



HAL
open science

Usines récupérées d'Argentine : des mobilisations ouvrières à dimension locale

Maxime Quijoux

► **To cite this version:**

Maxime Quijoux. Usines récupérées d'Argentine : des mobilisations ouvrières à dimension locale. Cahiers des Amériques Latines, 2011, 66, pp.91-105. halshs-01052508

HAL Id: halshs-01052508

<https://shs.hal.science/halshs-01052508>

Submitted on 27 Jul 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Maxime Quijoux

Usines récupérées d'Argentine : des mobilisations ouvrières à dimension locale

Avertissement

Le contenu de ce site relève de la législation française sur la propriété intellectuelle et est la propriété exclusive de l'éditeur.

Les œuvres figurant sur ce site peuvent être consultées et reproduites sur un support papier ou numérique sous réserve qu'elles soient strictement réservées à un usage soit personnel, soit scientifique ou pédagogique excluant toute exploitation commerciale. La reproduction devra obligatoirement mentionner l'éditeur, le nom de la revue, l'auteur et la référence du document.

Toute autre reproduction est interdite sauf accord préalable de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France.

revues.org

Revues.org est un portail de revues en sciences humaines et sociales développé par le Cléo, Centre pour l'édition électronique ouverte (CNRS, EHESS, UP, UAPV).

Référence électronique

Maxime Quijoux, « Usines récupérées d'Argentine : des mobilisations ouvrières à dimension locale », *Cahiers des Amériques latines* [En ligne], 66 | 2011, mis en ligne le 31 janvier 2013, consulté le 29 juin 2014. URL : <http://cal.revues.org/463> ; DOI : 10.4000/cal.463

Éditeur : Institut des hautes études de l'Amérique latine
<http://cal.revues.org>
<http://www.revues.org>

Document accessible en ligne sur :
<http://cal.revues.org/463>

Document généré automatiquement le 29 juin 2014. La pagination ne correspond pas à la pagination de l'édition papier.

© Cahiers des Amériques latines

Maxime Quijoux

Usines récupérées d'Argentine : des mobilisations ouvrières à dimension locale

Pagination de l'édition papier : p. 91-105

- 1 « Pourquoi la classe ouvrière a-t-elle perdu la partie ? » C'est par ce titre volontairement provocateur que Robert Castel faisait état en 1999 du recul substantiel de la place de la classe ouvrière française dans la question sociale [Castel, 1999, p. 15]. Alors que celle-ci a été « essentiellement [celle de] la question ouvrière » [Castel, 1999, p. 15] jusqu'au milieu des années 1970, elle a subi, toujours selon Castel, une double transformation interne : « dépossédée, doublée, par la généralisation et la diversification du salariat et par la promotion de catégories salariales » [*idem*, p. 16] jusqu'au milieu des années 1960, la classe ouvrière française entre, quelques années plus tard, dans un processus profond de précarisation et d'inactivité, achevant sa relégation en tant qu'acteur principal de mobilisations politiques.
- 2 Loin d'être un phénomène spécifique à la France, cette double transformation interne du monde ouvrier s'est retrouvée sur d'autres continents, avec les variables que supposent les histoires et les économies nationales. L'Argentine, avec le Brésil et le Mexique, est l'un des rares pays d'Amérique latine à avoir connu une classe ouvrière d'une certaine envergure. Embryonnaire à la fin du XIX^e siècle, celle-ci se développe rapidement à partir des années 1930, au moment où le pays s'oriente vers une politique de substitution des importations [Rapoport, 2007]. Une décennie plus tard, elle devient bien plus que la composante principale du salariat argentin ; elle fait figure de symbole politique original : par la doctrine et l'action de Juan Domingo Perón, question ouvrière et question nationale deviennent consubstantielles, aux fondements d'un véritable imaginaire collectif [Anderson, 1996]. Longtemps au cœur des principales préoccupations et oppositions politiques du pays, notamment par la présence du péronisme [James, 1990 ; Godio, 2000 ; Sigal, Veron, 2004], le salariat, en particulier ouvrier, connaît un recul historique à partir de la fin des années 1970, mais surtout au cours des années 1990. Face à la multitude des privatisations de grands secteurs de l'économie nationale, associée à d'intenses politiques de flexibilisation du monde du travail, le salariat argentin se retrouve confronté au chômage et à la précarité. La classe ouvrière argentine, historiquement puissante par l'intermédiaire de ses syndicats, connaît une relégation politique considérable [Godio, 2000].
- 3 La désaffiliation de secteurs entiers des classes populaires, notamment ouvrières, a amené certains chercheurs à la conclusion que les mobilisations sociales s'étaient repliées sur le quartier (Merklen, 2009). D'après cet auteur, l'acteur traditionnel des mobilisations, « le travailleur », a été « doublé » par un nouvel acteur social, issu de la précarité, « l'habitant ». L'émergence des *piqueteros* et de nouvelles figures sociales telles que le « chasseur urbain » [Merklen, 2005] constituent les preuves d'une transformation des dynamiques de mobilisations. Loin des manifestations, des grèves ou des mobilisations « classiques » de type syndical ou de parti, la désaffiliation fait que les classes populaires non seulement se replient sur leur quartier mais encore développent de nouvelles sources de sociabilités et de mobilisations politiques, moins structurées et plus fluctuantes, ce qui amène Merklen à parler de « politicalité ».
- 4 Néanmoins, un acteur majeur des mobilisations des *cacerolazos* tend peut-être à discuter, ou du moins à compléter ces modèles novateurs d'acteurs et de sociabilités politiques. Aux lendemains des 19 et 20 décembre 2001, l'Argentine connaît en effet une vague considérable de récupérations et d'autogestions d'usines : en quelques mois, leur nombre passe de moins d'une dizaine avant 2001 à plus de 160, trois ans plus tard. Elle concerne alors près de 10 000 ouvriers répartis sur tout le pays, dans tous les secteurs d'activités (Lavaca, 2004). À côté des mouvements de chômeurs, ces expériences mettent en lumière non seulement un mouvement

social peu connu en France, mais surtout une certaine persistance de la centralité du travail comme moteur de mobilisation.

