L'ACTION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE EN ARGENTINE

Jean BUNEL *

Le puissant syndicalisme argentin est resté très influent malgré bien des bouleversements politiques et une dégradation économique continue depuis les années cinquante. C'est que les fondements de son pouvoir sont à chercher ailleurs que dans la vie économique et sociale : il est un véritable acteur politique. Mais si sa relation à l'État prédomine, il n'en conserve pas moins sa place dans les relations de travail dans l'entreprise. Une enquête menée dans un groupe d'établissements industriels en 1987 et 1988 permet d'évaluer la force de l'implantation syndicale, au moyen des œuvres sociales en particulier, mais aussi par le rôle des délégués dans l'adoption des conventions collectives et la gestion des conflits entre travailleurs et employeurs. Malgré des tensions entre la base et le sommet, ce modèle d'action syndicale est resté longtemps respecté : il devra désormais s'adapter aux nouvelles orientations de privatisation et de réduction du rôle de l'État.

La capacité du syndicalisme argentin à traverser les tempêtes politiques et à maintenir son influence dans la société est tout à fait remarquable. Le taux de syndicalisation continue à être élevé (40 %), les ressources tirées de cotisations relativement fortes (en moyenne 2 % du salaire) permettant d'entretenir un appareil syndical riche en moyens immobiliers et en permanents qui se consacrent exclusivement à son fonctionnement. La capacité de mobilisation de la CGT a été spectaculaire pendant tout le gouvernement du président Alfonsín puisque la confédération a organisé treize grèves générales qui ont toutes été largement suivies. La féroce répression qui s'est abattue sur nombre de ses militants d'entreprise et sur ses dirigeants entre 1976 et 1982 n'a pas empêché qu'il se redresse vite et recouvre toutes ses forces lorsque l'Argentine a retrouvé ses institutions démocratiques à la fin de l'année 1983.

Il est aussi surprenant que le syndicalisme ait été si peu ébranlé par l'évolution de la situation économique caractérisée par une faible croissance de 1950 à 1975, puis par un net recul de la production intérieure brute par habitant après cette date. Le sous-développement argentin a frappé durement les

* *Université Lyon III, ORSTOM, Groupe lyonnais de Sociologie industrielle (CNRS).*

couches salariées de la population que le syndicalisme représente. Le pouvoir d'achat du salaire moyen est, en septembre 1989, égal à ce qu'il était au début des années cinquante. La progression qu'il avait connue entre 1965 et 1975 a été annulée par la politique mise en œuvre lors de la dictature militaire. Le redressement effectué au début du mandat du président Alfonsín a été un feu de paille. L'évolution du salaire, à partir de 1985, a été très irrégulière, analogue aux fluctuations rapides des prix et de la monnaie. Puis l'hyperinflation de l'année 1989 s'est traduite par une baisse drastique du pouvoir d'achat d'au moins 30 %. Le salaire minimum du mois de septembre 1989 équivaut au prix d'une paire de chaussures qui ne serait pas encore de la meilleure qualité. Aux yeux des travailleurs, on ne voit pas comment le syndicat peut être légitimé par sa fonction classique de défense et d'amélioration du salaire (1).

En outre, le syndicalisme argentin se trouve face à un état du marché du travail qui est pour lui inédit. Traditionnellement le chômage n'a jamais été très élevé en Argentine. Les classes populaires étaient peu segmentées et le dualisme n'y avait pas les dimensions d'autres pays d'Amérique latine. La perpétuation du syndicalisme péroniste, après la chute de Perón, s'explique, en partie, par cette large intégration des classes populaires dans le monde du travail salarié et urbain. L'unité des classes populaires n'était pas seulement construite par l'État national-populaire et le politique (2). Mais à partir de 1975, la crise économique produit leur désintégration. Le chômage augmente ainsi que le nombre d'individus qui survivent grâce aux petits emplois informels ; les zones de pauvreté et de marginalité s'étendent à la périphérie des grandes villes qui furent les bastions du syndicalisme péroniste : à Buenos Aires, bien sûr, mais aussi à Rosario. Inversement quelques îlots de modernisation industrielle — dans la sidérurgie, l'aluminium, l'agro-alimentaire, la pétrochimie, la papeterie — sont porteurs de la formation d'une nouvelle classe ouvrière.

Si le syndicalisme argentin ne semble pas affecté par les transformations de la situation économique et sociale, c'est parce que les fondements de son pouvoir et son influence dans la société sont ailleurs. On comprend mieux, en effet, le syndicalisme argentin à partir des transformations de l'identité politique des travailleurs, des modalités de l'intégration du syndicalisme dans le mouvement péroniste et l'État, enfin de sa capacité de contrôler et gérer les intérêts ouvriers grâce à ses œuvres sociales. Ce sont les catégories de la sociologie politique qui sont ainsi les plus aptes à rendre compte du syndicalisme argentin. Et il a été très naturellement analysé comme un acteur politique car sa relation à l'État et au politique l'emporte largement sur sa relation avec les patrons et les entreprises.

