

L'indispensable conflit social

Fiche d'actualité 2015 - 1¹ ■ Octobre 2015

« Est démocratique un état qui ne se propose pas d'éliminer les conflits, mais d'inventer les procédures leur permettant de s'exprimer et de rester négociables ».

Paul RICOEUR

¹ Cette **fiche d'actualité** est destinée aux militants en formation à l'Ecole syndicale de Bruxelles, afin de les aider à mieux comprendre certaines questions d'actualité et leurs enjeux syndicaux. **L'Ecole syndicale de Bruxelles** est une initiative de la *Centrale culturelle bruxelloise* (asbl) avec le soutien de la FGTB de Bruxelles, du *Centre d'Education populaire André Genot* (CEPAG asbl) et du *Service d'Education permanente du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles*.

Le conflit social est souvent perçu négativement : il viendrait perturber l'image d'une société consensuelle, réunie autour de valeurs politiques collectivement partagées. Il apparaît, en ce sens, comme un 'dysfonctionnement', une manifestation pathologique de nos sociétés.

Or, les sociétés ne se sont pas construites suivant une destinée écrite d'avance. L'histoire humaine n'est pas davantage le produit d'une simple évolution biologique ou « naturelle » : elle est le résultat, toujours mouvant, de la confrontation entre les groupes sociaux, allant parfois jusqu'à des guerres et des révolutions. Et c'est bien parce que le conflit existe et qu'il bouscule, voire fait basculer, l'ordre social que le changement est possible.

Si le conflit, dans son sens le plus large, est un moteur de l'évolution de toute société, les inégalités sociales dans nos Etats démocratiques conduisent également à des conflits pour au moins deux raisons² :

- ▶ le contexte particulier de la société capitaliste : il y a une contradiction fondamentale entre l'idéal démocratique, visant l'égalité de tous sur les plans politique et social, et la réalité des inégalités économiques qu'induit par essence le capitalisme entre les *salariés*, qui louent leur force de travail, et les *employeurs*, qui détiennent le capital. De là découle une inévitable opposition d'intérêts ;
- ▶ la diversité des visions de société et des projets sociaux : s'il y a souvent partage des valeurs communes de justice, de liberté, de solidarité, de démocratie, ces notions sont investies de sens différents selon les acteurs et donnent naissance à des projets de société contradictoires : tout le monde ou presque s'accorde pour considérer ces valeurs comme centrales mais leur contenu et la manière dont elles peuvent être mises en œuvre varient d'un groupe à l'autre, ce qui provoque inmanquablement des conflits.

Le conflit social en entreprise, entre détenteurs de la force productive (les travailleurs) et détenteurs du capital (les employeurs), prend ici tout son sens. Son enjeu fondamental est de **modifier le rapport de forces** existant entre les parties tant le rapport salarial, par lequel le travailleur loue sa force de travail à un employeur, est un rapport fondamentalement inégalitaire. Ainsi, la grève, comme moyen d'action des travailleurs pour se faire entendre et construire un rapport de forces plus favorable, est un élément essentiel de notre système de relations collectives³. C'est pourquoi le droit de grève, si décrié et si souvent mis à mal ces dernières années, doit plus que jamais être défendu et garanti⁴.

² Cf. « Le conflit social éludé », ouvrage collectif, ABSP-CF, coll. sciences politiques 8, 2008.

³ Voir à ce propos STALPORT, Jean-Louis, La grève violée, ouvrage collectif « Les conflits collectifs en droit du travail. Solutions négociées ou interventions judiciaires ? », Sous la direction de Jean GILLARDIN et Pierre VAN der VORST, Publications des facultés universitaires de Saint-Louis Bruxelles – 1989.

⁴ La FGTB de Bruxelles a édité à ce propos un guide pratique : « Défendre le droit de grève. Combattre pour nos droits », les cahiers du militant, n°6, 1er mai 2009.

