiquement argentines soient employées pour mettre la production au service des intérêts fondamentaux du peuple et de la nation avec la participation des secteurs de la production et du travail. De cette manière, le système bancaire officiel sera le levier principal de la réactivation économique.

### Réforme fiscale

6. Impulser une réforme fiscale qui prenne appui sur l'activité productrice des biens et des services qui stimule la production, libère le travail et décourage la spéculation.

### Mobilisation productive

7. Mobiliser les marges élevées de capacité oisive par des mesures fiscales et bancaires, directement liées à des projets d'augmentation de la production, de préservation et d'augmentation de l'emploi, avec un contrôle de leur effectif accomplissement.

### Logement social

8. Mettre immédiatement en marche des programmes de construction de logements accessibles à tous les secteurs de la population au moyen de crédits bon marché, grâce à l'emploi large et rapide des ressources bancaires. Outre qu'ils contribuent à trouver une solution à un problème social aigu ces programmes agiront comme multiplicateur de l'emploi et compléteront la politique de réactivation grâce à l'usage de biens qui n'ont pas besoin d'être importés.

### Exportations

9. Stimuler directement ou indirectement un flux soutenu d'exportations de grande valeur ajoutée qui, parallèlement à celui de la production primaire, consolide l'activité économique et privilégie le travail national.
10. Stimuler un processus de substitution des importations qui aille de pair avec l'effort de réactivation de l'appareil de production national, générant une épargne adéquate de devises qu'impose la situation actuelle.
11. Récupérer la parité du fret naval et terrestre de notre commerce extérieur, évitant l'évasion de devises vers des entreprises étrangères de transport.
12. La politique d'exportations ne doit pas être réduite à la liquidation des stocks imposée par

l'anémie du marché intérieur, dans le seul but d'allouer des dollars au paiement de la prétendue dette ; elle doit être organisée comme une stratégie nationale permanente.

### **Réactivation de l'investissement public**

**13.** Revaloriser l'investissement public en établissant un ordre strict des priorités afin que les services et les entreprises de l'Etat récupèrent leur meilleur niveau d'efficacité et concourent à l'augmentation de la capacité productive nationale et à l'exportation de biens et de technologie.

### **Organismes et entreprises de l'Etat**

**14.** Renforcer énergiquement et développer les entreprises de l'Etat ainsi que celles qui sont destinées à l'exploitation des richesses naturelles, aux services publics, au développement technologique parce qu'elles sont la propriété du peuple et le patrimoine de la nation, indispensables pour consolider l'indépendance économique et la souveraineté nationale. Etendre la participation des travailleurs dans la conduite et le contrôle de la gestion de ces entreprises afin de garantir le succès de leur management et la mise en marche des travaux publics paralysés avec tous les dommages qui s'en suivent pour le bien-être général.

### **Défense et récupération industrielle**

**15.** Défendre et récupérer le niveau atteint par l'Argentine dans ses industries de base et de pointe, en tant que celles-ci constituent les piliers fondamentaux et non substituables d'une croissance économique, productive et technologique nationale.

### **Fédéralisme économique**

**16.** Garantir l'assignation légitime, équitable et effective de la coparticipation des ressources fiscales garantissant ainsi, grâce au fédéralisme économique, le rôle fondamental que doivent accomplir les provinces dans le développement harmonieux de la nation. Il est indispensable d'éviter que le paternalisme administratif du gouvernement national dénature le fédéralisme de notre régime constitutionnel.

### **Promotion de l'investissement privé**

**17.** Promouvoir l'effort d'investissement moyennant un ensemble de règles claires et stables, à l'intérieur d'un ordre de priorités qui dessine un modèle de développement national explicite.

### **Ordonnancement constitutionnel**

**18.** Défendre l'ordre démocratique et républicain en relation avec les pouvoirs réservés au Congrès national par la constitution tels que le traitement des questions économiques - valeur de la monnaie, dette externe et budget de la nation. Lutter pour qu'en aucune façon l'autorité économique ne se soustraie à la juridiction constitutionnelle, spécialement lors des négociations avec l'extérieur.

### **Légalité et justice sociale**

**19.** Rendre caducs aussi tôt que possible les textes de la dictature qui ont supprimé les lois démocratiques qui régissent les organisations syndicales, le contrat de travail, les conventions collectives etc. et revenir à l'entière application des lois démocratiquement adoptées dont la réforme ne peut s'effectuer que par le Congrès national. Le maintien de la législation de la dictature répugne à l'esprit démocratique argentin.

**20.** Garantir dans les faits les droits du travailleur fixés par la Constitution nationale ainsi que l'application des conventions collectives, protégés expressément dans le texte constitutionnel.

**21.** Préserver les finalités des œuvres sociales qui se détériorent constamment à cause de la situation économique et financière, de la chute du salaire réel, du retard persistant des employeurs dans le versement de leurs contributions et de la gestion inefficace des administrateurs désignés par le gouvernement maintenus en place de manière inexplicable par le gouvernement démocratique.

**22.** Défendre le système des œuvres sociales de toute intégration gouvernementale et promouvoir sa récupération et son fonctionnement moyennant le retrait des interventions gouvernementales

qui subsistent encore dans leur gestion en les restituant aux syndicats correspondants. C'est l'unique moyen de garantir les prestations médicales indispensables qui se trouvent aujourd'hui défectueuses quand elles ne sont pas totalement suspendues.

**23.** Normaliser l'Institut National des Oeuvres sociales en intégrant la représentation de la CGT à sa direction.

**24.** Augmenter le salaire des travailleurs et des retraités pour garantir une juste rétribution qui contribuera à la réactivation économique grâce à l'élévation de la consommation intérieure.

### **Réforme du système de protection sociale**

**25.** Redéfinir globalement le système de retraite, en assurant son financement grâce à la contribution apportée par les salaires différés des travailleurs et non à partir d'impôts qui sont collectés pour d'autres fins et qui n'ont pas de fonction sociale. Les "Caisses de Prévision" sont des organismes d'essence sociale liés au travail et doivent être gérées avec la participation directe des travailleurs actifs ou retraités. Exiger l'accomplissement des dispositions légales des retraites et pensions qui doivent être liées aux rémunérations perçues par les travailleurs en activité.

### **Education et culture**

**26.** Promouvoir une réforme de l'éducation qui est urgente à tous les niveaux afin d'obtenir la formation d'une conscience nationale indépendante, avec un grand respect pour les modalités régionales et les expressions culturelles des provinces, en accentuant l'intégration fédérale de notre pays. Reformuler le plan d'alphabétisation à partir des modèles culturels et sociaux propres à notre peuple. Réclamer l'augmentation urgente du budget de l'éducation pour remédier à l'abandon en cours de scolarité, à l'augmentation de l'analphabétisme, au manque d'écoles, au fonctionnement inapproprié aux besoins des restaurants scolaires, à l'absence presque totale d'écoles familiales. Revaloriser la fonction des travailleurs de l'éducation en ce qui concerne la législation, leurs salaires et leur système de protection sociale. Défendre les valeurs culturelles qui nous sont propres, moyennant l'intégration, dans les moyens de communication de masse, des expressions artistiques qui élargissent et garantissent de manière équitable des sources de travail aux créateurs et aux artistes identifiés à ces hautes fins.

