

Au cœur de l'actualité – Les crises du monde du travail et leur appropriation par la droite #3

CONNECT

Fort·e·s ensemble plutôt qu'isolé·e·s et impuissant·e·s: transformation, solidarité et lutte syndicale contre la montée de la droite

À l'automne 2025, une série d'événements en ligne a été organisée dans le cadre du projet «Connect – la diversité via la participation» au DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. Les conférences de la série ont été transcrites et publiées en plusieurs langues. Ce texte résume la conférence de **Kathy Ziegler (journaliste, ver.di Landesbezirk NRW, Initiative Gewerkschafter*innen für Klimaschutz)**.

Ce qui anime les partis et mouvements d'extrême droite, ce sont les sentiments de colère, de peur et de frustration entretenus par leurs membres et sympathisant·e·s. C'est pourquoi les crises et les changements profonds intervenus dans le monde du travail, qui confrontent les salarié·e·s à des problèmes existentiels et suscitent des émotions négatives et des inquiétudes, peuvent ouvrir la voie à une politique d'extrême droite. La transformation, l'insécurité et la crise poussent-elles donc automatiquement les gens dans les bras de l'extrême droite? Heureusement, ce n'est pas aussi simple. Ce texte montre pourquoi les structures démocratiques dans les entreprises peuvent être un moyen

efficace de lutter contre la récupération par l'extrême droite – et relate une expérience de lutte syndicale impressionnante et encourageante qui a vu le jour au sein de l'industrie automobile italienne.

La peur de la transformation renforce la droite politique...

Les principaux moteurs des transformations profondes qui s'opèrent dans le monde du travail – pas seulement en Allemagne – sont la nécessité de s'affranchir des énergies fossiles pour faire face à la crise climatique ainsi que l'ascension spectaculaire du numérique. Il y a longtemps que le terme «transformation» ne désigne plus un état d'urgence temporaire, mais un impératif sur le long terme. L'omniprésence de ce thème, associée à des changements très réels dans les entreprises et les régions, suscite

chez de nombreux·se·s salarié·e·s une crainte de la transformation – en particulier là où des fermetures, des délocalisations ou des restructurations importantes se profilent.

La droite politique tente de répondre de manière ciblée aux préoccupations compréhensibles des travailleurs et travailleuses. Elle propose des solutions apparemment simples, qui

Le terme «**transformation**» décrit un changement profond dans le monde du travail: le numérique et l'intelligence artificielle d'une part, les adaptations au changement climatique d'autre part, ont une influence sur les entreprises et les profils professionnels. De nouveaux modèles de travail se développent, des formations continues deviennent nécessaires. Certains emplois disparaissent, tandis que de nouveaux apparaissent.

n'apportent cependant pas une réponse structurelle. Au lieu de nommer les causes réelles de la transformation, elle désigne des boucs émissaires, à savoir des groupes rendus responsables d'évolutions qu'ils n'ont ni déclenchées ni influencées. Souvent, cela s'accompagne d'une attitude fondamentalement défensive face aux défis centraux: par exemple, lorsque la crise climatique est niée en dépit des preuves scientifiques et que l'on souhaite simplement «continuer comme avant» à utiliser les combustibles fossiles. Les personnes dont les emplois sont réellement menacés se sentent ainsi confortées à court terme. Car ne rien devoir changer procure une (fausse) impression de sécurité.

Des études empiriques de la Hans-Böckler-Stiftung montrent que la peur du changement peut influencer considérablement les opinions politiques. Lorsqu'en Allemagne, les gens craignent de perdre leur emploi, ils se montrent en moyenne plus sceptiques à l'égard des institutions et plus insatisfaits de la démocratie, ce qui les conduit à voter plus souvent pour des partis d'extrême droite comme l'AfD. Cependant, la perception subjective est beaucoup plus déterminante que le risque réel de perdre son emploi. Une caractéristique frappante de nombreux partisan·e·s de l'AfD par rapport aux électeur·rice·s d'autres partis est qu'ils/elles ont des craintes et des inquiétudes particulièrement prononcées dans différents domaines de la vie, qui souvent ne correspondent pas à leur situation réelle. Les partis de droite contribuant eux-mêmes à créer un climat de peur et d'insécurité par leurs récits et leur langage, leurs électeur·rice·s se retrouvent rapidement pris·e·s dans un cercle vicieux de discours négatifs. De plus, la peur du changement peut s'aggraver lorsque le terme «transformation» est d'emblée connoté négativement. C'est le cas, par exemple, dans certaines régions de l'Allemagne de l'Est, où la période qui a suivi la chute du mur et la réunification de l'Allemagne en 1989/1990 a été synonyme pour de nombreuses personnes de perte d'emploi, d'obligation de s'adapter et de dévalorisation.