Le rapport au conflit depuis l'après-guerre⁵

Le modèle social qui s'est imposé après la deuxième guerre mondiale dans notre pays, fondé sur un système de sécurité sociale et solidaire, le développement des services publics et l'établissement progressif d'un droit du travail n'est pas l'œuvre de quelques individus éclairés. Si ce modèle s'est imposé, c'est grâce au rapport de forces construit *avant*, mais surtout *pendant* et *après* la 2^{ème} guerre mondiale, avec la victoire de la Résistance : si elles n'accordaient pas des avancées sociales et ne reconnaissaient pas le conflit social, les classes dominantes pouvaient craindre des changements beaucoup plus brutaux de l'ordre social...

Cette reconnaissance du conflit social va essentiellement intervenir via la mise en place et/ou le développement de dispositifs et d'institutions organisant la concertation et la négociation collectives. C'est ainsi que la plupart des commissions paritaires sont instituées au cours des années '50 et que les premiers accords interprofessionnels datent du début des années '60.

En réalité, le suffrage universel complet ne deviendra effectif qu'en 1948, par la reconnaissance du droit de vote des femmes. Quant aux limites de la démocratie politique dans le cadre d'un système économique inégalitaire, elles seront rapidement dénoncées : l'organisation de la production autour du seul pouvoir patronal sera ainsi remise en cause. Les travailleurs obtiendront progressivement la reconnaissance du fait syndical dans les entreprises, par la mise en place d'organes visant à instituer un droit à l'information, à la concertation et à la négociation.

Fondamentalement, le développement, dès la fin du 19^{ème} siècle, de législations sociales protégeant mieux les droits des travailleurs et la reconnaissance de droits collectifs répondent à une évolution de la conception de l'Etat (comme autorité publique produisant de la puissance publique, permettant de contrôler le développement économique). Celle-ci s'écarte du dogme libéral qui s'était imposé depuis la révolution industrielle, selon lequel la société idéale ne peut naître que d'un marché « libéré de toutes contraintes ». Les inégalités sociales, la pauvreté et l'exclusion de certains groupes sociaux n'apparaissent plus comme le simple résultat d'un ordre social « naturel », d'un manque d'éducation ou d'une morale défailante de ces populations : la manière dont sont organisés les rapports sociaux ainsi que le rôle des institutions dominantes (école, justice ...) dans la reproduction des inégalités sociales sont mis en évidence. Ainsi, c'est à l'Etat social, qui représente l'intérêt général, de pallier ces situations d'inégalité et de faire en sorte que tout un chacun ait un accès égal aux équipements collectifs, à un enseignement de qualité, à des conditions de logement décentes, à une protection sur son lieu de travail. La sphère d'intervention publique s'élargit donc aux domaines social, économique, culturel...

⁵ Cette partie a été rédigée principalement à partir de GOBIN, Corinne et MATAGNE, Geoffroy ; Dépasser la dichotomie conflit/accord pour penser la démocratie in « Le conflit social éludé », ouvrage collectif, ABSP-CF, coll. sciences politiques 8, 2008

Cependant, depuis les années '80, sous prétexte de « crise économique » (en réalité, une crise de *répartition* des richesses, vu la progression constante de la *production* de richesses), on assiste à une offensive contre le rôle étendu de l'Etat et des services publics. De même, les droits collectifs et les mécanismes de concertation et de négociation collective sont soumis à de multiples pressions par certains milieux politiques et patronaux.

Parallèlement, on assiste à une perte de conscience de classe chez beaucoup de travailleurs : la relation de travail est alors réduite à sa seule dimension individuelle, elle-même imprégnée de la logique patronale de compétitivité ; et tout est fait pour que le travailleur ne fasse surtout rien qui puisse entraver la bonne marche de son entreprise - serait-ce pour défendre ses conditions de travail - et se sente responsable, individuellement, de la productivité...

