

## Offensive salariale ou conflictualité défensive

**A**vec la reprise économique, les revendications salariales reviennent – annonçant elles-mêmes le retour du conflit salarial ? C'est le constat établi pour la France, pour l'automne 1994 et le printemps 1995 tout au moins, où les observateurs s'accordent relativement facilement pour diagnostiquer le « retour de l'enjeu salarial » dans les conflits du travail venant accompagner une « configuration revendicative profondément modifiée » par rapport aux années de récession <sup>(1)</sup>.

Le constat est-il pertinent ? A la récession, la défense de l'emploi – à la reprise, l'offensive salariale ? L'équation, à l'évidence, est simplificatrice, mais la question a semblé suffisamment importante pour qu'on ait souhaité la soumettre, dans la *Chronique Internationale*, au test des situations étrangères. Quelle est, dans un contexte de reprise de la croissance, l'évolution de la conflictualité dans les pays voisins, quels en sont les motifs et les objectifs, les acteurs, les résultats, les débats auxquels donnent lieu mouvements de grève et autres mobilisations conflictuelles ? Nous avons limité l'analyse, dans ce numéro spécial, à six pays dont nous suivons régulièrement les évolutions du débat social - estimant que l'interprétation de la courte durée échappe difficilement à l'erreur (gros-sière) si elle manque d'éléments pour faire le lien avec la durée longue. La conflictualité, plus que la grève proprement dite, a été l'objet des analyses ; si la grève reste une expression privilégiée du conflit social, celui-ci s'exprime aussi dans d'autres formes de mobilisation collective (de la manifestation de rue au refus des heures supplémentaires) qui influent à leur tour sur les termes du dialogue social. Nous avons ensuite cherché à compléter les études nationales par des interrogations transversales : qu'enseigne le débat théorique, ancien et récent, sur l'existence (ou non) d'un lien entre cycles de grèves et cycles économiques ; existe-t-il une corrélation positive entre les mouvements de progression du salaire réel et de conjoncture économique ?

A première vue, la diversité des situations nationales et des enjeux en présence semble brouiller toutes les pistes explicatives. Les événements de court terme sont-ils trop disparates, et/ou la période d'ob-

servation trop courte, pour dégager des enseignements sur les mouvements – convergents, ou divergents – de plus long terme ? Il s'est en tout cas avéré impossible, pour chacun des pays traités, de limiter l'analyse à la confrontation salariale immédiate, tant la conflictualité d'aujourd'hui est imbriquée dans un réseau de relations entre acteurs, ancien et en même temps dynamique, par lequel elle est largement déterminée. Les analyses théoriques ne dégagent pas nécessairement les fils conducteurs rendant plus com-mode la lecture : elles soulèvent des interrogations – et soulignent les incertitudes.

Si nos analyses ne proposent donc guère de schéma explicatif cohérent, dans lesquelles les logiques d'acteurs avec leurs spécificités nationales semblent occuper le devant de la scène, on peut néanmoins être frappé par trois types de convergences apparentes qui semblent caractériser le rôle de la conflictualité récente dans les pays étudiés. Premièrement, les conflits de la reprise ne mobilisent guère autour de revendications « offensives » qui permettraient au salariat de reprendre l'initiative ; ils interviennent essentiellement en réaction à une (menace de) dégradation de situations salariales antérieures, détérioration qu'il s'agit d'arrêter sinon de freiner. Deuxièmement, la demande d'augmentation du salaire direct occupe une place bien moindre dans la conflictualité récente qu'une lecture hâtive pourrait le suggérer. L'enjeu quantitatif semble (de façon conjoncturelle ou durable ?) s'éclipser devant des revendications plus qualitatives (conditions de travail, emploi, protection sociale). Troisièmement enfin, si des enjeux majeurs de la période actuelle (emploi, financement de l'Etat-providence ...) peuvent inciter les syndicats à porter la confrontation sur d'autres terrains – et à mobiliser le cas échéant d'autres formes de conflictualité – ils semblent aussi trouver dans la grève l'instrument irremplaçable pour affirmer leur rôle de représentant collectif du salariat et, partant, leur légitimité d'acteur sur l'échiquier social.

Ces premières conclusions que nous présentons ci-après sous forme d'hypothèses (ou de questions) nécessitant discussion, viennent a priori relativiser l'idée d'une corrélation vérifiable entre reprise éco-

---

(1) Cf. Les conflits du travail en 1994 : retour de l'enjeu salarial ? *Premières synthèses*, n°104, DARES, ministère du Travail.

nomique et reprise du conflit salarial. Tout se passe comme si les mouvements à l'origine des mobilisations conflictuelles de la reprise étaient antérieurs au contexte de reprise économique dans lequel cette conflictualité s'organise.