- 5 Cet article a justement pour objectif de s'interroger sur la dimension territoriale des récupérations d'entreprises d'Argentine. Considéré comme un « mouvement ouvrier » par de nombreux chercheurs et militants, ce phénomène est souvent assimilé à toute une série d'idées et de concepts réifiés. Il se distingue pourtant à la fois par la taille des entreprises concernées – principalement des PME – la nature des populations concernées – ouvriers non qualifiés sans expériences politiques – ainsi que par leur histoire respective. L'éclat de ces récupérations tend à masquer une réalité sociologique plus prosaïque : la taille réduite de ces entreprises, l'absence récurrente de syndicats ainsi que la proximité avec le patron entraînent davantage les salariés dans une réalité sociale locale, souvent « apolitique » plutôt que vers une « conscience de classe » plus globale.
- 6 En s'appuyant sur l'analyse de l'usine portègne *Global*, usine récupérée de ballons de baudruche, nous chercherons justement à montrer que nous sommes en présence d'une mobilisation ouvrière à dimension locale. Pour cela, il est nécessaire de préciser ce que nous entendons ici par « local » : il ne s'agit pas d'analyser proprement des dynamiques territorialisées en termes de répertoires d'action ou de stratégies particulières de mobilisation ; il est plutôt question de comprendre comment un espace précis, ici un univers de travail, définit des logiques localisées de lutte, propres aux spécificités sociologiques et historiques de l'entreprise, et non d'un syndicat ou d'un parti d'envergure nationale. En l'occurrence, nous verrons comment la culture d'entreprise locale, caractérisée par un certain paternalisme, est à l'origine d'une mobilisation ouvrière pourtant très éloignée de cette culture d'origine. À la manière de Thompson (1988), il s'agit donc de définir les mécanismes culturels de classe, localisés et souvent contradictoires, qui font cependant la substance souvent brute d'une conscience de classe en devenir. Loin d'avoir déserté le travail, la mobilisation dans l'entreprise revêt néanmoins des dimensions particulières, à considérer à cet égard, comme « pré-politiques » [Dejours, 2009].
- 7 Dans une première partie nous reviendrons donc sur l'histoire particulière des relations professionnelles de l'entreprise. Revenir sur les spécificités anthropologiques aux fondements des relations professionnelles nous permettra de mettre en exergue la « localisation » culturelle de la mobilisation à venir. Comme nous le verrons dans une deuxième partie, c'est la mise en cause progressive puis soudaine de la nature de ces relations professionnelles qui sera à l'origine de la mobilisation. Compte tenu de tels particularismes en matière de mobilisation, il est évident que le mode opératoire de la lutte connaîtra lui aussi des spécificités. Il s'agira donc, dans une dernière partie, d'approcher ce répertoire local d'action collective, où l'économie morale et les dynamiques locales de domination jouent un rôle central dans les mécanismes de mobilisation.

Global : une entreprise à dimension locale

Une entreprise paternaliste

- 8 *Global* est une petite usine de ballons de baudruche située dans un quartier périphérique de Buenos Aires. Cette entreprise est créée en 1946 à l'initiative de deux entrepreneurs polonais, venus s'installer en Argentine. Frère et sœur d'une même famille, ces deux nouveaux patrons s'orientent dans un premier temps dans la production de jouets avant de se dédier exclusivement à la production de ballons de baudruche. Mais la grande particularité de cette fratrie patronale réside surtout dans la gestion particulière de son personnel ; loin de la formalité hiérarchique souvent imposée par l'organigramme des grandes entreprises, ce frère et cette sœur vont donner à l'administration de leur usine un caractère social particulier, s'assimilant à bien des égards aux entreprises de type paternaliste. Leur gestion singulière de l'entreprise se caractérise en effet par des relations professionnelles marquées par l'absence de formalité, des rapports hiérarchiques directs, voire des affinités entre direction et ouvriers ; elle se distingue aussi par une volonté marquée d'encadrer les salariés, par une prise en charge substantielle de leurs conditions d'existence. Celle-ci ne concerne pas simplement l'assurance

de conditions convenables de subsistance, elle comprend aussi et surtout pour ces patrons le dessein d'une transmission de normes et de valeurs dans laquelle les notions de discipline et de rigueur au travail font office de catalyseur d'énergie collective¹.

- 9 À l'instar de toute entreprise paternaliste, l'usine Global se décline sous des formes familiales de sociabilité : symbole de cette ambiance familiale d'entreprise, ces patrons se font respectivement appelés « l'oncle » et « la tante » par leur personnel. Mais ces dénominations sont à peine exagérées pour certains salariés de cette entreprise ; arrivés souvent adolescents de régions ou de nations septentrionales de l'Argentine, éloignés de leur famille et souvent déscolarisés, les membres du personnel qui compose l'usine dès ses débuts sont souvent en quête de stabilité et d'identité. Carmela, ouvrière depuis près de quarante ans à l'usine, en est un exemple éclairant. Arrivée à l'âge de quatorze ans à Buenos Aires de la région de *Corrientes*, elle tisse rapidement des liens très forts avec sa patronne ; mise en contact par l'intermédiaire de sa cousine, la « tante » va se prendre d'affection pour cette ouvrière :

Quand mon papa est décédé, [...] on est tous venus à Buenos Aires dans la maison de ma tante. Et de là, quand la dame [la tante] s'est rendue compte que j'étais revenue, elle est allée parler avec ma mère pour lui dire qu'elle voulait m'avoir chez elle... c'est comme ça que j'ai fini chez elle. Je suis restée chez elle, elle m'a payé mes études, j'ai fini le lycée professionnel en « coupe et confection ». J'ai fait aussi de la coiffure.

- 10 Carmela reste une déclinaison particulière de l'ambiance de l'usine et de la singulière prise en charge patronale de la main-d'œuvre. Pourtant, tout comme elle, la majorité des salariés proviennent de contrées lointaines et déshéritées² : participant à l'exode rural des années 1960 et 1970, ils arrivent à la capitale avec l'espoir d'y trouver un emploi stable et rémunérateur³. Jeunes, sans qualification et parfois déjà en ménage, ces immigrants, internes ou externes au pays, trouvent dans un premier temps des emplois pénibles et mal rémunérés. Travaillant souvent comme domestiques ou dans la construction⁴, ils cherchent un « véritable » travail qui puisse leur offrir une assise socio-économique plus solide. De leur côté, les patrons de Global sont confrontés à de nombreux problèmes de turn-over ; face à des conditions de travail en chaîne souvent très contraignantes (station debout, effluves d'ammoniac, cadences élevées), ils cherchent à stabiliser leur main-d'œuvre afin de raréfier les rotations chroniques d'ouvriers. Ils décident donc de choisir un personnel jeune, en quête d'ascension sociale, qu'ils formeront et tenteront de lier à l'entreprise en leur offrant des conditions de rémunération et de travail satisfaisantes. Ce qui explique un fait majeur de la plupart des salariés de Global aujourd'hui : Global sera l'unique employeur de leur parcours professionnel.