Pourtant le syndicalisme n'est pas totalement extérieur aux relations de travail dans l'entreprise. La négociation collective, souvent suspendue, fait aussi partie de sa tradition. Aussi est-il légitime d'analyser le syndicalisme à partir des

(1) L'évolution du salaire moyen mensuel dans l'industrie a été la suivante depuis 1980 (indice 100 en 1983) :
1980 : 96,2 ; 1981 : 86,3 ; 1982 : 77,2 ; *1983 : 100* ; 1984 : 121,6 ; 1985 : 99 ; 1986 : 103,6 ; 1987 : 95,8 ; 1988 : 90,9 ; janvier 1989 : 107,6 ; février 1989 : 91,4 ; *mars* 1989 : 91,7 ; avril 1989 : 85,9 ; mai 1989 : 72,2 ; *juin* 1989 : 70,8.

(2) J.C. Torre : "Interpretando (una vez más) los orígenes del peronismo", *Desarrollo económico*, 28 (112), janvier-mars 1989.

catégories de la sociologie des relations professionnelles. C'est ce que nous nous proposons de faire dans cet article qui s'appuie sur une enquête effectuée pendant deux années dans un groupe d'établissements industriels situés dans la capitale et son environnement immédiat ainsi que dans l'intérieur du pays (3).

Le statut de l'action syndicale dans l'entreprise (4)

Depuis la décennie péroniste, la clé de voûte des règles qui régissent les relations professionnelles en Argentine est la *personería gremial*. Dans un champ professionnel et territorial donné, bien évidement variable — ce peut être toute l'industrie métallurgique nationale ou bien les ouvriers de la chimie d'une province — les attributs de l'action syndicale sont, en effet, conférés par l'administration du travail à un seul syndicat, s'il fait la preuve qu'il est majoritaire au moins relativement par rapport à des syndicats concurrents et qu'il a au moins 20 % d'adhérents parmi les travailleurs qu'il prétend représenter. La *personería gremial*, un peu comme l'accréditation dans le système nord-américain, confère à une organisation le monopole de la négociation collective, de l'exercice du droit de grève, de la présentation des candidats lors des élections des délégués du personnel dans l'entreprise, de l'administration des œuvres sociales.

La norme issue des orientations mêmes de la CGT argentine est une structuration de l'action syndicale par branche d'activité. Aux États-Unis, l'accréditation est conférée à un syndicat qui aura un monopole de représentation et de négociation au niveau d'un établissement, voire d'un groupe de travailleurs dans une entreprise. En Argentine, la *personería gremial* et le monopole qui lui y est afférent sont le plus souvent attribués à un syndicat qui représente les travailleurs de toute une branche. Cette règle générale souffre beaucoup d'exceptions. Il y a près de 1 500 syndicats qui ont aujourd'hui la *personería gremial* ; certains représentent seulement un métier comme le syndicat des machinistes de théâtre et de télévision, les arbitres de football, les pilotes de l'air ou les aiguilleurs des chemins de fer. De même il est fréquent que le personnel administratif ou le personnel d'encadrement ait ses propres syndicats comme l'association des contremaîtres de l'industrie métallurgique (ASIMRA). Plus exceptionnellement un syndicat peut représenter une entreprise. Les

(3) Il s'agit d'une enquête que nous avons réalisée dans le cadre du CEIL (Centro de estudios e investigaciones laborales) en 1987 et 1988, avec l'aide de H. Angélico. Cette recherche a été rendue possible grâce à l'accord de coopération de l'ORSTOM pour la partie française et du CONICET pour la partie argentine. Au cours de cette enquête, nous avons analysé les politiques sociales, l'action syndicale, les caractéristiques socio-professionnelles, les attitudes et les comportements ouvriers de treize établissements industriels du verre, du textile, de la sidérurgie, de la métallurgie, du caoutchouc, de la chimie. Neuf d'entre eux étaient situés dans Buenos Aires et son environnement, quatre autres à l'intérieur du pays. Outre des entretiens avec les directions, les cadres, les agents de maîtrise et les délégués syndicaux, nous avons analysé les dossiers de 1 400 salariés et réalisé 303 entretiens avec les ouvriers de six établissements.

(4) Les règles juridiques que nous exposons ici sont celles de la loi 23 551 sur les associations syndicales de travailleurs qui a été votée par le congrès le 23 mars 1988. Dans ses principes fondamentaux, cette loi ne s'écarte pas de la législation syndicale adoptée pendant la décennie péroniste.

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 *personería gremial* s'il existe déjà une organisation qui en jouit dans une branche qui inclut les travailleurs de cette entreprise ou de ce métier. De fait, près de 1 500 syndicats ont la *personería gremial*, mais les 27 plus grands syndicats regroupent les trois quarts des **syndiqués.** La dispersion ne met donc pas en cause la centralisation générale de l'action syndicale et le principe dominant de la structuration par branche d'activité (5).