### **Le conflit défensif**

Les grèves éclatées dans la reprise ne rompent pas de façon univoque avec les mouvements antérieurs de la conflictualité. En Belgique et aux Pays-Bas, on assiste en 1994/1995 à une reprise notable des conflits de travail dont la fréquence, au contraire, se stabilise à un bas niveau en Italie, aux Etats-Unis et en Allemagne (phénomène de longue durée dans ce dernier pays contrairement aux deux autres) ; au Royaume-Uni, la reprise économique des dernières années s'accompagne de la poursuite de la baisse des conflits sociaux. Mais globalement, tous ces conflits s'insèrent dans un contexte général d'affaiblissement très marqué de la conflictualité <sup>(1)</sup>, les pays les plus grévistes ne venant pas démentir la tendance. Si cette évolution peut être interprétée comme le signe d'un repli défensif des acteurs de la grève, et notamment des organisations syndicales, la nature des conflits organisés dans la période la plus récente pourrait renforcer cette hypothèse. On semble en effet fort éloigné d'une situation dans laquelle une embellie économique suffisamment forte autoriserait et déclencherait le retour en force des revendications salariales, agissant à la fois sur les attentes et la capacité de pression des salariés et de leurs organisations. On a affaire, au contraire, à des mobilisations essentiellement défensives.

En Belgique, sur fond de contraintes de maîtrise des coûts salariaux globalement acceptées, malgré l'absence de « pacte » formel, par les acteurs professionnels, les grèves déclenchées dans les entreprises visent à ouvrir une brèche dans des positions patronales qui tendent à se durcir : sur les questions de flexibilisation et de réduction du temps de travail, mais aussi sur les droits syndicaux. En même temps que les employeurs font une utilisation renforcée des outils juridiques à l'encontre des grévistes, le débat (occasionnellement des conflits) sur l'emploi sont là pour souligner à la fois la centralité du problème et l'impuissance des réponses. Aux Pays-Bas, dans un

contexte marqué lui aussi par la pérennité de la recherche du compromis social global, les grèves ne cherchent pas réellement à rompre avec la logique de modération salariale imposée par la précarité de la situation financière de l'Etat et celle de l'emploi. Il s'agit plutôt de contrer des initiatives de flexibilisation et de réorganisation des conditions de travail en défaveur des salariés ainsi que de défendre certains avantages statutaires mis en cause par la dérégulation.

Si, en Allemagne, les grèves syndicales récentes ont comme objectif affiché d'obtenir la juste (et partielle) compensation des concessions salariales antérieures, elles visent aussi à sauver le statut social de l'institution de la convention collective de branche, face à des associations patronales qui menacent de dénoncer les compromis antérieurs. En Italie, le paysage conflictuel aura été très largement dominé par la mobilisation massive, en automne 1994, des salariés et ex-salariés pour faire échouer le projet de réforme des retraites du gouvernement Berlusconi ; des mouvements de protestation et de grèves restent par ailleurs essentiellement localisés dans le secteur public soumis à des restructurations lourdes qui menacent les statuts.

En Grande-Bretagne les tentatives de délégitimation syndicale, législatives et idéologiques, entamées avec le gouvernement Thatcher ont précarisé l'instrument de la grève syndicale. La défense de la grève est ainsi devenu un enjeu même des grèves. Encouragés par la législation, les employeurs mettent souvent en cause la légalité des procédures engagées par la représentation syndicale pour déclencher un conflit, le rendant par là impraticable. Dans un contexte de syndicalisation faible et en recul notamment dans le secteur privé, les grèves recensées aux Etats-Unis visent pour l'essentiel à répondre à des détériorations des situations salariales unilatéralement imposées par les employeurs : dégradation des conditions de travail, réduction de la couverture sociale, remplacement de salariés (notamment syndiqués ou grévistes) par de nouveaux embauchés.

On peut noter que les conflits intervenus dans la dernière période restent pour l'essentiel des grèves syndicales, encadrées et largement maîtrisées par les organisations syndicales. Des grèves « autonomes », plus marginales, ne sont pas cependant sans visibilité

(1) Cf. le tableau dans l'article de Michel Husson, p. 52.

sociale (Italie) ; on observe aussi des conflits liés à des tensions inter ou intra-syndicales (Pays-Bas, Italie).