Un univers culturel local et singulier

- 11 Mais en leur proposant un travail à vie, des rémunérations confortables et un climat de travail « familial », « l'oncle » et « la tante » ne vont pas seulement leur permettre d'améliorer considérablement leurs conditions d'existence ; ils vont aussi créer les éléments constitutifs d'une culture ouvrière spécifique, déterminée principalement par la dimension locale de l'entreprise, en particulier la « philosophie » des patrons. Car, en choisissant une population jeune, immigrée et fragile socialement, ils cherchent autant à fidéliser un personnel en chaîne qu'à inculquer des valeurs propres à leur vision du travail et du monde social. En effet, de nombreux entretiens racontent la place centrale des valeurs de discipline et d'assiduité exigées par les patrons à leurs salariés. Ouvrière depuis plus de vingt ans dans cette usine, Olga se remémore :

- Je me suis inscrite par... parce que on m'avait dit... vas-y, pour tenter ta chance. Et bah, j'ai eu cette chance, je gagnais bien, parce qu'au début ici, c'était le père, Monsieur T., un monsieur très honnête, tu vois, très... il t'exigeait beaucoup, mais de la même manière qu'il t'exigeait, il te donnait ta quinzaine, tout.

- MQ : Disons qu'il exigeait beaucoup mais que...

- Il exigeait énormément, il exigeait un bon travail, il exigeait vraiment beaucoup, mais quand venait le jour de ta quinzaine, tu avais tout ton argent.

- MQ : Disons qu'il était honnête... il exigeait beaucoup mais il payait bien.

- Oui, il payait très bien, si tu te forçais un peu disons, tu vois, que si il te voyait comme ça, il te donnait de l'argent au noir et te disait un truc comme : "bon, regardez, ceci est pour vous", en plus du salaire, tu vois ?

- MQ : Ah... d'accord.

- Je me souviendrai toujours qu'il me disait qu'il aimait avoir des ouvriers contents...

12 Par l'instauration d'« avantages maison », tels que des bonus informels, des crédits ou des cadeaux faits aux employés les plus méritants, ces patrons vont non seulement encourager des pratiques de travail tendant vers une productivité élevée, mais ils vont surtout constituer de puissantes sources d'identification et de catégorisation [Brubaker, 1998] pour des individus en quête d'identité sociale. Aux côtés de ces patrons généreux pour celles et ceux qui « mouillent leur chemise », certains ouvriers vont pouvoir en effet se construire une existence sociale valorisante, faite des valeurs patronales de discipline et de productivité, mais surtout fondée sur la distinction symbolique et matérielle réalisée par les patrons, faisant d'eux des « ouvriers modèles ». Le « zèle » devient alors une source d'identification ouvrière majeure pour ces salariés. En adhérant pleinement à l'ambiance familiale de l'usine ainsi qu'à ses logiques, ses valeurs et ses représentations, ils vont développer en définitive un très fort sentiment d'appartenance à cette usine, voire même de traits culturels spécifiques. Il s'agit là d'une socialisation ouvrière locale, propre à un espace social en soi, qui n'a peut-être rien à voir avec le quartier, mais qui fait office de territoire pour ces salariés.

13 Face à un tel profil d'ouvriers et d'entrepreneurs, liés par un contrat dépassant les simples valeurs d'échange qui unissent généralement patrons et salariés, il est légitime de s'interroger sur les événements qui vont amener à la rupture de ce contrat singulier ainsi que sur les mécanismes à la base de la récupération de l'usine par son personnel. Car, à ce stade de l'analyse, il est difficile de concevoir ce type de population salariale comme à l'origine d'une contestation radicale de leurs employeurs : proches de la direction, ne disposant d'aucune expérience ni compétence politique particulière, elle entretient une dépendance affective et économique sans pareille à son entreprise et à ses patrons. Contrat singulier d'un côté, dépendance affective à l'entreprise de l'autre, c'est tout un système de dispositions culturelles, de valeurs et de représentations qui est en jeu ici dans le lien qui unit ces ouvriers à leur entreprise, système constitué par et pour l'entreprise, autrement dit au niveau local.

Une culture ouvrière malmenée

14 Dirigeant cette entreprise pendant près de quarante ans, la tante âgée, décède en 1982. Événement pour la PME de ballons de baudruche, ce décès marque en tout cas le début de la fin d'une époque particulière, faite encore de paternalisme industriel, de préoccupation patronale pour ses salariés, en termes de condition d'existence comme de conditions morales. Son frère, « l'oncle », se retrouve seul à la tête de l'entreprise. Cependant, son fils le rejoint rapidement à la gestion de l'entreprise : disparue sans progéniture, la tante a légué une partie de son patrimoine à son frère ainsi qu'à son neveu. Tous deux se retrouvent, en toute logique, associés et seuls gestionnaires de l'usine. Entreprise familiale, il semble tout à fait naturel que le fils (et neveu) des entrepreneurs de Global en reprenne la main.

15 Le décès de la tante constitue donc le début d'une nouvelle ère pour l'entreprise Global. D'autant plus nouvelle que l'oncle également très âgé, délègue de plus en plus de responsabilités à son fils, ce dernier occupant de fait progressivement la fonction de chef d'entreprise. À la fin des années 1980, l'oncle laisse la charge des affaires de l'usine à son fils et décide de se retirer dans son pays natal. Il ne reviendra qu'à de rares occasions, afin de s'assurer du bon fonctionnement de son entreprise. Cette passation de pouvoir ne semble pas affecter les salariés de Global. Le nouveau patron s'inscrit dans un premier temps dans les politiques patronales régissant l'usine et participe aux relations professionnelles particulières qui unissent patrons et ouvriers ; les avantages maison tels que les crédits à taux zéro, les « bonus » accompagnent des exigences de discipline et de travail fidèles au paternalisme des premiers propriétaires. Tous, direction et personnel, semblent convenir des bienfaits d'un tel climat d'entreprise, formés les uns et les autres à ce type de relations hiérarchiques.