Comme c'est l'administration du travail qui confère la *personería gremial*, elle exerce aussi un contrôle sur le fonctionnement du syndicat. Le ministère du Travail peut, en effet, intervenir dans sa gestion si son administration n'est pas conforme à la loi. Il peut suspendre la *personería gremial*, nommer une direction provisoire, exercer un droit de tutelle lorsque des irrégularités administratives sont constatées ou bien lorsque l'exercice de la grève sort des limites fixées par la loi. Le contrôle de l'action syndicale est au moins autant soumis à l'autorité gouvernementale qui a des pouvoirs d'intervention étendus qu'au contrôle des adhérents.

Dans toute entreprise de plus de dix salariés, les travailleurs ont le droit d'être représentés par des délégués. Ils sont élus par l'ensemble du personnel lors d'un vote direct et secret qui doit avoir lieu pendant le temps de travail et sur les lieux du travail. L'employeur fournit les conditions matérielles de l'exercice du suffrage, mais il n'a pas de responsabilité dans le déroulement du scrutin. Seuls les candidats, adhérents du syndicat qui a la *personería gremial*, peuvent se présenter lors de ces élections. Quand les travailleurs d'un même établissement sont représentés par plus d'un syndicat, ce qui est assez fréquent car les employés ou les contremaîtres ont souvent un syndicat distinct des ouvriers, alors chaque catégorie de salariés représentée par un syndicat distinct a ses propres délégués.

Le monopole de candidature du syndicat qui a la *personería gremial* ne signifie pas qu'aucune liberté de choix n'existe pour les travailleurs au moment de l'élection. 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. Elle a un fondement qui peut être idéologique : des péronistes de droite affrontent des péronistes de gauche, ou bien des trotskystes, des radicaux ou des communistes. Mais les candidats n'affichent pas ouvertement leurs idéologies, ni même leurs programmes revendicatifs. Ils dénoncent plutôt l'incapacité ou l'immoralité de leurs adversaires. Ils se présentent plutôt comme les représentants du bien contre les candidats du mal ou bien de l'orthodoxie contre l'hérésie. La personnalisation et la morale sont au centre de la vie syndicale.

Il doit y avoir un délégué pour 10 à 50 salariés, deux jusqu'à 100 salariés, puis un délégué supplémentaire pour chaque fraction de 100 salariés. Lorsqu'il y a plus de deux délégués, il est constitué une commission interne par syndicat représenté dans l'entreprise. C'est le syndicat qui fixe le nombre de membres de

(5) Les données sur la structuration syndicale ont été publiées par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale : *Estructura sindical en la Argentina*, Buenos Aires, 1987.

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 (6). 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, 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 d'entendre et de recevoir selon un rythme qui est souvent fixé par la convention collective.

L'institution des délégués et des commissions internes répond à deux caratéristiques essentielles.

En premier lieu, le statut de délégué est double : il est à la fois le représentant des salariés face à l'employeur et le représentant du syndicat vis-à-vis des travailleurs et de l'employeur. Son mandat ne peut être exercé plus de deux ans, et de nouvelles élections peuvent le proroger mais il peut être révoqué avant son expiration par le syndicat qui prévoit toujours cette disposition dans ses statuts. L'indiscipline syndicale, un comportement irrégulier, le non-accomplissement des statuts peuvent être les motifs de sa révocation. Mais les salariés ont aussi la possibilité de demander la suspension du mandat du délégué. Il faut 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, en dispose. Cette double légitimité signifie que l'élection démocratique du délégué ne l'emporte pas nécessairement sur le mandat qu'il a reçu du syndicat auquel il appartient.

En second lieu, les pouvoirs légaux du délégué sont restreints. Il doit vérifier si les normes légales et conventionnelles sont respectées dans l'entreprise et il ne peut présenter des revendications qu'après en avoir reçu l'autorisation préalable de son syndicat. Il ne dispose d'aucun droit d'information sur la situation économique, les changements techniques, organisationnels ou sociaux qui relèvent de l'autorité et de la décision unilatérale du chef d'entreprise. Il va de soi qu'il n'est pas plus consulté et n'a pas à donner son avis sur ces sujets.

Pour l'exercice de ses fonctions, les crédits d'heures dont il peut disposer dépendent des conventions collectives. Il jouit seulement 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.

Ce que cette rapide analyse institutionnelle de l'action syndicale nous montre, c'est combien le mouvement syndical argentin n'a jamais mis sa force au service d'un développement de son pouvoir dans l'entreprise. Les enjeux de son action et de sa stratégie sont définis à un niveau plus élevé : celui de la négociation de branche et celui de l'intégration à l'action politique. Tout se passe comme si son pouvoir dans la société avait peu de rapports avec son pouvoir dans l'entreprise.

(6) Article 23 du statut de l'Unión obrera metalúrgica adopté lors de son congrès extraordinaire des 21 et 22 juillet 1988.