CGT juillet 1985

## **Effectifs des dix plus grands syndicats**

<b>Syndicats</b>	<b>membres</b>
1 Confédération générale des employés de commerce	408 000
2 Union ouvrière de la métallurgie	267 000
3 Confédération des ouvriers et des employés municipaux	250 000
4 Confédération des travailleurs de l'éducation	188 854
5 Union ouvrière du bâtiment	186 614
6 Fédération des travailleurs de la Santé	170 900
7 Association des travailleurs de la banque	156 070
8 Fédération des travailleurs de l'industrie alimentaire	148 703
9 Union des travailleurs des chemins de fer	143 304
10 Union du personnel civil de la nation	133 188

*Sources : Ministère du travail*

## Le questionnaire et ses résultats

Les résultats portent sur 303 entretiens effectués dans six établissements. Ils sont tous exprimés en pourcentages.

<b>1. Secteur d'activité</b>	
- chimie .....	45,8
- métallurgie.....	33,6
- verre.....	20,5
<b>2. Ancienneté dans l'entreprise</b>	
- recruté à partir de 1986.....	12,2
- de 1976 à 1985.....	45,5
- de 1966 à 1975.....	20,1
- de 1956 à 1965.....	12,2
- en 1955 et avant.....	6,6
<b>3. Quel est votre âge ?</b>	
- jusqu'à 25 ans.....	8,6
- de 26 à 35 ans.....	30,7
- de 36 à 50 ans.....	41,4
- plus de 50 ans.....	19,2
<b>4. Activité professionnelle antérieure au recrutement dans l'entreprise</b>	
- agricole.....	10,9
- bâtiment.....	18,5
- industrie.....	43,5
- tertiaire.....	22,8
- sans réponses.....	4,8
<b>5. Lieu d'habitat</b>	
- vit à Buenos Aires et sa banlieue.....	60,0
- vit en province.....	40,0
<b>6. Temps de trajet domicile-travail (aller)</b>	
- jusqu'à 15 minutes.....	17,3
- de 16 à 45 minutes.....	45,9
- de 46 à 75 minutes.....	25,8
- plus de 75 minutes.....	9,2
- sans réponses.....	1,6
<b>7. Etes-vous propriétaire de votre habitation ou la louez-vous ?</b>	
- locataire.....	9,2
- propriétaire.....	58,1
- autres situations.....	11,9
- sans réponses.....	20,8
<b>8. Quelle est votre situation familiale ?</b>	
- marié.....	79,2
- célibataire.....	15,8
- autres situations.....	4,0
- sans réponses.....	1,0
<b>9. Combien avez-vous d'enfants ?</b>	
- aucun.....	0,3
- un.....	15,5
- deux.....	32,2
- trois.....	17,5

- quatre .....	10,6
- plus de quatre.....	3,0
- sans réponses .....	21,1
<b>10. Quelle est la scolarité suivie ?</b>	
- primaire incomplète.....	30,7
- primaire complète .....	38,3
- secondaire incomplète .....	22,4
- secondaire complète .....	3,9
- supérieure .....	4,0
- sans réponses .....	0,7
<b>11. Quelle est ou quelle fut l'activité professionnelle de votre père ?</b>	
- agricole .....	30,4
- bâtiment et travaux publics.....	10,0
- industrie .....	21,8
- tertiaire.....	27,2
- sans réponses .....	10,6
<b>12. Quelle fut l'activité de votre mère ?</b>	
- sans profession.....	81,5
- emploi rémunéré.....	11,9
- sans réponses .....	6,6
<b>13. Est-ce que votre épouse travaille ?</b>	
- sans emploi rémunéré .....	62,7
- a un emploi .....	20,5
- sans réponses .....	16,8
<b>14. Quand vous avez été recruté dans cette entreprise, quelqu'un vous a-t-il aidé ?</b>	
- des parents .....	28,4
- des amis ou voisins.....	16,2
- des syndicalistes .....	2,0
- autres.....	50,1
- sans réponses .....	3,3
<b>15. Quel est votre poste de travail ?</b>	
- ouvrier de production .....	49,8
- ouvrier d'entretien.....	35,0
- contrôleur.....	12,9
- chef d'équipe.....	1,6
- sans réponses .....	0,6
<b>16. Quelle est votre ancienneté à votre poste de travail ?</b>	
- moins de un an.....	11,6
- de deux à cinq ans.....	23,2
- de six à dix ans .....	29,9
- de onze à quinze ans .....	12,2
- de seize à vingt ans .....	11,0
- plus de vingt ans .....	9,1
- sans réponses .....	3,0
<b>17. Considérez-vous que le poste que vous occupez correspond à votre formation et à votre expérience ?</b>	
- oui .....	89,4
- non .....	9,2
- sans réponses .....	1,3

18. Selon vous, combien de temps faut-il pour un nouvel ouvrier pour qu'il puisse réaliser correctement le travail que vous faites ?
- pas plus d'un mois..... 23,5
  - de un à trois mois..... 18,8
  - de trois à six mois ..... 11,7
  - de six mois à un an ..... 19,1
  - plus d'un an..... 9,4
  - sans réponses ..... 17,5
19. Diriez-vous que votre travail est
- monotone et ennuyeux..... 9,2
  - varié et intéressant ..... 85,8
  - sans réponses ..... 5,0
20. Qui vous donne les meilleures informations pour effectuer votre travail ?
- vos camarades d'atelier ..... 19,5
  - votre contremaître..... 60,7
  - les techniciens..... 15,5
  - autres..... 4,3
21. Pensez-vous que votre travail comprend
- suffisamment de responsabilités..... 93,4
  - pas suffisamment de responsabilités ..... 4,3
  - sans réponses ..... 2,3
22. Pour vous le travail est-il fatigant ?
- très peu..... 0,6
  - peu ..... 39,2
  - beaucoup..... 44,2
  - très fatigant ..... 9,2
  - sans réponses ..... 6,0
23. Au cours de votre travail
- vous avez des initiatives et vous vous organisez librement..... 74,6
  - vous n'avez pas d'initiatives et vous exécutez les ordres du contremaître ..... 17,5
  - sans réponses ..... 7,9
24. Pour progresser dans cette entreprise, que faut-il ?
- de l'ancienneté ..... 15,1
  - le savoir et la qualification ..... 31,4
  - une bonne conduite..... 31,3
  - autres et sans réponses..... 22,2
25. Avez-vous eu un accident de travail dans cette entreprise qui vous a obligé à vous absenter ?
- oui..... 58,1
  - non ..... 39,2
  - sans réponses ..... 2,7
- quel fut votre temps d'absence ?
- jusqu'à dix jours..... 28,9
  - de 11 jours à un mois..... 40,0
  - plus d'un mois..... 31,1
26. Quand vous avez une difficulté dans le cours de votre travail, qu'est-ce que vous faites ?
- j'essaie de trouver une solution moi-même ..... 38,3
  - je demande l'aide du contremaître ..... 47,5



