
LES COMMISSIONS INTERNES SUR LES LIEUX DU TRAVAIL : RÉSURGENCE DU SYNDICALISME DE BASE ET ESPACES DE POLITISATION OUVRIÈRE

Ana DROLAS¹
Santiago DUHALDE²
Valentina PICCHETTI³

Résumé :

La présence de l'organisation syndicale dans les espaces productifs privés et publics constitue l'une des marques du syndicalisme argentin depuis ses origines. Élément clé pour comprendre le péronisme, ce syndicalisme de base a été particulièrement combattu durant la dernière dictature civile et militaire. Malgré l'offensive néolibérale des années 1990, ce mode d'organisation réapparaît à partir de 2003 dans les commissions internes sur le lieu du travail et met sous pression les dirigeants syndicaux reconnus qui négocient à l'échelle des centrales avec les employeurs et l'Etat. Ces commissions internes réactivent les conflits du travail, mobilisent les travailleurs et renouvellent les modes et les stratégies collectives d'action. Cet article propose de décrire ce processus de résurgence de ce syndicalisme de base et de saisir sa montée en puissance en identifiant ses caractéristiques spécifiques.

Mots-clés : syndicalisme de base, commissions internes, conflits du travail, péronisme, néolibéralisme, Argentine.

Internal Labor Commissions at the Workplace: Revival of Shop-floor Unionism and sites of workers' politicization

Abstract :

The presence of trade union organization in private and public economic sectors has been one of the hallmarks of Argentine trade unionism since its inception. A key element to understand Peronism, this shop-floor unionism was particularly tackled during the last civil and military dictatorship. Despite the neoliberal context of the 1990s, the shop-floor unionism emerged again in 2003 through the internal labor commissions. It put pressure on trade union leaders who negotiate at the sectoral level with employers and with the state. These internal commissions reactivated labor conflicts, worker's mobilization and renewed the collective action strategy. This article proposes to analyze the process of shop-floor unionism revival and to describe its rise and unique characteristics.

Keywords: Shop-floor unionism, internal labor commissions, labor conflict, Peronism, Neoliberalism, Argentina.

¹ Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, CONICET, Argentine.

² Centro Interdisciplinario de Estudios Políticos, Sociales y Jurídicos-UNICEN, CONICET, Argentine.

³ Universidad de Buenos Aires, Argentine.

Introduction

En Argentine, la présence syndicale sur les lieux de travail est une constante depuis au moins les années 1930. Depuis 1945, cette présence est reconnue et approuvée par les gouvernements successifs, en dehors des périodes dictatoriales qui ont entraîné des fortes répressions dans les usines et les administrations publiques. Cette instance syndicale dans l'espace de travail a pris le nom de « commission interne », formée uniquement par des délégués syndicaux occupés sur le site, sans participation des employeurs ou de l'Etat. Si ces délégués sont à la fois des représentants des travailleurs et des représentants du syndicat, étant élus directement par leurs collègues de travail, souvent ils prennent plus résolument le premier rôle que le second. La présence dans le même espace de travail et le rapport avec leurs collègues autour des tâches quotidiennes, en plus de leur élection directe, font du délégué une figure particulière du syndicalisme de base et une marque du syndicalisme argentin.

Pour rendre compte du rôle que remplit ce syndicalisme de base en Argentine et de sa performance en termes de défense des intérêts professionnels, mais aussi dans le champ politique, nous allons présenter les caractéristiques de ce type d'organisation, en mettant l'accent sur les décennies 1980 et 1990 clés de l'histoire de l'Argentine jusqu'à l'an 2000. A cette date, la tradition syndicale se renouvelle avec le développement d'une offensive ouvrière sur les lieux de travail tendant à récupérer les droits sur les conditions de travail perdus lors de la période néolibérale des années 90. Nous nous appuyerons sur deux études réalisées en 2004 et 2005 dans deux mobilisations locales spécifiques qui illustrent à la fois les caractéristiques, les apports et les limites de cette instance syndicale de base dans le secteur privé et le secteur public.

1. Les études syndicales en Argentine : des dirigeants aux militants de base

La plupart des études sur le syndicalisme en Argentine ont principalement mis l'accent sur la relation des dirigeants syndicaux avec des tiers acteurs (gouvernements, partis politiques, corporations militaires et patronales). Nous parlons principalement des études qui examinent le lien établi par les dirigeants de certaines associations syndicales avec d'autres acteurs de la scène politique nationale⁴.

Ces travaux, soit prennent en compte les méthodes historiques d'approche de la question syndicale, soit mettent l'accent sur la diversité des courants syndicaux, et développent des interprétations différentes des mêmes faits. Mais ce qui semble être commun à ces études, c'est le rôle prépondérant attribué aux dirigeants des syndicats c'est-à-dire aux plus hautes autorités de ces entités qui sont souvent mises en relation avec le gouvernement, les autorités militaires, les partis politiques et le patronat.

⁴ Parmi ces études, citons Del Campo (2005), Doyon (2006), Di Tella (2003), Torre (1990 & 2004), Abós (1984), Fernández (1985), Gaudio & Thompson (1990), Murillo (1997).

Cette approche focalisée sur l'action des dirigeants syndicaux dévoile une réalité argentine à travers l'action corporatiste classique qui a toujours consisté dans le monopole de la négociation collective par un cercle restreint de dirigeants. Ainsi, la plupart de ces études classiques ont eu tendance à réduire le syndicat à son leadership et ne disent rien de ce qui se passe au sein des bases syndicales. Ce constat avait déjà été établi par Richard Hyman dans les années 1970 à propos des études menées dans une perspective institutionnaliste en soulignant l'importance des bases ouvrières dans le développement du syndicalisme (Hyman, 1981).