L'autonomie des relations professionnelles dans l'entreprise

La gestion patronale du fait syndical

La proposition précédente peut paraître excessive car c'est à partir de leur insertion dans l'entreprise que les travailleurs sont intégrés au mouvement syndical. Chômeur ou relégué dans un emploi informel, l'individu ne peut plus adhérer au syndicat et bénéficier des œuvres sociales lorsque sont passés les six mois qui ont suivi la rupture de son contrat de travail. Le syndicat maintient, en outre, la fidélité de ses adhérents grâce au prélèvement de la cotisation que doit effectuer le patron sur le salaire des syndiqués, cette somme étant reversée ensuite au trésorier du syndicat.

Pour les patrons, le fait syndical est ainsi quasi incontournable dans l'entreprise. Ils peuvent certes éliminer le syndicalisme de leurs établissements. Mais le coût est élevé. Ils ne peuvent réussir dans cette entreprise que dans la mesure où ils sont capables de proposer à leurs salariés le bénéfice d'œuvres sociales meilleures que celles du syndicat. Il leur en coûte cher car les œuvres sociales ne se limitent pas à des biens culturels ou touristiques, à des aides pécuniaires ponctuelles ; c'est un système d'assurance et de couverture de la maladie plus avantageux que celui des syndicats qu'ils doivent proposer. En fait cette politique est la plus généralement mise en œuvre pour soustraire une partie de la hiérarchie et du personnel administratif à l'influence syndicale. Il est plus exceptionnel qu'elle concerne les ouvriers.

Comme le coût de l'élimination du fait syndical est trop élevé, les employeurs se résolvent à le reconnaître, mais il est alors difficile et il serait peu habile de maintenir l'action des délégués dans les strictes limites créées par la loi. L'employeur est en présence d'une syndicalisation massive et quasi unanime de son personnel. C'est une donnée que nous avons pu vérifier dans toutes les moyennes et grandes entreprises de l'industrie. Pour un salarié, ne pas adhérer, c'est perdre le bénéfice des avantages sociaux individuels réservés aux syndiqués, c'est craindre aussi une moindre attention des services médicaux et hospitaliers qui sont sous l'emprise des syndicats (7). C'est en effet parce qu'il gère directement les besoins sociaux des salariés que le syndicalisme argentin a conservé un taux d'adhésion aussi fort.

(7) Il serait trop long de décrire le rôle mutualiste exercé par le syndicalisme argentin et qui est une des bases de sa puissance comme nous l'avons signalé dans l'introduction. Soulignons ici seulement pour la compréhension de l'argumentation qu'à partir de 1970, la gestion de la prévention et des soins de santé a été confiée à chaque syndicat ayant la *personería gremial* et que les ressources des œuvres sociales proviennent de prélèvements sur les salaires effectués par les employeurs. Le bénéfice des œuvres sociales ne peut être réservé aux seuls adhérents, mais pour le travailleur, l'œuvre sociale se confond avec l'action syndicale. En 1979, le gouvernement militaire retire la gestion des œuvres sociales aux syndicats, elles sont mises provisoirement sous tutelle avant leur réorganisation globale qui, en fait, n'interviendra pas. Lors du retour de la démocratie, les syndicats veulent récupérer le contrôle direct des œuvres sociales auxquelles ils continuent à être associés. A la fin de l'année 1988, ils obtiennent satisfaction et le retour à la situation de 1970, avec quelques modifications, est acquis.

Mais il y a aussi une autre contrainte que celle de la syndicalisation massive du personnel qui pèse sur les politiques patronales, c'est celle du pouvoir propre du syndicat qui peut mobiliser ses ressources politiques, ses moyens juridiques ou faire peser la menace d'une grève contre tout employeur qui ne reconnaîtrait pas la fonction du délégué dans l'entreprise. Et l'intérêt patronal n'est pas de déplacer les enjeux syndicaux dominés par la relation avec l'État 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 et il y a bien des différences dans les politiques patronales. Dans les petites entreprises, la relation personnelle du patron avec chacun des salariés laisse peu d'espace à l'action du délégué. Dans les grandes et moyennes entreprises, les réunions des délégués ou de la commission interne avec la direction sont très fréquentes : elles peuvent être quotidiennes, elles sont au moins hebdomadaires. La liberté de déplacement des délégués dans l'entreprise est souvent la norme : ainsi peut-il entrer en contact facilement avec les travailleurs, écouter leur point de vue et négocier un changement 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 peuvent aller jusqu'à un statut de permanent dans l'entreprise. Les patrons ne s'opposent pas non plus aux assemblées convoquées par les délégués et ne mènent pas de campagne contre la grève quand les travailleurs suivent un mot d'ordre décidé par la direction du syndicat ou par la CGT.