### **La redéfinition de l'enjeu ?**

Une deuxième observation incite à douter de la centralité de la revendication salariale dans les conflits de la reprise. Les revendications de progression du salaire réel pas plus que la défense, complète ou approximative, du pouvoir d'achat, ne semblent vraiment à l'origine de la mobilisation collective, que celle-ci soit « spontanée » ou mise en scène par les organisations syndicales. Certes, l'amélioration de la situation économique permet de reposer la question salariale, souvent en référence aux privations antérieures. Mais si des revendications d'augmentation du salaire direct accompagnent souvent les conflits (sans pour autant faire une apparition systématique), elles semblent y jouer un rôle secondaire. L'éclipse du conflit salarial dans la confrontation sociale actuelle en Italie est intéressante de ce point de vue. Dans les négociations de branche rituelles des secteurs industriels qui se sont déroulées en 1994, le conflit du travail a joué un rôle marginal – en fort contraste avec des négociations antérieures. Dans la même année, la défense des pensions de retraite a provoqué une mobilisation extrêmement forte. Les deux événements avaient pour arrière-fond des compromis globaux, pactes sociaux plus ou moins formalisés, conclus peu avant par les acteurs sociaux : le premier liant la progression salariale à celle du taux d'inflation programmé ; le second visant à assainir les finances publiques via la réforme structurelle d'un système de retraite trop coûteux.

A côté de la défense des conditions de travail et de l'emploi, le thème de la sécurité sociale marque aussi la conflictualité sociale d'autres pays – parallèlement et antérieurement à la reprise. Directement aux Etats-Unis où, comme on l'a vu, la bataille sur la prise en charge par l'employeur des frais d'assurance médicale est un enjeu immédiat de grèves. Aux Pays-Bas, une importante mobilisation pour la défense de la protection sociale a lieu durant la période de récession. Le maintien du système de protection sociale est un enjeu important du débat social en Belgique, apparemment mobilisateur même s'il ne donne pas lieu à des conflits salariaux.

Est-ce à dire que l'on assiste à un déplacement du conflit salarial de la demande « immédiate » vers une demande « différée » dans laquelle les avantages de court terme sont plus ou moins explicitement sacrifiés à une sécurité de plus long terme ? Dans la

conjoncture actuelle, les points d'augmentation du salaire mobilisent-ils moins que la bataille pour des garanties futures protégeant les statuts salariaux ? Notons au passage que le motif explicitement salarial – et l'absence de tout enjeu « qualitatif » – a contribué à rendre peu crédible la dernière grande grève syndicale allemande, comme si l'enjeu, trop limité, n'en valait pas la bataille. La démonstration de force change-t-elle de terrain ?

### **La grève au secours de l'identité syndicale**

Un troisième élément de convergence concerne l'utilisation de la grève par les organisations syndicales. L'hypothèse gréviste est très généralement favorablement accueillie ce qui n'exclut pas une attitude réactive. Tout se passe comme si le conflit n'avait pas seulement un caractère fonctionnel (obtenir des concessions), ou un rôle de démonstration de pouvoir (mettre à l'épreuve la capacité d'obtenir des concessions) : le fait gréviste lui-même est censé reconstruire l'influence syndicale dans le jeu social.

Cette observation peut surprendre pour deux raisons. D'une part, les études nationales mettent bien en relief de fortes spécificités en ce qui concerne le statut social de la grève. Certains pays sont historiquement très peu grévistes, la grève n'étant pas l'instrument privilégié pour résoudre le conflit salarial ; la négociation collective occupe le devant de la scène, qui est elle-même influencée par la capacité gréviste potentielle des organisations syndicales plus que par le conflit déclaré (Belgique, Pays-Bas, Allemagne). Ailleurs l'organisation des grèves entretient un lien plus immédiat avec l'expression de l'identité syndicale et tend à ce titre à être fortement sollicitée (Italie) ; en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis le conflit du travail était historiquement (mais a plus ou moins cessé de l'être) un pendant quasiment intrinsèque de la négociation collective, instrument incontournable pour résoudre l'antagonisme employeur-salariés (<sup>1</sup>).

Mais on pourrait aussi s'attendre à ce qu'une attitude réticente face à la grève prédomine dans les pays dans lesquels, pour faire face à l'ampleur des problèmes d'emploi et de financement de l'Etat-providence, la concertation macro-sociale implique les organisations syndicales. Celles-ci, si elles trouvent dans une politique de « pacte social », explicite ou implicite, une possibilité de peser sur les arbitrages sociaux centraux, s'engagent par là même à faire respecter les compromis à leurs bases. Elles pourraient alors décourager des grèves auxquelles le contexte écono-

mique et social général, comme on a vu, n'est de toute façon guère favorable.

Si elles se gardent bien de briser l'élan gréviste là où il se manifeste encore, c'est – peut-on penser – parce qu'il représente pour elles-mêmes un enjeu de taille. On a évoqué ailleurs les dilemmes que pose au syndicalisme la participation au compromis macro-social ayant pour arbitre l'Etat – quelle que soit d'ailleurs la centralité de l'enjeu y compris pour le monde salarié (emploi, protection sociale, finances publiques ...) <sup>(1)</sup>. Quand les compromis « salariaux » partiels tendent à être encadrés de plus en plus fortement par des compromis sociaux globaux, les fondements mêmes de la capacité au compromis risquent de perdre de leur consistance. Le rôle représentatif qui présuppose des liens forts et irremplaçables avec une base toujours de nouveau prête à renouveler sa demande de représentation s'éclipse devant un rôle de co-régulation au fondement sociologique incertain.

C'est bien face au risque de dilution de l'identité syndicale que les organisations semblent actuellement saisir l'opportunité de la grève – presque comme s'il s'agissait d'un remède miraculeux. Admis comme interlocuteurs légitimes et, à l'occasion, privilégiés dans le débat social (en Belgique, Allemagne, Italie et aux Pays-Bas ...), les syndicats savent qu'ils doivent leur influence macro-sociale à leur rôle représentatif spécifique plus qu'au compromis institutionnel. Si le rôle institutionnel vient consacrer le rôle représentatif, il y est aussi subordonné et a peu de chances de lui survivre de façon autonome (sauf formellement). Le compromis institutionnel ne dégage pas les organisations représentatives de l'obligation de faire de façon récurrente la preuve qu'ils agissent réellement pour et au nom des bases dont ils revendiquent la représentation. Pour cet acteur par mandat (révocable) qu'est le syndicat, la participation à l'organisation sociale est à ce prix. La réalité de la représentativité (ou capacité de médiation et d'agrégation des demandes s'exprimant au sein du salariat) reste soumise à vérification – par la base représentée, par les interlocuteurs institutionnels, enfin par la société toute entière, sous peine de voir périr la capacité d'intervention et légitimité sociale. C'est ici

qu'intervient la grève, mesure sinon preuve ultime de la correspondance entre postulat de représentation et représentativité réelle. D'une certaine manière, on peut y voir le retour à l'événement fondateur qui met en exergue et l'historique déséquilibre des forces entre les mondes salarié et patronal, et le lien exclusif entre le salariat et sa représentation collective. Le conflit du travail se voit assigné le double but à la fois de réunifier les bases sociales de la représentation menacées de dislocation, et de faire de la démonstration de la pérennité du lien avec la base un élément de pouvoir pesant dans l'échange avec les autres acteurs.

Dans un contexte économique globalement défavorable aux salariés et dans un environnement social qui pousse à la redéfinition des revendications au cœur de la confrontation sociale, la maîtrise de la conflictualité (de ses thèmes, formes, espaces et autres temporalités) représente – plus que jamais ? – un enjeu important pour les syndicats qui cherchent à défendre leur capacité négociatrice globale. Mais même dans les pays dans lesquels le rôle de médiation (et de conflit – ce qui n'est paradoxal qu'en apparence) bénéficie d'une bonne reconnaissance sociale, les syndicats semblent avoir quelques difficultés dans la conjoncture actuelle à contrôler les processus conflictuels. L'éclatement des bases sociales d'une part, le raidissement des positions patronales de l'autre, qui sur le terrain vont jusqu'à nier la légitimité de la médiation syndicale, rendent quelque peu ardu un exercice dans lequel il faut savoir articuler objectifs internes d'arbitrage et d'unification et, externes, de pression et d'échange. A examiner les manifestations conflictuelles récentes, on peut se demander si le conflit ne tend pas aussi à être sollicité comme un but en soi, le bon fonctionnement des mécanismes de la grève (à défaut de choix stratégiques maîtrisés) devant attester d'une capacité inaltérée d'intervention et de représentation syndicales.

On peut s'interroger sur les résultats d'une telle mobilisation « défensive » (ou opportuniste ?) de la grève. Elle est sans doute l'expression d'une déstabilisation des relations professionnelles et des identités des acteurs collectifs plus que le signe d'une reprise en main des enjeux de la confrontation sociale. Elle

---

(1) Sur les aspects historiques et réglementaires du statut de la grève dans quatre pays (Allemagne, Grande-Bretagne, Italie, Etats-Unis) cf. la série d'articles consacrée à ce thème dans *La Note de l'IRES*, n° 18, 4ème trimestre 1988 et 19, 1er trimestre 1989.

(1) Cf. le numéro spécial de la Chronique Internationale consacré au thème des pactes sociaux, n° 30, septembre 1994.

---

semble aussi indiquer que l'organisation de la conflictualité, mode d'affirmation de la légitimité d'acteur en même temps qu'expression de la riposte syndicale et salariale, s'inscrit dans des temporalités plus

longues que celles qui président à la succession des cycles de reprise et de récession.

**Adelheid HEGE**