Les frontières de la solidarité

Récension de l'ouvrage « Les frontières de la solidarité: les syndicats et les immigrés au coeur de l'Europe », par Adrien Thomas, Presses Universitaires de Rennes, Collection Res Publica

Parmi les conséquences de la mondialisation capitaliste, il y a l'internationalisation du marché de travail qui touche de manières diverses les pays capitalistes avancés et ceux dit en développement. Dans ce panorama, le Luxembourg occupe une place particulière. La tendance à l'internationalisation du marché du travail prend ici une dimension extrême.

Le salariat au Luxembourg est aujourd'hui composé de 29% de citoyens luxembourgeois, 27% d'immigrés (non-citoyens résidant dans le pays) et 44% de frontaliers. Les conséquences de ces évolutions concernent toute la société luxembourgeoise et évidemment le monde politique. Mais ce sont les syndicats qui sont concernés en premier lieu. C'est justement le thème du nouveau livre d'Adrien Thomas.

L'importance de l'immigration et le rôle des travailleurs étrangers dans l'économie luxembourgeoise ont commencé avec l'essor de la sidérurgie dans le dernier quart du 19e siècle. Adrien Thomas commence donc par remonter aux débuts et trace les différentes étapes des migrations. C'est aussi l'histoire de la manière dont l'Etat luxembourgeois a cherché à gérer les flux migratoires. Et surtout, de comment le mouvement syndical, qui a été confronté à la question de l'immigration dès ses débuts, s'est efforcé à y répondre.

Gestion des flux migratoires

Au début et jusqu'à la Deuxième Guerre mondiale, les politiques de l'Etat aussi bien que celles du mouvement

syndical ont été caractérisées surtout par la volonté de contrôler les flux de migration (et les migrants) et de protéger la situation des salariés autochtones. Exception honorable, le KPL (Parti communiste luxembourgeois) et ses relais syndicaux ont dès le début pris la défense des immigrés.

Ce n'est qu'au lendemain de la Deuxième Guerre mondiale que l'Etat luxembourgeois engage une évolution vers une politique d'intégration. Constatant le besoin de main d'œuvre, le gouvernement signe des accords avec le Portugal et la Yougoslavie et commence à voir l'immigration comme un apport positif et un phénomène permanent.

Les syndicats s'adaptent aussi, en parallèle et en concert avec l'Etat. Il s'agit pour eux d'une question vitale. Plus le salariat s'internationalise, plus il devient impératif pour les syndicats, afin de maintenir leur représentativité, de recruter des adhérents non-luxembourgeois. A première vue, il semble que les syndicats luxembourgeois ont bien relevé le défi de la syndicalisation des immigrés et des frontaliers.

Immigration – le défi syndical

Il y a eu beaucoup d'efforts de recrutement, avec la création de structures spécifiques, la prestation de conseils et de services, particulièrement utile pour des travailleurs qui débarquent dans un pays dont ils ne connaissent pas les règles, le travail avec les associations immigrés, etc. Des liens ont été tissés avec les syndicats des pays voisins et plus lointains (Italie, Portugal, Cap-Vert).

Le fait que la quasi-totalité des immigrés des dernières décennies sont citoyens de l'Union européenne a permis de s'appuyer sur des règlements européens pour exiger des droits égaux pour eux. Non seulement les règlements qui limitaient la participation syndicale des non-citoyens seront-ils progressivement supprimés, mais les syndicats ont commencé à

aborder des sujets qui sortent du strict cadre syndical – logement, droit de vote, etc.

En ce qui concerne les frontaliers, les deux confédérations, OGBL et LCGB, ont des bureaux dans les principales concentrations de frontaliers en Allemagne, France et Belgique. On peut dire donc que l'effort de syndicalisation est largement réussi. Mais comme le démontre Adrien Thomas, les choses ne sont pas si simples. Syndicalisation des étrangers n'implique pas forcément intégration au même titre que les salariés luxembourgeois.

La barrière de la langue

La syndicalisation des immigrés a commencé dans les années 70 et 80 par le recrutement de permanents issus des communautés immigrées et parlant portugais ou italien. Vint ensuite la création de structures spécifiques pour accueillir les nouveaux adhérents. Celles-ci étaient conçues comme transitoires, une étape vers l'intégration des immigrés dans les structures normales du syndicat.