Le statut du délégué est d'autant plus garanti qu'il a été soutenu au moment de son élection par la direction de son syndicat. S'il est un opposant, c'est le soutien des travailleurs, la légitimité de son élection, sa capacité propre de mobilisation et son leadership qui seront alors ses seules protections. L'opinion des patrons vis-à-vis des dirigeants syndicaux est majoritairement négative. Une enquête réalisée auprès de 417 patrons de l'industrie avait montré que seulement 32,6 % des employeurs avaient une opinion favorable de l'action syndicale (8). Cependant, aux yeux de l'employeur, le contrôle de la direction syndicale sur les délégués représente une garantie de paix sociale et une diminution du conflit dans l'entreprise. Quand la légitimité du délégué repose exclusivement sur le soutien des travailleurs, le patron craint une réorientation de l'action syndicale dans l'entreprise qui la situerait sur l'axe de l'opposition directe entre le capital et le travail. Aussi n'est-il pas exceptionnel que des accords soient conclus entre un patron et la direction du syndicat pour licencier des militants qui simultanément remettent en cause l'hégémonie du syndicat officiel dans l'entreprise et qui représentent une menace pour la paix sociale dans l'usine. Le conflit des usines Ford en juin 1985 est une bonne illustration de cette alliance possible entre un employeur et le syndicat contre les délégués. Avec l'appui unanime des travailleurs, les délégués avaient décidé l'occupation de l'entreprise afin de s'opposer au licenciement de 35 travailleurs, décision de l'entreprise qui ne respectait pas l'engagement que la direction avait souscrit avec la commission interne de ne pas procéder à des licenciements collectifs. Après trois semaines d'occupation, la direction de l'entreprise négocia un accord

(8) CEPNA, *Los industriales argentinos. Ideología y patrones de conducta*, Buenos Aires, 1988, cf. p. 119 à 124.

avec le syndicat, la police procéda à l'évacuation des locaux, tous les membres de la commission interne furent licenciés ainsi que 300 salariés.

Le syndicalisme péroniste orthodoxe a convaincu le patronat qu'il était la barrière à tout développement des idéologies de classe au sein du mouvement ouvrier. C'est ce qui fait sa vertu pour les employeurs (9).

Les fonctions des délégués dans l'entreprise

Dans l'entreprise, les délégués et la commission interne 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 a toute son importance dans la mesure où la négociation de branche a été suspendue de 1975 à 1987. Les conventions collectives en vigueur datent de 1975 et elles sont de moins en moins adaptées à l'évolution de la situation économique, de l'emploi et des technologies. L'Argentine entrait dans une période d'inflation continue à trois chiffres dans l'année quand la négociation a été interrompue ; tout au long de la période les entreprises industrielles ont connu de grandes difficultés qu'elles ont surmontées par le licenciement — le plus souvent —, par la modernisation technologique — parfois. Surtout l'activité de chaque firme est devenue très irrégulière : une ou deux bonnes années d'augmentation de la production et des ventes étaient vite suivies par une profonde récession. Enfin la productivité du travail a été de moins en moins la base de la rentabilité de l'entreprise. La gestion financière est devenue la clef du succès, c'est-à-dire la saisie des opportunités d'emprunts ou de créances à court terme.

Non seulement les normes protectrices élaborées par la loi et la convention sont devenues obsolètes ou bien ont été supprimées par le gouvernement militaire, sans que des changements majeurs interviennent pendant le gouvernement d'Alfonsín, mais l'évolution du salaire perçu par le travailleur tendait aussi à devenir de plus en plus indépendante des décisions gouvernementales ou des négociations limitées et encadrées par les pouvoirs publics lors du retour de la démocratie. C'est aujourd'hui presque la moitié du salaire qui est déterminé dans l'entreprise (10).

(9) On sait que J. Perón avait construit son influence autour de cette même idée. Il n'avait pas été tout de suite convaincant puisqu'en décembre 1944, dans une note qui lui était dirigée par l'UIA (l'association des patrons de l'industrie), on pouvait lire : « Votre Excellence a condamné de nombreuses fois l'erreur de vouloir imiter des modèles étrangers qui ne tiennent pas compte de la réalité argentine. En examinant sereinement les choses, nous considérons qu'il n'a jamais existé dans notre pays une véritable lutte de classes ayant les caractéristiques propres des pays de tradition industrielle. » Cité par H. Matsushita : *Movimiento obrero argentino, 1930-1945*, Buenos Aires : Siglo Veinte, 1983, cf. p. 286.

(10) Les enquêtes mensuelles de l'INDEC sur les salaires donnent, par exemple, pour le mois de juillet 1988, les chiffres suivants : industrie alimentaire : salaire de base 7,62 A, salaire perçu : 13,33 ; industrie textile : 6,86 A et 11,66 A ; 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 et porcelaine : 9,38 et 17,77 ; sidérurgie : 11,88 et 25,79 ; industrie métallurgique : 11,21 et 18,83.

Ces données montrent aussi la très grande inégalité entre les branches, qui s'oppose aux fortes homogénéités salariales des ouvriers au sein d'un établissement.

L'emprise du pouvoir syndical structuré au niveau de la branche ou au niveau national est devenue de plus en plus faible sur le contenu des conditions concrètes d'emploi et de rémunération des travailleurs. En revanche, les délégués et les commissions internes sont demeurés les seules instances syndicales capables de gérer l'évolution de la situation des travailleurs au sein de la turbulence, des fluctuations et de la détérioration générale de l'industrie et de l'économie.