Des études plus récentes accordent davantage d'attention à l'analyse du syndicalisme de base et révèlent les écarts existants entre les représentants de l'organisation et les délégués sur les lieux de travail. Cette approche, marginale jusqu'aux années 1980, a alors pris davantage d'importance dans le champ des études sur les syndicats. Plusieurs enquêtes⁵ ont choisi précisément d'analyser les « commissions internes » qui sont constituées de délégués qui représentent les organisations syndicales et les travailleurs sur le lieu du travail. Ces délégués-travailleurs accèdent à la commission interne par le biais d'élections réservées aux seuls affiliés de l'entreprise privée ou publique. Dans les faits, l'action des délégués réunis dans les commissions internes peuvent ne pas être alignées voire s'avérer opposées à celles des dirigeants syndicaux.

2. Le rôle historique des organisations syndicales de base

Comme nous l'avons évoqué, les études sur le syndicalisme sur le lieu du travail ont été marginales dans le contexte de la recherche universitaire en Argentine. Toutefois, le rôle de syndicalisme de base a été très significatif dans l'histoire du XXe siècle. Sa pertinence sur le plan social, politique et professionnel et son influence dans les lieux de travail ont été remarquable.

2.1. Le premier péronisme

Comme Ceruso et Schiavi (2011) le signalent, les commissions internes de délégués existent dans le pays dès les années 1930 avec toutes les fonctionnalités identifiées par Louise Doyon (2006) pour la deuxième moitié des années 40 : contrôle du droit du travail, communication avec les dirigeants syndicaux et les travailleurs de l'usine, et défense des droits du travail des salariés. En ce sens, les commissions internes étaient déjà intégrées aux syndicats, elles n'étaient pas des créations des employeurs et défendaient et représentaient les intérêts des travailleurs, non sans entraves de la part des employeurs et de l'État (Ceruso et Schiavi, 2011).

Depuis 1945, avec la montée du péronisme, débute un processus d'expansion rapide de ces commissions internes qui commencent à pénétrer les lieux de travail. Ainsi, leur reconnaissance est généralisée et elles deviennent officiellement une fraction des syndicats

⁵ Nous pensons, par exemple, à James (2006), Schneider (2005) et Pozzi (2008). Et sur les travaux récents, Werner et Aguirre (2009) et Löbbe (2009).

uniques de branche. Au cours de cette période, la massification de la structure syndicale sur le lieu du travail a été impulsée par l'Etat. En outre, le rôle des commissions s'est étendu : selon Ceruso et Schiavi, il s'agit de celui qui est directement lié au contrôle de certains facteurs de production et du rôle de développement d'une discipline interne des travailleurs, proposée et contrôlée par la commission interne – qui entraine souvent en conflit avec les initiatives des employeurs.

La puissance atteinte alors par les commissions internes a conduit à une série de plaintes des patrons argentins, qui ont vu leurs initiatives limitées au niveau du lieu de travail, compte tenu de la pression quotidienne des délégués syndicaux et des travailleurs. En 1954, la Confédération générale économique (CGE), chambre principale des patrons industriels, signalait :

« (...) les commissions internes ont montré à plusieurs reprises ne pas comprendre quelles sont les conditions préalables pour une gestion efficace des entreprises, et leur attitude est l'un des principaux obstacles qui entravent l'organisation rationnelle de la production » (cité dans Doyon, 2006 : 388).

Selon la GCE, les entités syndicales de base « se sont approprié arbitrairement le droit d'accepter ou de rejeter les propositions faites par les directions des entreprises par rapport au changement de méthodes, à l'augmentation de la vitesse des machines, à l'élimination des tâches inutiles ».

Ainsi, ces commissions ont joué un rôle très important dans les conflits de travail entre 1946 et 1948. La plupart des acquis de la classe ouvrière au cours de cette période ont été rendus possibles à la fois grâce à la position clé du gouvernement péroniste et à l'action quotidienne des travailleurs organisés autour de commissions internes sur les lieux de travail. Les agitations fréquentes de la base syndicale a conduit le gouvernement à reconnaître dans ces luttes, la nécessité de mettre en œuvre des réformes sociales et économiques. « Le rôle des commissions internes dans ces conflits de travail a été fondamental : elles ont été un moteur de lutte, à la fois pour les défendre et les imposer, mais aussi un facteur qui a permis la lutte, car elles ont été l'origine d'une partie de la force du mouvement ouvrier. À la suite de ces conflits offensifs dans lesquels les travailleurs ont obtenu certains avantages, le pouvoir des organisations de base a été renforcée rejoignant formellement les syndicats de branche » (Ceruso et Schiavi, 2011 : 9).

2.2. La résistance au coup d'Etat militaire

Après le renversement de Perón en 1955 et la mise en place d'un régime militaire, les commissions internes ont été appelées sur le devant de la scène en tant que représentants du mouvement péroniste et de l'ensemble des travailleurs. La « résistance péroniste » entre 1955 et 1958 a été soutenue et encouragée par des délégués de ces commissions dans les principaux centres urbains du pays (James, 2006). Cette résistance n'a pas eu comme argument principal la critique profonde des rapports de production capitalistes, mais plutôt la défense des conditions de travail favorables obtenues par les salariés pendant le gouvernement péroniste remises en cause par une vague de licenciements et par la répression

du gouvernement *de facto*. En ce sens, il s'agissait d'une lutte pour la justice sociale fondée sur l'harmonie des classes et le respect mutuel, autrement dit les postulats de base de l'idéologie péroniste (James, 1981).

Ce rôle de premier plan du syndicalisme de base est fondamental du fait que :

« Compte tenu de l'intervention du gouvernement dans la structure formelle des syndicats, le rôle d'organisation et d'expression de leur résistance est devenu, par la force, propre aux commissions internes. [...] C'est ainsi donc qu'elles deviennent le principal organisme de la résistance de la classe ouvrière, tant face aux attaques spécifiques sur les conditions de travail dans les usines, qu'à l'offensive « anti péroniste » plus générale orchestrée par le gouvernement » (James 1981 : 339).