- je demande l'aide de mes camarades d'atelier .....	12,9
- sans réponses .....	1,3
<b>27. Quelle est pour vous la fonction du contremaître ?</b>	
- contrôler que vous faites bien votre travail .....	54,8
- vous aider quand vous avez des difficultés .....	31,3
- favoriser de bonnes relations entre les ouvriers .....	11,5
- sans réponses .....	2,3
<b>28. Qu'est-ce qui différencie un contremaître d'un ouvrier ?</b>	
- l'expérience .....	22,1
- le commandement .....	22,2
- les connaissances techniques .....	32,4
- il n'y a pas de différences .....	1,7
- sans réponses .....	21,6
<b>29. Croyez-vous qu'avec vos camarades d'atelier</b>	
- vous formez une équipe .....	95,4
- vous ne formez pas une équipe .....	4,0
- sans réponses .....	0,6
<b>30. Selon vous, comment l'entreprise est-elle divisée ?</b>	
- entre ateliers et services .....	64,7
- entre chefs et exécutants .....	12,5
- entre qualifiés et pas qualifiés .....	1,7
- entre le patron et les salariés .....	13,9
- sans réponses .....	7,2
<b>31. Hors de l'entreprise, avez-vous des contacts avec des travailleurs de l'entreprises ?</b>	
- jamais .....	9,9
- de temps en temps .....	56,1
- souvent .....	24,1
- très fréquemment .....	9,9
<b>32. Selon vous, qu'est ce qui rend un travail satisfaisant ?</b>	
- la politique et le comportement du patron .....	22,9
- les conditions de travail .....	9,9
- la possibilité de promotion .....	6,9
- l'intérêt et la responsabilité dans le travail .....	14,9
- les relations avec les camarades de travail .....	7,8
- la sécurité de l'emploi .....	12,2
- le salaire .....	20,5
- les relations avec les contremaîtres .....	0,6
- les œuvres sociales .....	1,3
- sans réponses .....	3,3
<b>33. Si vous aviez la possibilité de réduire le temps de travail, vous préféreriez</b>	
- réduire la journée de travail .....	30,3
- réduire la semaine de travail .....	23,7
- augmenter les congés annuels .....	39,3
- sans réponses .....	6,6
<b>34. Quels sont les inconvénients que vous posent vos horaires de travail ?</b>	
- le sommeil .....	13,9
- la participation à la vie de famille .....	57,4
- la participation à la vie sociale .....	4,6
- la participation à la vie syndicale .....	3,3

- la difficulté pour avoir un autre travail ..... 6,9
  - sans réponses ..... 13,9
- 35. Quelles sont vos plus grandes préoccupations dans cette entreprise ?**
- le manque de sécurité d'emploi ..... 20,5
  - l'adaptation aux changements technologiques ..... 15,2
  - le traitement des contremaîtres ..... 5,9
  - les conditions d'hygiène et de sécurité ..... 17,2
  - l'absence de promotion ..... 23,4
  - sans réponses ..... 17,8
- 36. Quand vous avez une réclamation à faire, concernant les conditions d'hygiène et de sécurité, à qui vous adressez-vous ?**
- au contremaître ..... 53,5
  - au délégué ..... 30,3
  - autres et sans réponses ..... 16,2
- 37. Quand vous avez une réclamation à faire concernant votre salaire, à qui vous adressez-vous ?**
- au contremaître ..... 16,2
  - au délégué ..... 51,8
  - autres et sans réponses ..... 32,0
- 38. Faites-vous des heures supplémentaires ?**
- non ..... 28,7
  - oui, moins de trente heures par mois ..... 19,5
  - oui, de trente à soixante heures par mois ..... 22,8
  - oui, plus de soixante heures par mois ..... 12,2
  - sans réponses ..... 16,8
- 39. Avez-vous un autre emploi ?**
- oui ..... 15,5
  - non ..... 74,3
  - sans réponses ..... 10,2
- 40. Croyez-vous que votre niveau de vie va augmenter dans les prochaines années ?**
- oui ..... 69,3
  - non ..... 26,7
  - sans réponses ..... 4,0
- 41. Qu'est-ce qui va améliorer votre niveau de vie ?**
- votre effort personnel ..... 54,0
  - le développement de l'entreprise ..... 13,0
  - l'action syndicale ..... 2,5
  - la croissance du pays ..... 28,5
  - sans réponses ..... 2,0
- 42. Pour vous le changement technologique**
- profite aux ouvriers ..... 64,4
  - lèse les ouvriers ..... 24,4
  - sans réponses ..... 11,2
- 43. Pensez-vous que vous êtes informé de la situation économique et technologique de l'entreprise ?**
- pas du tout ..... 42,6
  - un peu ..... 43,6
  - suffisamment ..... 10,6
  - beaucoup ..... 1,7
  - sans réponses ..... 1,7

<b>44. A quel niveau doit s'exercer l'action revendicative ?</b>	
- dans l'entreprise .....	39,6
- dans la branche .....	22,7
- avec tous les travailleurs, dans la CGT .....	32,7
- sans réponses .....	5,0
<b>45. Quelle est l'activité la plus importante des syndicats ?</b>	
- les œuvres sociales .....	36,0
- la défense et l'amélioration des salaires.....	42,9
- l'amélioration des conditions de travail .....	9,2
- leur intervention pour la croissance du pays .....	9,2
- sans réponses .....	2,6
<b>46. Quelle est la principale activité de votre délégué dans l'entreprise ?</b>	
- donner des informations variées sur l'entreprise .....	19,1
- la défense individuelle des travailleurs.....	25,7
- l'amélioration des conditions de vie dans l'entreprise .....	23,8
- la défense de l'emploi .....	26,4
- sans réponses .....	5,0
<b>47. Qui vous informe sur la situation économique et les changements technologiques dans l'entreprise ?</b>	
- les contremaîtres .....	17,5
- les délégués.....	33,6
- la direction .....	6,6
- le syndicat.....	7,6
- personne.....	29,4
- autres et sans réponses.....	5,3
<b>48. Pensez-vous que les délégués devraient participer aux décisions dans l'entreprise ?</b>	
- oui .....	78,9
- non et sans réponses .....	21,1
Si oui,	
- aux changements techniques .....	46,5
- à la politique commerciale.....	28,0
- à la politique financière .....	32,3
- à l'organisation du travail.....	71,9
<b>49. Pour vous, quels sont les objectifs que poursuit la direction de l'entreprise ?</b>	
- le développement technologique .....	28,4
- la qualification du personnel .....	9,3
- l'augmentation de ses ventes.....	34,0
- le profit pour ses actionnaires.....	21,4
- sans réponses .....	6,2
<b>50. Pour vous, de quoi dépend le succès d'une entreprise ?</b>	
- des décisions de la direction .....	43,0
- de l'appui de l'Etat.....	10,0
- de l'activité des travailleurs .....	44,0
- sans réponses .....	3,0
<b>51. A quoi croyez-vous ou sentez-vous que vous appartenez ?</b>	
- à un métier .....	11,2
- à une entreprise.....	27,4
- aux travailleurs de votre branche d'activité .....	21,1
- à l'ensemble des travailleurs argentins .....	36,3
- sans réponses .....	4,0