Pendant la dictature, la capacité de résistance et de négociation des délégués aux décisions patronales a été, on s'en doute, très limitée. Le retour de la démocratie leur a donné plus d'autonomie et de liberté, mais ils n'ont souvent pu jouer qu'un rôle défensif. Les conflits ouverts qui ont éclaté dans les entreprises n'ont pas eu d'autres objectifs que de s'opposer difficilement à des licenciements ou bien à des pratiques patronales sauvages ou arbitraires comme les retards dans le paiement des salaires (22,12 % des causes de conflits en 1987, par exemple) ou les mises à pied prononcées à la hâte (11).

La gestion de la force de travail (ou des ressources humaines) n'a pourtant pas été toujours 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), des primes de rendement individuel ou des primes liées aux résultats de l'entreprise, des suppléments conventionnels, les indemnisations 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 œuvres sociales (depuis la prise en charge directe des soins pour pallier aux carences de la prévention et de l'assurance gérées par l'œuvre sociale de la profession jusqu'à la distribution de livres scolaires aux enfants des salariés, en passant par la mise à disposition d'un stade de football).

A la gestion directe des intérêts sociaux des ouvriers par le syndicat de branche s'est substituée une gestion quasi paritaire de ces mêmes intérêts au sein de l'entreprise.

Dans la négociation d'entreprise qui a 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. 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 de résoudre les conflits individuels et collectifs quotidiens.

(11) Sources : ministerio de Trabajo y Seguridad social, "Conflictos laborales según las causas que los originaron", *Boletin de estadisticas laborales*, n° 5, 3e trimestre 1988, p. 120.

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, de faibles différences reconnues entre qualifiés et non-qualifiés car la formation professionnelle est généralement inexistante et 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 défavorisées de l'intérieur).

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, le contenu du travail, la solidarité ouvrière contre une augmentation de leurs rémunérations. Aussi la revendication syndicale sur le temps de travail, les conditions d'hygiène et de sécurité, la formation, le contrôle hiérarchique, l'emploi précaire est-elle presque absente.

La politisation du syndicat contribue aussi directement à la faiblesse du délégué qui reçoit peu d'information et de formation de son syndicat pour l'aider à négocier ce type de revendications. Dans le meilleur des cas, la formation des délégués se réduit à l'information juridique et à une sensibilisation aux problèmes de l'hygiène et de la sécurité. Pendant le gouvernement d'Alfonsín, la CGT a réalisé treize grèves générales qui se sont appuyées sur un programme dit des 26 points qui est un programme général de gouvernement et qui n'aborde aucun des thèmes classiques de l'action syndicale (12).

Il est donc logique que les travailleurs ne légitiment l'action syndicale que pour son rôle protecteur et défensif et qu'ils n'accordent aucune confiance à l'action syndicale pour changer et améliorer leur situation (13). Dans l'entreprise, le délégué est un recours pour obtenir une meilleure classification, pour faire des heures supplémentaires, pour être protégé des sanctions ou pour obtenir un prêt individuel, une aide pécuniaire quand *survient* la maladie d'un enfant ou de l'épouse, pour aménager l'habitat ou pour l'aide scolaire des enfants. L'action syndicale dans l'entreprise obéit aussi à une logique d'assistance.

(12) Les 26 points du programme de la CGT élaborés en juillet 1985 sont les suivants : dette extérieure, réorganisation financière, nationalisation des dépôts bancaires, réforme fiscale, mobilisation des moyens de production ; logement social, exportations, réactivation de l'investissement public, développement et renforcement des entreprises publiques, industrialisation, fédéralisme économique, promotion de l'investissement privé, mise en ordre constitutionnelle, retour à la légalité et à la justice sociale, réforme du système de prévention, éducation et culture.

On peut voir combien ce dernier point est éloigné de toute préoccupation syndicale : "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 selon 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 assurent et garantissent des sources de travail, dans les médias, aux créateurs et aux artistes qui partagent ces buts."

(13) Lors de notre enquête, nous avons posé la question suivante : "De quoi peut dépendre une amélioration de votre niveau de vie ?" Sur 303 ouvriers interrogés, 54 % ont répondu que cela dépendait de leur effort personnel, 28,5 % de la croissance du pays, 13 % du développement de l'entreprise et 2,5 % de l'action syndicale.

La crise d'un modèle d'action syndicale

Dans le passé, l'action ouvrière et syndicale dans l'entreprise fut la base de la résistance à la tentative de destruction du péronisme pendant la révolution libératrice (1955-1958) ; elle a été ensuite soumise à la logique politique des directions syndicales qui eut une certaine efficacité sociale : ce fut le moment du vandorisme qui correspond à la construction du système des œuvres sociales (14). A partir de 1969 et du *cordobazo*, l'unité de la base et du sommet tend à se fracturer. Les conflits d'entreprise se heurtent au pouvoir de la *bureaucratie* syndicale, puis aux disciplines du pacte social imposé par Perón lorsqu'il revient au pouvoir en 1973. Après la mort du général, l'exacerbation des conflits de toutes natures s'achève par la répression du gouvernement militaire (15).