Quoi qu'il en soit, et selon James (2006), en 1959 les commissions internes avaient déjà été démantelées suite à la répression déclenchée par le gouvernement de Frondizi au moyen du Plan CONINTES⁶, aux pratiques antisyndicales des patrons et à la hausse du chômage⁷. Mais malgré cette défaite, les entités syndicales sur les lieux de travail connaîtront plus tard une renaissance.

2.3. Ce que le Cordobazo a amené

Après une longue période de domination des dirigeants sur la scène syndicale - pendant la décennie 1960 - le syndicalisme de base bénéficiera d'une nouvelle ère. *« Surtout à partir du Cordobazo en 1969, on peut détecter de nouvelles formes d'action dans les usines ou les lieux de travail. [...] A partir de ces actions directes un modèle d'organisation syndicale d'usine, avec une forte participation de la base et des mécanismes de décision décentralisés se créait » (Jelin, 1977 : 5).*

Ce type de syndicalisme, encore une fois alimenté par les délégués sur les lieux du travail, a été désigné par le terme « classiste » (Werner & Aguirre, 2009). Ce mouvement, qui a ses origines dans la tradition du syndicalisme pré-péroniste du début du XXe siècle, a été en quelque sorte adapté à la structure syndicale moderne sur le lieu de travail : la commission interne. Certaines caractéristiques de ce syndicalisme sont les suivantes: l'accent est mis sur les intérêts de classe plutôt que sur les intérêts nationaux ; la légitimité de la direction du syndicat - traitée de « bureaucratique », bourgeoise et pro-employeur - est contestée ; l'assemblée devient l'organe de délibération et de décision des travailleurs ; la nécessité de former des fonds de grève pour l'indépendance économique des travailleurs contre les employeurs et les dirigeants syndicaux

⁶ Le Plan CONINTES (*Conmoción Interna del Estado*) du nom du plan répressif mis en place en Argentine depuis 1958 et maintenu jusqu'au 1er août 1961. Son objectif était de mettre fin à une série de lutte de travail par leur répression par les forces armées.

⁷ Cette lecture et la découpe « résistance péroniste » ont ensuite été relativisés par certains historiens. Par exemple, le livre *Los compañeros* d'Alexander Schneider (2005) n'est pas d'accord avec la définition si tranchée du sujet, et signale la survie et l'importance de ces institutions de base après 1959.

est mise en avant ; des tentatives de coordination sont entreprises avec des organisations de gauche en dehors du lieu de travail, avec d'autres commissions internes, des partis politiques, des associations d'étudiants, etc. (Varela, 2009).

La paix sociale au travail acquise par les négociations collectives en 1967 a atteint son terme à la fin des années 1960 et les usines sont devenues le principal épicerie du mécontentement ouvrier. La dynamique de ces conflits peut être résumée comme suit :

« Les conflits commençaient généralement avec la remise en question du pouvoir du management pour établir, de façon unilatérale, les conditions de travail. Tout de suite, l'objectif s'étendait et la lutte gagnait de nouvelles dimensions avec la contestation des commissions internes et des représentants syndicaux locaux qui avaient fait preuve de souplesse face aux politiques de l'entreprise. Certains émergeaient avec succès et cette émergence d'un nouveau leadership sanctionnait la conquête des revendications des travailleurs. D'autres ont dû être négociés, après une longue résistance. Tous, cependant, ont contribué à déstabiliser la politique des gouvernements militaires et à ouvrir la voie à l'émergence d'une vaste révolte antibureaucratique » (Torre, 2004 : 43).

A la fin du gouvernement militaire et avec le triomphe électoral du péronisme en 1973, ce climat de protestation s'est déplacé dans la ville de Buenos Aires.

2.4. De la dictature à la crise néolibérale

Ce climat d'agitation sociale a débouché, en 1976, sur un nouveau coup d'Etat civil et militaire qui a entraîné une répression brutale, principalement des militants et délégués d'usine (Pozzi, 2008). L'objectif était clair dès le début : affaiblir les commissions internes pour tenter de mettre fin définitivement à l'autonomie que l'organisation syndicale de base avait acquise dans la gestion des conflits (Gilly, 1998). Ainsi, le fonctionnement des commissions internes a été à nouveau désamorcé ou réduit à quelques activités clandestines (Abos, 1984). Avec le retour à la démocratie dès 1983, le renouveau syndical a été cette fois celui des dirigeants, la plupart péronistes, opposés au gouvernement radical en place durant les années 1980 (Gaudio & Thompson, 1990).

Dans les années 1990, la mise en œuvre d'un plan d'ajustement structurel, de réforme de l'état et de privatisations –entamé pendant le dernier gouvernement civique-militaire-, couplée à une réforme régressive du travail et une augmentation substantielle du chômage, ont relégué l'acteur syndical à une position défensive visant à soutenir les sources d'emploi. Seuls quelques syndicats, principalement ceux d'employés de l'Etat, ont eu une attitude plus combative dans ce contexte. Dans l'ensemble, ce scénario néolibéral de récession a entraîné un recul majeur des droits du travail des salariés (Torre, 1999). Ce cycle historique a pris fin avec la grande crise politique, économique et sociale de 2001-2002.

3. Les années 2000 : un contexte économique et politique plus favorable à l'action syndicale

A partir de 2003, nous retrouvons un contexte sensiblement différent de celui qui a dominé au cours de la décennie 1990. La reprise économique et le changement de ligne politique après la crise, ont conduit les syndicats à mettre de côté l'attitude défensive et, au contraire, à soutenir les propositions pour l'amélioration des conditions de travail.