# BIBLIOGRAPHIE

## Des ouvrages cités et consultés

- A. ABOS, *La columna vertebral, Sindicatos y peronismo*, Buenos Aires, Editorial Legasa, 1983.
- A. ABOS, *Las organizaciones sindicales y el poder militar (1976-1983)*, Buenos Aires, CEDAL, 1984.
- G. ADAM, *Le pouvoir syndical*, Paris, Dunod, 1983.
- R. ALFONSIN, *Ahora. Mi propuesta politica*, Buenos Aires, Sudamericana/Planeto, 1983.
- F. AMADIEU, "Une interprétation de la crise du syndicalisme. Les enseignements de la comparaison internationale", *Travail et emploi*, n°42/1989, p. 46-59.
- Jon AMSDEN, *Collective bargaining and class conflict in Spain*, London, London School of Economics, 1972.
- Hannah ARENDT, *Penser l'événement*, Paris, Belin, 1989, p. 241.
- R. ARLT, *Aguafuertes porteñas*, Buenos Aires, Losada, 1976.
- R. ARON, *Démocratie et totalitarisme*, Paris, coll. Idées, Gallimard, 1965.
- Samuel BAILY, *Movimiento obrero, nacionalismo y politica en la Argentina*, Buenos Aires, Paidós, 1984.
- Oswaldo BAYER : *La Patagonia rebelde*, Buenos Aires, Hispamerica, 1985.
- Georges BEARN, *La década péroniste*, coll. Archives, Paris, Gallimard/Julliard, 1975.
- G. BELIZ, *La CGT, otro poder*, Buenos Aires, Planeta, 1988.
- Ph. BERNOUX, *Un travail à soi*, Toulouse, Privat, 1981.
- Ph. BERNOUX, *La sociologie des organisations*, Paris, Seuil, 1985.
- E. BILSKY : *La semana tragica*, Buenos Aires, CEDAL, 1984.
- E. J. BILSKY, *Esbozo de historia del movimiento obrero argentino desde sus origines hasta el advenimiento del peronismo*, Buenos Aires, Editorial Bilbos, 1987.
- Raul H. BISIO et Hector G. CORDONE : "El plan de lucha de la CGT : un episodio singular de la relacion sindicatos-estado en la Argentina," *Justicia social*, n° 8, juin 1989.
- S. BONNET, *L'homme du fer*, Nancy-Metz, Presses Universitaires de Nancy, 3 tomes, 1980-1981-1982.
- A. BORZEIX, D. LINHART, *Droit d'expression directe : la boule de cristal*, Les Temps modernes, mars 1986.
- R. BOUDON, *La logique du social*, Paris, Hachette, 1979.
- R. BOUDON et F. BOURRICAUD, *Dictionnaire critique de la sociologie*, Paris, PUF, 1982.
- R. BOUDON, *L'idéologie. Essai sur les idées reçues*. Paris, Fayard, 1986.
- G. BOURDE : *Urbanisation et immigration en Amérique latine*, Buenos Aires, Paris, Aubier, 1974, 288 p.
- G. BOURDE, *La CGT argentine et les occupations d'usine de mai-juin 1964*, *Le Mouvement social*, n° 103, avril-juin 1978.
- G. BOURDE, *La classe ouvrière argentine (1929-1969)*, Paris, L'Harmattan, 1987.
- Hector Felix BRAVO, *A cien años de la ley 1420*, Buenos Aires, CEDAL, 1985.
- C. BUCHRUCKER : *Nacionalismo y peronismo*, Buenos Aires, Sudamericana, 1987.
- J. BUNEL, *Le réenchâtement de l'entreprise*, *Sociologie du travail*, n° 3, 1986.

J. BUNEL ET H. ANGELICO, Las relaciones sociales en las empresas del vidrio : organizacion del trabajo, relaciones laborales e identidad profesional, Documento de trabajo n° 21, CIL-CONICET, 1989.

Guy CAIRE, La grève ouvrière, Paris, Les Editions Ouvrières, 1978.

O. CALELLO et D. PARCERO, De Vandor à Ubaldini, Buenos Aires, CEAL, 1984.

F. CARDOSO y E. FALETTI, Dependencia y desarrollo en America latina, Buenos Aires, Siglo XXI, 1975.

Edgardo Raul CATTENBERG, Las elecciones del 30 de octubre de 1983. El surgimiento de una nueva convergencia, Desarrollo economico, n° 98, juillet-septembre 1985.

E. CATTENBERG, Los Argentinos frente a la política. Cultura política y opinion publica en la transicion argentina a la democracia. Buenos Aires, Planeta, 1989.

M. CAVAROZZI, Autoritarismo y democracia (1955-1983), Buenos Aires, CEDAL, 1983.

CEPNA : El nuevo sindicalismo, opiniones y actitudes de su dirigencia media, Buenos Aires, 1986.

CEPNA, Los industriales argentinos, Ideologia y patrones de conducta, Buenos Aires, 1988.

J.M. CHAPOULIE, Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels, Revue française de sociologie, janvier-mars 1973.

L. CHEVALIER, Classes laborieuses et classes dangereuses, Paris, Librairie Générale de France, Collection Pluriel, 1978.

H. CLEGG, Trade unionism under collective bargaining, London, Basic Blackwell, 1976.

J. CORREA: Los jerarcas sindicales, Buenos Aires, 1974.

L. COSER, Les fonctions du conflit social, Paris, PUF, 1982.

G. COUFFIGNAL, Les syndicats italiens et la politique, Grenoble, Presses de l'Université de Grenoble, 1978.

M. CROZIER et E. FRIEDBERG, L'acteur et le système, Paris, Seuil, 1977.

Isabel DA COSTA, La théorie des relations industrielles aux Etats-Unis : de Dunlop au débat actuel, in J.D.. REYNAUD, F. EYRAUD, C. PARADEISE, J. SAGLIO : Les systèmes de relations professionnelles, Paris-Lyon, Editions du CNRS, 1990, p. 25-42.

J. DONZELOT, L'invention du social, Paris, Fayard, 1984.

A. DORFMAN : Cincuenta años de industrializacion, 1930-1980, Buenos Aires, Solar, 1983

Louise DOYON, "Los conflictos obreros durante el regimen peronista (1946-1955)", Desarrollo economico, v. 17, n° 67, oct. déc. 77.

G. DUCATENZEILER, Syndicats et politique en Argentine, 1955-1973, Les Presses de l'Université de Montréal, 1980.

J. DUNLOP, Sistemas de relaciones industriales, Barcelona, Ediciones Peninsula, 1978.

F. EYRAUD, Travail et travailleurs en Grande-Bretagne, Paris, La Découverte, 1985.

F. EWALD, L'Etat-Providence, Paris, Grasset, 1986.

FAYOL, Administration industrielle et générale, Paris, Dunod, 1979.

A. FERNANDEZ, Las practicas sociales del sindicalismo (1976-1982), Buenos Aires, CEDAL, 1985.

C. FILMUS, Sindicatos y educacion : una aproximacion historica, Justicia social, revista del CEDEL, septembre 1988.

A. FERRER, La economia argentina, Buenos Aires, Fondo de cultura economica, 16ème ed., 1980, cf. p. 234-236.

A. FLANDERS, "Eléments pour une théorie de la négociation collective", Sociologie du travail

n° 1, janvier-mars 1968.

R. FREEMAN et James MEDOFF, Pourquoi les syndicats ?, Paris, Economica, 1987.

J. FREUND, Sociologie du conflit, Paris, PUF, 1983.

F. FURET : "La Révolution française est terminée" in Penser la révolution française, Paris, Gallimard, 1975.

M.A. GALLART, El rol de la educacion tecnica en la Argentina, Buenos Aires, CENEP, 1987.