En dépit des tensions qui ont pu apparaître entre la base et le sommet, les travailleurs ne remettaient pas en cause les logiques d'action du syndicalisme. Sa fonction sacrée et unificatrice était de se substituer au péronisme proscrit et de lutter pour le retour de Perón, assimilé à celui de l'âge d'or perdu des années 1945-1955. Il n'est pas tout à fait juste de *parler d'un rôle de substitution* car la séparation entre les fonctions syndicales et les fonctions politiques n'est pas ce qui caractérise la doctrine et la pratique du péronisme. Le syndicalisme a été défini comme la colonne vertébrale du mouvement justicialiste et le dirigeant syndical se comporte comme un acteur politique spécialisé dans l'obtention des bénéfices sociaux et économiques pour les salariés. Il ne sépare jamais cette fonction de la conquête des espaces de pouvoir dans le mouvement péroniste et dans l'État.

La gestion politique et étatique de l'action syndicale pouvait aussi apparaître comme une *réponse adaptée à la structure* même de la décision et du développement économiques. L'État avait en effet une fonction centrale dans la distribution des ressources, car c'est lui qui résolvait principalement les contradictions du modèle d'industrialisation par substitution des importations. On sait que tout accroissement du marché intérieur et tout développement industriel étaient vite enrayés par le déséquilibre des comptes extérieurs. Il était donc plus important pour le syndicalisme de renforcer sa capacité de pression et de négociation avec l'État que de gérer des conflits et des accords conventionnels avec les patrons (16). Et ce n'est pas seulement l'idéologie nationaliste qui le *conduisait à penser* que ses intérêts communs avec les employeurs lui paraissaient l'emporter sur ses oppositions.

Le contexte politique et économique qui prévalait en Argentine jusqu'au début des années soixante-dix rendent tout à fait compréhensibles les stratégies syndicales et l'adhésion des travailleurs à ces modèles d'action.

(14) Sur la résistance et le vandorisme, on peut consulter l'excellent ouvrage de D. James, *Resistance and integration. Peronism and the Argentine working class, 1946-1976*, Cambridge University Press, 1988, 301 p.

(15) L'ouvrage classique sur cette *période est celui de J. C. Torre, Los sindicatos en el gobierno, 1973-1976*, Buenos Aires : Centro editor de América latina, 1983, 166 p.

(16) C'est ce qu'explique très bien J. Schvarzer, "Le comportement prévisible des chefs d'entreprise industrielles dans les dix prochaines années. Variables macro-économiques et conséquences politiques" *in Pratiques sociales et travail en milieu urbain*, Cahiers n° 6, ORSTOM, 1989, pp. 17-29. Ce même article a été publié en espagnol dans *El Bimestre*, n° 43, avril 1989, pp. 4-9.

L'attachement à ce modèle n'est pas remis en cause quand survient le retour de la démocratie en 1983, lorsque les péronistes perdent pour la première fois des élections libres qui se traduisent par le succès du candidat radical, R. Alfonsín. Les directions syndicales ne tirent aucun bilan du passé, n'effectuent aucun aggiornamento et cherchent seulement à restaurer les modes d'action antérieurs alors que le contexte politique et économique a été profondément transformé (17). La politisation des dirigeants syndicaux s'accentue parce que les résultats économiques et sociaux qu'ils obtiennent deviennent de plus en plus faibles. Ils s'épuisent dans des stratégies tournantes, dans la formation de coalitions éphémères, dans des luttes internes pour conquérir leur propre espace dans le péronisme et une capacité de pression sur l'État (18). Cette action devient de moins en moins syndicale car elle fait assez peu appel à la participation et à l'intervention des travailleurs, à l'expérience acquise dans les entreprises. Les salariés sont seulement convoqués à des journées de grève générale qui n'ont eu aucun effet sur la transformation de leur situation de travail. La stratégie de la CGT a été couronnée de succès si l'on considère que les gains politiques ont compensé l'absence de résultats dans le domaine économique et social.

Cette extrême politisation s'est révélée être un piège. Le syndicalisme a contribué directement au succès du péronisme lors des dernières élections présidentielles de mai 1989. Elle a été alors sommée de servir la nouvelle politique économique du gouvernement de C. Menem qui tourne le dos à toute la tradition péroniste qui a servi de référence pendant les cinq années et demie du gouvernement d'Alfonsín.

L'action syndicale pouvait bien avoir quelque autonomie, malgré sa politisation, quand le péronisme était dans l'opposition. Elle a une fonction de contrôle de l'action des travailleurs et de discipline de la force de travail quand elle est intégrée directement à l'État et à l'action gouvernementale. Et il est difficile de savoir aujourd'hui si la fracture de la CGT qui s'est produite lors de son congrès d'octobre 1989 représente une résistance à cette intégration ou bien est la conséquence d'un conflit interne qui n'a pas trouvé de solution dont l'enjeu était de savoir qui devait avoir la maîtrise de ce syndicalisme de contrôle.