Le début de l'administration Kirchner a coïncidé avec la fin d'une période de grave récession économique -entre 1998 et 2002- et le début d'une forte reprise. Entre octobre 2001 et octobre 2002 les salaires réels avaient baissé de 34% en raison de la dévaluation du peso et de l'inflation (Lozano, 2008). La dévaluation avait également conduit à une baisse du PIB de 16%. Et en 2002, le chômage s'élevait à 21%. On devra attendre jusqu'au quatrième trimestre de 2006 pour revenir au niveau qui a précédé l'effondrement de la monnaie nationale (CEPAL, 2007).

Toutefois, cette politique de dévaluation a permis un changement du modèle économique du pays. Ainsi, grâce à la nouvelle valeur du peso, une forte politique d'exportation de produits agro-alimentaires a commencé, entraînant une croissance économique soutenue. Entre 2003 et 2007, le PIB atteint une croissance annuelle d'environ 9%. Ce qui a permis la promotion de l'activité productive, accrue depuis 2003, afin d'approvisionner le marché intérieur. Cette croissance a eu un effet sur le taux de chômage qui est passé de 17,3% en 2003 à 8,5% en 2007 (CEPAL, 2007 ; Lenguita & Varela, 2010).

« Cette relation positive entre croissance économique, création d'emplois et réduction du chômage contraste avec ce qui est arrivé entre 1991 et 1994, quand, malgré une croissance cumulée du PIB proche de 35%, le chômage a doublé, provoquant la perplexité des analystes du moment » (Ghigliani & Schneider, 2010 : 3-4).

Au cours de cette période, l'État a repris en main les questions sociales et économiques qu'il avait négligées lors de la dernière décennie qui s'est traduite par l'augmentation des dépenses publiques notamment dans la création d'emplois publics à la fois dans l'administration générale, la santé, l'éducation et l'action sociale. Cette politique de croissance économique, de création d'emploi et de croissance des dépenses publiques a engendré, à partir de 2007, un cycle inflationniste soutenu qui depuis lors favorise la concurrence entre les différents secteurs de l'économie. Ces luttes ont été visiblement encouragées par le gouvernement ce qui a contribué à la récupération des droits du travail supprimés dans la décennie précédente.

Ainsi, en 2003, le nouveau cadre politique et économique inaugure une nouvelle phase de conflits de travail basée sur les luttes menées par les commissions internes⁸. Dans ce cadre, on observe un affaiblissement progressif des organisations de chômeurs et d'autres mouvements

⁸ Il faut ajouter qu'avec la reprise économique, les négociations des dirigeants des structures syndicales prennent également de l'importance dans le contexte de conflits de travail, surtout à partir de 2007 (Etchemendy, 2013).

qui avaient mené les luttes sociales à la fin de la décennie précédente. Les grands conflits menés par les organisations syndicales de base (Lenguita & Varela, 2010) se développent de 2004 à 2006 dans la première période du cycle de relations professionnelles du kirchnerisme. Au cours des années 2000, le rôle primordial syndical et politique des commissions internes sur les lieux de travail regagne du terrain.

4. Résurgence du syndicalisme de base

A partir de 2003, le travail reprend dans les usines et le rôle de l'État dans le domaine social couplé au soutien du gouvernement aux revendications sociales et la quasi-absence de répression des actions directes des travailleurs contribuent, à la fois, à la baisse du taux de chômage et à une évolution de la condition ouvrière sans équivalent depuis les années 1970.

Dans ce contexte de l'essor du syndicalisme de base entre 2004 et 2006, un certain nombre de mobilisations sont particulièrement éloquentes quant aux nouvelles opportunités de résistance. Nous allons à présent présenter deux cas de politisation ouvrière sur le lieu de travail : d'une part, nous examinons l'action, probablement la plus retentissante, des travailleurs du métro de Buenos Aires en 2004, dans le cadre d'une société privée ; d'autre part, nous analysons la grève de 2005 dans l'un des hôpitaux publics les plus importants en Argentine, où la lutte syndicale a atteint un point de politisation inattendue au moment du conflit.

4.1. La double offensive des délégués du métro de Buenos Aires

Les délégués du métro de Buenos Aires, qui ont mené l'un des conflits du travail les plus retentissants et impressionnants des années 2000, ont commencé à s'organiser clandestinement dans la deuxième moitié des années 1990 par rapport à l'entreprise mais aussi au syndicat national du secteur des transports (*Unión Tranviarios Automotor – UTA*) dont les dirigeants négociaient les conditions de travail avec l'entreprise.

L'organisation des travailleurs en dehors du syndicat a été impulsée par un groupe de militants de partis de gauche et de délégués indépendants non alignés sur les positions de l'UTA. La tactique de ces travailleurs était de gagner du terrain au sein de la commission interne en obtenant des places sur les listes électorales de délégués. Bien qu'à la fin des années 1990 ils ne disposaient pas d'une majorité, ils ont eu plusieurs succès dans un contexte de résistance, principalement concernant la réintégration des travailleurs licenciés. Ainsi, les actions surprises, surtout les grèves, ont eu un impact important. Cependant, l'UTA et la société *Metrovías* avaient signé une convention collective qui incluait des clauses de flexibilisation relatives à la polyvalence fonctionnelle et à l'extension des heures de travail. Par ailleurs, l'entreprise et la direction du syndicat pourchassaient conjointement les militants les plus actifs.

En 2000, avec une petite majorité d'opposition à l'UTA, la commission interne de délégués a commencé une phase d'offensive politique et syndicale à travers une campagne visant à restaurer la journée de travail de six heures. La justification de la demande reposait sur la

nature insalubre du travail dans le métro, reconnue depuis 1946. En 1994, avec la privatisation du service, la journée avait été étendue de six à huit heures.