16 Ce consensus « paternaliste » va cependant être ébranlé à partir des années 1990 pour disparaître complètement au début des années 2000. Au cours de cette décennie, le nouveau patron de Global, qui paraissait pourtant être le digne héritier culturel de son père et de sa tante, semble en effet adopter rapidement des politiques patronales plus agressives. Tout en respectant codes et sociabilité propres à « l'entreprise », tels que le tutoiement ou le maintien d'une proximité avec son personnel, il se détache toutefois de certaines règles fondamentales du « contrat » paternaliste unissant historiquement direction et personnel. Il s'inscrit alors en phase avec l'époque dans laquelle ces changements interviennent ; les années 1990 en Argentine sont en effet le moment où le pays connaît des politiques néolibérales de grande ampleur ainsi qu'un laxisme étatique singulier en matière de code du travail⁵. À l'instar des politiques salariales menées au sein d'entreprises plus classiques à la même époque⁶, il va progressivement assouplir les droits de ses ouvriers tout en accentuant les cadences de travail : le versement des cotisations ainsi que les revenus perdent de leur régularité, et surtout, de leur consistance. Ainsi cette ouvrière nous raconte :

Mais après, quand sa femme a commencé à se mettre dans les affaires de l'usine, là ça a commencé à changer. Tchao, tchao. De là ils ont commencé à donner des bons, des bons, mais ils ne te payaient jamais ton salaire, tu partais en vacances avec la moitié. Et la dernière, la dernière fois, ils m'ont donné cinquante pesos. Cinquante pesos, autrement dit rien. Et pendant les vacances je devais venir chercher l'argent. Et qu'est-ce qu'il te donnait ? Cinquante, cent pesos. Il ne te donnait jamais tout. Jamais. Ça, ça vraiment été un désastre, un désastre total.

17 Hormis la menace contextuelle de crise qui affecte le pays vers la fin des années 1990, ce patron profite alors d'une confiance inébranlable de la part de ses subalternes : à leurs yeux, il ne représente pas simplement l'héritier d'une dynastie patronale ayant fait preuve d'une sollicitude particulière à leur égard il est surtout le garant d'une culture locale et ouvrière singulière ; à travers sa présence et le respect de certaines pratiques de sociabilité, il est le témoin confirmatif de leur valeur sociale, de leur particularisme sur lequel se fondent leurs sources d'identification et de catégorisation : le zèle ouvrier. Le patron tient donc une place socialement exceptionnelle : il n'est pas seulement celui qui embauche et par conséquent nourrit, il est celui qui justifie l'existence sociale de ces individus, assoit leur valorisation individuelle et conforte les valeurs et les représentations que ces ouvriers se font du monde social. Or à partir des années 2000, en particulier lors de la fermeture de l'usine en mars 2004, son image va brutalement s'inverser : du protecteur qu'il était, il devient un « traître » : traître non seulement à leur égard, mais également à l'égard d'une culture ouvrière presque historiquement instituée par ses « ancêtres ».

18 Au début des années 2000, la situation devient subitement beaucoup plus difficile pour les salariés de Global : les retards sur les salaires et les cotisations s'accumulent alors que les cadences ne cessent de s'accroître. La situation se tend particulièrement au lendemain des *cacerolazos*. Dans un contexte d'effondrement général du pays, le patron accentue la pression sur les salariés et profite d'une anxiété nouvelle pour ces salariés « à vie » : face à l'intensité de la crise de 2002, la peur d'une fermeture de l'entreprise et du chômage est un formidable instrument de légitimation face à la dégradation générale des conditions de travail et de revenu. En dépit des conditions objectives légitimant des décalages grandissant entre la pratique historique du paternalisme et la pratique actuelle du nouveau patron, l'anxiété provoquée par la peur du chômage renforce au contraire une confiance historique dans la figure du patron⁷. Dans un tel état d'esprit, se raccrochant *instinctivement*⁸ à la confiance en leur patron, la fermeture inattendue de l'entreprise en mars 2004 provoque évidemment stupeur et incompréhension parmi le groupe d'ouvriers, du moins dans un premier temps. Car la fermeture de l'usine va rapidement être au cœur d'une mobilisation politique et sociale originale tant par la nature de la population qui la mène (ouvriers modèles) que par les mécanismes aux origines de la lutte qui la caractérisent.

La défense d'une culture ouvrière « autochtone »

Culture ouvrière locale, chômage et économie morale

19 En mars 2005, au retour d'un week-end, les salariés de Global apprennent la fermeture soudaine et définitive de leur usine par un message laconique affiché sur le portail d'entrée. Discrètement, le patron a déménagé illégalement les machines vers une zone franche de banlieue. Son idée est alors à la fois de s'exonérer de dettes, d'impôts et d'un personnel qu'il considère comme âgé et coûteux. Malgré les apparentes difficultés que rencontrait l'entreprise, aucun salarié ne soupçonnait la mise en place d'une telle décision patronale. Stupéfaits de ce coup de théâtre, les salariés sont alors tiraillés entre l'angoisse du chômage et un sentiment profond de trahison. D'une moyenne d'âge plutôt élevée pour le marché du travail (ils ont pour la plupart plus de cinquante ans), ouvriers sans qualifications ni diplômes spécifiques, ils ont conscience des contraintes substantielles qui pèsent désormais sur eux en matière d'emploi. Angoisse d'autant plus forte que, quatre ans à peine après les *cacerolazos*, la perspective du chômage est invariablement associée dans leur esprit aux *piqueteros* et *cartoneros*, « néoprolétaires » [Castel, 1994] de l'Argentine contemporaine. À cet égard, rappelons qu'il s'agit d'un profil spécifique d'ouvrier : par la nature paternaliste des relations professionnelles, autrement dit localisées, ces salariés se sont constitué des sources d'identification et de catégorisation fondées sur la performance individuelle, sur une certaine culture productiviste qui les valorisait. L'appartenance à l'emploi, justifiée matériellement, se double d'une appartenance sociale et culturelle à l'entreprise et au patron ; créateurs de valeurs et de représentations, ils constituent également les fondements spécifiques d'une existence sociale : celle d'ouvriers zélés. Par conséquent, on comprend que la menace du chômage soit d'autant plus anxiogène. En l'occurrence, elle sera l'un des facteurs de mobilisation.

20 La mise en cause de cette identité est également le vecteur d'un profond sentiment de trahison. Les relations professionnelles se sont toujours établies sur la base d'un contrat tacite, consciemment mis en exergue par les patrons d'origine : aux exigences de discipline et de travail répondaient des rétributions économiques élevées et individualisées. Or, lors des dernières années, surtout des derniers mois qui ont précédé la fermeture de l'usine, les salariés ont maintenu leurs efforts en dépit de baisses progressives et substantielles de leur revenu. Plus globalement, comme nous l'explique Horacio, ancien chef de personnel, la plupart ressentent un profond sentiment d'amertume :

Horacio : Presque vingt ans à travailler pour une firme et ne rien recevoir, c'est rageant, non ? C'est de la rage. Tu es chez toi à faire du zapping avec le téléviseur, le plus tranquille du monde, et que du jour au lendemain ils t'annoncent que tu n'as plus de boulot, ça te démoralise. Tu ne sais plus quelle décision prendre ni quoi faire. Et encore plus de colère de ce point de vue, parce que bosser tant d'années et tant d'années, ne pas prendre de vacances pendant sept ou huit ans parce qu'ils ont besoin de ma personne ici, à l'usine, et tout lui donner, tout lui apporter de moi...