Pendant le gouvernement d'Alfonsín, l'action syndicale proprement dite a été de fait cantonnée dans l'entreprise et celle-ci a été de moins en moins articulée aux logiques politiques des directions des grands syndicats. Deux ou trois exceptions mises à part (19), il n'y eut aucune correspondance entre les formes de l'action syndicale dans l'entreprise et la constitution des coalitions

(17) H. Palomino, "La normalización de la CGT", *El Bimestre*, n° 31, 1987.

(18) L'éditorial de Ricardo Carpena dans le journal *La Nación* du 15 janvier 1990 le souligne avec humour : "¿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 ?"

(19) Seul un des grands syndicats a tenté de transformer son action. Il s'agit d'ATE (Association des travailleurs de l'État). Cette expérience a été étudiée par E. Reymondes et M. Vuotto, à partir de la méthode d'intervention sociologique d'A. Touraine. Voir le rapport CONICET, *El método de intervención sociológica ; su validación en el análisis de la acción sindical*, Buenos Aires, février 1988 ainsi que leur article dans *Boletín del CEIL*, "La acción sindical, el estado y la democracia", n° 17, décembre 1988, pp. 16-30.

politiques au sommet. Du moins l'action syndicale dans l'entreprise était-elle garantie par le soutien politique qui lui était donné par les directions des syndicats, surtout quand elle était conduite par des délégués qui ne les contestaient pas.

Aujourd'hui, l'action syndicale dans les entreprises va se maintenir et va dépendre de plus en plus de la définition de l'intérêt patronal et de la capacité propre de mobilisation des travailleurs dans l'entreprise.

D'une part, il peut être de l'intérêt patronal de maintenir un espace pour la négociation collective au niveau de chaque branche d'activité et d'accorder une fonction aux délégués pour la régulation sociale de l'entreprise. Cette tradition existe et il n'est pas évident que les employeurs cherchent seulement à accroître leur autorité propre et leur marge d'arbitraire dans le nouveau contexte. On ne peut pas non plus exclure qu'ils cherchent à marginaliser davantage la présence syndicale dans l'entreprise.

Quant à la capacité propre de mobilisation des travailleurs, elle est, par nature, relativement imprévisible. On peut seulement observer que la détérioration de l'emploi et des salaires ne contribue pas généralement à la favoriser. La misère produit surtout des rébellions et des résistances sauvages et désespérées. On peut aussi remarquer que les travailleurs sont plus nombreux aujourd'hui à accorder leur confiance à des délégués, porteurs d'une idéologie alternative au péronisme. Il y a de plus en plus d'élus dans les entreprises qui se réclament du parti communiste ou du MAS qui est un parti d'inspiration trotskyste (20). Cette résurgence d'un syndicalisme de classe, à la base, inquiète aussi les patrons et met en question l'hégémonie du syndicalisme péroniste parmi les salariés.

Pendant le gouvernement d'Alfonsín, la CGT a obtenu la restauration de la législation péroniste dans le domaine des relations industrielles. Elle est le ressort d'un corporatisme politique quand le péronisme est proscrit ou est dans l'opposition. Elle peut être l'instrument d'un corporatisme étatique quand les péronistes sont au pouvoir. Il faut toujours compter avec le caractère imprévisible de l'histoire, surtout en Argentine. La politique économique du nouveau président péroniste est franchement libérale. L'ordre du jour est à la privatisation, à la réduction de l'intervention de l'État et au libre-échange. Dans ce contexte, l'avenir du syndicalisme est très incertain. Il peut se décomposer ou s'intégrer à l'État. Quant aux chances de création d'un système autonome de relations professionnelles, elles sont encore lointaines.

(20) MAS : Movimiento al socialismo. Le dirigeant de ce mouvement a été élu député lors de élections de 1989.

O.R.S.T.O.M. Fonds Documentaire
N° : 30186 ex 1
Cote : B
3-7-90

ISSN 0765-1333

PROBLEMES D'AMERIQUE LATINE

N° 95 - 1er trimestre 1990

ARGENTINE

les transformations politiques (1987-1989)
ricardo sidicaro

la reconstruction de l'état de droit
enrique groisman

de l'apogée du plan austral au chaos hyperinflationniste
jorge schvarzer

pauvreté, crise urbaine et émeutes de la faim dans le grand buenos aires
marie-france prévôt-schapira

l'action syndicale dans l'entreprise
jean bunel

l'évolution du rapport salarial en accumulation intensive
guillermo hillcoat

NICARAGUA

la prensa entre grandes familles et révolution
stéphane rillaerts

Notes & Etudes Documentaires

N° 4902
1990 - 02
55 F

LA DOCUMENTATION FRANÇAISE