Comme Patricia Ventrici le souligne, face à cette revendication historique, les délégués autoproclamés « antibureaucratiques » ont déployé une double stratégie : d'une part, dans le milieu de travail où la campagne dénonçait les conditions insalubres et leurs conséquences sur les travailleurs. D'autre part, ils défendaient vers l'opinion publique, l'augmentation des emplois dans un contexte national de chômage élevé. Cette revendication s'est matérialisée par des « actions juridiques, signature de pétitions, conférences de presse, manifestations de rue, escraches⁹ à des institutions gouvernementales et grèves » (Ventrici, 2009 : 321).

Le combat pour les six heures a duré plus de trois ans et le contexte politique d'émergence du kirchnerisme lui fut plutôt favorable. L'arrivée de Néstor Kirchner à la présidence de l'Argentine en mai 2003 avec un faible niveau de popularité, l'a contraint à ouvrir le dialogue avec divers secteurs de la société. Le gouvernement a dès lors fourni un environnement propice aux revendications des délégués et des travailleurs. Ainsi, les six heures ont été obtenues en septembre 2003, mais seulement pour les secteurs des tunnels et des ateliers. Le conflit s'est étendu et s'est poursuivi avec l'une des grèves les plus importantes de la décennie, en avril 2004 :

« La grève a duré quatre jours et a été une grève active, comprenant l'occupation du lieu de travail pendant toute la durée de la mesure de force. L'arrivée massive de télégrammes de licenciement après quelques heures du début de la grève et les menaces d'expulsion ont radicalisé les décisions et installé une dispute de 'tout ou rien', qui a motivé la décision d'occuper les têtes de ligne pour assurer l'efficacité de la protestation. Après 80 heures d'arrêt du service, le plus long dans l'histoire du métro, un accord en faveur des revendications des délégués est obtenu. Les travailleurs licenciés sont réintégrés, un engagement de ne plus installer de distributeurs automatiques est établi et la réduction du temps à six heures est adoptée pour tous les secteurs » (Ventrici, 2009 : 323).

Cette offensive soutenue par des organisations politiques et sociales de toutes sortes ne s'est pas arrêté là. L'articulation avec le mouvement des étudiants, les partis politiques et d'autres syndicats a produit le « Mouvement national pour les Six Heures » qui a porté à l'échelle nationale le débat sur la nécessité de réduire les heures de travail. Cependant, en dépit de leur bon départ, cette action s'est affaiblie en raison de divisions internes.

Ce mouvement a affaibli les délégués qui suivaient la position des directions du syndicat. En fait, la commission interne a assumé le rôle d'un syndicat pour les travailleurs du métro. En 2004, 72% des voix aux élections de la commission interne sont allées aux délégués

⁹ **Escrache** est le nom donné en Argentine et dans d'autres pays hispanophones à un certain type de manifestation publique où des activistes se rendent sur le lieu de travail ou du domicile de celles et ceux qu'ils veulent dénoncer publiquement une injustice.

« antibureaucratiques », et en 2006, ce chiffre a atteint 90%. Cette position prédominante en interne a produit un véritable changement dans les rapports de force au sein de l'espace de travail.

« Dans un premier temps, le licenciement a été banni en tant qu'instrument de discipline ; ensuite, la tentative de restructurer l'organisation du travail par la flexibilisation de certains postes a pu être freinée. Des avancées ont été obtenues en ce qui concerne la réduction du temps de travail et ensuite l'incorporation des travailleurs des entreprises sous-traitantes opérant dans le métro (nettoyage, sécurité, gestion). Parallèlement, des augmentations très importantes de salaires a été obtenues, bien au-dessus de la moyenne prévue en termes généraux au niveau national » (Ventrici, 2009 : 326).

L'offensive syndicale et politique de ces travailleurs est aujourd'hui l'un des meilleurs exemples de l'élaboration collective, d'obtention de revendications et de consolidation de l'organisation, dans un cadre de démocratie syndicale avec prise de décisions en assemblée des bases ouvrières. Depuis 2008 cette commission interne a obtenu le statut de syndicat et s'est séparée de l'UTA en poursuivant un processus d'organisation fondé sur la participation des travailleurs.

4.2. La lutte au sein d'un hôpital public pédiatrique

En 2002, la liste rouge gagne les élections des délégués de l'Association des travailleurs de l'Etat (ATE) à l'hôpital national public (Garrahan) de référence en pédiatrie à Buenos Aires. Cette liste a été composée par des militants de partis de gauche, la plupart trotskystes, et des délégués indépendants. Peu de temps après en avoir pris la direction, la commission interne adresse des revendications concrètes aux autorités de l'hôpital, accompagnées d'actions directes (grèves, campements, etc.) de sorte que les rapports de la commission interne avec l'administration étaient très tendus. La tension était aussi palpable avec la direction « bureaucratique » du syndicat qui étouffait les actions et les revendications des travailleurs (Duhalde, 2012a).

Pendant ces années le malaise du personnel était permanent. Les conditions salariales après la dévaluation du peso en janvier 2002 ont été jugées inacceptables par un grand nombre de travailleurs de l'établissement (environ 2.500 employés), ainsi que la réduction de 13% du salaire au personnel de l'Etat dans le contexte de la crise financière de 2001. La perte du pouvoir d'achat causée par la dévaluation, associée la stagnation des salaires pendant 12 ans, ont provoqué une forte réaction ouvrière. À leur tour, les deux autres syndicats de l'hôpital ont rejoint ATE-Garrahan pour porter ces revendications (Duhalde, 2012b).

