



SYNDICALISME ET PARTENARIAT CONFLICTUEL

La présente analyse braque les projecteurs sur les conflits sociaux.

Edmond Maire, un ancien responsable de la CFDT française, qualifiait les relations collectives comme un système de partenariat conflictuel. Notre réflexion également lie étroitement « concertation » et « conflits ».

En adossant l'un à l'autre ces deux mots, nous voulons signifier que nous ne pouvons pas comprendre la concertation sans le conflit, ni le conflit sans la concertation. Malgré leur antagonisme ces deux formes d'actions ont ceci en commun de servir le changement social même si les apparences nous font penser le contraire surtout en ce qui concerne le conflit.

Il y a une relation positive entre conflit, concertation et changement social.

1

Notre regard sur la concertation doit donc intégrer le conflit mais non pas dans un sens univoque. L'histoire sociale ancienne et récente nous indique l'extrême diversité des liens entre concertation et conflit.

- Il y a bien entendu des mouvements de protestation qui se manifestent à la suite de

l'échec d'une négociation ou d'un blocage de la décision. De façon tout à fait explicite, les mouvements de protestation contre le plan global de 1993 ont été la conséquence de l'incapacité des acteurs à conclure un nouveau pacte social pour l'emploi et la sécurité sociale par exemple.

- Il y a des conflits qui précèdent ou servent la concertation : on connaît l'importante influence que les émeutes ouvrières de la fin du 19ème siècle ont eu sur les commissions d'enquête sur la condition ouvrière et sur les premières négociations établissant un début de sécurité sociale et de relations collectives.
- Il y a des grèves qui participent à la construction d'un acteur représentatif et qui par là même favorisent la conclusion d'accords collectifs. Prenons un exemple hors du champ des relations industrielles : la grève des médecins. En 1963, celle-ci a cimenté la constitution d'un syndicalisme médical qui a joué un rôle et joue un rôle important dans le système de conventions médico-mutualiste.
- Il y a des conflits qui forgent des identités et créent des solidarités et favorisent la

socialisation. En 1969 et 1970, deux grèves sauvages, l'une dans les mines du Limbourg l'autre chez Michelin, ont permis de créer des solidarités entre travailleurs belges et étrangers sur la question des conditions de travail mais ont aussi eu un effet de socialisation des travailleurs étrangers en leur permettant de découvrir le système belge des relations industrielles, les procédures utilisées, les usages et les organes institués ainsi que les conditions d'accès. Quatre ans plus tôt, une autre grève sauvage, celle des ouvrières de la FN de Herstal, posait radicalement la question de l'égalité de traitement et l'égalité des traitements. Même si beaucoup de travail reste à faire, ces conflits ont mis à l'ordre du jour la question de la discrimination au sein du salariat et ont enrichi le programme syndical des préoccupations de ce que les syndicats ont appelé des groupes spécifiques.

- Dans beaucoup de cas, le conflit constitue une condition ou une modalité d'expression d'une question sous forme d'un mécontentement et joue donc un rôle d'information, de révélateur de questions non résolues ou de nouvelles questions sociales. C'est d'autant plus important, pour le fonctionnement de la démocratie, que les acteurs sociaux sont de plus en plus institutionnalisés ce qui crée une distance entre ce qui se vit sur le terrain et ce qui s'exprime dans le champ des relations collectives.

2

Bien entendu, c'est souvent à posteriori que la signification profonde des conflits sociaux émerge y compris parmi ceux qui sont au cœur de l'action. Au moment même, il est très difficile d'analyser le sens du conflit ; la médiatisation aidant, les petites phrases de combat dominant les commentaires et les analyses. Pour reprendre un exemple illustre lors de la grève des médecins, le Premier ministre de l'époque a eu cette terrible sentence « J'espère qu'on ne devra pas appeler ce temps, le temps des assassins » alors qu'à posteriori ce conflit, en se clôturant par les accords de la Saint Jean (accord quadripartite entre les organisations patronale,

syndicales, mutualistes et des médecins), a permis une extension de la solidarité en assurance maladie et « ouvert un grand avenir à la médecine ». Tout ceci pour dire que si les prises de position et les commentaires à chaud ont une fonction idéologique d'imputation de responsabilité, de production d'identité et de symboles dans des rapports sociaux tendus, il importe de faire ensuite un travail d'évaluation et d'analyse de la part des acteurs impliqués dans le conflit d'abord, mais aussi de ceux qui ont pour mission de former des acteurs de changement.