Cette compétitivité devient également le leitmotiv des politiques publiques et tend à encadrer de plus en plus les négociations collectives, au nom...de la sauvegarde de l'emploi. Ainsi, on attend des travailleurs qu'ils partagent les objectifs de leurs employeurs. Les luttes inscrites autour de l'objectif d'une meilleure répartition des richesses et d'une amélioration de la condition des travailleurs s'en trouvent disqualifiées. C'est ainsi que la reconnaissance des intérêts contradictoires entre employeurs et travailleurs s'efface de plus en plus devant ce qui est attendu, à savoir la poursuite d'un objectif « commun » aux interlocuteurs (transformés en « partenaires ») sociaux : la compétitivité, la rentabilité.

Le retour de l'idéologie libérale du « laissez-faire » (c'est-à-dire laisser le marché économique fonctionner selon ses propres lois, qui en assureraient l'« autorégulation ») et d'un Etat réduit au minimum (précisément pour qu'il n'entrave pas les « lois du marché ») accompagne cette évolution. Il s'agit, à nouveau, de laisser le marché guider l'évolution de nos sociétés, censées s'adapter aux besoins de la sphère marchande. Et si, durant les années '60 et '70, la société était perçue comme un lieu de conflictualité sociale à maîtriser, au tournant des années '80, elle est plutôt envisagée comme un processus de *construction d'accord(s)*. Les projets de société, les objectifs politiques, les valeurs fondamentales, auparavant assumés comme relevant d'idéologies distinctes, sont avant tout présentés comme consensuels, et on ne discute plus guère de leur contenu, ni de ce qu'on peut en attendre. Ainsi, la décision politique semble tournée avant tout vers des choix techniques, des objectifs de bonne gestion. Au centre du débat, non plus les objectifs politiques, les choix collectifs, mais les « méthodes » et les « instruments » de l'action publique : comment atteindre un taux d'emploi de x % ? ; comment faire baisser l'inflation en dessous de y % ? Bref, les lois du marché s'imposent comme des lois « naturelles », irremplaçables pour la bonne évolution des sociétés.

Face au retrait progressif de l'Etat social et à la dégradation des conditions de vie et de travail, une partie de la population se voit marginalisée, et de surcroît rendue « coupable » de cette situation. Ceux qui résistent sont considérés comme des ringards ou des arriérés et ceux qui se trouvent marginalisés dans ce système sont vus comme des inadaptés, de véritables « handicapés sociaux ».

Dans un tel contexte, le conflit redevient, dans l'imaginaire collectif, un élément « perturbateur ». Alors même que, ce qu'il perturbe, c'est...la pensée unique ! C'est une modification fondamentale dans la manière d'aborder la concertation, dans la mesure où cette obligation de consensus masque les rapports de force et les intérêts divergents entre groupes sociaux. Il n'y a plus d'objectifs contradictoires, la libre entreprise et la compétitivité étant supposées être le but partagé par tout un chacun. Le conflit est alors vu comme une sorte de maladie sociale, destinée à disparaître avec « la libération des forces du marché »...

Il devient difficile, dans ce cadre, de redonner aux conflits toute leur légitimité.

Mais les combats et les luttes sont loin de disparaître et nous montrent, chaque jour, que la société n'est pas le produit de lois « naturelles » mais bien le résultat de choix politiques et idéologiques. Défendre le droit à l'action collective, le droit de grève et les libertés syndicales est, en ce sens, un enjeu central.

La grève comme élément fondamental de la concertation sociale

« C'est au début du 20^{ème} siècle que les patrons belges ont pour la première fois compris, sous la pression des grèves, le potentiel du « dialogue social ». Par pragmatisme, ils ont alors reconnu le syndicat comme « partenaire » de la concertation sociale »⁶.

« En démocratie, le recours à la grève (...) est à la fois l'expression du conflit social et un élément crucial de la construction du rapport de forces dans une entreprise, un secteur ou un espace politique donnés »⁷.

Au cours des vingt dernières années, on a vu très souvent des employeurs recourir aux tribunaux civils pour empêcher les grévistes de bloquer l'accès à une entreprise, au nom du droit à la propriété privée et/ou du droit individuel au travail.

Cette intervention des tribunaux amène toujours une véritable cassure dans la concertation, parce qu'à l'issue d'un procès, il y a toujours un « gagnant » et un « perdant » : l'action de l'un sera considérée comme légitime, au contraire de celle de l'autre. Or **« la démocratie consiste [précisément] à admettre le conflit comme un élément de construction de la société, tout en se fixant pour objectif de le prévenir ou de le résoudre, sans que jamais cela entraîne pour l'un des acteurs un désaveu ou une interdiction.** L'entreprise n'est pas un endroit où, de manière constante, règne la guerre civile. Elle n'est pas, non plus, un lieu où l'entente est obligatoire. Le conflit y est

⁶ VANDEALE, Kurt, Que reste-t-il de l'arme de la grève ? in « Solidarité en mouvement. Perspective pour le syndicat de demain », Jean FANIEL, Corinne GOBIN, Carl DEVOS, Kurt VANDEALE, édit AMSAB et Centrale Générale, Belgique, 2009, p. 268.

⁷ DECOENEN, Aurélie, DUSFRESNE, Anne ; FANIEL, Jean ; GOBIN, Claire ; Le droit de grève au 21^{ème} siècle : d'un droit consacré à un droit décrié, in « Le conflit social éludé », op. cit., p. 219.

possible et tout doit être mis en place pour qu'il trouve son issue dans un accord. **Jamais un accord ne pourra être réalisé de manière durable sans qu'il soit fait appel à la maturité des interlocuteurs pour assumer le conflit et pour le dépasser** »⁸.

Aujourd'hui, même si plusieurs courageuses décisions de jurisprudence confortent le droit de grève dans ses diverses manifestations⁹, il est plus que jamais nécessaire de défendre ce droit fondamental contre les attaques qu'il continue de subir. La grève est nécessaire parce que le rapport de forces est inégal, au départ, entre travailleurs et détenteurs du capital, le travailleur étant obligé de travailler pour vivre, alors que le capitaliste peut vivre de son capital. Pour compenser cette inégalité, les travailleurs peuvent se regrouper et tenter collectivement de modifier le rapport de forces, plus favorable, dont bénéficie l'employeur¹⁰.

En réalité, ce n'est pas tant la grève que la **menace de la grève** qui est importante : la majorité des conflits trouvent issue dans la négociation et l'accord. Mais les travailleurs ont besoin de cet outil - menace potentielle mais lourde de conséquences, car elle empêche le capitaliste de faire fructifier son capital - pour être entendus en cours de négociation. **« Dans un système capitaliste fondé sur l'inégalité structurelle entre producteurs et possédants, le droit de grève est en fait la pierre angulaire d'un système de relations collectives qui, sans lui, écraserait les travailleurs »**¹¹.

Aujourd'hui, les travailleurs n'ont pas toujours conscience du poids que peut avoir la grève pour influencer le rapport de forces. En effet, et ceci doit éveiller toute notre vigilance, la grève se trouve parfois décriée...par les travailleurs eux-mêmes : « l'impact de la diffusion de la sensibilité libérale comme vision dominante des relations sociales fait que de plus en plus de salariés ne perçoivent plus leur lieu de travail comme un lieu d'échange et d'arbitrages collectifs mais un lieu d'expression de choix individuels. Pourtant, (...) ces choix ne sont possibles que si et seulement si de solides droits sociaux collectifs démocratiques existent, consacrés par le droit. Y compris le droit de grève »¹². En effet, la possibilité pour chaque salarié d'avoir un travail, et des droits qui l'encadrent et le protègent dans cette activité, ne provient que de l'existence de règles de droit social obtenues, précisément, par l'action collective ! **« Il n'y aurait jamais « un droit individuel à travailler » dans le rapport salarial sans que puissent s'exprimer pleinement l'ensemble des droits collectifs de travail, dont la grève »**¹³.

