

„Turbulences régionales et impact sur le climat social au sein des entreprises marocaines

Intervenants :

M. El Miloudi El MOKHAREK, Secrétaire Général du Syndicat UMT

M. Jamal BELAHRACH, Président de la Commission Emploi/ Social- CGEM

M. Omar BENBADA, Expert en Relations Sociales et DG du cabinet IDEAS

M. Mohamed TASSAFOUT, DG RH d'APM Terminals

L'expression « printemps arabe » tend à devenir synonyme de « vent de liberté », de « souffle pour la dignité », Elle est associée à une « vague » submergeant l'ensemble du Maghreb. Or, de telles envolées lyriques recèlent de nombreux dangers. Premièrement, elles tendent à gommer les spécificités de chaque Etat. Deuxièmement, elles tendent à déconnecter les aspirations des populations concernées des réalités économiques et sociales.

Ainsi, si cette expression traduit un certain enthousiasme, son emploi abusif risque de séparer les aspirations des populations et la réalité concrète. En d'autres termes, sa généralisation risque de transformer des revendications populaires en chimères.

Ce séminaire va à l'encontre de cette tendance en proposant de se recentrer sur un thème bien concret : les conséquences de ce « printemps arabe » au Maroc et plus spécifiquement dans les entreprises marocaines. Ce choix est doublement pertinent.

Que de telles interrogations émergent au Maroc n'est pas dû au hasard. Les revendications portées par la population, si elles visaient des changements politiques et sociétaux profonds, ne remettraient pas fon-

damentalement en cause la forme du régime, Cette relative stabilité a donc laissé un espace pour le déploiement d'une réflexion sur les réalités économiques et sociales.

A ce titre, l'entreprise marocaine constitue un terrain d'analyse privilégié. Lieu de mise en contact, de confrontation, de rencontre entre employeurs et employés, l'entreprise se présente comme laboratoire des relations sociales.

Mutations du syndicalisme

Le « printemps arabe » a eu pour conséquence majeure de remettre en question les formes traditionnelles d'organisation syndicale. Comme le dit M. Mokharek du syndicat U.M.T ou Union Marocaine des Travailleurs, « il y a un avant et un après ». Ainsi, en Algérie, l'ancienne centrale syndicale U.G.T.A ou Union Générale des Travailleurs Algériens traverse une crise majeure. En Egypte, à l'heure actuelle, il n'y a pas de centrale syndicale.

Cet effondrement des anciennes centrales syndicales est un corollaire de l'effondrement des régimes en place. En effet, ces syndicats faisaient partie intégrante des systèmes en place.

Cet effritement des anciennes centrales a donné lieu à une recomposition du monde syndical. En effet, on constate dans la plupart des pays concernées par le « printemps arabe » l'émergence de nouvelles centrales syndicales. On assiste ainsi à une pluralisation du monde syndical. On pourrait dresser un parallèle avec l'évolution du champ politique dans ces pays. La pluralisation de

Konrad-Adenauer-Stiftung, Bureau Rabat

MERIA DIABIRA

Table ronde : 05/10/2011

Partenaire : (A.G.E.F)

l'espace politique figure parmi les aspirations majeures portées par le « printemps arabe ». Ainsi, en Algérie, le mouvement a donné naissance à deux nouvelles centrales. En Libye, une nouvelle centrale est apparue, l'Union Générale des Travailleurs Libyens.

Ces transformations du syndicalisme ont engendré une métamorphose des relations entre employeurs et employés.

Fragilisation de la place des employeurs ?

On assiste à l'heure actuelle à une redéfinition des relations entre employeurs et employés. Pour M. Tassafout, directeur général des ressources humaines d'APM Terminals, « la barrière de la peur a été abolie ». C'est toute la relation hiérarchique entre employés et employeurs qui est ainsi remise en question.

On peut parler d'un durcissement des rapports de force. La dualité entre employeurs d'un côté et employés de l'autre s'est accentuée. Ceci entraîne une métamorphose des formes de négociation.

Métamorphoses des formes de négociation

Des instruments traditionnels comme la grève subissent des mutations importantes. M. Mokharek nous fournit les résultats d'une enquête statistique. De 2010 à 2011, on constate une extension des établissements du secteur privé touchés par la grève. Leur nombre passe de 121 à 186. On peut également parler d'une généralisation de l'usage de la grève dans les entreprises marocaines puisque leur nombre passe de 146 à 229 de 2010 à 2011.

Ainsi, il ne paraît pas abusif de parler d'une banalisation de l'usage de la grève. Celle-ci prend des formes inédites. Elle se systématise et s'accompagne souvent d'une occupation des lieux de travail. On assiste donc à une réappropriation de l'espace de l'entreprise par les travailleurs. Il semblerait que cette réappropriation de la chose com-

mune soit le pendant de la réappropriation de l'espace public née du « printemps arabe ».

Les autorités publiques : le tiers absent ?

Tous les intervenants ont souligné la nécessité d'une présence renforcée des autorités publiques dans les relations entre employeurs et employés. L'entreprise est certes un terrain d'analyse des relations économiques et sociales au Maroc. Mais c'est également un lieu politique. M. Mokharek mène ainsi une comparaison intéressante entre les villes de Casablanca et Tanger. C'est à Tanger, ville où les autorités locales sont très présentes que l'on dénombre le moins de mouvements revendicatifs. Les autorités publiques auraient donc un rôle d'encadrement à jouer dans le dialogue social.

Ainsi, ce séminaire a permis de rendre plus concrètes les conséquences du « printemps arabe ». Les entreprises marocaines tant que lieu de mise en contact entre différentes catégories sociales constituent un terrain d'analyse privilégié.

Les analyses proposées par les différents intervenants nous amènent à la conclusion que le monde de l'entreprise fait l'expérience actuellement de transformations majeures. Celles-ci nécessitent une redéfinition des modèles de régulation sociale au sein de l'entreprise, dans laquelle tous les acteurs doivent être impliqués.