

Laurence Vanommeslaghe

RÉSUMÉ DE THÈSE

*Les stratégies d'action ouvrières face aux menaces sur l'emploi en France et en Belgique
(1996-2003)
Etude ethnographique de quatre conflits industriels*

Thèse de doctorat de science politique de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris.

Jury : Monsieur Pascal Delwit, Professeur à l'Université Libre de Bruxelles, Doyen de la faculté des Sciences sociales et politiques de l'ULB, Monsieur Pierre Favre, Professeur émérite des universités, Institut d'Etudes politiques de Grenoble (directeur de thèse), Monsieur Olivier Fillieule, Professeur ordinaire de Sociologie politique à l'Université de Lausanne, IEPI, Directeur de recherche au CNRS (rapporteur), Madame Nonna Mayer, Directrice de recherche CNRS-CEVIPOF, Centre de recherches Politiques de Sciences Po, Monsieur Olivier Schwartz, Professeur à l'Université Paris Descartes, Centre de recherches sur les liens sociaux (rapporteur).

Cette thèse de doctorat porte sur les réactions collectives des salariés frappés par la fermeture ou la restructuration de leur outil de production et, partant, menacés de licenciement. Nous nous attachons à cerner les raisons de leur résignation ou, au contraire, les ressorts des mouvements de protestation et des stratégies d'action mobilisées. Seuls les conflits du travail impliquant un personnel ouvrier retiennent notre attention : comment une opposition se construit-elle alors même que le groupe ouvrier est en mal de repères et connaît, depuis une trentaine d'années, un certain délitement de sa culture traditionnelle de lutte ? Nous observons que ni la « classe ouvrière » ni le métier ne fournissent un vecteur d'identification à même de fédérer les salariés dans une action collective. Quelle est donc la nature du terreau susceptible de cristalliser une identité collective de substitution et de donner corps à la notion abstraite de « solidarité » ? Quatre enquêtes de terrain de longue durée ont été menées dans le but de cerner les facteurs explicatifs des mobilisations collectives pour le maintien de l'usine et de l'emploi. Ont été pris pour objet d'études : les sept mois de lutte des sidérurgistes des Forges de Clabecq, menée par une délégation d'entreprise dissidente et aux accents révolutionnaires ; les deux formes d'opposition, en Flandre et dans le Nord-Pas-de-Calais, à la délocalisation de

trois unités de production appartenant à la multinationale Levi's ; le conflit spectaculaire des cent cinquante-trois salariés de l'usine de viscoses Cellatex ; et les réactions collectives divergentes, en Lorraine et en Wallonie, à la restructuration de deux sidérurgies continentales du groupe Arcelor. Nos recherches s'inscrivent dans une perspective comparatiste France/Belgique, car nous avons formulé l'hypothèse que les organisations syndicales et leur degré de collaboration avec l'Etat n'étaient pas sans incidences sur l'intensité et la forme même des mouvements sociaux. Or, ces deux pays présentent, à cet égard, des systèmes très contrastés. La Belgique est l'un des pays qui présente le plus haut taux de syndicalisation au monde et une extrême sophistication des relations professionnelles. Les trois organisations syndicales représentatives sont profondément intégrées aux circuits de la décision publique. La France se caractérise, à l'inverse, par un paysage syndical éclaté, un taux de syndicalisation très bas et en déclin, ainsi qu'un partenariat social peu développé.

Si les spécificités nationales ont un poids non négligeable, il est apparu, au fil des enquêtes de terrain, que la dimension régionale façonnait véritablement la construction du social opérée par les acteurs. S'est alors imposée la nécessité de faire varier les échelles d'observation et de resituer les cadres socio-cognitifs de leur engagement dans la perspective des espaces infranationaux, marqués par un développement économique et social bien particulier. Des correspondances se sont dégagées entre les représentations, les attitudes, les valeurs, l'identité collective, l'éventuelle culture de lutte des personnels et les caractéristiques lourdes qui ont marqué les bassins d'emploi où étaient implantées les usines condamnées. Cette sensibilité au contexte local, à l'ancrage territorial des mobilisations collectives est une constante de nos analyses.