Daniel GARCIA DELGADO Raices cuestionadas : la tradicion popular y la democracia, Buenos Aires, CEDAL, 1989.

M. GAUCHET et G. SWAIN, La pratique de l'esprit humain, Paris, Gallimard, 1980.

R. GAUDIO et J. PILONE, "El desarrollo de la negociacion colectiva durante la etapa de modernizacion industrial en la Argentina 1935-1943", Desarrollo economico, v. 23, n° 90, juillet-septembre 1983 et "El estado y las relaciones laborales en el periodo previo al surgimiento del peronismo 1935-1943", Desarrollo economico, v. 24, n° 94, juillet-septembre 1984.

R. GAUDIO et H. DOMENICONI "La primeras elecciones sindicales en la transicion democratica", Desarrollo economico, n° 103, oct. déc. 1986.

J. GAUTRAT et D. MARTIN, Cheminement inventif d'une démarche participative, Paris, CRESST-GSCI, 1984, 277 pages.

G. GERMANI : "El surgimiento del peronismo. El rol de los obreros y de los migrantes internos", Desarrollo economico, n° 51, oct.-déc. 1973.

G. GERMANI, Estructura social de la Argentina, Buenos Aires, ed. Solar, 1987.

A. GIDDENS, La constitution de la société, Paris, PUF, 1987.

R. GILLESPIE, Soldados de Peron, Buenos Aires, Grijalbo, 1987.

Marcos GIMENEZ ZAPIOLA et Carlos M. LEGUIZAMON, "La concertacion peronista de 1955 : el congreso de la productividad," Politica economia y sociedad, n° 3-4 juillet-décembre 1985.

J. GODIO, El movimiento obrero argentino (1930-1943), Buenos Aires, Legasa, 1983.

J. GODIO, El movimiento obrero argentino 1910-1930, Buenos Aires, Legasa, 1988.

J. GODIO, La semana tragica, Buenos Aires, Hyspamerica, 1972.

J.H. GOLDTHORPE et D. LOCKWOOD, L'ouvrier de l'abondance, Paris, Seuil, 1972.

A. GORZ, Critique de la division du travail, Paris, Seuil, 1973.

P. GREMION, Le pouvoir périphérique, Paris, Seuil, 1976, p. 162-165.

Gérard GUILLERM, Le péronisme, histoire de l'exil et du retour, Paris, Publications de la Sorbonne, 1989.

Albert O. HIRSCHMAN, Face au déclin des entreprises et des institutions, Paris, Ed. Ouvrières, 1972.

Daniel JAMES : Resistance and integration. Peronism and the Argentine working class 1946-1976, New York, Cambridge University Press, 1988.

A. JAURETCHE, El medio pelo en la Argentina, Buenos Aires, Peña Lillo editor, 1984.

J. JULLIARD, Autonomie ouvrière, Paris, Gallimard-Le Seuil, 1988.

A.F. LAMADRID, Politica y alineamientos sindicales, opiniones del nuevo cuadro gremial, Buenos Aires, Puntosur, 1988.

J.L. LANZARO, Sindicatos y sistema politico en el Uruguay, Montevideo, F.C.U., 1988.

G. LAVAU, "Le système politique et son environnement", Revue française de sociologie, n° spécial 1971, p. 169-181.

- J. LAZARTE, "El movimiento obrero en Bolivia : crisis y futuro de la Central obrera boliviana", Estudios sociológicos del Colegio de Mexico, n° 19, janvier-avril 1989.
- Ch. LEFORT, *Éléments d'une critique de la bureaucratie*, Genève, Droz, 1971.
- C. LEFORT, *L'invention démocratique*, Paris, Fayard, 1981.
- S. LIPSET, *Political man. The social base of politics*, New York, Doubleday and Company, 1960.
- W. LITTLE : "La organización obrera y el estado peronista, 1943-1955", *Desarrollo economico*, v. 19, n° 75, oct.-déc. 1979.
- J.J. LLACH, "Estructura y dinamica del empleo en la Argentina : diagnostico y perspectiva", *Boletín informativo Techint*, n° 250, décembre 1987.
- J.J. LLACH : *Reconstrucción o estancamiento*, Buenos Aires, Editorial Tesis, 1987.
- T. LOWIT, *Le syndicalisme de type soviétique*, Paris, A. Colin, 1971.
- Manuel LUDEVID, *Cuarenta años de sindicato vertical*, Barcelona, Editorial Laia, 1976.
- F. LUNA : *Peron y su tiempo*, 3 tomes, Buenos Aires, Editorial Sudamericana, 1986.
- F. MALLIMACI : *Catholicisme et Etat militaire en Argentine, 1930-1946*, thèse de doctorat de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences sociales, Paris, 1988.
- Adriana MARSHALL, "Inmigración, demanda de fuerza de trabajo y estructura ocupacional en el area metropolitana argentina", *Desarrollo economico*, n° 65, avril-juin 1977.
- K. MARX, "Le manifeste communiste" in *Oeuvres, Economie I*, La Pléiade.
- H. MATSUSHITA, *Movimiento obrero argentino 1930/1945*, Buenos Aires, Siglo Veinte, 1983.
- MAURICE, SELIER, SILVESTRE, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Paris, PUF, 1982.
- MERTON, *Éléments de théorie et de méthode sociologique*, Paris, Plon, 1965.
- MICHELAT et SIMON, *Classe, religion et comportement politique*, Paris, FNSP, 1977.
- MICHELAT et SIMON, *Déterminations socio-économiques, organisations symboliques et comportement électoral*, *Revue française de sociologie*, janvier-mars 1985, XXVI, 1, p. 32-61.
- R. MICHELS, *Les partis politiques*, Paris, Flammarion, 1971.
- J.E. MIGUENS y F.C. TURNER: *Racionalidad del peronismo*, Buenos Aires, Planeta, 1988.
- D. MONJARDET, *L'organisation du travail et ses formes nouvelles*, Paris, La Documentation Française, 1978.
- Luisa MONTUSCHI, *El poder economico de los sindicatos*, Buenos Aires, Temas, 1979.
- B. MOTTEZ, *Sociologie industrielle, Que sais-je ?* Paris, PUF, 1971.
- MURMIS et PORTANTIERO : *Estudios sobre los origenes del peronismo*, Buenos Aires, Siglo XXI, 1971.
- J. NEFFA, *Que son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta para una nueva perspectiva*, Buenos Aires, Humanitas, 1988.
- J. NEFFA, *Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina (3 tomos)* Buenos Aires, Ed. Humanitas, 1987.
- J. NEFFA *Les nouvelles technologies informatisées et leurs effets sur le travail en Argentine*, *Cahiers n° 8, Pratiques sociales et travail en milieu urbain*, ORSTOM.
- F.B. NEIBURG, *Fabrica y villa obrera : historia social y antropologia de los obreros del cemento*, Buenos Aires, CEDAL, 02 tomes, 1988.
- Marta NOVICK et alii, *Condiciones de trabajo en America latina, tecnologia, empleo precario y salud ocupacional*, Buenos Aires, CLASCO-CONICET, 1987.