Dans ce contexte, début 2005, les assemblées réunissaient jusqu'à 600 travailleurs, ce qui a ouvert la voie à la plus grande grève dans l'histoire de l'hôpital depuis sa création en 1987. Son impact au niveau national et son caractère médiatique ont fait de ce conflit l'une des luttes emblématiques menées par des commissions internes de délégués dans la dernière décennie. Dans la première étape de cette grève, entre mars et avril 2005, une augmentation de 70% du

salaire et de 2% par année de service a été exigée. La principale stratégie a consisté en arrêts de travail progressifs, commençant avec 24 heures et ensuite 48, 72 et 96 heures. En avril, les travailleurs ont reçu exceptionnellement une prime représentant jusqu'à 30% d'augmentation pour les catégories inférieures. La grève s'est poursuivie et après deux semaines, les travailleurs ont obtenu une augmentation permanente de 10% de leur salaire de base (Duhalde, 2012b).

Cependant, les délégués craignaient des représailles par le Conseil d'administration de l'hôpital et pour éviter cette contre-offensive, la commission interne avait créé un comité de soutien externe, composé de représentants de partis politiques, d'autres commissions internes, de syndicats et de fédérations d'étudiants.

Ensuite, le ministère du Travail a créé pour la première fois une commission paritaire exclusive pour le secteur des hôpitaux. Cependant, en plein dialogue et négociations, les grèves menées par la commission interne d'ATE ont à nouveau été déclenchées. Dans ce contexte, le ministre de la Santé Ginés González García déclara que l'hôpital était aux mains « *d'un groupe sauvage de délinquants sanitaires qui font du terrorisme en prenant en otage les enfants et ils ont vraiment fatigué toute la société* »¹⁰.

Quelques semaines plus tard, en référence claire au conflit à l'hôpital, le président Kirchner a demandé aux militants de modérer leurs revendications¹¹ et a annoncé la nécessité d'une intervention de la justice dans de tels conflits. Ainsi, l'occupation de l'hôpital par les militaires a été tentée mais elle fut vite désamorcée par la réaction du comité de soutien externe qui a réussi à maintenir les forces de sécurité en dehors de l'hôpital. Le conflit avait déjà atteint une portée nationale et menaçait d'étendre ces revendications salariales à tout le pays : il est devenu un conflit politique de la commission interne avec les dirigeants syndicaux et avec le gouvernement national.

La deuxième étape de la grève a commencé fin juin, avec les mêmes arrêts de travail progressifs. Le 1er août, les autorités de l'hôpital ont proposé une nouvelle augmentation de salaire de 20%. Les autres syndicats ont accepté l'offre, mais la commission interne d'ATE l'a rejetée. Dès lors, les actions ont été étendues et pour couvrir les pertes salariales dues aux jours de grève, le comité de soutien externe a constitué un fonds de grève. Cependant, l'usure de tant de mois a tari le mouvement. Un accord est intervenu après 27 jours de grève stipulant 20% de majoration salariale, l'augmentation de l'effectif de travailleurs, en particulier dans le secteur des soins infirmiers, et des améliorations de l'infrastructure hospitalière (Duhalde, 2012b).

¹⁰ Journal Clarín, «Fuego cruzado por el conflicto en el Garrahan», 28/07/05.

¹¹ Journal Clarín, «En Merlo, Kirchner pidió un límite al reclamo salarial», 17/08/05.

Alors que la plupart des employés qui participaient aux assemblées soutenaient des objectifs de type revendicatif et interpellait principalement les autorités hospitalières, les dirigeants de cette grève portaient aussi d'autres buts à l'égard de la direction du syndicat et du gouvernement national. Au-delà de ceux partagés avec tous les travailleurs, les objectifs fondamentaux des dirigeants étaient, selon eux, de deux ordres. L'un des principaux délégués nous a déclaré que le premier était de « construire un courant interne de travailleurs de l'Etat pour essayer de rivaliser avec les dirigeants syndicaux » et l'autre visait à « contribuer à combattre les politiques de l'État national » dans différents domaines confrontés à des conflits de travail, menés par des dirigeants syndicaux de base et des organisations « *piqueteras* » (Duhalde, 2012a: 140).

Le résultat de cette lutte a été la construction d'une organisation collective majeure et, comme dans le cas du métro, le renforcement d'alliances avec des entités politiques et sociales en dehors de l'espace de travail.

5. La spécificité du syndicalisme de base argentin et ses caractéristiques

Si l'on considère des deux cas examinés précédemment ainsi que le syndicalisme de base des années 1950 et 1970, la force historique de ces instances d'organisation et leur stratégie présentent plusieurs caractéristiques particulières. Ainsi, avec Adolfo Gilly (1998), on peut affirmer que l'un des facteurs cruciaux du pouvoir des commissions internes est le *locus* de l'organisation c'est à dire le lieu même où l'association des travailleurs se matérialise : il s'agit de l'espace de production. La présence d'une structure syndicale sur le lieu de travail a permis à la fois de garantir les droits individuels et collectifs des travailleurs –inclus dans les conventions collectives de travail-, et de contrôler et d'imposer les conditions de production. Dans le cas des délégués du métro, le développement d'une organisation de plus en plus étendue ainsi que l'engagement accru des travailleurs ont permis d'exiger de nouvelles conditions pour le service (rejet de l'installation de distributeurs automatiques de billets, réduction du temps de travail augmentation des salaires, la marche arrière en matière de licenciement, l'obtention de vêtements et d'outils spécifiques de travail, etc.). La présence d'une organisation syndicale dans l'espace de travail légitimée et garantie par l'État permet aux travailleurs de contrecarrer le rapport de travail asymétrique avec l'employeur (Gilly, 1998 : 198).

Une autre caractéristique de ces commissions internes est leur autonomie relative par rapport à la direction du syndicat dont elles font partie formellement, aux employeurs et au gouvernement, en bref, autonomie par rapport au système corporatiste de résolution des conflits du travail (Montes Cató, 2014). Les délégués sont habilités à convoquer des assemblées de travailleurs, ont des privilèges syndicaux qui empêchent de les licencier et peuvent également utiliser des licences pour accomplir les tâches relatives à l'organisation et à l'action syndicales.