Pourtant, elles perdurent, car il y a des barrières à cette intégration. Les immigrés tombent tout de suite sur celle de la langue, car la langue des syndicats est le luxembourgeois, à tous les niveaux. Au début, il n'y avait aucune forme de traduction. Plus tard, dans les congrès et instances de direction, il y avait la traduction simultanée.

Mais pas dans les sections locales. Du coup, il devient quasiment impossible que les immigrés participent aux sections locales. Pour l'élection des délégués aux congrès des syndicats, les sections locales (basées sur le lieu de résidence) pèsent autant que les fédérations (basées sur le lieu du travail). Mais les immigrés ne pèsent pas dans les sections et n'ont qu'une présence réduite en tant que département d'immigrés. Cela va mieux sans doute dans les fédérations, surtout celles où les étrangers sont dominants.

Le syndicalisme luxembourgeois et les travailleurs frontaliers

La situation des frontaliers devrait être plus simple. Puisque les sections sont basées sur le lieu de résidence, pourquoi ne pas créer des sections à Thionville ou Longwy ? Il n'y a pas de problème de langue, tout le monde parle français. La réponse de l'OGBL s'arrête à mi-chemin. On crée des sous-sections, dépendant de sections luxembourgeoises, ce qui limite fortement les chances de l'élection de frontaliers comme délégués, ainsi que leur accès au financement par le syndicat.

Ici, la question de la langue ne joue pas. Les frontaliers sont confrontés à la forte centralisation des syndicats luxembourgeois et aussi à une certaine volonté, parfois affichée ouvertement, de garder la direction du syndicat au Luxembourg. Ce qui est fait pour l'instant : les onze membres du Bureau exécutif de l'OGBL sont tous de nationalité luxembourgeoise, ainsi que la quasi-totalité des 16 secrétaires centraux qui dirigent les fédérations.

Si des syndiqués immigrés dirigent bien leur propre secteur, ils arrivent rarement à des postes de responsabilité syndicale en dehors. Le résultat est une certaine marginalisation ou ghettoïsation des immigrés et des frontaliers. Souvenons-nous de la composition du salariat au Luxembourg, surtout le poids des frontaliers. Elle trouve son reflet au niveau syndical; il y a 13.000 adhérents de l'OGBL en Lorraine, un sixième des adhérents de la confédération. Il y a là un déséquilibre manifeste entre la syndicalisation réussie des frontaliers et leur poids dans les instances.

«Différences de cultures»?

Autre facteur qui favorise les autochtones contre les immigrés ou les frontaliers, et qu'Adrien Thomas décrit bien: « le contexte politique néo-corporatiste au Luxembourg, caractérisé par la proximité entre syndicats et partis politiques, ainsi

que par le densité des interactions Etat-syndicats-employeurs ». Ce contexte favorise l'accession de syndicalistes autochtones à des postes de responsabilité.

En partie pour des raisons de langue, parce que tout cela fonctionne en luxembourgeois. Mais sans doute aussi tout simplement pour avoir grandi et évolué dans cette société, comme résultat naturel de leur insertion dans ses relations sociales.

On trouve aussi des attitudes stéréotypées à l'égard des immigrés. Par exemple l'idée des Portugais qui sont censés être passifs et avoir une conception « utilitaire » du syndicat, ou à l'autre extrême l'hostilité des syndicats à l'égard des Italiens dans les années 20-30, précisément parce qu'ils n'étaient pas assez passifs. Des stéréotypes fonctionnent aussi pour le syndicalisme d'autres pays.

Il est courant d'entendre qu'il y a des «différences de cultures» entre le syndicalisme dans les différents pays, notamment entre le Luxembourg et la France. Ce qui est vrai à un certain degré. Mais Adrien Thomas montre bien qu'il ne s'agit pas vraiment de «cultures nationales». Ce qu'on peut appeler les cultures syndicales sont le produit de l'histoire et des rapports avec l'Etat et les employeurs.

Toutes choses qui évoluent. Et puis on trouve des cultures syndicales tout à fait différentes dans le même pays, comme cela est le entre la CGT et la CFDT en France. Autrement dit, il s'agit moins de culture en tant que telle que de pratiques et conceptions liées au syndicalisme de combat ou au syndicalisme de négociation.