- J. NUN, "La situación de los sectores populares en el proceso argentino de transición hacia la democracia", Documento de trabajo n° 3, Buenos Aires, FUBA, mai 1988.
- Guillermo O'DONNELL, Estado y alianzas en la Argentina, 1956-1976, CEDES/GLACSO, 1976.
- O.I.T., Relaciones de trabajo en el Uruguay, Genève, 1987.
- M. OLSON, Logique de l'action collective, Paris, PUF, 1978.
- ORTSMAN, Changer le travail, Paris, Dunod, 1978.
- H. PALOMINO, "La normalización de la CGT", El Bimestre, n° 31, 1987.
- H. PALOMINO, Cambios ocupacionales y sociales en Argentina, Buenos Aires, CISEA, 1987.
- H. PALOMINO, "Reflexiones sobre la evolución de las clases medias en la Argentina", El Bimestre, n° 42, février 1989 et n° 43, avril 1989.
- H. PALOMINO, "La signification des conflits du travail au cours de la transition démocratique", Pratiques sociales et travail en milieu urbain, Cahiers n° 8, ORSTOM, 1989.
- Mirta PALOMINO : Tradición y poder : la sociedad rural argentina, 1955-1983, Buenos Aires, CISEA/Grupo editor latino-americano, 1988.
- C. PARADEISE, "La marine marchande française : un marché du travail fermé," Revue française de sociologie, juillet-septembre 1984, p. 352-375.
- O. PAZ, El ogro filantropico, Barcelona, Seix Barral, 1983.
- D. PECAUT : L'ordre et la violence. Evolution socio-politique de la Colombie entre 1930 et 1953, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences sociales, 1987.
- Michelle PERROT, Les ouvriers en grève, Paris-La Haye, Mouton, 2 vol., 1974.
- F. PERROUX, Préface aux Oeuvres de K. Marx, Economie I, La Pléiade, Gallimard, 1965.
- A. PIZZORNO, "Los sindicatos y la acción política", Cuadernos del pasado y presente, n° 44, 2da ed. 1978.
- Robert A. POTASCH, El ejército y la política en la Argentina. De Yrigoyen a Peron, Buenos Aires, Editorial Sudamericana, 1969.
- Robert A. POTASCH, El ejército y la política en la Argentina. De Peron a Frondizi, Buenos Aires, Editorial Sudamericana, 1984.
- N. POULANTZAS, Les classes sociales dans le capitalisme aujourd'hui, Paris, Seuil, 1974.
- Zulma RECHINI de LATTES, Dinámica de la fuerza de trabajo femenina en Argentina, ed. UNESCO, 1983.
- E. REYMONDES, Nouveaux courants syndicaux et démocratie en Argentine (1966-1973), Paris, 1983.
- E. REYMONDES et M. VUOTTO : El método de la intervención sociológica. Su validación en el análisis de la acción sindical, Buenos Aires, CONICET, février 1988.
- J.D. REYNAUD, Sociologie des conflits du travail, Paris, PUF, 1982.
- J.D. REYNAUD, La règle du jeu, Paris, A. Colin, 1989.
- J.L. ROMERO, Las ideas políticas en Argentina, Buenos Aires, Fondo de Cultura económica, 10ème édition, 1987.
- A. ROUQUIE : Pouvoir militaire et société politique en Argentine, Paris, Presses de la Fondation nationale des Sciences politiques, 1978.
- A. ROUQUIE, Argentina hoy, Mexico, Siglo XXI, 1982.
- A. ROUQUIE, La démocratie ou l'apprentissage de la vertu, Paris, A.M. Métaillé, 1985.
- A. ROUQUIE, Amérique latine, Paris, Seuil, 1987.
- P. ROSANVALLON La question syndicale, Paris, Calmann-Lévy, 1988.

J. RUFFIER, J. WALTER et J. TESTA, Les savoirs de l'informatisation dans les industries argentine et uruguayenne, Lyon, GLYSI, 1987.

J. SABATO, La clase dominante en la Argentina moderna. Formacion y caracteristicas, Buenos Aires, CISEA/Grupo editor latino-americano, 1988.

R. SAINSAULIEU, Sociologie de l'organisation et de l'entreprise, Presses de la Fondation nationale des Sciences Politiques et Dalloz, 1987.

D.F. SARMIENTO, Facundo, Buenos Aires, Ed. Losada, 1942.

N. SARTORIUS, El sindicalismo de nuevo tipo, Barcelona, Editorial Laia, 1977.

Ph. SCHMITTER et G. LHEMBRACH: Trends toward corporatist intermediation, Sage publications, Beverly Hills, London, 1979.

J. SCHVARZER, La politica economica de Martinez de Hoz, Buenos Aires, Hyspamerica, 1986.

J. SCHVARZER, "Restricciones a la politica economica en la decada del ochenta en la Argentina", El Bimestre, n° 32, 1987, p. 5 à 12.

J. SCHVARZER, "Une polemica con fines didacticos," El Bimestre, n° 37, 1988.

J. SCHVARZER, "Le comportement prévisible des chefs d'entreprises industrielles dans les dix prochaines années. Variables macro-économiques et conséquences politiques", Les Cahiers n°8 de Pratiques sociales et travail en milieu urbain, numéro spécial Argentine, ORSTOM, 1989.

D. SEGRESTIN, Le phénomène corporatiste, Paris, Fayard, 1985.

F. SELLIER et A. TIANO, Economie du travail, Paris, PUF, 1962.

F. SELLIER, Les relations industrielles, Paris, PUF, 1976.

Philip SELZNICK, "An approach to a theory of bureaucracy", American sociological Review, 1943.

E. SHORTER et Ch. TILLY, Strikes in France, 1830-1968, London, Cambridge University Press, 1974.

R. SIDICARO, Consideraciones sociologicas sobre las relaciones entre el peronismo y la clase obrera en la Argentina, Boletin de estudios latinoamericanos y del Caribe n° 31, 1981.

D. SILVERMAN, La théorie des organisations, Paris, Dunod, 1973.

G. SPITAEELS, Les conflits sociaux en Europe, grèves sauvages, contestation, rajeunissement des structures, Verviers, Marabout, 1971.

J.C. TEDESCO, Educacion y sociedad en la Argentina (1880-1945).

Guido di TELLA : Peron-Peron 1973-1976, Buenos Aires, Editorial Sudamericana, 1983.

Simon TERTEL et Francisco THOUMI, "De la sustitucion de importaciones a las exportaciones : la experiencia de las exportaciones manufactureras de la Argentina y Brasil", Desarrollo economico, v. 27, n° 105, avril-juin 1987.

E.P. THOMPSON, La formation de la classe ouvrière, Paris, Gallimard-Le Seuil, 1988

R. TOKMAN y José Luis REYNA, Fuerza de trabajo y movimientos laborales en America Latina, Mexico, El Colegio de Mexico, 1979.

C. TOMADA, R. BISIO, J. AGLAMISIS, L. KARPS, La négociacion laboral. El rol de los negociadores en la Argentina, Buenos Aires, Pensamiento Jurídico Editora.

J.C. TORRE, Los sindicatos en el gobierno, Buenos Aires, CEAL, 1983.

J.C. TORRE, La formacion del sindicalismo peronista, Buenos Aires, Legasa, 1988.