Maxime : Te sacrifier.

Horacio : Te sacrifier pour eux et qu'ils te fassent une chose comme ça... ça fait mal, ça fait mal à n'importe qui. Eh bon, de là est venue cette initiative de prendre l'usine, de dire si cette entreprise de construction ne faisait pas d'affaires [il a une autre opportunité de travail] : « bon, on va attendre un mois et demi. Et pendant ce temps d'un mois et demi, je vois ce que je peux faire moi de mon côté, pour les autres qui sont restés à la porte, n'est-ce pas ? Et c'est à ce moment avec ce garçon, avec Norberto qui est malade et Diego, on a décidé tous les trois de nous unir et d'essayer de voir où ils avaient emmené les machines ».

21 Le témoignage de ce salarié est particulièrement évocateur de la relation entre ce que Thompson appelle « l'économie morale » et la mobilisation sociale en devenir. Le témoignage de Horacio met assez bien en évidence le lien qui existe entre le manquement soudain et délibéré de respect du contrat historiquement établi et la mobilisation sociale. Cette économie morale est d'autant plus contrariée que le dernier patron a fait preuve d'un certain « cynisme », au sens de Goffmann [1973] : il a maintenu une « façade » paternaliste alors qu'il fomentait des projets contraires à « l'éthique » de l'entreprise et de ses relations sociales. En définitive, l'entité qui, autrefois, préservait et distribuait des rétributions économiques et des attributs symboliques s'est soudainement discréditée. Cela ne signifie pas pour autant la disparition des

sources d'identification et de catégorisation – locales – dans lesquelles se sont constitués ces salariés. Au contraire, elles jouent un rôle clé dans la naissance de cette mobilisation ouvrière.

Une mobilisation dominée par son caractère local

22 La fermeture de l'usine signifie donc pour la majorité des salariés la cessation brutale de leur activité et d'une grande partie de leur existence sociale. L'angoisse et l'amertume provoquées par les méthodes « cyniques » du patron sont pourtant loin de provoquer des réactions qui s'apparenteraient au départ, de près ou de loin, à une mobilisation. Rappelons qu'il s'agit d'un profil singulier d'ouvriers, loin des représentations canoniques : sans diplôme, d'origine rurale et immigrée, ces employés occupent les positions les plus subalternes dans la division sociale de classe, de sexe (il s'agit souvent de mères de famille) et de race [Fernandez Alvarez, 2006 ; Quijoux, 2009]. Il s'agit donc d'un personnel soumis et discipliné, en quête d'ascension sociale individuelle. Par conséquent, aucun d'entre eux n'a jamais connu d'expériences politiques particulières, au-dedans comme au-dehors du travail ; à cet égard, ils sont particulièrement dépourvus de compétences politiques [Gaxie, 1978], raison pour laquelle ils peinent à réagir au moment où ils s'aperçoivent de la fermeture de l'usine.

23 L'un des rares à se mobiliser rapidement au même moment est Horacio, cet ancien chef de personnel cité plus haut. Avec le style de *leadership* qui le caractérise, il nous raconte comment s'est déroulé le lancement de la mobilisation. Pour des individus soumis à une certaine domination, la disparition du patron signifie la vacance d'une entité nécessaire à l'action. De cette manière, Horacio, *seul cadre* restant au moment de cet abandon, va faire office d'autorité substitutive pour ces salariés. Il raconte :

H : Ils [les salariés de l'usine] ne savaient pas... En réalité, ils ne savaient pas quoi faire, quelle décision prendre ni rien dans le style. Moi, je suis venu – c'était un mardi à dix heures du matin – je suis venu, ils se sont tous rapprochés de moi, on a regardé à l'intérieur par le trou de la serrure, et on a vu qu'ils avaient tout sorti d'ici. Et bon, l'unique truc que je leur ai dit – à ce moment-là ils étaient soixante personnes, ce n'était pas les dix-huit qui ont inauguré la coopérative, mais bien soixante personnes – : « On doit aller au ministère du Travail, porter plainte pour "liquidation d'usine" (*vaciamiento de fábrica*), on doit essayer de trouver un avocat qui nous suive. » Parce que ce n'était pas facile. À ce moment-là, moi j'étais le berger avec ses troupeaux, avec ses brebis. Toutes les brebis me suivaient. Et de cette manière on est allé au Ministère du Travail, on a porté plainte, on a essayé d'avoir un avocat par le syndicat, on a fait... Je les ai emmenés faire tout pour qu'ils puissent toucher les Assedic (*fondo de desempleo*) pendant un an ; je les ai tous emmenés faire leurs papiers, etc. Beaucoup d'entre eux ne savaient pas comment les remplir ; c'est moi qui leur remplissais. C'est comme ça que ça s'est passé au début.

24 La narration présomptueuse de ce salarié et du rôle qu'il s'accorde dans la mobilisation nous pousse évidemment à certaines précautions concernant la véracité des événements évoqués. Son action, au cours de la lutte et par la suite dans l'organisation de la coopérative, est cependant confirmée à la fois par les autres salariés ainsi que par mes propres observations⁹.

25 D'une certaine manière, la réaction de ces salariés confirme ce que Bourdieu disait des classes populaires françaises, à savoir « qu'elles sont condamnées à se taire ou à être parlées » [1980]. Dépourvus de compétences et d'expériences politiques, la plupart des salariés de Global ne possèdent pas non plus suffisamment de sentiment de compétence, du moins dans un premier temps, pour se lancer dans une bataille d'apparence aventureuse. Pour articuler et adhérer au renversement de domination que suppose la mobilisation *contre leur patron*, ils semblent avoir besoin d'une nouvelle autorité. Entre l'angoisse du chômage et la mise en branle de leur économie morale, la vacance du pouvoir patronal va permettre à Horacio d'incarner ce nouveau leadership. Fort d'une trajectoire sociale marquée par une ascension rapide au sein de l'entreprise, cumulant diplômes, polyvalence et responsabilités, Horacio est emblématique pour de nombreux salariés de la culture « ancestrale » de cette entreprise. Face à la conduite immorale du patron, il symbolise la défense de certaines valeurs et représentations de l'usine, d'inspiration profondément paternaliste, dénaturées par la dernière direction.