3

Cette exigence d'évaluation et d'analyse des conflits doit éviter, selon nous, d'emprunter trois chemins d'interprétation.

- Il y a l'interprétation selon laquelle le conflit ne sert plus à rien qu'il aurait fait son temps. Pire il serait contre-productif par les coûts qu'il entraîne en freinant les réformes nécessaires. Ce faisant, on ignore le fait que si le conflit pose problème par les perturbations qu'il génère, il pose aussi un problème qui est l'expression d'un mécontentement au sein de rapports de pouvoirs, mécontentement qui pourrait prendre d'autres formes d'expression qui n'auraient pas les mêmes effets d'information et de production de normes. Il est dommage que les analyses et commentaires des mouvements de protestation contre des éléments du projet de pacte de solidarité entre les générations aient davantage porté sur le problème causé par le conflit que sur le problème exprimé par le conflit et ceci quoiqu'on pense de l'opportunité d'avoir fait une grève interprofessionnelle sur la question. Bien entendu, il y a des coûts imputables à tout conflit mais il y a également des coûts au non-conflit car celui-ci peut donner libre cours à des formes de défection ou de désengagement plus problématiques. Ce qu'on appelle le consensus mou dans le champ politique ne suscite-t-il pas la croissance de l'abstention ou de votes blancs, nuls ou pire, de votes poujadistes ?
- Un deuxième chemin d'interprétation à éviter est celui qui présente le conflit comme une

pathologie sociale. Penser le conflit comme pathologique est largement le fait de ceux qui considèrent que toute forme d'échanges autres que celle qui s'opère par le marché est sous-optimale. Ce faisant, on considère que les acteurs sociaux et politiques adoptent des comportements identiques à ceux de l'homo oeconomicus. Je pense à un point de vue d'un professeur d'économie, publié par le « Standaard », qui affirmait que le conflit lié au projet de pacte de solidarité entre les générations était le résultat d'un calcul rationnel et parfaitement égoïste des quinquagénaires qui les conduit à se mobiliser pour faire payer la facture de leur départ précoce du marché du travail à la génération suivante. La pathologie viendrait du fait que le gouvernement décide de s'asseoir avec des lobby qui n'ont aucune légitimité et qui ne défendent que leurs intérêts particuliers. Bien entendu la réalité a bien plus d'épaisseur que cette représentation selon laquelle tout peut s'interpréter en fonction d'une certaine rationalité instrumentale.

- Une troisième interprétation considère les conflits contemporains comme vides de sens. Si dans le passé les rapports de domination étaient clairement établis, il n'en serait plus de même aujourd'hui étant donné la différenciation des rôles sociaux. On sait bien que le statut social dans la production peut être différent que le statut social dans la consommation ce qui brouille les pistes d'interprétation mais qui rend la recherche de la signification des conflits plus exigeante. Les raisons pour lesquelles un

conflit éclate ou n'éclate pas sont de plus en plus diversifiées. S'il reste des conflits qui concernent le partage des gains de productivité, il y a aussi de plus en plus de conflits liés au statut social, à la reconnaissance et à la dimension psychologique et relationnelle des conditions de travail et aux identités collectives conférées par les métiers.

Ainsi, pour Françoise Piotet, la révolution des métiers autorise des modes d'action collective et individuelle positionnés « horizontalement » par opposition à une conception verticale des emplois.

En éducation permanente, nous avons une responsabilité particulière.

- Notre mission est de clarifier les enjeux par un travail de compréhension critique de la réalité socio-économique. Il faut produire des données et des hypothèses que l'on confronte avec l'expérience des personnes.
- Notre deuxième mission est d'analyser les transformations des politiques économiques et sociales et les raisons pour lesquelles certaines réformes sont possibles et d'autres difficile à mettre en œuvre.
- Enfin, il s'agit que des objectifs de pertinence sociale soient au cœur de notre démarche.

Pierre REMAN



**AVEC LE SOUTIEN DU MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE,
SERVICE DE L'ÉDUCATION PERMANENTE**