L'élection des délégués a lieu habituellement tous les deux ans. Dans le cas de l'ATE-Garrahan, la liste rouge a remporté les élections de 2002 -et celles qui ont suivi- grâce à l'élaboration

d'une série d'alliances qui lui ont permis d'isoler le groupe d'employés de l'hôpital qui se soumettait aux ordres de la direction du syndicat. Cette victoire a élargi considérablement le champ d'action autonome de ces nouveaux délégués, qui décidaient avec les assemblées de travailleurs les revendications relatives au personnel hospitalier. En fait, les dirigeants du syndicat, comme nous l'avons évoqué, pouvaient participer aux assemblées avec les mêmes droits et obligations de tout travailleur. Cette autonomie était également évidente lors des moments de prise de décision des actions à mener tel que le blocage de la sortie des autorités d'un bureau attendant, actions que les dirigeants d'ATE ont tenté par tous les moyens d'empêcher, mais sans succès.

Les commissions internes possèdent une grande autonomie par rapport à l'Etat et ses gouvernements, car elles n'ont pas de compromis avec ces institutions. Ce n'est pas le cas des directions syndicales, qui, en termes institutionnels, sont impliquées dans divers organes de l'Etat et sont économiquement partiellement dépendantes : nous parlons aussi bien de la participation à des négociations paritaires que de la possibilité de gérer les œuvres sociales, par exemples. En ce sens, l'État a plus d'outils pour contrôler les dirigeants que pour contrôler les bases. Juan Carlos Torre parle de cette différence :

« Les syndicats et la CGT n'ont pas toujours échappé aux impositions de la politique du gouvernement, alors que les commissions internes ont garanti aux bases ouvrières une présence permanente sur le lieu de travail et conditionné sévèrement l'exercice des fonctions de gestion »
(Torre, 2004 : 70).

Les commissions internes « rebelles » ont souffert, depuis leur émergence dans les années 1930, des pressions tant de la part des patrons que de l'Etat et des dirigeants syndicaux. Toutefois, l'élimination de ce corps syndical sur les lieux de travail n'a jamais été un objectif de ces acteurs (Etat¹² et fédérations syndicales). En effet, les commissions internes garantissent un certain ordre social dans les entreprises, ce qui permet le développement relativement harmonieux des relations entre travailleurs et employeurs privés et publics.

Une autre caractéristique du poids du syndicalisme de base relève du lien direct, quotidien et permanent entre les délégués et les travailleurs dans l'entreprise. Cette présence offre la possibilité d'observer en situation les souffrances des collègues et de comprendre leurs revendications. Cette proximité permet également un suivi des problèmes spécifiques qui peuvent concerner des matériaux ou des fournitures insuffisantes, le rapport avec les autorités ou les conditions des endroits où on travaille. Les tournées dans les différents secteurs et les assemblées sont essentielles pour récolter des informations sur la situation du personnel, mais aussi pour renforcer les liens d'appartenance et consolider l'unité (Duhalde, 2012a). Cette

¹² L'on estime cependant que près de la moitié des prisonniers disparus pendant la dernière dictature civique-militaire étaient des travailleurs de l'industrie. (Gilly, 1998).

proximité permet également la croissance de l'adhésion des travailleurs au syndicat¹³ et contribue à renforcer les commissions internes et leurs capacités de mobilisation.

Enfin, la force du syndicalisme de base et son efficacité résultent aussi de la longue tradition d'organisation et d'action sur le lieu de travail, qu'on peut remonter aux origines du mouvement ouvrier et syndical en Argentine, entre la fin du XIX siècle et les années 1920. Cette tradition d'organisations basées principalement sur l'assemblée comme organe de décision et sur l'élection des représentants délégués, ainsi que sur des mesures d'action directe -tels que la grève, le ralentissement du travail, l'occupation des usines et le sabotage- commence avant l'émergence des commissions internes. Des pratiques que l'on retrouvait dans les ateliers du début du XXe siècle et dans les actions de la classe ouvrière du XXIe siècle.

Il ne s'agit donc pas de traditions politiques -péroniste, trotskyste, socialiste, communiste ou radicale- mais de traditions d'une classe qui pendant des décennies a fait face à des luttes contre l'exploitation et la domination sur le lieu du travail. La transmission générationnelle de ces pratiques est souvent difficile à retracer, mais malgré les difficultés des luttes de la classe ouvrière, la mémoire et la tradition ne sont pas perdues, et les modes d'actions s'adaptent à chaque grève et à chaque assemblée.

Conclusions

Le syndicalisme argentin dans son développement historique a des particularités qui le distingue du syndicalisme présent ailleurs en Amérique latine. En particulier, le syndicalisme de base et ses pratiques syndicales et politiques particulière qui révèlent un grand dynamisme de l'action syndicale dans le secteur privé et public dans la gestion des relations de travail.

Le rôle des commissions internes a généralement pris son essor dans les étapes régies par des pactes sociaux entre des dirigeants syndicaux et des responsables politiques perçus comme nuisibles à la classe ouvrière. Ainsi, les délégués des commissions agissent en tant que dépositaires d'une véritable représentation des travailleurs. Leur double statut de représentants syndicaux et de travailleurs les conduit à une meilleure connaissance des réalités du travail.

La réhabilitation de cette tradition de lutte depuis 2003 a été importante dans le combat contre les politiques néolibérales du travail qui ont flexibilisé et précarisé la classe ouvrière. Ce mode d'organisation sur le lieu du travail et la force acquise tout au long des années 2000 ont permis aux délégués de créer des espaces de rencontres et de politisation des travailleurs lors des réunions et assemblées qui s'étendent bien au-delà de l'espace du travail.

¹³ Le taux de syndicalisation en Argentine a toujours été élevé, en raison notamment de la présence du syndicat sur le lieu de travail. En 2000, ce taux a été fixé à environ 37% pour le secteur privé (Senén González, Trajtemberg y Medwid, 2010).