26 Entre qualifications particulières et sentiment élevé de compétence, la lutte s'organise grâce à sa position hiérarchique : à partir d'une information obtenue auprès d'un proche du patron, il mène une traque pour retrouver les machines qui, au bout d'un mois et demi, s'avère fructueuse. Notons simplement que cette traque révèle ou confirme pour le groupe certaines

qualités morales particulières d'Horacio, notamment celles de ténacité et de sagacité. Pour ces membres de la classe ouvrière, il ne s'agit pas ici de qualités « humaines » quelconques ; elles représentent des qualités distinctives certaines¹⁰, qui tendent ici à certifier une domination hiérarchique historique, instituée par les anciens patrons. Horacio incarne donc le leader légitime, entre domination hiérarchique historique et domination « morale » de classe. Il l'incarne d'autant plus que les autres salariés de l'usine, inexpérimentés politiquement et historiquement soumis au patron se retrouvent désarmés face à la fermeture de l'usine. Horacio se révèle donc le leader *idéal*, presque « charismatique » qui permet d'articuler une réponse adéquate à un patron jusque-là tutélaire. *Conforté dans sa légitimité* auprès du groupe, Horacio constituera véritablement le moteur de cette mobilisation. Sa parole associée à la validité de son action et de sa position hiérarchique lui confère un pouvoir qui semble indispensable à la mobilisation d'ouvriers fortement dominés.

27 En guise de conclusion, il faut évidemment admettre que l'envergure autochtone accordée à cette mobilisation, centrale dans la mobilisation comme dans l'autogestion qui suivra, n'a pas suffi en elle-même pour permettre à ces ouvriers de récupérer leur entreprise. Sur ce point, l'action du MNER, Mouvement National d'Entreprises Récupérées, a été décisive, notamment au niveau juridique [Quijoux, 2009]. D'autres éléments extérieurs à l'usine et à ses dynamiques propres ont également influé sur le cours de la lutte. Il en est ainsi concernant le soutien régulier d'autres usines récupérées qui, pour certaines, aiguilleront beaucoup ces néophytes dans la lutte et dans l'autogestion.

28 Il n'empêche que cette mobilisation ouvrière se caractérise *avant tout* par des dynamiques locales. L'absence historique de syndicats et de cultures politiques contestataires, associée à des individus marqués par leur position subalterne dans la division sociale de classe, de sexe et de race, favorise un entre soi et une main mise du patron sur la vie de ces salariés. Au contraire, la taille réduite de l'entreprise et la politique paternaliste portée par les patrons d'origine tendent à constituer une adhésion profonde à l'univers local et à ses logiques, plus globalement à sa culture productiviste. Ils sont donc très loin des logiques syndicales ou partisans d'ampleur corporatiste, nationale ou internationale ; la mobilisation part de l'usine et s'adresse aux membres de l'usine, principalement au patron. À cet égard, la mise en place de leur lutte ne coïncide pas avec le soutien, sinon avec l'ingérence, de syndicats ou de partis politiques extérieurs à leur usine, comme cela a pu être le cas pour d'autres usines récupérées, telles que Brukman ou Zanón [Quijoux, 2009]. Il s'agit en effet ici d'une mobilisation en défense d'une culture ouvrière « autochtone », répondant à des logiques plutôt centripètes : face à l'effondrement soudain d'un univers dans lequel ils s'étaient tous constitués socialement et économiquement, leur mobilisation consiste davantage à sauver des sources d'identification et de catégorisation spécifiques, inspirées du paternalisme que d'une mobilisation à dimension de classe. Étant donné le caractère très local de cette usine, il est peu probable qu'une telle lutte ait été possible sans *l'autorité interne* de l'ancien chef de personnel dans la mise en place de cette lutte.

29 En définitive, cet article soulève deux questions principales. La première concerne la mise en place de « l'autogestion » : que peut-on attendre d'une entreprise aussi dominée par une culture paternaliste, des logiques verticales et un leadership aussi puissant ? Le fonctionnement démocratique que suppose son nouveau statut de coopérative coïncidera-t-il avec de telles dynamiques locales ? Une recherche en observation participante [Quijoux, 2009] au sein de cette usine conforte l'idée d'une forte contradiction entre ces dernières et les principes de la coopération ouvrière. De fait, aujourd'hui, la gestion « collective » de l'usine est très soumise à la domination charismatique de ce leader. Ce dernier tente bien de former ses associés aux nouvelles responsabilités qui leur incombent, ouvrant la voie à l'*empowerment* de certains au sein de la coopérative ; mais cumulant une multitude de compétences distinctes, de surcroît à forte valeur ajoutée (il est à la fois le commercial, l'ingénieur chimiste et le manager de la production), il incarne clairement la direction des affaires de l'usine, outrepassant invariablement l'avis des autres [Quijoux, 2009].

30 Mais qu'en est-il de la représentativité de ce cas au niveau national ? Sommes-nous en présence d'un cas typique de la vague de récupérations d'entreprises apparue à la fin des

années 1990 ? Compte tenu de l'originalité de la mobilisation de Global, originale car en fin de compte « l'autogestion » participe du « paternalisme », il est légitime de s'interroger sur sa représentativité du phénomène dans sa globalité. Un ensemble d'études pourrait l'envisager plus ou moins facilement [Balladares, 2005 ; Fajn, 2003 ; Fernandez Alvarez, 2006 ; Quijoux, 2009 ; Rebón, 2005]. Le paternalisme en soi ne constitue pas toujours le principal levier de ces mobilisations, mais toutes ou presque se caractérisent par la taille réduite de l'entreprise, des salariés dépolitisés et des relations et parcours professionnels marqués par une proximité au patron et à sa culture productiviste, bref par une dimension profondément « locale ».

31 Ce phénomène de récupérations questionne donc l'idée selon laquelle le travail ne serait plus au cœur des mouvements sociaux. Il reste un enjeu crucial de mobilisation, au même rang que l'écologie ou le féminisme. Mais il interroge également la dimension déterritorialisée du marxisme pour ramener ce phénomène à des formes « proto-politiques » de mobilisation ouvrière. Plus que l'emblème d'un nouveau mouvement ouvrier, il s'apparente davantage aux soubresauts d'une éventuelle conscience de classe en devenir.

Bibliographie

ANDERSON Benedict, *L'imaginaire national : réflexions sur l'origine et l'essor du nationalisme*, Paris, la Découverte, coll. « Poche », 1996.