Et quand on regarde les formes d'action utilisées par les salariés de Villeroy et Boch en 2009, dans une lutte contre la fermeture de leur entreprise que le livre cite, et qui allaient jusqu'à l'invasion de l'usine de Villeroy et Boch à Mettlach en Sarre, le moins que l'on puisse dire est que cela

ne correspond pas exactement au modèle de syndicalisme de négociation luxembourgeois.

Le Luxembourg: aspirateur de capitaux et de travailleurs

Les syndicats luxembourgeois entretiennent des rapports assez étroits avec ceux des autres composantes de la Grande région, des rapports de coopération et de concertation. A l'image des autorités publiques. Mais encore une fois, les choses ne sont pas si simples. Il y a une collaboration entre les différentes composantes de la Grande région, mais aussi une concurrence pour attirer des investissements et des salariés.

Au-delà de la mise en exergue de la Grande région comme « l'Europe en miniature », comme exemple de coopération au-delà des frontières, il existe ces concurrences. Et une des raisons pour laquelle le Luxembourg tire bien son épingle du jeu tient au fait qu'il est le seul Etat souverain. Alors que les autres composantes sont des régions dont les gouvernements nationaux ont bien d'autres préoccupations que celle de la Grande région.

Le Luxembourg réussit donc non seulement à attirer des capitaux vers son centre financier, il aspire aussi des salariés dont l'éducation et la formation professionnelle ont été payées par leurs pays d'origine.

D'Athus à Villeroy et Boch

Au niveau syndical aussi, il existe une certaine concurrence pour créer ou défendre l'emploi. Adrien Thomas cite trois exemples. D'abord, la grève avec occupation de l'usine d'Athus en 1977, dans une entreprise belgo-luxembourgeoise qui possédait aussi une usine à Rodange. Les syndicats luxembourgeois ont appelé les ouvriers de Rodange à ne pas soutenir leurs collègues belges.

Et le tout était accompagné dans la presse luxembourgeoise (y compris syndicale) par une comparaison entre la « tactique de

lutte » des Belges (et des Français à la même époque) et la « tactique de négociation » luxembourgeoise, évidemment au bénéfice de cette dernière. Ensuite, le cas de Villeroy et Boch, déjà cité, où, face au surgissement de leurs collègues luxembourgeois dans leur usine, les ouvriers allemands sont restés de marbre, ne cessant même pas le travail pour discuter, avec le soutien de leur conseil d'entreprise.

Il s'agit ni dans un cas ni dans l'autre de diaboliser un groupe de salariés. Simplement de souligner que là où se trouvait en concurrence des groupes salariés de différents pays, les syndicats ont choisi de s'aligner sur une vision nationale étroite. Ce n'était sûrement pas la seule possible.

La question des bourses d'études

Le troisième exemple concerne la tentative du gouvernement luxembourgeois en 2010 de supprimer les bourses d'études pour les enfants de frontaliers. La réaction des syndicats a été tout à fait correcte : ils se sont opposés à la décision du gouvernement et ont soutenu les frontaliers. La riposte avait commencé par une manifestation importante à Luxembourg pour s'affaiblir par la suite.

Il est apparu qu'une certaine partie des syndiqués luxembourgeois n'était pas prête à se mobiliser sur la question, ce qui a contribué à ce que les syndicats se sont orientés vers la voie juridique plutôt que celle de la mobilisation. Ce qui a été assez mal vécu du côté des frontaliers, qui avaient été forcés par leur syndicat à abandonner l'idée de formes d'action plus radicales (blocage de routes).

Cette courte recension est loin d'avoir couvert toute la richesse du livre. On apprend beaucoup sur l'histoire des migrations ouvrières au Luxembourg et sur les complexités de la syndicalisation d'un salariat internationalisé. L'utilisation des courts extraits d'entretiens avec des

syndicalistes luxembourgeois immigrés et frontaliers en donne un aperçu très vivant.

A la lecture de ce livre, il est clair qu'il reste beaucoup de chemin à faire pour arriver à une véritable intégration des immigrés et frontaliers aux syndicats luxembourgeois et qu'une telle intégration, si elle n'ira pas sans problèmes, renforcera les syndicats en les diversifiant. Ce qui sera important à un moment où le « modèle luxembourgeois » commence à prendre de l'eau de toutes parts et que la défense des acquis et de l'Etat social se pose avec une certaine acuité.