Bibliographie

- Abós A., 1984, *Las organizaciones sindicales y el poder militar (1976-1983)*, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.
- CEPAL, 2007, *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2006*, Santiago de Chile, CEPAL-Naciones Unidas.
- Ceruso D., Schiavi M., 2011, « La organización obrera de base en una época en transición : las comisiones internas en los orígenes del peronismo (1936 – 1947). El caso de los textiles y los metalúrgicos », *Ciclos en la historia, la economía y la sociedad* n°39-40, pp. 51-68.
- Del Campo H., 2005, *Sindicalismo y peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable*, Buenos Aires, Siglo XXI.
- Di Tella T., 2003, *Perón y los sindicatos: el inicio de una relación conflictiva*, Buenos Aires, Ariel.
- Doyon L., 2006, *Perón y los trabajadores. Los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955*, Buenos Aires, Siglo XXI.
- Duhalde S., 2012a, « Las potencialidades políticas de lo gremial y sus límites. Un caso de sindicalismo clasista, ATE-Garrahan 2003-2010 », *Sociohistórica* n°30, pp. 121-145.
- Duhalde S., 2012b, *La vie à l'intérieur du syndicat. Etude de cas sur la dynamique interne de l'Association Travailleurs de l'Etat, 2003-2008*, Tesis de Doctorado en co-tutela, Université Paris VIII-Vincennes-Saint-Denis y Universidad de Buenos Aires.
- Etchemendy S., 2013, « La 'doble alianza' gobierno-sindicatos en el kirchnerismo, (2003-2012). Orígenes, evidencia y perspectivas » in Acuña C. (comp.), *¿Cuánto importan las instituciones?* Buenos Aires, Siglo XXI, pp. 291-324.
- Fernández A., 1985, *Las prácticas sociales del sindicalismo (1976-1982)*, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.
- Gaudio R., Thompson A., 1990, *Sindicalismo peronista, gobierno radical. Los años de Alfonsín*, Buenos Aires, Folios.
- Ghigliani P., Schneider A., 2010, « Dinámica social y protesta laboral en el área metropolitana de Buenos Aires y el Gran La Plata durante la presidencia de Néstor Kirchner (2003-2007) », *Actas del I Seminário Internacional de História do Trabalho*, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, del 25 al 28 de octubre, pp. 1-24.
- Gilly A., 1998, « La anomalía argentina » in Gonzáles Casanova P. (coord.), *El Estado en América Latina. Teoría y práctica*, México, Siglo XXI, pp.187-213.

- Hyman R., 1981, *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Madrid, H. Blume Ediciones.
- James D., 1981, « Racionalización y respuesta de la clase obrera : contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina », *Desarrollo Económico* n°83, pp. 321-349.
- James D., 2006, *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976*, Buenos Aires, Siglo XXI.
- Jelin E., 1977, « Conflictos laborales en Argentina, 1973-1976 », *Estudios Sociales* n°9, pp. 1-52.
- Lenguita P., Varela P., 2010, « Una reflexión sobre el rol de las comisiones internas en el sindicalismo argentino » in Figari C., Lenguita P., Montes Cató J. (comps.), *El movimiento obrero en disputa. La organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX*, Buenos Aires, Ediciones CICCUS, pp. 63-86.
- Löbbecke H., 2009, *La guerrilla fabril. Clase obrera e izquierda en la Coordinadora de Zona Norte del Gran Buenos Aires (1975-1976)*, Buenos Aires, Ediciones RyR.
- Lozano C., 2008, *Una mirada sobre la coyuntura económica y social*, Buenos Aires, IEFCE.
- Montes Cató J., 2014, « Los comités de fábrica en Brasil y Argentina: trayectoria y recomposición del sindicalismo de base », *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* n°31, pp. 229-254.
- Murillo V., 1997, « La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem », *Desarrollo Económico* n°147, pp. 419-446.
- Pozzi P., 2008, *La oposición obrera a la dictadura (1976-1982)*, Buenos Aires, Imago Mundi.
- Schneider A., 2005, *Los compañeros: trabajadores, izquierda y peronismo, 1955-1973*, Buenos Aires, Imago Mundi.
- Senén González C., Trajtemberg D., Medwid B., 2010, « Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina: evidencias de una encuesta a empresas », *Relaciones industriales/Industrial Relations* vol.65, n°1, pp. 30-51.
- Torre J. C., 1990, *La vieja guardia sindical y Perón: sobre los orígenes del peronismo*, Buenos Aires, Sudamericana.
- Torre J. C., 1999, « Introducción. Las reformas de mercado y el sindicalismo en la encrucijada » in Senén González S., Bosoer F., *El sindicalismo en tiempos de Menem*, Buenos Aires, Ediciones Corregidor, pp. 13-19.
- Torre J. C., 2004, *El gigante invertebrado. Los sindicatos en el gobierno, Argentina 1973-1976*, Buenos Aires, Siglo XXI.

Varela P., 2009, *Mundo obrero en la Argentina actual. La fábrica y el barrio como escenarios de prácticas políticas en el norte industrial del AMBA*, Tesis de Doctorado, Universidad de Buenos Aires.

Ventrici P., 2009, « La construcción de la representación gremial y la resistencia en el espacio de trabajo: la trayectoria político-organizativa del cuerpo de delegados del subterráneo de Buenos Aires » in Figari C., Alves G. (orgs.), *La precarización del trabajo en América Latina. Perspectivas del Capitalismo global*, San Pablo, Praxis, pp. 307-329.

Werner R., Aguirre F., 2009, *Insurgencia obrera en la Argentina. 1969-1976. Clasismo, coordinadoras interfabriles y estrategias de la izquierda*, Buenos Aires, Ediciones IPS.