⁸ In STALPORT, Jean-Louis, La grève violée, ouvrage collectif « Les conflits collectifs en droit du travail. Solutions négociées ou interventions judiciaires ? », Sous la direction de Jean GILLARDIN et Pierre VAN der VORST, Publications des facultés universitaires de Saint-Louis Bruxelles – 1989, pp. 159-160.

⁹ Notamment : Cour du Travail de Bruxelles, 5.11.2009 (2009/AB/52381).

¹⁰ In DECOENEN, Aurélie, DUSFRESNE, Anne ; FANIEL, Jean ; GOBIN, Claire ; Le droit de grève au 21^e siècle : d'un droit consacré à un droit décrié, in « Le conflit social éludé », op. cit.

¹¹ In DECOENEN, Aurélie, DUSFRESNE, Anne ; FANIEL, Jean ; GOBIN, Claire ; Le droit de grève au 21^e siècle : d'un droit consacré à un droit décrié, in « Le conflit social éludé », op. cit., p. 194.

¹² DECOENEN, Aurélie, DUSFRESNE, Anne ; FANIEL, Jean ; GOBIN, Claire ; Le droit de grève au 21^e siècle : d'un droit consacré à un droit décrié, in « Le conflit social éludé », op. cit., p. 220.

¹³ DECOENEN, Aurélie, DUSFRESNE, Anne ; FANIEL, Jean ; GOBIN, Claire ; Le droit de grève au 21^e siècle : d'un droit consacré à un droit décrié, in « Le conflit social éludé », op. cit., p. 207.

En tant qu'organisations représentatives, les organisations syndicales ont pour mission première de soutenir et d'encadrer les luttes des travailleurs, au premier rang desquelles les actions de grève. A vrai dire, même si les tribunaux considèrent le droit de grève comme un droit individuel, les travailleurs peuvent difficilement agir sans leurs organisations. Au travers de leurs caisses de grève et de leur capacité de mobilisation, de communication et d'actions solidaires, elles disposent des moyens susceptibles d'assurer une issue positive à la grève, respectueuse des intérêts des travailleurs. En prenant la conduite de la grève, les syndicats tentent, avec les travailleurs, de transformer le rapport de forces en capacité de négociation et de conclure des accords, dans les meilleurs délais, rencontrant au mieux les buts de la grève et restaurant, de ce fait même, la paix sociale.

Conclusions et réflexions

Le conflit social est indispensable au fonctionnement démocratique. C'est à travers lui que s'expriment les multiples conceptions de la société, qu'il s'agira, par la délibération collective, de faire déboucher sur un accord.

Au sein des entreprises, le conflit est un outil indispensable aux travailleurs pour faire entendre leur voix dans le rapport de forces qui les oppose aux employeurs.

La défense du droit de grève et des libertés syndicales s'inscrit bien dans les priorités des organisations syndicales. Pour s'opposer aux pratiques inacceptables des employeurs, visant à défaire des droits durement conquis, la meilleure riposte est et demeure une riposte syndicale organisée et structurée. La solidarité entre les travailleurs offre les meilleures garanties pour le respect du droit de grève. Au delà d'une dénonciation de l'intervention judiciaire dans les conflits collectifs, ce qui doit être combattu avec force, aujourd'hui, c'est la précarisation des droits collectifs des travailleurs par les droits individuels dont entendent jouir les employeurs comme gérants ou propriétaires, nous projetant dans une dangereuse régression démocratique.

Il apparaît également essentiel d'entretenir la mémoire collective, à travers l'analyse de l'histoire sociale bruxelloise, et particulièrement des grandes grèves qui l'ont traversée. La critique du passé vise à donner aux militants syndicaux les moyens de saisir les évolutions récentes de l'action syndicale (avec ses échecs, mais aussi ses victoires) et ceci afin de comprendre la nécessité fondamentale du conflit social dans les luttes syndicales d'hier, d'aujourd'hui et de demain. _____