BALLADARES Carina, *Entre La "Fábrica Bajo Patrón" et La "(Cooperativa De Trabajadores)". Apuntes Sobre Una Empresa Recuperada argentina*, Buenos Aires, Mimeo, 2007.

BARBERO María Ines, CEVA Mariela, « La vida obrera en una empresa paternalista. Historia de la vida privada en la Argentina », in DEVOTO Fernando, MADERO Marta, Buenos Aires, *Taurus*, 1999, p. 140-167.

BOURDIEU Pierre, *Questions de sociologie*, Paris, Minuit, le sens commun, 1980.

BRUBAKER Roger, « Au-delà de l'"identité" », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2001/3, n° 139, p. 66-85.

CASTEL Robert, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard, coll. « L'espace du politique », 1995.

CASTEL Robert, « Pourquoi la classe ouvrière a-t-elle perdu la partie ? », *Actuel Marx*, octobre 1999, n° 26, p. 15-24.

DEJOURS Christophe, « Le travail, entre "résistances" et production du politique » in BORGEAUD-GARCANDIA Natacha, LAUTIER Bruno, PENAFIEL Ricardo, TIZZIANI Ania (éd.), *Penser le politique en Amérique latine*, Paris, Karthala, 2009, p. 325-337.

DI TELLA Torcuato S., *Historia social de la Argentina contemporánea*, Buenos Aires, Troquel, 1998.

FAJN Gabriel (dir.), *Fábricas y empresas recuperadas, protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad*, Buenos Aires, ed. Centro Cultural de la Cooperación, 2003.

FERNANDEZ ALVAREZ María Ines, *De la supervivencia a la dignidad. Una etnografía de los procesos de "recuperación" de fábricas en la ciudad de Buenos Aires*, thèse en anthropologie, Universidad de Buenos Aires, École des Hautes Études en Sciences sociales, 2006.

GAXIE Daniel, *Le cens caché*, Paris, le Seuil, coll. « sociologie politique », Paris.

GODIO Julio, *Historia del movimiento obrero argentino : 1870-2000*, Buenos Aires, Corregidor, 2000.

GOFFMAN Erving, *La mise en scène de la vie quotidienne*, Paris, Minuit, le sens commun, 1973.

GUESLIN Michel (dir.), *Michelin, les hommes du pneu*, Paris, éd. de l'atelier, 1993.

HOGGART R., *La culture du pauvre*, Paris, Minuit, le sens commun, 1970.

JAMES Daniel, *Resistencia e integración : el peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976*, Buenos Aires, siglo veintiuno de Argentina, 1990.

KOSACOFF Bernardo, « La crise de 2001, causes et conséquences économiques », *La Nouvelle Revue Argentine* [en ligne], décembre 2008, n° 2, p. 53-64. Disponible sur : <http://www.lanouvellerevueargentine.com/assets/files/article%20Kosacoff%20p%2053-64.pdf>

LAVACA, *Sin Patrón, fábricas y empresas recuperadas por sus trabajadores*, Buenos Aires, Lavaca editora, 2004.

LE PLAY Frédéric, *La méthode sociale, abrégé des ouvriers européens*, Paris, éd. Méridiens Klincksieck, 1989.

- LOBATO Mirta Z., *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*, Buenos Aires, Edhasa, 2007.
- MERKLEN Denis, *Pobres Ciudadanos. Las clases populares en la era democrática*, Buenos Aires, Editorial Gorla, coll « Novecento », Buenos Aires, 2005.
- MERKLEN Denis, *Quartiers populaires, quartiers politiques*, Paris, la Dispute, 2009.
- NEIBURG Frederico B., *Fábrica y villa obrera : historia social y antropología de los obreros del cemento*, Buenos Aires, Centro editor de América Latina, 1988.
- QUIJOUX Maxime, *Autogestions et appropriations du travail par les classes populaires en Argentine*, thèse en sociologie, IHEAL Paris III-Sorbonne Nouvelle, 2009.
- RAPOPORT Mario, *Historia económica, social y política de Argentina*, Buenos Aires, Emece, 2007.
- Rebon Julian, *Desobedeciendo al desempleo, la experiencia de empresas recuperadas*, Buenos Aires, ed. PICASO/ la Rosa Blindada, 2004.
- SCHWARTZ O., *Le monde privé des ouvriers*, Paris, PUF (coll. « Quadrige »), 2002.
- SIGAL Silvia, VERON E., *Perón o muerte*, Buenos Aires, Eudeba, 2004.
- THOMPSON Edward, *La formation de la classe ouvrière anglaise*, Paris, Seuil, coll. « Hautes Études », 1988.

Notes

1 En Argentine, quelques travaux nous renseignent sur la vie dans les Sistemas de Fábricas con Villa Obrera, c'est-à-dire ces villes qui naissent à partir d'usines et dont la vie sociale se mélange avec la vie de l'usine [Neiburg, 1988 ; Barbero, Ceva, 1999]. Elles s'apparentent beaucoup au modèle développé alors en Europe, dont elles s'inspirent énormément. En dehors de la prise en charge de certains besoins sociaux, le contrôle du patron dans certaines fabriques dépasse souvent le strict cadre des relations de travail, et jouit d'un droit de regard et de sanction sur la vie intime de ses salariés. Il en est ainsi dans de nombreuses entreprises paternalistes qui, avec le soutien de l'église, interdisent le mariage entre ouvriers pour éviter le flirt et la séduction pendant les heures de travail. Même si le paternalisme englobait tous les salariés, il semble que les femmes en étaient les principales destinataires [Lobato, 2007].

2 Suivant les principaux courants migratoires de l'époque, les ouvriers de Global sont originaires à la fois des régions du Nord du pays (Chaco, Corrientes, Formosa) ainsi que de la Bolivie et du Paraguay. Cette dernière immigration représente près de 40 % de l'immigration totale du pays à partir des années 1970 [Rapoport, 2007].

3 Confrontées à la mécanisation, au développement de l'industrie agroalimentaire ainsi qu'aux fréquentes crises de surproduction, ces contrées rurales, modestes et éloignées ne peuvent fournir suffisamment d'emplois.

4 À cet égard, l'usine est composée à part égale d'hommes et de femmes.

5 Arrivé en 1989 à la tête de l'État, la double mandature du péroniste Carlos Menem se caractérise par des politiques drastiques de privatisation des entreprises publiques, de flexibilisation du monde du travail ainsi que d'ouvertures des capitaux aux investisseurs étrangers. Concernant l'emploi et le travail, leurs conditions sont également radicalement assouplies : le salariat va subir de nombreux bouleversements par un méticuleux démantèlement des conventions collectives et, plus largement, par une flexibilisation générale du monde du travail. La priorité est donnée à une recherche accrue de gains de productivité et une baisse tout aussi grande du coût du travail. Les différentes baisses des charges salariales et patronales, la libéralisation des horaires, revenus et contrats, ainsi que la promotion de la libre-entreprise [Kosacoff, 2008], dans un contexte de profondes divisions syndicales [Di Tella, 2008 ; Godio, 2000], vont favoriser la diffusion d'un nouveau modèle de salariat, ou plutôt la déstructuration rapide de l'ancien modèle, fondé sur un système de protections sociales, de solidarité et de sécurisation des parcours de vie. Autrement dit, le modèle salarial argentin, consistant à l'intégration par le salariat, se désagrège rapidement à partir du gouvernement de Carlos Menem.

6 C'est le cas par exemple de l'autre entreprise au cœur de mes recherches de doctorat : l'usine Brukman, entreprise de prêt-à-porter pour hommes a connu un processus relativement similaire sur la même période : les couturières de cette usine sont effectivement passées d'une stabilité et ascension sociale pendant les années 1970 et 1980 à une précarisation rapide de leurs conditions de travail, d'emploi et de salaires à partir des années 1990. Pour plus d'informations, voir Quijoux, 2009.

7 C'est seulement *a posteriori* que les ouvriers analyseront ce décalage, comme lors de nos entretiens par exemple. Olga se souvient notamment : *nous, on pensait... comme lui il n'avait pas eh... de biens ici mais soudain on apprend qu'il avait une maison sur la côte, qu'il avait... une voiture pour sa fille ou son fils... elle, elle avait deux voitures, pas une [...] Il avait une situation économique assez bonne.*

8 Il s'agit bien évidemment d'instinct social et non d'instinct biologique.

9 Précisons une donnée essentielle : en plus d'être le chef de personnel historique de l'usine, Horacio cumule le poste de responsable commercial et surtout « d'ingénieur » chimiste. Il est en effet la personne qui s'occupe de préparer le latex utilisé pour la composition des ballons. Il occupe donc des positions centrales dans la production, ce qui lui confère un pouvoir considérable. C'est pourquoi, lors de mon terrain au cours de l'activité de la coopérative, évoquer simplement son éventuel départ était toujours source de silence pesant, de doutes et d'inquiétudes perceptibles.

10 Hoggart fait un constat similaire pour l'Angleterre des années 1930 [1970]. Schwartz pour la France du Nord des années 1980 [1990].

Pour citer cet article

Référence électronique

Maxime Quijoux, « Usines récupérées d'Argentine : des mobilisations ouvrières à dimension locale », *Cahiers des Amériques latines* [En ligne], 66 | 2011, mis en ligne le 31 janvier 2013, consulté le 29 juin 2014. URL : <http://cal.revues.org/463> ; DOI : 10.4000/cal.463

Référence papier

Maxime Quijoux, « Usines récupérées d'Argentine : des mobilisations ouvrières à dimension locale », *Cahiers des Amériques latines*, 66 | 2011, 91-105.

À propos de l'auteur

Maxime Quijoux

Maxime Quijoux est post-doctorant au CREDA ainsi qu'à l'université Paris Nord. Il enseigne par ailleurs la sociologie à Paris Ouest. Membre du RT 21 de l'association française de sociologie, il prépare actuellement la publication de sa thèse sur les entreprises récupérées d'Argentine (à paraître aux éditions de l'IHEAL en 2011).

Droits d'auteur

© Cahiers des Amériques latines

Résumés

Face à l'abandon ou à la fermeture de nombreuses usines dans le pays, l'Argentine connaît depuis une dizaine d'années un élan singulier d'occupation et de récupération d'usines par leurs ouvriers. Cette mobilisation vient tempérer la disparition annoncée par certains auteurs de la classe ouvrière comme protagoniste de luttes. Elle vient aussi compléter certaines théories qui, par le prisme des mobilisations de chômeurs argentins (*piqueteros*), observent que les luttes sociales se sont déplacées de l'usine au quartier. Elle les complète davantage encore dans la mesure où cette mobilisation ouvrière se distingue par un ancrage local considérable ; loin de répondre à des logiques de classes déterritorialisées par des syndicats ou des partis, cette mobilisation répond à des logiques spécifiques à l'entreprise, dans lesquelles la culture et les relations au patron ont une incidence cruciale. Dans cet article, nous verrons ainsi comment le paternalisme d'une PME de Buenos Aires est à l'origine d'une mobilisation ouvrière inédite.

In the face of the abandonment, or of the closing of many of the factories in the country, these last ten years, Argentina has experienced a remarkable surge of occupation and recuperation of these factories by their workers. This mobilisation tempers the announced disappearance by certain authors of the working class as the protagonist of the struggle. It also proves certain theories that, through the prism of mobilisation of Argentinean strikers (*piqueteros*), it can be seen that the social struggle has moved from the factory to the neighbourhood. It proves it even more, since this mobilisation distinguishes itself by its considerable local roots ; far

from responding to the logic of deterritorialized classes by the unions or political parties, this mobilization responds to a specific logic of business, in which the culture and the relation to the factory owners has a crucial effect. In this article, we will see how the paternalism of one SME of Buenos Aires is at the origin of the unprecedented mobilisation of the workers.

Frente al abandono o al cierre de numerosas fábricas en el país, Argentina conoce desde una década un arranque singular de ocupación y recuperación de fábricas por sus obreros. Esta movilización templa la desaparición anunciada por ciertos autores de la clase obrera como protagonista de luchas. Completa también ciertas teorías que, a través las movilizaciones piqueteras, observan que las luchas sociales se desplazaron de la fábrica al barrio. Esta movilización obrera la completa tanto en la medida en que se distingue por un anclaje local considerable ; lejos de responder a lógicas de clases desterritorializadas por sindicatos o partidos, esta movilización responde a lógicas específicas a la empresa, en las cuales la cultura y las relaciones al dueño tienen una incidencia crucial. En este artículo, veremos así cómo el paternalismo de una PYME de Buenos Aires constituye el principio de una lucha obrera inédita.

Entrées d'index

Mots-clés : autogestion, monde ouvrier, paternalisme, usines récupérées

Keywords : self management, working, paternalism, recupered factories

Palabras claves : autogestión, mundo obrero, paternalismo, fábricas recuperadas

Index géographique : Argentine