J.C. TORRE, "Interpretando (una vez mas) los origines del peronismo", Desarrollo economico, v. 28, n° 112, janvier-mars 1989, p. 543.

A. TOURAINE, Sociologie de l'action, Paris, Seuil, 1965.

A. TOURAINE, L'évolution du travail aux usines Renault, Paris, Editions du CNRS, 1955.

- A. TOURAINE, *La conscience ouvrière*, Paris, Seuil, 1966.
- A. TOURAINE, *Production de la société*, Paris, Seuil, 1973.
- A. TOURAINE, "Industrialisation et conscience ouvrière à Sao Paulo", *Sociologie du Travail*, 1981.
- A. TOURAINE, F. DUBET, M. WIEWIORKA, JAN STRZELECKI, *Solidarité. Analyse d'un mouvement social*, Pologne, 1980-1981, Paris, Fayard, 1982.
- A. TOURAINE, M. WIEWIORKA F. DUBET, *Le mouvement ouvrier*, Paris, Fayard, 1984.
- A. TOURAINE : *La parole et le sang. Politique et société en Amérique latine*. Paris, Editions Odile Jacob, 1988.
- A. VASQUEZ VIALARD, *Derecho de trabajo y de la seguridad social*, 2 tomes, 3 ed., Buenos Aires, Astrea, 1986.
- Javier VILLANUEVA : "El origen de la industrializacion argentina", *Desarrollo economico*, n° 47, oct. déc. 1972.
- F.C. WEFFORT : *Los sindicatos en la politica. Brasil (1955-1964)*", *Communication au colloque sur le syndicalisme en Amérique latine*, 1972, publié dans *Revista de Ciencias administrativas*, Universidad nacional de la Plata, janvier-avril 1973, n° 40, p. 108.
- M. WIEWIORKA : *Sociétés et terrorisme*, Paris, Fayard, 1988.
- Joan WOODWARD, *Industrial organization. Theory and practice*, Londres, Oxford University Press, 1965.
- F. ZAPATA, *El conflicto sindical en America latina*, Mexico, El Colegio de Mexico, 1986.
- Ruben H. ZORRILLA, *El liderazgo sindical argentino. Desde sus origenes hasta 1975*, Buenos Aires, Siglo Veinte, 1983.



# INDEX

## Index thématique

Action syndicale dans l'entreprise 68 / 117 / 118 / 152 / 215-216 / 218-230 / 245-247.  
Armée et gouvernements militaires 20 / 24 / 32 / 34 -35 / 45 / 56 / 116 / 139-140 / 236 / 251-253.  
Autonomie syndicale 24 / 53 / 59-61 / 86 / 91 / 108-109 / 217 / 260.  
Bureaucratie syndicale 15 / 91-92 / 113-117 / 121 / 122 / 132-133 / 239 / 245 / 247.  
Chômage 76-79 / 83 / 167 / 206.  
Classes dirigeantes 23-25 / 30-32 / 268-269.  
Classes moyennes 21 / 56 / 78-80 / 168 / 238.  
Classes populaires et classes ouvrières 21 / 54 / 66-67 / 76 / 148-149 / 175-180 / 206 / 269.  
Classifications 203-205.  
Conscience ouvrière 11 / 32-33 / 58-60 / 64-66 / 109-111 / 208-213 / 246.  
Démocratie 37 / 248 / 263-267.  
Dépendance 39-42 / 267.  
Education et formation professionnelle 167-173 / 204 / 211.  
Eglise 20 / 24-25 / 126-128 / 168 / 236.  
Emploi et population active 72-75 / 79-82 / 173-177.  
Entreprise 26 / 74-75 / 89 / 153-155 / 190-194 / 211-214.  
Etat et syndicalisme 12-15 / 64 / 83-84 / 106-107 / 118-120 / 130-132 / 137-141 / 148 / 216-218 / 222 / 247.  
Formation de l'acteur syndical 46-48 / 51-54 / 94-97 / 147-152 / 254-260.  
Grèves et conflits sociaux 16 / 32-34 / 52 / 56-58 / 62 / 105-106 / 112-115 / 124-125 / 128-130 / 224 / 230-243 / 249.  
Guerrilla 16 / 33-34 / 117-118 / 142 / 252.  
Industrialisation 26-29 / 53-55 / 72-77.  
Inflation 13-14 / 32 / 35 / 46 / 247-258.  
Instabilité économique 28-31 / 82-83 / 269.  
Migrations et immigrations 40 / 48-49 / 51-52 / 61-64 / 162-164 / 175.  
Mobilités professionnelles 175-178.  
Mobilités sociales 83 / 171-172 / 178-179 / 214 / 238.

Modèle agro-exportateur 25-26 / 34-35 / 40.  
Mouvement ouvrier 11-12 / 84 / 108 / 110 / 142 / 147.  
Nationalisme 21-22 / 27 / 47-48 / 126-128 / 213.  
Négociation et convention collective 14 / 97 / 100-107 / 203-205 / 228-230 / 239-242 / 244-245.  
Oeuvres sociales 95-99 / 222.  
Organisation du travail 180-182 / 194-197 / 205-206.  
Orientations syndicales 47-48 / 51-53 / 89 / 114 / 123 / 126-130 / 133-137 / 249.  
Parti radical 25 / 36 / 51 / 174.  
Patronat 23 / 56 / 68 / 74 / 101-102 / 106-107 / 192-194 / 221-224 / 254-255.  
Péronisme 19-24 / 45-47 / 67-69 / 137-138 / 143 / 161-162.  
Principes d'analyse sociologique 37-39 / 42-43 / 252-254.  
Productivité 68/78/190-192.  
Représentativité syndicale 46 / 52-53 / 63-66 / 68 / 87-90 / 121-122 / 156-157 / 218-220 / 257-260.  
Salaires 32 / 59 / 69-70 / 80-84 / 112 / 204-219 / 225-230 / 235 / 257-259 / 268.  
Structures syndicales 90-95 / 156-157 / 201 / 218-221 / 231-232.  
Technologie 75 / 180-186.  
Unité syndicale 91-93 / 134-137.

## Index des noms

ALBERDI J.B. 51.  
ALDERETE C. 135 / 146 / 246 / 273.  
ALFONSIN R. 35 / 36 / 45 / 46 / 92 / 93 / 101 / 120 / 124 / 125 / 126 / 127 / 129 / 134 / 139 / 140 / 141 / 146 / 162 / 202 / 222 / 229 / 243 / 248 / 252 / 273 / 274.  
ARAMBURU P. 272.  
ALVEAR A. 35 / 271.  
ALONSO J. 92 / 116 / 118 / 145.  
ANDREONI G. 93 / 246 / 274.  
ANGELOZ E. 45 / 135 / 274.  
ARLT R. 178.  
BALBIN R. 36