Les émotions sont donc un facteur déterminant de l'orientation politique. ***L'impuissance et la honte notamment sont des sentiments dont la droite politique tire profit.*** Les discours

racistes désignant des boucs émissaires apportent tout au plus un apaisement de courte durée, mais pas une issue sur le long terme: ils ne suffiront pas à sécuriser celles et ceux qui craignent d'être les laissé·e·s pour compte du numérique ou qui se sentent impuissant·e·s face à une possible perte d'emploi.

... tant qu'il n'y aura pas de réponses solidaires!

À l'impuissance s'opposent la confiance en soi et la capacité d'agir, c'est-à-dire les possibilités de participation et de codécision.

Dans le monde du travail capitaliste, celles-ci n'existent généralement pas si les travailleurs et travailleuses ne les revendiquent pas et ne se battent pas pour les obtenir. L'auto-organisation des travailleurs et travailleuses au sein de l'entreprise et au-delà a deux effets positifs: d'une part, une main-d'œuvre organisée peut mieux défendre ses droits et dispose d'une position de négociation plus forte lorsque des décisions doivent être prises concernant des transformations à venir. On verra à travers l'exemple présenté dans la deuxième partie du texte à quel point cela peut être efficace.

D'autre part, il existe une interaction positive entre les structures démocratiques dans l'entreprise et les attitudes démocratiques en général. Cela a été prouvé à plusieurs reprises par les sciences sociales, par exemple dans une étude du WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Institut économique et social) de 2024 concernant les possibilités de participation au travail. (Elle prend en compte la fois la participation au sein de l'entreprise, par le biais des comités d'entreprise et des conseils du personnel, et les droits de participation des syndicats par le biais des conventions collectives.) Cela conduit à l'échelle européenne non seulement à de meilleures conditions de travail, mais aussi à un recul des attitudes antidémocratiques, telles que les opinions racistes. La raison en est une plus grande confiance dans les institutions démocratiques. En ayant une action au sein de l'entreprise, par exemple, les individus font l'expérience qu'il peut être avantageux de défendre des causes collectives. Cette attitude améliore non seulement leur propre situation, mais procure également un sentiment de confiance en soi et de ne pas être condamné·e à subir certaines situations.

Il y a donc d'une part un effet d'apprentissage: comme dans l'entreprise, on peut également lutter avec succès pour ses objectifs et ses convictions dans la démocratie politique. D'autre part, le sentiment de confiance en soi ainsi acquis contrecarre les sentiments d'impuissance et de honte, et prive ainsi la droite politique des arguments qu'elle utilise pour s'emparer de problèmes réels. **Celles et ceux qui s'engagent en faveur de l'auto-organisation et de la participation dans l'entreprise contribuent donc également à une sorte d'«immunisation» contre la montée de l'extrême droite.**

Une utopie réelle chez un ancien équipementier automobile près de Florence

La lutte menée par les employé·e·s de l'ancien équipementier automobile GKN, près de la ville italienne de Florence, montre clairement le potentiel positif de cette attitude. La protestation contre leur licenciement s'est transformée en un projet visionnaire qui vise à repenser complètement l'entreprise, devenue prétendument non viable économiquement. Il s'agit de l'organiser de manière démocratique, socio-écologique, orientée vers le bien commun et sous la forme d'une coopérative dans laquelle les travailleurs et les travailleuses sont propriétaires de l'usine. Comment l'idée a-t-elle germé?

„**Insorgiamo**“ – en français «**Levons-nous**» – est la devise du collectif. Ils/elles reprennent ainsi délibérément un slogan des partisans italiens qui ont libéré Florence de l'occupation nazie pendant la Seconde Guerre mondiale. Leur objectif est de lutter pour une vie meilleure pour toutes et tous et de s'opposer à l'injustice.

Après le rachat du site par un fonds d'investissement en 2018, les employé·e·s ont commencé à s'inquiéter. Ils/elles ont réagi aux premières mesures prises par les nouveaux propriétaires, telles que la délocalisation prévue de 30 % de la production en Espagne, par une résistance collective: une grève qui a mis fin à la mesure prévue. Déjà à l'époque, il devenait évident que l'action collective était déterminante.