Une troisième échelle d'observation s'est imposée, qui n'est autre que l'entreprise elle-même. Son histoire industrielle et sociale, ses installations techniques, son image locale, sa politique de gestion de la main-d'œuvre impriment le patrimoine identitaire, les valeurs, la culture collective, la représentation que le personnel se fait des rapports de classes. La corrélation établie par Oberschall entre un bon degré d'intégration horizontale du groupe et l'émergence d'une mobilisation collective durable s'est trouvée corroborée par nos propres observations. Aussi avons-nous incité nos enquêtés à faire un retour sur la vie des ateliers en amont de leur fermeture dans le but d'appréhender les éléments déterminants de la cohésion. L'introduction d'innovations organisationnelles d'inspiration japonaise est concomitante, sur la plupart de nos terrains d'enquête, d'une « *dégradation de l'ambiance* » unanimement déplorée, d'un

effritement des liens et de la solidarité, d'une adhésion plus ou moins intense à la culture d'entreprise et, par suite, de l'érosion du potentiel de mobilisation du personnel. Nous n'en déduisons pas pour autant un strict déterminisme des situations de travail. Les modes d'organisation du travail semblent plutôt accueillis en fonction de référentiels régionaux, mais aussi de l'identité collective et d'un ensemble de valeurs propres au groupe de travail. Le personnel de chaque usine véhicule en effet une mythologie, une mémoire, se réfère à des repères, des figures emblématiques, autant d'éléments qui le disposent ou le ferment aux principes et à la philosophie sous-jacente du nouveau management. Il n'en demeure pas moins que, dans l'ensemble, la combinaison des restructurations successives dans ces usines en difficulté, de la précarisation générale de l'emploi et des principes japonais d'organisation de la production éloigne la propension à la confrontation sociale qui caractérisait l'entreprise taylorienne.

Sans grande surprise, les organisations syndicales ont un rôle de poids dans la conduite d'un mouvement d'opposition collective. On discerne sans mal une corrélation entre la légitimité des délégués du personnel, laquelle se forge au quotidien, au plus près des salariés, et l'intensité des engagements dans la mobilisation à laquelle ils appellent. Ils ont la faculté de réactiver, de maintenir ou de renforcer une culture collective d'opposition, mais ils ne peuvent pour autant se substituer à un potentiel de mobilisation défaillant. Les représentants syndicaux sont profondément désespérés par la crise industrielle qui décime les rangs du groupe ouvrier et instille une logique du « *chacun pour soi* » dans les esprits, mais aussi par la recomposition des espaces économiques induite par la mondialisation. Dans la mesure où la latitude des multinationales à délocaliser leur production frappe d'obsolescence les registres traditionnels de lutte, ils se livrent à une recherche fébrile de nouveaux moyens d'actions. Dans le cas des fermetures d'outil touchant simultanément la France et la Belgique, les représentants des salariés échouent à échafauder une stratégie d'opposition unique. Les modes de gestion syndicale des conflits propres à chaque pays entraînent des incompréhensions réciproques voire un certain dédain, souvent mutuel. Les organes de consultation européens sont faiblement investis par les syndicalistes qui n'accordent que peu de crédit aux fédérations professionnelles européennes et la Confédération européenne des Syndicats. Nous ne décelons pas davantage de vecteur d'union transcendant les murs de la seule usine chez les ouvriers victimes de la fermeture de leur outil. La solidarité renvoie au particularisme et porte sur le groupe de travail le plus proche.

Enfin, nous nous sommes attachée à souligner que dans un conflit de l'emploi se jouent bien des choses qui excèdent une stricte posture comptable et des fins économiques. Et pour cause : les salariés estiment que leur chance d'infléchir la situation est extrêmement mince, leurs objectifs sont plus que flous et très fluctuants. La mobilisation des communautés d'entreprise bien intégrées évoque également une réaction contre la menace de dissolution des liens qui la fondent, une défense de l'identité du groupe. Le chômage implique en effet la disparition des fonctions socialisantes et identitaires de l'activité salariée. La fermeture de l'outil peut être ressentie comme une violation de principes moraux essentiels et l'on oppose alors une rationalité de producteur à la recherche du plus grand profit. Les mouvements de protestation analysés relèvent encore d'une réaction d'honneur, d'un refus du mépris dans lequel on s'est senti tenu, d'un désir de recouvrer une dignité que l'on estime entachée, d'un besoin d'accéder à une certaine visibilité sociale.