BARRIONUEVO L. 134.  
 BIGNONE G. 273.  
 BRADEN S. 58.  
 CAFIERO A. 46 / 134 / 135 / 274.  
 CAMPORA H. 34 / 118 / 272.  
 CARDENAS F. 19.  
 CAVALIERI A. 135.  
 COOKE J. 112.  
 CORIA R. 116.  
 FARELL E. 56 / 271.  
 FRAMINI A. 61 / 114.  
 FREIRE G. 66.  
 FRONDIZI A. 36 / 59 / 86 / 112 / 113 / 115 / 117 / 131 / 171 / 222 / 272.  
 GALTIERI L. 273.  
 GAITAN J. 19 / 23.  
 GOMPERS S. 109.  
 GUEVARA E. 33.  
 GUIDO J. 115 / 272.  
 GUILLAN J. 135.  
 HAYA de la TORRE V. 19.  
 IGLESIAS H. 46.  
 ILLIA A. 36 / 91 / 115 / 126 / 131 / 139 / 140 / 222 / 272.  
 JUSTO J.B. 63.  
 LANUSSE A. 272.  
 LAPLACETTE P. 112 / 271.  
 LEVINGSTONE R. 272.  
 LONARDI E. 272.  
 LOPEZ REGA J. 119 / 143 / 252.  
 LUDER I. 35 / 92 / 273.  
 MARTINEZ DE HOZ A. 34 / 119 / 126 / 155 / 188 / 190 / 273.  
 MASSERA E. 273.  
 MENEM C. 19 / 45 / 93 / 125 / 127 / 134 / 135 / 136 / 140 / 144 / 146 / 242 / 245 / 247 / 252 / 274.  
 MIGUEL L. 114 / 134 / 136.  
 MUCCI A. 131 / 135 / 140 / 273.  
 NIEMBRO P. 115.  
 ONGANIA J. 91 / 116 / 118 / 126 / 139 / 157 / 272.  
 PERON E. 20 / 48 / 138 / 161 / 271.  
 PERON I. 34 / 46 / 119 / 143 / 252 / 273.  
 PERON J. 19 / 20 / 21 / 22 / 23 / 24 / 27 / 32 / 34 / 36 / 42 / 47 / 48 / 51 / 55 / 56 / 57 / 58 / 59 / 60 / 61 / 64 / 65 / 66 / 67 / 68 / 70 / 76 / 81 / 85 / 87 / 91 / 92 / 101 / 111 / 112 / 116 / 119 / 120 / 127 / 130 / 133 / 137 / 138 / 142 / 145 / 151 / 162 / 170 / 218 / 252 / 268 / 271 / 272.  
 PICCININI A. 119.  
 RICO A. 274.  
 RIVADAVIA A. 36 / 50.  
 RODRIGO C. 34 / 119 / 143 / 273.  
 ROCA J. 25.  
 ROQUE V. 272.  
 RODRIGUEZ J. 135.  
 ROSAS J.M. 50 / 168.  
 RUCCI J. 272.  
 SALAMANCA R. 224.  
 SARMIENTO F. 50 / 63 / 167.  
 SOTO A. 52.  
 SOURROUILLE J.V. 126 / 273.  
 TAMBORINI J. 58 / 271.  
 TRIACA J. 127 / 135 / 136.  
 UBALDINI S. 93 / 127 / 128 / 129 / 134 / 135 / 136 / 234 / 236 / 245 / 246 / 273 / 274.  
 URIBURU J.F. 20 / 271.  
 VANDOR A. 92 / 114 / 115 / 118 / 126 / 131 / 133 / 142 / 272.  
 VARGAS G. 19 / 23 / 60.  
 VIDELA J. 92 / 119 / 120 / 139 / 273.  
 VIOLA H. 273.  
 YRIGOYEN H. 25 / 36 / 51 / 271.

## TABLE DES MATIERES

Avant-propos .....	7
Introduction .....	11

### PREMIERE PARTIE

#### Chapitre I

<b>Politique national-populaire et dépendance</b> .....	19
I — Les politiques national-populaires .....	19
II — La dépendance .....	25
III — L'échec du libéralisme autoritaire et le retour à la démocratie .....	34
IV — Les relations professionnelles et leur contexte .....	37

#### Chapitre II

<b>La formation de l'identité péroniste et la situation ouvrière</b> .....	45
I — La formation de l'identité péroniste .....	48
II — La faiblesse de la situation ouvrière .....	69

#### Chapitre III

<b>Le corporatisme politique</b> .....	85
I — Les institutions et les règles .....	86
II — Le pouvoir politique du syndicalisme .....	107
1. La séparation de l'action syndicale et des luttes dans les entreprises .....	109
2. Les ressources du pouvoir politique des syndicats .....	121
3. L'identité politique du syndicalisme argentin .....	130
III — Le corporatisme politique .....	137

## DEUXIEME PARTIE

### Chapitre IV

<b>L'enquête</b> .....	147
I — Le social et le politique dans l'action syndicale.....	147
II — Les enquêtes dans les entreprises.....	152

### Chapitre V

<b>L'expérience ouvrière</b> .....	161
I — Origine sociale, formation et mode de vie .....	161
II — La situation ouvrière .....	180
III — L'organisation du travail et les conditions d'emploi .....	192
IV — La conscience ouvrière.....	209

### Chapitre VI

<b>Les relations professionnelles</b> .....	215
I — Syndicalisme d'entreprise et syndicalisme de branche.....	215
II — Action syndicale et relations professionnelles dans l'entreprise.....	218
III — Conflits et négociations .....	230
IV — Dualisme des relations professionnelles ?.....	243

### Chapitre VII

<b>Syndicalisme, démocratie et développement</b> .....	251
I — A quoi sert le syndicalisme ? .....	254
II — Le syndicat, la politique et la démocratie .....	260
<b>Annexes</b> .....	271
Chronologie des principaux événements politiques, sociaux et syndicaux .....	271
Le programme de la CGT .....	275
Effectifs des dix plus grands syndicats .....	277
Le questionnaire et ses résultats.....	278
<b>Bibliographie</b> .....	285
<b>Index</b> .....	293





ACHEVÉ D'IMPRIMER  
SUR LES PRESSES DE L'IMPRIMERIE GACHET  
69100 VILLEURBANNE  
DÉPOT LÉGAL MAI 1991



En Argentine, depuis plus de quarante années, malgré l'instabilité politique et la faiblesse du développement économique, le syndicalisme est resté un acteur incontournable.

Comment expliquer qu'il ait su préserver sa représentativité et sa capacité de mobilisation ? C'est en demeurant un acteur politique, mais aussi en conservant une place essentielle dans les relations de travail dans l'entreprise qu'il a maintenu son influence.

Pourra-t-il maintenant relever le défi des politiques économiques libérales ?

S'attachant aux problèmes spécifiques du mouvement syndical argentin, particulièrement marqué par le fait péroniste, Jean Bunel décrit en fait des phénomènes communs aux sociétés frappées par la crise économique et la débâcle de leurs systèmes politiques autoritaires, qui veulent aujourd'hui associer la démocratie à la pleine restauration du marché.

Quelle est la contribution du syndicalisme au fonctionnement de la démocratie ? C'est, au fond, la question générale posée par cet ouvrage.

*Jean BUNEL est Maître de conférences à l'Institut d'Etudes du Travail et de la Sécurité sociale de l'Université Lyon 3. Il est chercheur au Groupe lyonnais de sociologie industrielle. Il a effectué un séjour de deux années en Argentine grâce au soutien de l'ORSTOM et à un accord de coopération avec le Centre national de la recherche en Argentine (CONICET).*



ISBN 2-222-04555-X  
Prix : 150 F