La main-d'œuvre a commencé à renforcer sa structure interne. De plus en plus de travailleurs et travailleuses ont été désigné·e·s comme «délégué·e·s syndicaux/syndicales» et ont ainsi été activement impliqué·e·s dans l'auto-organisation collective et la mobilisation de

nouveaux et nouvelles collègues. Ils/elles ont formé un collectif qui leur a permis d'être bien préparé·e·s à ce qui allait venir. Cela s'est avéré payant lorsque plus de 400 collègues ont reçu leur lettre de licenciement le 9 juillet 2021. La nuit même, les travailleurs et travailleuses ont occupé l'usine et ont organisé une assemblée générale permanente, qui se poursuit encore aujourd'hui (en décembre 2025). Jour et nuit, le collectif défend l'usine avec un piquet de grève afin de préserver les emplois et, à terme, de mener à bien une transformation viable de l'entreprise. Les motivations étaient claires: le passage du constructeur automobile Fiat aux moteurs électriques rendait leur travail sur les arbres de transmission prétendument superflu. Outre la menace existentielle que cela représentait, de nombreux travailleurs et travailleuses se sentaient dévalorisé·e·s, leur sécurité et leurs perspectives d'avenir étaient en danger. Comme décrit précédemment, cela ouvre souvent la voie à des interprétations droitières ainsi qu'à l'isolement et au repli sur soi. Cependant, l'expérience faite chez GKN confirme que l'action collective est un antidote efficace.

Dans un premier temps, les travailleurs et travailleuses ont réussi à contester leurs licenciements devant les tribunaux. Cependant, ils/elles ne se sont pas arrêté·e·s là et ont commencé à élaborer une vision positive et solide pour

l'avenir. Celle-ci consistait à rechercher des alternatives socio-écologiques: après de longues discussions au sein du collectif s'est dessiné un objectif, celui de développer une production écologiquement durable et orientée vers le bien commun. Au lieu d'arbres de transmission pour voitures, il s'agit de fabriquer des panneaux solaires et des vélos cargo. La production de vélos cargo a déjà commencé dans un petit atelier loué. Afin de concrétiser cette idée, les employé·e·s ont cherché à renforcer leur pouvoir en cherchant des allié·e·s au sein de la société, par exemple le mouvement pour le climat. Ainsi s'est constituée une alliance de plus en plus importante de différents acteurs, dont le principe fondamental est «Mutualismo»: une solidarité vécue, qui s'exprime par des échanges

étroits et un soutien mutuel, par exemple lors de grèves, et dont toutes les parties tirent profit.

Malgré de multiples revers – manque de soutien des politiques, suspension des salaires, menaces d’expulsion – le collectif de l’usine a maintenu son cap. En réaction au non-paiement des salaires, il a organisé avec succès des campagnes de financement participatif. Il a par ailleurs fondé la coopérative ex-GKN for Future afin de promouvoir la conversion et la pérennité de l’usine. La coopérative de travailleurs et travailleuses, dans laquelle le personnel détient lui-même des parts de l’entreprise, exploite dès lors l’usine. D’autres groupes de la société civile deviennent également actionnaires. Cet engagement ouvre de nouvelles perspectives, pas seulement pour leur propre entreprise: à l’initiative du collectif de l’usine, le gouvernement régional de Toscane a adopté une loi qui permet, à des fins de restructuration et de modernisation, de transférer vers des coopératives de travailleurs et travailleuses des entreprises insolvables ou menacées de fermeture.

Il n’est toutefois pas certain que cette vision devienne réalité. Pour beaucoup d’ancien-ne-s employé-e-s, l’arrêt du paiement des salaires a entraîné l’arrêt de la lutte et l’obligation de chercher un travail. Aujourd’hui, le collectif compte encore une centaine d’ancien-ne-s employé-e-s en poste. Ils/elles sont menacé-e-s d’expulsion du site de l’usine, qui peut être ordonnée à tout moment. Malgré l’issue incertaine, ex-GKN for Future a montré une chose importante : le pouvoir d’action qu’un collectif peut acquérir en prenant les choses en main. L’importance de la solidarité entre les travailleurs et travailleuses et des alliances au sein de la société. La force qu’une vision d’avenir à première vue utopique, mais

positive, peut développer – en remportant même des succès très réels. C’est un membre du collectif lui-même qui résume le mieux la situation:

„La fatigue et la colère font partie de notre réalité, mais nous pouvons porter ces sentiments ensemble. La lutte est fatigante, mais elle est aussi une forme de thérapie libératrice.“

Vous souhaitez en savoir plus sur la mainmise des interprétations de droite sur les débats au sein de l’entreprise et de la société?

Vous trouverez tous les autres thèmes de la série d’événements et de publications sur notre site web:

www.dgb-bwt.de/wissen-fuer-alle

Tous les textes sont disponibles dans **les langues suivantes**: allemand, anglais, arabe, dari, espagnol, français, polonais, russe, vietnamien.

In Trägerschaft
des:



Im Rahmen des
Bundesprogramms:



Gefördert durch
das:



Administriert durch
das:

