

SOMMAIRE

Prologue.....	11
Partie 1. La grève, un objet d'étude à repenser.....	21
I. De la production d'un angle mort sociologique à son nécessaire dépassement.....	25
1. La marginalisation de la conflictualité au travail dans l'espace des questionnements scientifiques.....	25
2. Un regard sociologique à éclipses sur les mobilisations grévistes.....	44
3. Surmonter les illusions d'optique pour interroger autrement le phénomène des grèves.....	59
II. Décloisonner les cadres d'analyse de la grève.....	91
1. Apports et limites d'une approche des grèves par leurs déterminants externes.....	92
2. Recentrer l'analyse des grèves sur l'examen des dynamiques internes de l'action collective.....	124
III. Du discours aux pratiques : comment réaliser une sociologie empirique de la conflictualité au travail ?.....	164
1. Les conditions d'accès aux coulisses des conflits.....	166
2. Rendre intelligible la dynamique des grèves.....	191
Partie 2. La grève dans l'économie des pratiques confédérales. Une approche par le prisme de la CGT.....	219
IV. Les dynamiques conflictuelles d'institutionnalisation des cadres d'action confédéraux.....	22
7	
1. Les conditions politiques et syndicales de réhabilitation de la négociation dans les stratégies de la CGT.....	232
2. Les dynamiques institutionnelles de recomposition des stratégies de lutte.....	273
3. Les logiques concurrentielles de réinvestissement de la grève.....	300
V. Les filtres organisationnels dans la dynamique des grèves (inter)professionnelles.....	341
1. Des dispositions militantes à l'interprofessionnel inégales.....	347
2. Une construction problématique de la réactivité militante.....	370
3. L'anarchie organisationnelle en mouvement : les conditions de coalescence des énergies militantes.....	403
4. L'économie organisationnelle des stratégies confédérales de la grève.....	429

Partie 3. La grève dans la dynamique des conflits d'entreprise.....489

VI. Les logiques d'intégration de la grève dans le répertoire d'action des militants.....493

1. Les modalités d'insertion de la grève dans les savoir-faire syndicaux.....497
2. Les stratégies managériales de prévention des grèves.....556
3. Micro-conflictualité gréviste : des logiques d'adaptation plurielles des stratégies de recours à la grève.....585
4. Les limites intériorisées par les militants syndicaux : la grève comme ultime recours.....615

VII. Les mécanismes de la grève.....663

1. L'entrée dans la grève.....666
2. L'organisation de la grève.....740

Conclusion générale..... 845

Table des matières.....859

Bibliographie.....865

Sources.....896



"Tenez bon camarades, notre arme c'est la grève"

Affiche, 78 x 56 cm - Atelier populaire de l'ex-École des beaux-arts
BnF, Département des Estampes et de la photographie, ENT QB-(1968) /W3858

« Une légende tenace veut que les Français aient le débrayage facile. Ce qui était vrai il y a peut-être trente ans est totalement faux aujourd'hui. [...] En fait, dans beaucoup de branches, la grève est devenue un évènement rarissime, une exception, un accident. Quoiqu'en dise le MEDEF, la France est un pays de travailleurs dociles. On peut s'en réjouir ou le déplorer, mais l'image -trompeuse- d'un syndicalisme combatif est, dans ce pays, uniquement portée par le secteur public »¹.

Ce diagnostic implacable structure aujourd'hui les perceptions dominantes du phénomène gréviste en France et les controverses récurrentes qu'il cristallise. Au cours de ces dernières décennies, ils ont en effet été nombreux à rivaliser de formules pour annoncer que « la grève ne fait plus recette »², qu'elle « n'a plus le vent en poupe »³ ou que les « Français font la grève de la grève »⁴. Notre pays serait ainsi « devenu un havre de paix sociale »⁵, que seules les mobilisations du secteur public ou nationalisé, devenues le véritable cache misère d'un syndicalisme exsangue, viendraient encore troubler. Dans la foulée des succès d'édition des pamphlets de François de Closets⁶, beaucoup ont alors assimilé la grève à un privilège supplémentaire de corporations vivant à l'abri du licenciement, « ce qui donne à leurs affrontements cette allure de champ clos protégé, [...] qui se concentrent sur un nombre limité de gens alors qu'il menacent d'en déranger de plus en plus »⁷. La multiplication des projets de réglementation nouvelle des conditions d'exercice de la pratique gréviste dans les services publics a largement contribué à alimenter ces discours qui opposent la « déshérence »⁸ de la grève dans le secteur privé à la « gréviculture qui empoisonne le secteur public »⁹, dernier vestige d'une contestation syndicale « archaïque » et « corporatiste »

¹ Erwan Seznec, *Syndicats, grands discours et petites combines*, Hachette, 2006, p. 62.

² Antoine Devaud, « La grève ne fait plus recette », *Le Monde*, 13 décembre 1994.

³ *Libération*, 21 janvier 1999.

⁴ « Les Français font la grève de la grève », *Libération*, 21 février 1986.

⁵ Jean-Michel Normand, « La démocratie en grève », *Le Monde*, 9 janvier 1992.

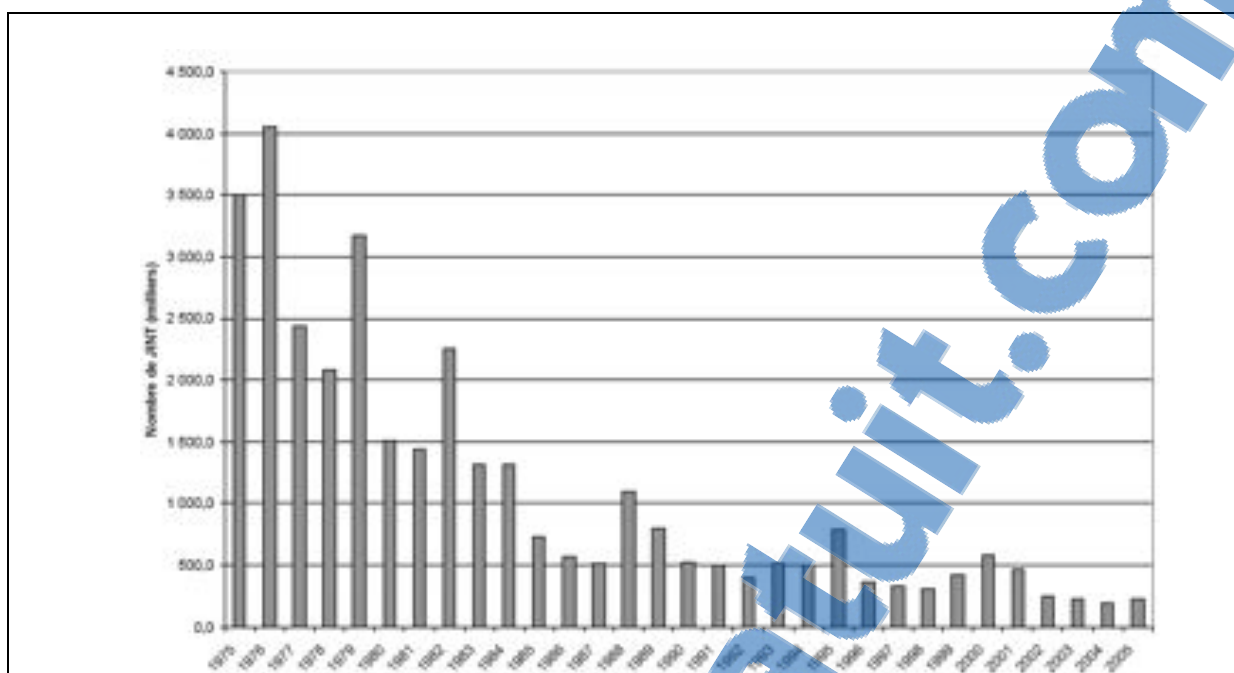
⁶ François de Closets, *Toujours plus !*, Grasset, 1982 ; François de Closets, *Tous ensemble. Pour en finir avec la syndicalité*, Seuil, 1985.

⁷ Favilla, « Sur les pavés, la grève », *Les Echos*, 19 janvier 2005.

⁸ « La grève en déshérence », *Le Monde*, 13 octobre 1992.

⁹ Murielle Szac, « La gréviculture empoisonne le secteur public », *Liaisons Sociales*, janvier 1999.

Graphique 1. Le déclin du nombre de jours de grève hors fonction publique (JINT)



Source : Alexandre Carlier, « Mesurer les grèves dans les entreprises », *Documents d'Etudes de la DARES*, n° 139, 2008, n°34.1

Champ : entreprises du secteur privé et public nationalisé, 1975-2005, hors transport à partir de 1996.

Le volume annuel de « journées individuelles non travaillées » pour fait de grève (JINT) constitue en France le principal indicateur en matière de conflits collectifs du travail¹. Il correspond au volume du temps de travail non effectué par l'ensemble des salariés impliqués dans des grèves, converti en nombre de jours sur la base de la durée légale de la journée de travail (8h). Ces données sont constituées à partir des fiches de signalement de début et de fin de conflits, ayant occasionnés un arrêt de travail, transmises par les sections de l'inspection du travail. Dans ce cadre, le champ de couverture potentiel de ce dispositif statistique s'étend à toutes les formes de grèves telles qu'elles sont définies par le code du travail, c'est-à-dire toute forme de cessation complète du travail observée par plusieurs salariés en vue de défendre des revendications professionnelles, qu'elle ne dure que quelques heures ou qu'elle se prolonge sur plusieurs jours. Par convention toutefois, les mouvements de grève ne sont comptabilisés qu'à partir du moment où le volume horaire correspond, pour l'ensemble des salariés engagés par le conflit, à un minimum de 8h². En 1975, une distinction avait été introduite entre les « conflits localisés » et les conflits « généralisés », répondant à des mots d'ordre « externes » à l'établissement, c'est-à-dire commun à plusieurs entreprises d'un ou de plusieurs secteurs professionnels. En raison de la raréfaction de ces formes de grève dans le secteur marchand, cette distinction est à présent abandonnée.

Le champ des établissements couvert par l'indicateur des JINT s'étend à l'ensemble des secteurs professionnels, à l'exclusion de l'agriculture et de la Fonction Publique. Outre les établissements du secteur privé, il inclut les entreprises nationalisées du secteur concurrentiel et les établissements publics à caractère industriel et commercial, tels que la SNCF, la RATP, Air France, EDF-GDF, la Banque de France, etc... Mais, le décompte des jours de grève de la Poste et de France Telecom est rattaché (lorsqu'il est disponible...) à celui de la fonction publique. Et, depuis 1996, celui concernant le secteur des transports est présenté de manière autonome.

¹ Sur la genèse de cet indicateur, Etienne Pénissat, « Mesure de conflit, conflit de mesure. Retour sur la genèse des outils de quantification des conflits du travail », 82 (26), *Politix*, 2009, p. 51-72

² Daniel Furjot, « Conflits collectifs : les conditions de travail en mauvaise posture », *Travail et Emploi*, 1994, 61, p. 92.

d'autant plus illégitime que « *le droit de grève est devenu le droit de quelques uns à disposer de tous* »¹. Objet d'étonnement pour les uns ou de réconfort pour les autres, le « soutien » et la « sympathie » qui se sont majoritairement exprimés dans les sondages en faveur de la grève des cheminots de 1995, comme pour la plupart des conflits ultérieurs de la fonction publique et dans les transports collectifs qui ont fait l'objet d'enquête d'opinion² indiqueraient que « *les salariés du privé ont fait grève par procuration, en soutenant – par une absence de protestation réelle et agressive – les grèves de la fonction publique* »³. Réapproprié par les acteurs des conflits comme un moyen de légitimation de leur lutte, le succès de cette notion n'a fait cependant que consolider, d'une autre manière, l'hypothèse selon laquelle la grève est devenue une forme de lutte uniquement accessible aux employés des secteurs publics et nationalisés. Trop fragilisés, les salariés du privé seraient condamnés à s'en remettre à ces quelques franges « protégées » et isolées du salariat pour exprimer, par délégation, leurs propres mécontentements et aspirations⁴.

Différents éléments ont contribué à alimenter cette représentation dichotomique du phénomène gréviste français contemporain et à lui donner la force de l'évidence. Au premier rang d'entre eux, les statistiques du Ministère du Travail. Elles font en effet ressortir, sur le long terme, une chute très importante du nombre de « Journées Individuelles Non Travaillées » (JINT) pour fait de grève en France enregistrées en dehors de la fonction publique. Alors que l'on recensait entre 2 et 3,5 millions de JINT dans la seconde moitié des années 1970, leur nombre décline très fortement à partir de la décennie suivante. À l'exception du pic des mobilisations syndicales de 1995, il n'atteint plus à présent qu'un niveau compris entre 200.000 (2004) et 600.000 (2000) JINT [graph. 1]. Vu sous cet angle statistique, l'évolution historique de l'intensité des mobilisations gréviste est d'autant plus saisissante que le secteur des transports collectifs représente généralement, à lui seul, une part très importante de l'ensemble du volume des jours de grève recensés, ce qui a d'ailleurs conduit à ne plus intégrer dans l'indicateur des JINT les grèves des établissements de ce secteur depuis 1996 [graph. 2, p. suivante]. Surtout, les grèves de la fonction publique, quoique

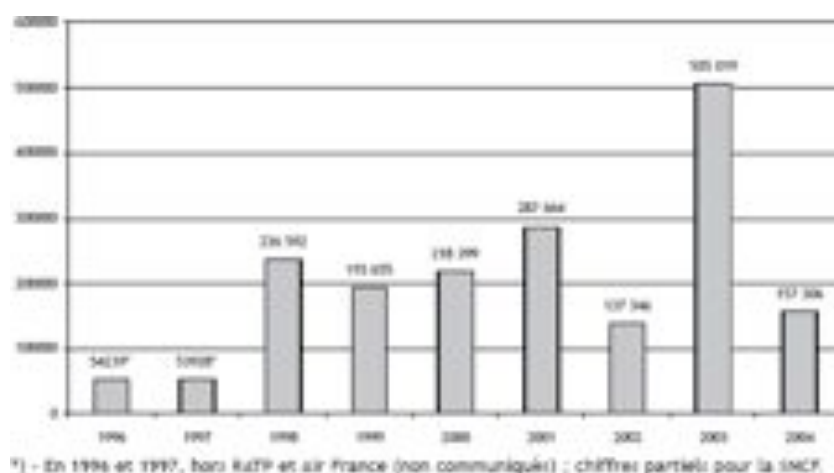
¹ Michel Godet, « Service public : changer la grève », *Libération*, 8 février 1999.

² Sur la profusion d'enquêtes d'opinion réalisées autour des grèves de la fonction publique ou des transports collectifs qui, pour une majorité d'entre elles, continuent à recueillir un soutien majoritaire, voir par exemple, « Attitudes des Français à l'égard des mouvements sociaux. Le baromètre des conflits sociaux de CSA depuis 1995 », www.csa-fi.com.

³ Henri Vacquin, Yvon Minvielle, *Le sens d'une colère*, Stock, 1996 p. 174-175. Voir également, Olivier Duhamel, Philippe Méchet, « Une grève d'opinion », *L'état de l'opinion*, 1996, p. 33-47.

⁴ Stéphane Rozès, « La grève par procuration de l'opinion à l'égard des mouvements sociaux révèle un nouveau cycle idéologique », in Michel Vakaloulis, *Travail salarié et conflit social*, PUF, 1999, p. 121.

Graphique 2. Le maintien d'une activité gréviste plus intense dans les transports

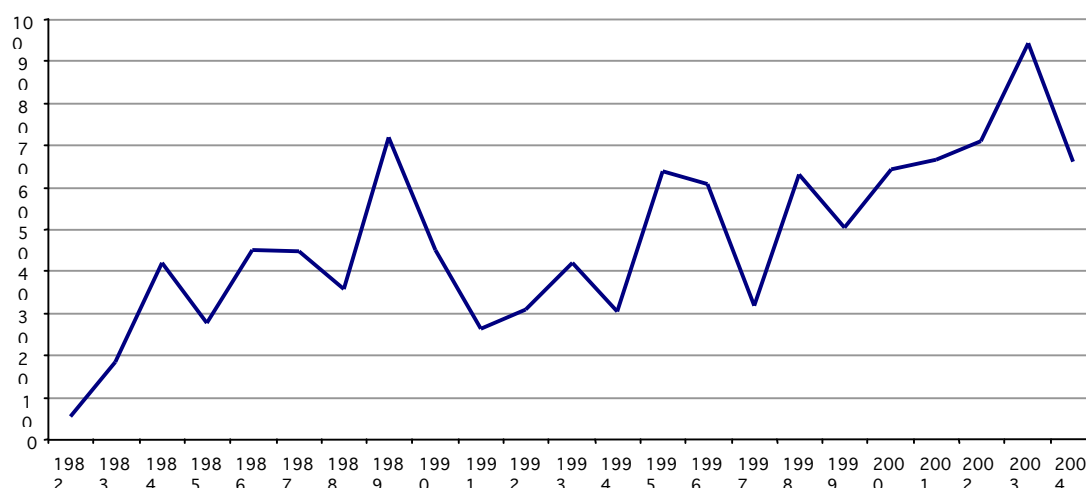


Source : *Premières Informations, Premières Synthèses*, 2005, n°45.1

Champ : établissements dans l'ensemble des secteurs du transport (aérien, terrestre, fluvial, maritime)

La collecte des données concernant le secteur des transports est du ressort spécifique de l'inspection générale du travail des transports. A l'exception des années 1996-1997, pour lesquelles les données sont très incomplètes, ce secteur d'activité concentre, à lui seul, entre 30% (2000) et 70% (2003) de l'ensemble du nombre de jours de grèves recensés en dehors de la fonction publique. Ajoutons de surcroît qu'entre 52% et 93% des jours de grève dans le transport sont concentrés dans seules entreprises de la SNCF, de la RATP et, dans une moindre mesure, d'Air France¹. Ces secteurs professionnels se caractérisent par ailleurs par un maintien fréquent d'actions de grève organisées au niveau national, alors que cette forme de grève a quasiment disparu dans les autres secteurs d'activité.

Graphique 3. La fonction publique dans le volume global des jours de grève recensés



Sources : *Premières Informations, Premières Synthèses*, 2003, n°34.1 et *Premières Informations, Premières Synthèses*, 2005, n°18.4.

Champ : établissements de la fonction publique, hors fonction publique hospitalière et territoriale, ainsi que de la Poste et de France Telecom (données manquantes)

Les données relatives aux journées de grève dans la fonction publique sont récoltées par la direction générale de la fonction publique et de l'administration (DGAFP), et sont publiées depuis 1982.

¹ Alexandre Carlier, « Mesurer les grèves dans les entreprises : des données administratives aux données d'enquêtes », op. cit., p. 6.

décomptées de façon très imparfaite¹, représentent une part prépondérante, souvent majoritaire, de l'ensemble des jours de grève recensés dans le pays [graph. 3]. Selon un schéma conforme à ce que l'on peut observer à l'échelle européenne, le déclin important du volume global de l'activité gréviste semble s'être assorti de son repli à l'intérieur de quelques franges isolées de salariés à « statuts »².

Le déclenchement de longues actions de grève à l'intérieur de la fonction publique et des entreprises nationalisées³ a donné incontestablement un relief particulier à cette transformation apparente de l'activité gréviste française. Elles ont semblé attester que seuls les employés de ces secteurs étaient encore en mesure d'entretenir le mythe d'une « passion » spécifiquement française pour la grève⁴, qui sans n'avoir jamais eu historiquement l'évidence que l'on est généralement prompt à lui prêter⁵, apparaît bien plus difficile que jamais à étayer à l'appui des données statistiques disponibles [graph. 4, p. suivante]. Parallèlement la visibilité très différenciée des mouvements de grève « ordinaires » selon les secteurs professionnels ne fait que conforter l'impression d'un effacement de la figure du militant ouvrier et, à travers elle, du secteur privé du théâtre des grèves. A la différence des grèves du « public », plus souvent inscrites dans des mouvements d'action nationaux et entraînant généralement des effets concrets et immédiats auprès d'un public élargi, les grèves d'entreprises du secteur marchand restent généralement circonscrites à un seul établissement et provoquent des perturbations dans l'espace social et économique bien plus difficilement perceptibles. Elles le sont d'autant moins que leur exposition médiatique est à l'évidence globalement faible et très sélective. Certes, les journalistes de la presse locale semblent plus facilement disposés à se faire l'écho les différentes mobilisations sociales émergeant dans leur périmètre⁶.

¹ Jean-Marie Pernot, « Conflits du public, conflits du privé », in Jean-Michel Denis (dir.), *Le conflit en grève ?*, La Dispute, 2005, p. 149-153.

² Lorenzo Bordogna, Gian Primo Cella, « Decline or Transformation? Change in industrial conflict and its challenges », *Transfert*, 8 (4), 2002, p. 585-607.

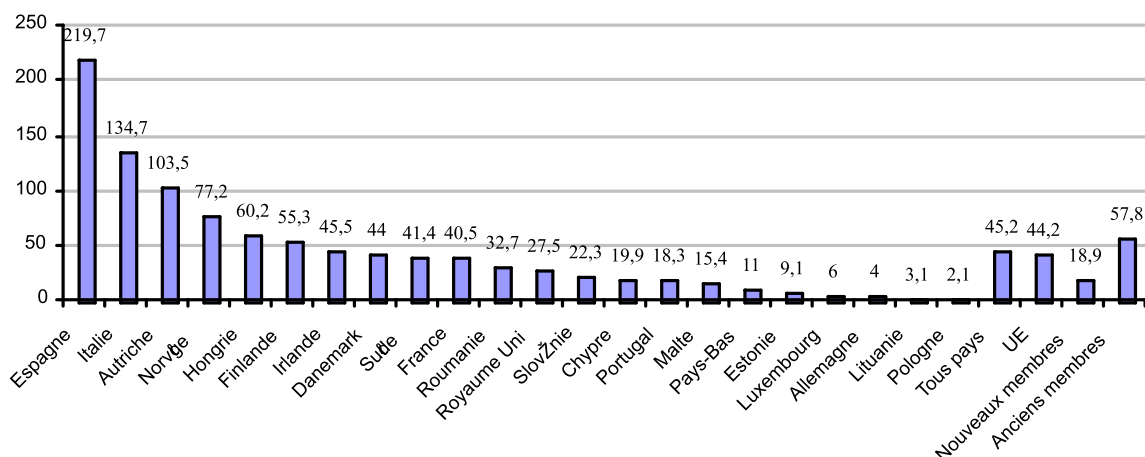
³ Citons parmi les conflits qui structurent les mises en récit médiatique, militante et scientifique des relations professionnelles françaises au cours de ces dernières décennies les grèves des cheminots (1986, 1995), des infirmières (1988), des enseignants (2003) ou des gaziers et électriciens (2004).

⁴ Entretien avec Stéphane Sirot, « La grève peut avoir un côté passionnel en France », *Libération*, 22 janvier 2004.

⁵ Ian Eschstruth, « La France pays des grèves ? Etude comparative internationale sur la longue durée (1900-2004) », *Les Mondes du Travail*, 3-4, 2007.

⁶ Erik Neveu, « Engagement et distanciation. Le journalisme local face à un mouvement social », in Daniel Cefaï, Dominique Pasquier (dir.), *Les sens du public : publics politiques, publics médiatiques*, PUF, 2003, p. 443-468.

Graphique 4. La conflictualité gréviste en Europe : l'introuvable exception française



Source : Observatoire européen des relations industrielles, 2005

Lecture : moyenne annuel des jours de grève pour 1000 salariés entre 2000-2004

Ce graphique est à lire avec précaution. En effet, la comparaison internationale des niveaux nationaux de l'activité gréviste, réalisé annuellement par le bureau international du travail, constitue un exercice bien malaisé. Il repose effectivement sur la mise en perspective de données statistiques nationales constituées à partir de règles de comptabilisation des grèves extrêmement disparates. A l'image de la France, les données statistiques nationales transmises par le Portugal ou l'Allemagne ne couvrent pas tout ou partie de la fonction publique. Par ailleurs, certains dispositifs de recensement statistique des grèves appliquent des seuils de durée minimale des actions de grève pour qu'elles soient prises en compte. En Allemagne, au Royaume-Uni ou au Danemark, il faut ainsi qu'un mouvement de grève représente un minimum de 100 journées de travail non effectuées pour être enregistrées¹. Il n'est pas inutile de relever également que les acteurs en charge de la collecte de ces données diffèrent. Ainsi, les statistiques sont basées sur des rapports fournis par les employeurs en Allemagne, de même qu'elles reposent en Finlande sur les signalements transmis par les associations d'employeur et les médias. Notons enfin que la Grèce ne produit plus de données statistiques officielles sur ses mouvements de grève, alors qu'elle s'imposait ces dernières années comme l'un des pays les plus grévistes. Enfin, n'oublions pas que, derrière un même volume d'activité gréviste peuvent se cacher des formes d'activité gréviste très différentes, selon que les grèves soient peu nombreuses mais impliquant de nombreux salariés ou au contraire qu'il y ait davantage d'actions de grève mais beaucoup moins larges (cf chapitre 2)².

Il importe donc de ne pas fétichiser la valeur de ces comparaisons internationales. Elles ont surtout pour intérêt d'écarter l'hypothèse d'une activité gréviste française « record » ou hors du commun à ce que l'on peut observer dans d'autres pays de l'Europe occidentale, de mettre en évidence que la majorité d'entre eux ont également connu un recul du volume de leur activité gréviste depuis la fin des années 1970, mais aussi que leurs outils de recensement en sous-estiment souvent l'importance³...

¹ Gregor Gall, « A review of strike activity in Western Europe at the end of the second millenium », *Employee Relations*, 21 (1), 1999, p. 357-377.

² Maximos Aligisakis, « Typologie et évolution des conflits du travail en Europe occidentale », *Revue Internationale du Travail*, 136 (1), 1997, p. 79-101

³ Pour les éléments de comparaison les plus récents, Dominic Hale, « International comparisons of labour disputes in 2005 », *Economic and Labour Market Review*, 1 (4), 2007, p. 23-31.

Leur couverture des mouvements de grève est cependant loin d'être exhaustive¹. Surtout, elle n'apparaît pas en mesure de contrebalancer les effets de distorsion que peut générer, dans la perception des grèves, l'écart considérable entre le silence qui entoure l'immense majorité de ces conflits dans l'arène médiatique nationale (et tout particulièrement audiovisuelle), et l'attention que reçoivent les « grandes » journées d'action nationale ou les conflits plus localisés dans la fonction publique et les entreprises de transport collectif, ne serait-ce que pour évoquer les gênes qu'elles occasionnent pour les « usagers ». Seuls quelques conflits « nouveaux » (McDo, intermittents du spectacle), et plus encore les luttes contre des fermetures d'usines et autres plans de restructuration du personnel (Lu, Daewoo, Moulinex, Danone, Cellatex...), accompagnées de modes d'action plus spectaculaires (occupations d'usine, menaces sur l'environnement, appel au boycott) et autour desquelles se mobilisent du personnel politique, suscitent encore, pour certaines, l'engouement des acteurs de la presse nationale². La floraison de documentaires audiovisuels³ et de témoignages écrits⁴ que ces quelques luttes d'entreprise ont suscités n'ont d'ailleurs fait qu'amplifier leur écho médiatique.

Qu'ils soient présentés comme des actes de désespoir inspirés par des « méthodes terroristes »⁵ ou comme une résistance glorieuse « d'ouvriers prêts à tout faire péter »⁶ face aux souffrances sociales générées par l'économie libérale, la focalisation des regards sur ces conflits d'entreprises a contribué, dans un même élan, à associer durablement l'idée d'une raréfaction des grèves du privé à celle de leur radicalisation et de leur caractère purement « défensif ». Devenues « plus longues et plus virulentes »⁷, les grèves du privé semblent ainsi ne pouvoir faire parler qu'en se confondant le plus souvent avec la chronique sociale de la disparition annoncée du monde industriel emporté sous le flot des délocalisations⁸. Ainsi, lorsqu'ils ne sont pas réduits à endosser le rôle d'arbitres de la légitimité de « la grève des

¹ Sophie Camard, « Comment interpréter les statistiques des grèves ? », *Genèses*, 47, 2002, p. 117-121.

² Eric Lagneau, « Comment étudier la médiatisation des conflits sociaux ? », in Jean-Michel Denis (dir.), *Le conflit en grève ?*, op. cit., p. 71.

³ Audrey Mariette, « « Silence, on ferme ! » : regard documentaire sur les fermetures d'usine », *Ethnologie française*, 35 (4), 2005, p. 653-666.

⁴ Pour une présentation de ces nombreux récits militants et/ou journalistiques de conflits pour l'emploi, voir notamment Georges Ubbiali, « Mémoires des luttes », *Politix*, 74, 2006, p. 89-98.

⁵ Francis Puyalte, « Le terrorisme inspire les conflits sociaux », *Le Figaro*, 2 Août 2000.

⁶ Pierre Agudo, « A Givet, les ouvriers sont prêts à tout faire péter », *L'Humanité*, 13 juillet 2000.

⁷ Hervé Nathan, « Le vent nouveau de la revendication », *Libération*, 30 octobre 2000.

⁸ De ce point de vue, il n'est pas non plus anodin de relever que les rares conflits du privé auxquels ont été consacrées des enquêtes d'opinion sont précisément ces conflits pour l'emploi. Ce qui agit tout à la fois comme un vecteur supplémentaire de leur publicisation et comme un indice du surcroît d'intérêt qui leur est accordé en tant que grèves « significatives » du privé. Voir, « Attitudes des Français à l'égard des mouvements sociaux. Le baromètre des conflits sociaux de CSA depuis octobre 1995 », www.csa-fr.com.



La baisse du nombre de grèves en France se confirme

Nicolas Sarkozy a relevé, une diminution du nombre de jours de grève. Elle est antérieure à son élection à la présidence de la République

«D'habitude, quand il y a une grève en France, personne ne s'en aperçoit», a déclaré Nicolas Sarkozy, samedi, devant les cadres de l'UMP. Si la réaction scandalisée des syndicats ne s'est pas fait attendre, cette affirmation se situe en réalité à la croisée de plusieurs phénomènes sociaux et politiques.

Quantitativement, la rupture ne date en effet pas de l'élection de Nicolas Sarkozy à la présidence de la République. Selon le ministère du travail (Dares), le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève dans les entreprises a tendance à baisser depuis le milieu des années 1970: 4 millions en 1976, 1,5 million en 1981, 500 000 en 1993 (hors agriculture et fonction publique). Les derniers chiffres, publiés ce mois-ci, confirment cette tendance. La part des entreprises déclarant au moins une grève a sensiblement diminué entre 2005 et 2006, passant de 2,7 % à 1,9 %. «La baisse par deux du nombre de journées de grève dans les transports contribue largement à la baisse globale», note le ministère.

Dans le détail, le Conseil national des transports confirme que le nombre de jours perdus pour grève a diminué dans les transports maritimes (11 982 en 2005, 10 276 en 2006), à la RATP (21 271 en 2005, 19 002 en 2006) et, surtout, à la

SNCF (238 962 en 2005, 129 213 en 2006). Une évolution qui est donc antérieure au vote, l'année dernière, de la loi sur le service minimum, précédée, comme à la RATP, par la négociation de dispositifs de prévention des conflits.

La même tendance se retrouve dans les statistiques du ministère de la fonction publique: le nombre de journées de grève est passé de 1 116 239 en 2005 à 952 364 en 2006. Le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ne dérogeant pas à la tendance générale (577 709 journées de grève en 2005, 668 133 en 2006). Seule exception, à La Poste, où, à l'inverse, le nombre de journées de grève a augmenté entre 2005 (220 797 journées de grève) et 2006 (244 544).

Cette baisse tendancielle du nombre de grèves n'exclut toutefois pas des pics de mobilisation dans le secteur public, comme lors de l'opposition aux réformes des retraites d'Alain Juppé en 1995, puis de François Fillon de 2003. La loi Sarkozy-Fillon sur les régimes spéciaux n'a, en revanche, pas suscité, l'année dernière, une mobilisation de même ampleur. Cette réforme constitue en effet, selon Jacques Marseille, responsable de l'Institut d'histoire économique et sociale de l'université Panthéon-Sorbonne, «le grand basculement, le moment où les syndicats se sont rendu compte qu'ils devaient changer, que la défense de certains avantages acquis du secteur public n'était plus rentable».

Cette baisse tendancielle du nombre de grèves n'exclut toutefois pas des pics de mobilisation dans le secteur public.

Directeur adjoint du département d'opinion publique à l'Ifop, Jérôme Fourquet insiste,

lui, sur la «détique» de Nicolas Sarkozy consistant à «multiplier les fronts»: «les réformes gouvernementales ne viennent plus les unes après les autres mais en même temps». Un rythme soutenu qui aboutit à une «concurrence entre les mouvements sociaux». Certains recevant, d'ailleurs, le soutien des Français. Plus des trois quarts d'entre eux (73 %) estiment «justifiés» les blocages des ports et des dépôts de carburants organisés par les marins pêcheurs (1). «Ce fort niveau de soutien provient d'une part de l'image positive de cette profession dans l'opinion et d'autre part, du fait que la cause perçue de ce mouvement est la hausse du prix du gazole, thématique des plus fédératrices actuellement», explique Jérôme Fourquet. Loin d'un mouvement social de portée nationale, le soutien préfère donc parler de «droit de fond», avec «une succession de mouvements sporadiques qui ne parviennent pas à s'agréger, les organisations syndicales s'efforçant et ne pouvant pas lancer l'ensemble de leurs forces sur un seul front».

Pense que la diminution de l'impact des grèves ne signifie pas forcément baisse de la conflictualité dans les entreprises. D'après de février 2007, une note de la Dares concernant les établissements de plus de 20 salariés portait sur «des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés» pour la période 2003-2004 comparée à 1996-1998. Si le nombre de grèves de plus de deux jours diminue, les débrayages, les pétitions, les manifestations et, surtout, les refus collectifs d'heures supplémentaires (augmentation de 200 %) ont touché un nombre plus important d'entreprises.

LACRANT DE BOURGUE

(1) Sondage Ifop pour Le Marin et Ouest France, réalisé les 2 et 3 juin 2008 auprès d'un échantillon représentatif de 1 011 personnes.

autres »¹, réduits à passer du statut « d'otages » à celui de soutiens passifs des luttes de la fonction publique, les salariés du privé n'apparaissent pouvoir s'extirper de leur léthargie collective qu'en redevenant les acteurs *malgré eux* et résignés de conflits de « survie », présentés comme « les manifestations ultimes de l'impuissance »² à laquelle ils seraient condamnés :

« Il faut admettre que les sursauts actuels n'ont plus rien à voir avec la fameuse « conflictualité productive » d'alors. Les conflits du passé répondaient à des objectifs d'émancipation ou de progrès. Ceux d'aujourd'hui, dos au mur le plus souvent, se justifient davantage par l'instinct de survie ou par la réaction de la dignité bafouée »³.

Force est de constater que ces perceptions ordinaires de la conflictualité au travail dominant et inspirent amplement ses mises en représentations savantes. L'extrême rareté des études récentes consacrées aux grèves du « privé » renforce tout d'abord *de facto* leur invisibilité et le sentiment de leur disparition, autant qu'elle semble les consacrer. Aussi, ce n'est plus qu'à travers le rappel du déclin des JINT et des conflits industriels pour la défense de l'emploi les plus médiatisés qu'elles sont encore mentionnées à l'intérieur même de l'univers savant. Cette toile de fond sommaire sert alors à valider un ensemble de thèses, complémentaires dans leur logique explicative, sur les raisons de la relégation irrémédiable des salariés du secteur privé aux marges de l'espace des mobilisations grévistes. Au premier rang d'entre elles figure l'institutionnalisation des organisations syndicales, qui rendrait leurs dirigeants moins combatifs. A tel point d'ailleurs, que les syndicats seraient « *fréquemment récusés par les grévistes* »⁴, et qu'ils ont été jugés « peu responsables » des mouvements de grèves de 2003, attribués à « *la radicalité de la base [...] qu'ils ont du mal à tenir* »⁵. Dans le même temps, les transformations multiples du modèle productif dans lequel s'insèrent les entreprises y auraient sapé, de toutes parts, les ressorts possibles de la contestation salariale. D'un côté, l'individualisation des relations professionnelles, via l'introduction de nouvelles techniques managériales dans l'entreprise, et l'éclatement des grandes industries auraient brouillé les clivages hiérarchiques, miné la cohérence interne des groupes professionnels et affaibli leur capacité de résistance collective. De l'autre, le recours à la grève à l'échelle de l'entreprise serait devenu inefficace et illusoire face à la toute puissance que confère aux

¹ Jacques Attali, « La grève des autres », *L'Express*, 28 novembre 2002.

² Alain Lebauche, « « Grèves de la peur » : plus rares, plus dures », *Le Monde*, 27 avril 1993.

³ Alain Lebauche, « Des conflits sociaux d'un nouveau type », *Le Monde*, 26 février 1997.

⁴ Jean Saglio, « La grève en crise », *Informations et commentaires*, 87, 1994, p. 10.

⁵ Isabelle Sommier, *Le renouveau des mouvements contestataires à l'heure de la mondialisation*, Flammarion, 2003, p. 37-38.

détenteurs du pouvoir économique l'internationalisation des firmes et de la production et la libéralisation de la circulation des capitaux ¹ :

« La grève perd de son efficacité dans un environnement où la figure du producteur et sa primauté dans l'économie déclinent face aux modalités d'un marché toujours plus mouvant, aux processus de globalisation, voire à la récession dans certains pays. Parce que agissant en lieu clos – l'atelier, le service, l'entreprise, l'Etat-nation – elle est parfois dépossédée de toute effectivité sur le jeu des règles, tel qu'il se définit aujourd'hui. »²

L'étiollement de l'intensité de l'activité gréviste dans le secteur privé ne serait ainsi que le reflet de l'évanouissement du cadre politique et économique qui avait permis au mouvement syndical de faire de la grève un instrument mode d'action central pour la conquête de nouveaux droits ou l'amélioration de la condition salariale. Dans un contexte marqué conjointement par de profondes mutations dans l'organisation de l'économie capitaliste et par le délitement d'un mouvement ouvrier émietté et amputé de ses relais politiques, les grèves ne pourraient plus être déclenchées dans le secteur privé que sur un mode essentiellement défensif³, dans « l'urgence sociale » provoquée par la multiplication des plans de restructurations⁴.

¹ Jean-Pierre Durand, « Le compromis productif change de nature ! », in Jean-Pierre Durand (dir.), *Le syndicalisme au futur*, Syros, 1996, p. 20-55. Voir aussi, Janine Goetschy, Patrick Rosenblatt, « France : The Industrial Relations System at a Turning Point ? », in Anthony Ferner, Richard Hyman (eds.), *Industrial Relations in the New Europe*, Blackwell, 1992, p. 404-444. Pour une revue de littérature plus exhaustive de ces différentes thèses qui tendent à enfermer l'analyse du déclin de la conflictualité au travail dans une opposition entre les principes d'organisation de la production des modèles « taylorien-fordien » et « post-fordien », voir, Jean-Michel Denis, « Le conflit en grève ? Quelques éléments de synthèse », in Jean-Michel Denis (dir.), *Le conflit en grève ?*, op. cit., p. 296-308.

² Guy Groux, *Vers un renouveau du conflit social ?*, Bayard, 1998, p. 167.

³ Antoine Bevoirt, Annette Jobert, *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Armand Colin, 2008, p. 181.

⁴ Sophie Bérout, René Mouriaux, « Continuités et évolution de la conflictualité sociale », in Jean-Michel Denis (dir.), *Le conflit en grève ?*, op. cit. p. 133.

Première partie

La grève, un objet d'étude à repenser

Généralement réduites à d'ultimes sursauts d'un monde ouvrier à l'agonie ou à des formes de conflit routinisées et ritualisées réservées au secteur public dans les représentations courantes et médiatiques du monde du travail, les grèves n'occupent qu'une place très marginale dans les champs de production des espaces académiques français de la sociologie du travail comme de la sociologie de l'action collective. Les grèves du secteur privé en sont tout particulièrement absentes. Tout se passe en définitive comme si l'idée s'était imposée, à l'intérieur de ces deux disciplines, que l'activité gréviste dans le secteur privé serait devenue trop marginale et les causes de son déclin suffisamment évidentes pour constituer un objet de questionnement sociologique encore pertinent et légitime. Dans ces conditions, il apparaît indispensable de revenir dans un premier chapitre sur les dynamiques qui ont conduit conjointement, à l'intérieur de ces univers académiques, à se désintéresser de cet objet d'étude et à se focaliser sur les manifestations les plus immédiatement visibles de l'activité gréviste, quitte à consacrer hâtivement les représentations dominantes du déclin des conflits collectifs au travail plutôt qu'à les soumettre à un examen critique. Nous pourrions alors justifier la nécessité de repenser la complexité des conditions de possibilité de redéploiement de la pratique gréviste dans le secteur privé comme un moyen de lever les impensés et les illusions d'optique que cet angle mort supplémentaire de l'analyse sociologique française a laissé prospérer quant aux transformations contemporaines de la conflictualité au travail et, plus généralement, de l'action protestataire¹.

¹ Stéphane Beaud, « Les angles morts de la sociologie française », in Stéphane Beaud, Joseph Confavreux, Jade Lindgaard (dir.), *La France invisible*, La Découverte, 2008, p. 459-472.

A cet égard, le choix de notre objet d'étude se justifie également du point de vue du décloisonnement académique heuristique qu'il permet d'opérer entre l'analyse des grèves, la sociologie des conflits du travail et la sociologie des mobilisations. L'examen de la conflictualité au travail permet en effet d'élargir les champs d'investigations empiriques habituels de la sociologie de l'action collective et d'en enrichir subséquemment l'appareil théorique. Le réinvestissement de ce dernier peut nous aider en retour à dégager des éléments de compréhension originaux dans l'analyse des conditions qui rendent possibles ou au contraire font obstacle au recours à la grève. Aussi le second chapitre de cette partie introductive sera-t-il consacré à la discussion des enjeux et des apports de ce désenclavement des champs d'étude disciplinaires, théoriques et empiriques auquel ce travail de thèse prétend contribuer.

Pour cela, nous reviendrons dans un premier temps sur les paradigmes d'analyse traditionnels des déterminants structurels de la morphologie de l'activité gréviste et des vagues des grèves, en parcourant la littérature, vaste et hétérogène, qui leur est dédiée, et qui est aujourd'hui essentiellement alimentée par l'espace académique anglo-saxon. Après avoir mis en perspective les apports et les angles morts de ces travaux, nous pourrions alors mettre en évidence ce que peuvent nous apprendre d'original les questionnements et les outils de la sociologie des mobilisations sur l'économie des usages de la grève dans les différentes configurations de conflit (interprofessionnelles, locales). Nous insisterons en ce sens sur la manière dont ils nous permettent d'en réinscrire l'analyse dans une approche plus qualitative, recentrée sur l'examen des pratiques concrètes et des représentations des agents en lutte dans le champ des relations professionnelles, qui permet ainsi de mieux restituer les mécanismes dynamiques et subjectifs qui conditionnent le recours à la grève et de replacer cette dernière dans la logique d'un continuum de pratiques et de stratégies. Nous exposerons alors la logique de constitution des différents dispositifs d'enquête qui serviront de support empirique à la mise en œuvre de ce modèle d'analyse réactualisé des grèves et les modalités de leur agencement dans la construction de notre démonstration. Dans un dernier chapitre, nous reviendrons enfin sur les contraintes, les difficultés et les précautions méthodologiques qu'implique l'analyse des grèves à travers le dispositif d'enquête théorique et empirique retenu. Il s'agira dans ce cadre de réfléchir aux enseignements que l'on peut retirer de notre expérience d'enquête sur le terrain des grèves et de la conflictualité au travail, sur les conditions de possibilité d'une approche sociologique qualitative des pratiques protestataires.

Encadré n°1

Grève : une notion à clarifier, un objet d'étude à désenclaver

Définie juridiquement comme « *la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles* », la grève reste en effet assez fortement associée dans ses représentations courantes, même de manière implicite, à un arrêt de travail long d'une journée de travail. Il est vrai que cette forme de recours à la grève est fréquente dans les univers de la fonction publique et des entreprises nationalisées, en raison même des règles de retenue de salaire spécifiques qui s'appliquent dans le champ de ces univers professionnels¹. Désignée également dans le vocabulaire syndical comme une « grève carrée », la grève d'une journée est de surcroît la forme de grève la plus immédiatement visible et la plus exposée médiatiquement. Exprimé en « journées non travaillées » (JINT), le recensement administratif des grèves a pu contribuer indirectement à entretenir cette assimilation réductrice de la grève à des formes d'arrêt de travail d'une journée, quitte à faire oublier qu'il prend en compte le signalement de formes de grève multiples, dès lors que l'arrêt de travail de l'ensemble des salariés grévistes correspond à un seuil minimal de 8h.

- Le dispositif d'enquête REPONSE, à partir de laquelle nous avons travaillé est différent puisqu'il comptabilise séparément « débrayages », « grèves de moins de deux jours », « grèves de plus de deux jours » (encadré n°2). Cette distinction a des vertus incontestables pour l'analyse, en rappelant clairement la diversité des formes que peut épouser une action de grève. Nous y reviendrons. Mais cette taxinomie maintient toutefois, elle aussi, un flou sémantique et notionnel dans la définition de la grève, dès lors qu'elle tend à distinguer les « débrayages » des « grèves de moins de deux jours » (sans donner d'ailleurs aucun critère formel de distinction), comme si les premiers ne correspondaient pas, ou pas tout à fait, à des actions de grève à part entière. **Dans le cadre de notre recherche, nous ne ferons en revanche aucune distinction en fonction de critère temporel : sera définie comme action de grève, tout forme d'arrêt de travail collectif de salariés quelle qu'en soit sa durée.** Cette précision prend toute son importance au regard de notre volonté, dans le cadre de ce travail, de nous écarter des catégories de perception et des grilles d'analyse dominantes du phénomène des grèves, afin de l'examiner à travers la diversité de ses modes d'expression. A cette fin, si nous nous sommes intéressés à des formes visibles de grève à l'échelle à l'interprofessionnelle, nous avons souhaité également recentrer l'étude de la grève dans le « banal de sa quotidienneté »² à l'intérieur du secteur privé, en nous intéressant à ces différentes déclinaisons possibles, c'est-à-dire aussi **des arrêts de travail de quelques minutes, de quelques heures, d'un jour ou de plusieurs mois.**

Au regard de la définition juridique de la grève, il importe également de clarifier la délimitation des types d'arrêt de travail susceptibles d'entrer dans notre champ de recherche. Sur un plan juridique, est reconnue comme grève un arrêt de travail « **collectif et concerté** » (ce qui ne l'empêche pas d'être minoritaire) construit autour de la « *défense de revendications professionnelles* ». Une définition sociologique de l'action gréviste ne peut toutefois guère se satisfaire de ces critères légaux. Si les grèves pour des « motifs politiques » sont déclarées illégales, on sait tout d'abord que les sphères du « professionnel » et du « politique » s'interpénètrent continûment, selon des modalités différenciées dans l'action syndicale, et a

¹ Dans le secteur de la fonction publique, en effet, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail observé par un salarié, la retenue de salaire est équivalente à un trentième de son salaire mensuel, soit une journée de travail.

² Guy Caire, *La grève ouvrière*, Editions ouvrières, 1978, p. 37.

fortiori, dans la dynamique de construction d'une action de grève. Il n'est donc pas possible, ni souhaitable, d'un point de vue sociologique, de chercher à tracer une frontière étanche entre revendications à caractère professionnel et politique. Mais il importe surtout de prendre ses distances avec une approche juridique de la grève qui tend à présupposer tout d'abord qu'il existe un objectif commun aux salariés en grève, « les revendications professionnelles ». Cela revient à occulter la formidable hétérogénéité des motivations qui peuvent conduire des salariés à participer à une grève, et qui ne se réduisent pas, loin s'en faut, aux revendications déposées devant l'employeur. En outre, cette approche juridique de la grève peine à rendre compte de la diversité des conditions de déclenchement de ce mode d'action, le dépôt de revendications formelles succédant dans bien des situations à son activation (un moyen de la rendre licite) bien plus qu'elle ne le précède.

Aussi, nous considérerons comme action de grève toute forme d'action par laquelle plusieurs salariés d'un ou de plusieurs établissements cessent volontairement et complètement l'exécution de leur travail et participent ainsi, pour des motifs et selon des modalités multiples, à l'expression de doléances *directement ou indirectement* liées à leur situation professionnelle.

- C'est également par rapport aux catégories d'analyse adoptée par les modèles d'analyse classiques et dominants de l'activité gréviste qu'il nous préciser la construction et la délimitation de notre champ de recherche. Ces paradigmes ont en effet privilégié une approche quantitative et statistique de l'activité gréviste, visant à en identifier les facteurs structurels (économique, politique, institutionnel, organisationnel). Dans ce cadre, ils ont cherché à expliquer les morphologies et le niveau différenciés de l'activité gréviste dans les différentes nations occidentales ou bien cherché à rendre compte de ses **fluctuations globales, en privilégiant une analyse en terme de vagues de grève**, c'est-à-dire des périodes au cours desquelles s'intensifie le recours à la grève dans les entreprises d'un même pays¹. En contrepoint, nous avons opté pour une focale d'analyse micrologique et qualitative, pour réinscrire l'étude des conditions d'apparition de grèves dans l'analyse des mécanismes d'agencement entre les dispositions des acteurs, la dynamique des configurations et des espaces organisationnels dans lesquels ils sont pris, et leurs pratiques de lutte.

- A travers cette approche, notre ambition est aussi d'élargir le cadre d'analyse généralement adopté par ces traditions d'étude de la grève. A l'appui notamment des outils conceptuels de la sociologie des mobilisations, notre objectif est en effet de penser ensemble la grève, les pratiques de négociation, les autres formes d'action protestataires et les arts de la résistance ordinaire au travail. Ainsi chercherons-nous, par ce travail à reconstituer les logiques de (dés)investissement de la grève à la lumière de leurs modes d'encastrement dans l'espace polymorphe de la conflictualité au travail et de l'observation des logiques de fonctionnement des différents univers militants auxquels elle s'arrime. Dans cette perspective, l'ambition de notre recherche ne se limite pas à une analyse de la grève proprement dite. Elle est de réinsérer l'étude des usages de ce mode d'action dans une réflexion plus générale sur les conditions de production et sur les modalités d'expression de la conflictualité au travail, et plus largement encore, sur les logiques de fonctionnement du répertoire de l'action collective et des organisations syndicales.

¹ Définies comme une année au cours de laquelle le nombre de grèves et de grévistes dépasse de plus de 50 % celui de l'année précédente et mises en évidence dans le cas français in Edward Shorter, Charles Tilly, *Strikes in France 1830-1968*, Cambridge University Press, 1974, p. 104-146.

I. De la production d'un angle mort de la sociologie à son nécessaire dépassement

Le désintérêt sociologique pour l'étude des grèves dans le secteur privé s'est bien entendu largement nourrie et légitimée à partir de l'image univoque de leur déclin séculaire que semble en renvoyer conjointement la courbe des JINT et leur mise en représentation médiatique. Mais il est également à interroger du point de vue des dynamiques internes et spécifiques à la sociologie du travail et de l'action collective qui ont concouru, dans un même élan, à se détourner massivement de l'analyse de la conflictualité au travail, et à l'enfermer dans une réflexion sur le « renouveau » de ses lieux et de ses formes. Sur fond de marginalisation politique et symbolique du groupe ouvrier¹ et de transformation objective de la morphologie des conflits collectifs au travail, la reconfiguration des questionnements et des paradigmes dominants à l'intérieur de ces disciplines a ainsi directement contribué à occulter ou à minorer la diversité des actions de grève et des autres modes traditionnels d'action protestataires qui se maintiennent encore à l'intérieur même du secteur privé. Une lecture plus minutieuse et critique des résultats des différents instruments de mesure statistique disponibles à leur sujet permet pourtant à en faire ressortir l'importance. Dans ce cadre, réinvestir l'analyse des contraintes qui conditionnent les possibilités et les formes de recours à la grève dans cet espace dynamique de la conflictualité apparaît tout aussi propice que nécessaire pour questionner ses logiques de recomposition, et les replacer au cœur de l'analyse des dynamiques de réactualisation de l'action contestataire.

1. La marginalisation de la conflictualité au travail dans l'espace des questionnements scientifiques

Il apparaît ainsi manifeste que l'éviction de l'analyse des grèves du secteur privé à l'intérieur des travaux sociologiques français participe d'un refoulement plus général de la question des conflits du travail aux marges des questionnements qui structurent les disciplines susceptibles de s'emparer de ce champ d'investigation. Dans le cadre de l'univers de la science politique, auquel se rattache prioritairement le cadre méthodologique et théorique de notre présente recherche, ce refoulement frappe tout à la fois par son ampleur et son ancienneté. Mais il se vérifie aussi, de façon indissociable et sans doute plus surprenante et

¹ Gérard Noiriel, *Les ouvriers dans la société française*, Seuil, 2002, p. XIV.

significative, à l'intérieur de la sociologie du travail et des relations professionnelles, alors même que l'analyse de la conflictualité au travail constitue un thème de recherche canonique de ces deux champs disciplinaires, au centre d'une activité de recherche particulièrement prolifique jusque dans les années soixante-dix¹.

1.1. Un objet canonique de la sociologie du travail tombé en désuétude

Or, l'évolution des thématiques abordées dans la revue *Sociologie du Travail* en l'espace de quarante ans constitue un indicateur éloquent de sa marginalisation actuelle. En dehors d'un regain d'intérêt ponctuel suscité par le conflit de novembre-décembre 1995, la question des grèves, et plus généralement de l'action syndicale, est en effet passée au cours de ces vingt dernières années du statut d'objet d'étude canonique de la discipline, abordé par près de 40% des articles publiés à la fin des années 1970, à celui d'un champ de recherche qui n'est plus traité que de façon résiduelle². La répartition des thématiques traitées par les contributions aux Journées Internationale de Sociologie du Travail (JIST)³ comme les bilans qui peuvent être dressés des dynamiques de recherche contemporaines dans la sociologie française des relations professionnelles laissent également clairement apparaître la perte de centralité de la question des conflits du travail dans ces univers scientifiques⁴. L'ampleur de cette évolution implique dès lors de rechercher les dynamiques de transformation interne de ces champs académiques, tout autant scientifiques et politiques, qu'elle traduit et qui l'ont rendue possible.

¹ Sur la vitalité de ce domaine de recherche dans la sociologie du travail française de l'époque, voir par exemple la recension de travaux proposée par Pierre Dubois, in « Recherches statistiques et monographiques sur les grèves », *Revue Française des Affaires Sociales*, 1980, 34 (2), p. 29-55.

² Richard Hyman, « A la recherche de la mobilisation perdue », in Amélie Pouchet (dir.), *Sociologie du travail : quarante ans après*, 2001, Elsevier, p. 35-37.

³ Jean-Pierre Durand, Danièle Linhart, « Les transformations de la sociologie du travail depuis vingt ans », in Jean-Pierre Durand, Danièle Linhart (dir.), *Les ressorts de la mobilisation au travail*, Octarès, 2005, p. 3-4. François Aballéa, Michel Lallement, « Le travail sous tous ses rapports », in François Aballéa, Michel Lallement (dir.), *Relations au travail, relations de travail*, Octarès, 2007, p. 9-10. Il suffit d'ailleurs de jeter un œil sur le programme des dernières éditions des Journées Internationales de Sociologie du Travail (2001, 2003, 2005 et 2007) pour constater la marginalité de la question conflits du travail parmi les thématiques abordées par les centaines de contributions exposées.

⁴ Guy Caire, « Forces et faiblesses de l'approche française des relations industrielles : mise en perspective historique », in Gregor Murray, Marie-Laure Morin, Isabel Da Costa (dir.), *L'état des relations professionnelles. Traditions et perspectives de recherche*, Les Presses de l'Université de Laval et Octarès, 1996, p. 33. Dans ce même ouvrage, la thématique des conflits du travail ne fait par exemple l'objet d'aucun article spécifique, alors qu'une section entière est consacrée aux modes de représentation et de négociation collective. Voir aussi, Frédéric Rey, « La recherche française sur les relations professionnelles. Retour sur trente ans d'expériences collectives », *Terrains et Travaux*, 14, 2008, p. 190-201.

Les effets du refoulement du paradigme marxiste

Au premier rang d'entre elles figure assurément le refoulement des questionnements liés au paradigme d'analyse marxiste qui avait largement contribué à structurer leurs débats et leurs champs de recherche. Qu'ils s'en réclament ou non explicitement, l'intérêt des sociologues du travail pour les grèves se confond en effet initialement avec une attention centrale à l'entreprise comme « lieu de spécification des rapports sociaux globaux » et à la « classe ouvrière » comme agent possible de leur transformation¹. Dans cette optique, par le biais de l'étude de la grève ouvrière est notamment posée la question des conditions et des mécanismes permettant aux travailleurs « d'accéder à la conscience politique de leur condition d'ouvrier »². Plus largement, c'est la recherche de la signification de la grève ouvrière qui anime les travaux et les débats qui les opposent : la grève est-elle une arme politique de la « lutte des classes » au service d'un « changement social », ou constitue-t-elle plus modestement un « instrument revendicatif » ayant pour fonction de permettre « la régulation » du système de relations professionnelles³ ? Ainsi, comme en témoigne C. Durand, le contexte idéologique qui a entouré l'essor de la sociologie du travail a pesé sur l'imbrication de la question des grèves dans une attention plus globale à la condition du groupe ouvrier et à sa capacité à contester les fondements de l'ordre économique capitaliste :

« On s'intéressait à la façon dont les ouvriers se comportaient dans leur travail, à la façon dont ils réagissaient à leurs problèmes quotidiens, avec l'idée qu'il était important de s'attacher à l'étude de la condition ouvrière – l'influence du marxisme a joué sous cette forme sur nos recherches –. Nous posions la question d'une mobilisation possible de la classe ouvrière pour une transformation des rapports sociaux et une évolution sociale de la société »⁴.

Dans ces conditions, l'affaîssement statistique de l'intensité des mouvements de grève a pu se combiner avec l'affaiblissement numérique et le processus de désagrégation du groupe

¹ Danièle Kergoat, *Bulldozer ou l'histoire d'une mobilisation ouvrière*, Seuil, 1973, p. 11.

² Annie Borzeix, Margaret Maruani, *Le temps des chemises*, Syros, 1982, p. 12.

³ Sur cette question omniprésente, voir par exemple, Pierre Dubois, Renaud Dulong, Claude Durand, *Grèves revendicatives ou grèves politiques ?*, Acteurs, pratiques, sens du mouvement de Mai, Anthropos, 1971 ; Claude Durand, Pierre Dubois, *La grève*, Presses de la Fondation Nationale de Sciences politiques, 1975, p. 263-363 ; Nicole Abdoud, « Les grèves et les changements des rapports sociaux », *Sociologie du Travail*, 1973, 15 (4), p. 428-438 ; Guy Caire, *La grève ouvrière*, Les Editions Ouvrières, 1978, p. 204-216 ; Michelle Durand, « La grève : conflit structurel, système de relations industrielles ou facteur de changement social », *Sociologie du Travail*, 21 (3), 1979. Voir aussi les travaux cherchant à montrer comment les mutations technologiques du travail étaient censées conduire à la recomposition du groupe ouvrier et de ses objectifs révolutionnaires, in Serge Mallet, *La nouvelle classe ouvrière*, Seuil, 1969.

⁴ Claude Durand, *Sociologie du travail*, Octarès, 2000, p. 5-6.

ouvrier¹ pour détourner les sociologues du travail de l'étude des grèves, en faisant perdre de son évidence au lien supposé ontologique entre groupe ouvrier, conscience de classe et action syndicale, qui servait de trame à la sociologie des grèves. Ce faisant, cette configuration a également favorisé un renouvellement des paradigmes de la sociologie du travail, qui ont précipité l'exclusion des conflits collectifs du travail de l'horizon des questionnements routiniers de la discipline.

L'hypothèse d'une perte de centralité de la conflictualité au travail

Impossible de ce point de vue de passer sous silence les effets générés par les travaux de A. Touraine qui s'était imposé, depuis le début de sa carrière académique, comme un artisan majeur de l'étude du monde ouvrier, observant notamment comment les différents modes d'organisation du travail génèrent des formes spécifiques de conscience ouvrière². Pourtant, A. Touraine délaisse progressivement l'analyse du monde ouvrier, convaincu qu'il s'opère un déplacement radical du centre de gravité du conflit social. Dans la société industrielle, les conflits du travail se situaient selon lui au cœur des luttes sociales, en raison de leur inscription dans une « conscience de classe », reposant sur l'identification d'une opposition générale entre prolétaires et propriétaires industriels et sur un projet de transformation radicale de ces rapports de domination³. Autrement dit, le mouvement ouvrier constitue alors « le » mouvement social de la société industrielle, défini comme « la conduite collective organisée d'un acteur de classe luttant contre son adversaire de classe pour la direction sociale de l'historicité d'une collectivité concrète »⁴. En revanche, pour A. Touraine, le mouvement ouvrier cesse précisément au cours des années soixante-dix d'être cet agent central et historique du « changement social ». Il estime notamment que les organisations politiques et syndicales du mouvement ouvrier ont perdu de leur force contestataire, en raison de leur forte institutionnalisation et de leur intégration à l'appareil d'Etat. Surtout, si A. Touraine admet que « les problèmes du travail ne disparaissent pas », il considère en revanche que le mouvement ouvrier « cesse d'être un personnage central de l'histoire sociale à mesure qu'on s'approche de la société post-industrielle »⁵.

¹ Gérard Noiriel, *Les ouvriers dans la société française*, op. cit., p. 237-267 ; Stéphane Beaud, Michel Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière*, Fayard, 1999.

² Alain Touraine, *La conscience ouvrière*, Seuil, 1966.

³ Voir sur ce point son ouvrage majeur qui reprend ses principaux axes de réflexion, Alain Touraine, Michel Wievorka, François Dubet, *Le mouvement ouvrier*, Fayard, 1984.

⁴ Alain Touraine, *La voix et le regard*, Seuil, 1978, p. 103.

⁵ Alain Touraine, « Les nouveaux conflits sociaux », *Sociologie du travail*, 1, 1975, p. 8.

En ce sens, l'inclination tourainienne à ne plus voir dans les conflits du travail un objet d'étude pertinent ne résulte pas de la croyance de ce dernier en leur disparition. Elle tient en revanche à ce qu'il ne perçoit plus l'espace de l'entreprise comme le lieu privilégié où se nouent les antagonismes centraux pour la définition des modes d'organisation de la société contemporaine. A cela une raison essentielle : les rapports de domination sociale changent de nature. Contrairement à la société industrielle, ils ne sont plus prioritairement liés au contrôle de l'organisation du travail et de la distribution des richesses produites. Ils reposent en revanche sur la maîtrise de la production des savoirs, de la circulation des informations ou de l'innovation technique. Monopolisés par un « pouvoir technocratique », constitué d'experts, de dirigeants de grandes entreprises et des administrations, ces instruments de contrôle social leur permettent d'orienter les conduites humaines et le « monde vécu » des individus. Or, le syndicalisme semble singulièrement en décalage et impuissant à contester les mécanismes de ce nouveau modèle de domination sociale. Enfermé dans des revendications économiques et « quantitatives », il en serait réduit à ne plus être qu'un simple groupe de pression, menant des luttes « parcellaires » pour la réduction des inégalités sociales, mais éloignées des enjeux de lutte fondamentaux qu'impose l'avènement d'une telle « société programmée »¹. Dans ce cadre, c'est dans l'apparition, au cours des années soixante, d'une nouvelle constellation de mobilisations collectives axées sur la question environnementale ou l'affirmation et la valorisation d'identités « minoritaires » (sexuelles, ethniques, régionales...) que A. Touraine et son équipe recherchent l'émergence d'un « nouveau mouvement social ». Non seulement ces mobilisations ont pour elles d'être faiblement institutionnalisées. Mais leur engagement dans des causes inédites, mettant l'accent sur la défense de l'autonomie de l'individu et de valeurs qualitatives en font également des objets d'étude privilégiés pour repérer l'irruption de nouvelles formes de résistance contre l'immixtion de la rationalité calculatrice et quantitative du capitalisme moderne dans les différentes sphères de vie individuelle et collective².

Le paradigme du « nouveau mouvement social » proposé par A. Touraine s'est ainsi constitué autour de l'ambition théorique d'identifier et d'annoncer, à travers l'observation de ces mobilisations sociales, l'émergence d'un nouvel acteur contestataire susceptible de

¹ Alain Touraine et alii, *Le mouvement ouvrier*, op. cit., p. 297-320.

² Sur cet aspect, l'analyse tourainienne reprend en grande partie l'hypothèse de la révolution « silencieuse » formulée par Ronald Inglehart, selon lequel l'amélioration générale des conditions de vie conduit à déplacer les demandes sociales d'attentes et de biens matériels vers des revendications plus qualitatives, valorisant l'autonomie de l'individu contre toute forme de contrôle social hiérarchique, la défense de la qualité de vie, de l'environnement, etc... voir Ronald Inglehart, *The Silent Revolution. Changing Values and Political Styles Among Western Democracies*, Princeton University Press, Princeton, 1977.

prendre le relais du mouvement syndical dans une société post-industrielle, où le centre de gravité du conflit social est appelé à se déplacer en dehors de la sphère du travail. Si ce programme de recherche collectif prend son essor dans une période où les mobilisations syndicales sont encore intenses, il est néanmoins certain que le déclin statistique de l'intensité des grèves dans le monde du travail au cours des années quatre-vingt a pu être interprété comme une forme de validation de la prophétie tourainienne. Le modèle de la « grève à la française » aurait vécu, signe d'un effacement du monde du travail et de ses représentants syndicaux de la scène contestataire au profit d'acteurs, d'enjeux et de formes de lutte renouvelés :

« Le travail est-il toujours, comme hier, au cœur des conflits centraux de nos sociétés modernes ? Rien n'est moins sûr. La lucidité sociologique oblige à prendre acte d'une série d'évolutions majeures dont la crise du syndicalisme et le déclin tendanciel des arrêts du travail ne sont que des symptômes parmi d'autres. [...] Nous vivons plus fondamentalement une grande transformation qui déporte progressivement le travail aux marges des espaces protestataires. En quelques décennies, la société française a abandonné la lutte des classes traditionnelle pour préférer des luttes aclassistes ou transclassistes »¹.

Assurément, le paradigme tourainien a ainsi contribué à légitimer l'expulsion l'analyse du conflit des catégories d'entendement et de questionnement dominantes de la sociologie du travail. Dans un contexte de remise en cause des cadres d'analyse traditionnels de la discipline, cette dynamique résulte par ailleurs d'un processus de renouvellement et de diversification conséquent de ses centres d'intérêts.

Renouvellement des cadres d'analyse, diversification des objets d'étude

L'analyse des conflits collectifs au travail s'est retrouvée en premier lieu mise à l'écart en raison de l'attrait croissant des sociologues du travail pour la question des modes d'organisation du travail et de la place relative de la contrainte et de l'autonomie dans les modes de commandement au travail². Le développement de cette thématique de recherche s'amorce tout particulièrement à partir de l'introduction de pratiques managériales, inspirées du modèle des firmes japonaises, dans les années quatre-vingt. A partir d'elles s'engagent des discussions foisonnantes pour déterminer dans quelle mesure la division taylorienne du travail a laissé place à de nouvelles formes de « compromis productifs » moins hiérarchisées,

¹ Michel Lallement, *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Folio, 2007, p. 464-465.

² Gwenaëlle Rot, *Sociologie de l'atelier*, Octarès, 2006, p. 52-59 ; Lucie Tanguy, « Questions sur le travail de sociologue », in Amélie Pouchet (dir.), *Sociologies du travail : quarante ans après*, op. cit., p. 328.

valorisant davantage la « participation » et la « responsabilité » des salariés, mais reposant également sur de nouvelles techniques de mobilisation et de contrôle de la subjectivité des travailleurs¹.

Dans des perspectives différentes, et faisant écho à la réhabilitation de l'entreprise dans les discours politiques, de nombreux sociologues du travail ont également reconsidéré l'entreprise comme une unité pertinente pour la compréhension des *logiques de coopération* qui structurent les relations de travail². Soucieux de rompre avec une approche des relations de travail jugée trop centrée sur une approche en termes d'exploitation, ces travaux cherchent à envisager au contraire l'entreprise comme un espace social autonome dont les règles sont co-produites par les salariés³. Parmi les différentes orientations théoriques à partir desquelles se construit cette sociologie de l'entreprise émerge d'abord une approche en termes de régulation, notamment élaborée par J.-D. Reynaud, suggérant d'analyser le rapport salarial comme le produit d'une « régulation conjointe » s'opérant par la rencontre de « règles de contrôle » imposées par la hiérarchie et de « règles autonomes » émanant des salariés⁴. L'analyse stratégiste issue de la sociologie de l'organisation de M. Crozier constitue une autre référence majeure de ces travaux, en vertu de la distinction qu'elle opère entre les règles formelles prescrites et les règles informelles que réinventent les salariés en exploitant les « zones d'incertitudes » propres à chaque système organisationnel⁵.

Les concepts de la sociologie de la « régulation », postulant la possibilité d'une conciliation pacifique des différents intérêts présents dans l'entreprise, se sont également imposés comme la matrice d'analyse principale de la sociologie française des relations

¹ Pour une synthèse, voir Danièle Linhart, *La modernisation des entreprises*, La Découverte, 1994. Jean-Pierre Durand, *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Seuil, 2004 ; Jean-Pierre Durand, Danièle Linhart (dir.), *Les ressorts de la mobilisation au travail*, Octarès, 2005.

² Sur cette révolution paradigmatique, voir Christian Dufour, Adelheid Hege, « The Transformation of French Industrial Relations : Glorification of the Enterprise and Disaffection on the Streets », *European Journal Of Industrial Relations*, 1999, 3 (3), p. 333-356. Parmi les ouvrages importants développant ce nouveau paradigme : Renaud Sainsaulieu, *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*, Presses de la FNSP et Dalloz, 1987 ; Denis Ségrestin, *Sociologie de l'entreprise*, Armand Colin, 1992 ; Norbert Alter, *Sociologie de l'entreprise et de l'innovation*, PUF, 1996 ; Christian Thuderoz, *Sociologie des entreprises*, La Découverte, 1996 ; Reynald Bourque, Christian Thuderoz, *Sociologie de la négociation*, La Découverte, 2002.

³ Cette problématique est indissociable de la diffusion d'un discours sur la « culture d'entreprise ». Elle se retrouve de façon très explicite par exemple dans Philippe Bernoux, *La sociologie des entreprises*, Seuil, 1999, p. 21-40.

⁴ Voir notamment, Jean-Daniel Reynaud, *Les règles du jeu. Action collective et régulation sociale*, Armand Colin, 1989 ; Gilbert de Terssac (dir.), *La théorie de la régulation sociale*, La Découverte, 2003. Dans une perspective différente, voir également les travaux de l'école française de la régulation, visant à identifier une typologie des modèles productifs en fonction des modèles spécifiques de compromis de gouvernement sur lesquels ils reposeraient : Robert Boyer, Michel Freyssenet, *Les modèles productifs*, La Découverte, 2000 ; Michel Freyssinet, « Quels acteurs et quels niveaux pertinents de représentation dans un système productif en restructuration ? », *Revue de l'IRES*, 47, 2005, p. 319-336.

⁵ Michel Crozier, Ehrard Friedberg, *L'acteur et le système*, Seuil, 1977.

professionnelles, au détriment d'une vision marxiste plus antagoniste des rapports entre Etat, patronat et syndicat¹. Avec les nouvelles formes de « gouvernance » des entreprises, le « dialogue social » est ainsi devenu un second enjeu central et émergent de cette discipline². Certes, les travaux pionniers de J.-D. Reynaud accordaient une égale importance aux conflits du travail et aux activités de négociation, considérées comme deux mécanismes indissociables du processus de régulation du système des relations professionnelles³. Force est cependant de constater que, dans les travaux des chercheurs qui se revendiquent aujourd'hui de cette filiation intellectuelle, s'est opérée une dissociation dans l'analyse de ces deux thématiques, au seul profit de la négociation. Une multitude de travaux ont en ce sens été dédiés à la description de la transformation du jeu de la négociation collective, de ses différents niveaux (entreprise, branches, territoires), de l'évolution des règles conventionnelles qui les caractérisent et de leur articulation, sans que ne soient plus pris en compte les conflits qui entourent et pénètrent ces espaces d'échanges et de représentation institutionnels⁴. Comme si cet intérêt exclusif pour les acteurs et les dispositifs de la négociation collective reposait sur l'idée implicite et normative que les relations professionnelles françaises étaient enfin entrées dans l'âge de la « modernité », celui de la « civilisation » du conflit, canalisé par la multiplication des lieux de discussion et de concertation.

Enfin, deux autres nouvelles directions de recherche peuvent être repérées dans le cadre de cette dynamique de diversification des thématiques et de réactualisation des cadres théoriques investis par les sociologues du travail, qui fait obstacle à une prise en compte plus fréquente de l'action protestataire au travail. Dans un contexte de crise économique, de chômage de masse durable et de différenciation des statuts d'emploi (CDD, interim...), une partie importante des travaux de la sociologie du travail s'est en premier lieu réorientée vers

¹ Cette évolution correspond à la révolution scientifique connue par le courant anglo-saxon des relations industrielles, à travers le succès triomphant du cadre d'analyse de John Dunlop, Richard Hyman, « La théorie des relations industrielles : une analyse matérialiste », *Sociologie du Travail*, 1979, 4, p. 418-438.

² Voir sur ce point notamment Antoine Bevoort et Annette Jobert, *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, op. cit., p. 13-17.

³ Jean-Daniel Reynaud, Gérard Adam, *Conflits du travail et changement social*, PUF, 1978 ; Jean-Daniel Reynaud, *Sociologie des conflits du travail*, PUF, Que-sais-je ?, 1982. Nous discuterons plus précisément ces travaux dans le prochain chapitre.

⁴ Voir notamment les ouvrages offrant une perspective générale sur ce vaste champ de recherches, Annette Jobert, *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Octarès, 2002 ; Reynald Bourque, Christian Thuderoz, *Sociologie de la négociation*, La Découverte, 2002 ; Annette Jobert, Jean Saglio, « Ré-institutionnaliser la négociation collective », *Travail et Emploi*, 100, 2004, p. 113-127 ; Jean Saglio, « Les relations professionnelles entre négociation et consultation », in Amélie Pouchet (dir.), *Sociologie du Travail : quarante ans après*, op. cit., p. 233-248.

une analyse des logiques de fonctionnement du marché du travail¹. D'abord intéressée par les dynamiques de segmentation et de flexibilisation de l'emploi, par les souffrances individuelles liées aux situations de chômage et de précarité professionnelles, cette branche de la sociologie du travail s'est également intéressée aux effets structurants des variables de l'âge et du genre sur les formes d'insertion professionnelle ainsi qu'aux politiques publiques de gestion de l'emploi². Dans une autre optique, on a assisté plus récemment à un renouveau de l'intérêt pour le travail en tant qu'activité productive³. Mais, comme l'ont souligné J.-P. Durand et D. Linhart, dans un effort de réflexivité sans compromis sur leur propre discipline, ces recherches ont majoritairement privilégié une approche empirique extrêmement descriptive des situations de travail et du contenu des tâches exécutées, qui accorde très peu d'attention aux rapports de force et de domination qui les enserment. Cette focale d'analyse, en évacuant la critique sociale caractéristique des perspectives traditionnelles de la sociologie du travail, a conduit ce faisant à se désintéresser des conflits qui traversent les rapports sociaux de travail :

« Ne peut-on y voir une sorte d'euphémisation des conflits, des rapports de force et des rapports de classe ? Ils apparaissent quelquefois en toile de fond, mais ne sont guère traités comme objet »⁴.

Ainsi, au terme de ces différentes dynamiques de diversification et de renouvellement des paradigmes et des traditions d'étude composant la sociologie du travail française, la grève – et plus largement les conflits du travail – sont des terrains d'étude largement laissés à l'abandon. A tel point que, selon G. Groux et J.-M. Pernot « *un réel problème se pose. Tout se passe comme si les grandes approches théoriques de la grève relevaient pour l'essentiel du passé* »⁵.

¹ Michel Lallement, « Le travail et ses transformations » *Revue Française de Gestion*, 190, 2009, p. 7-8.

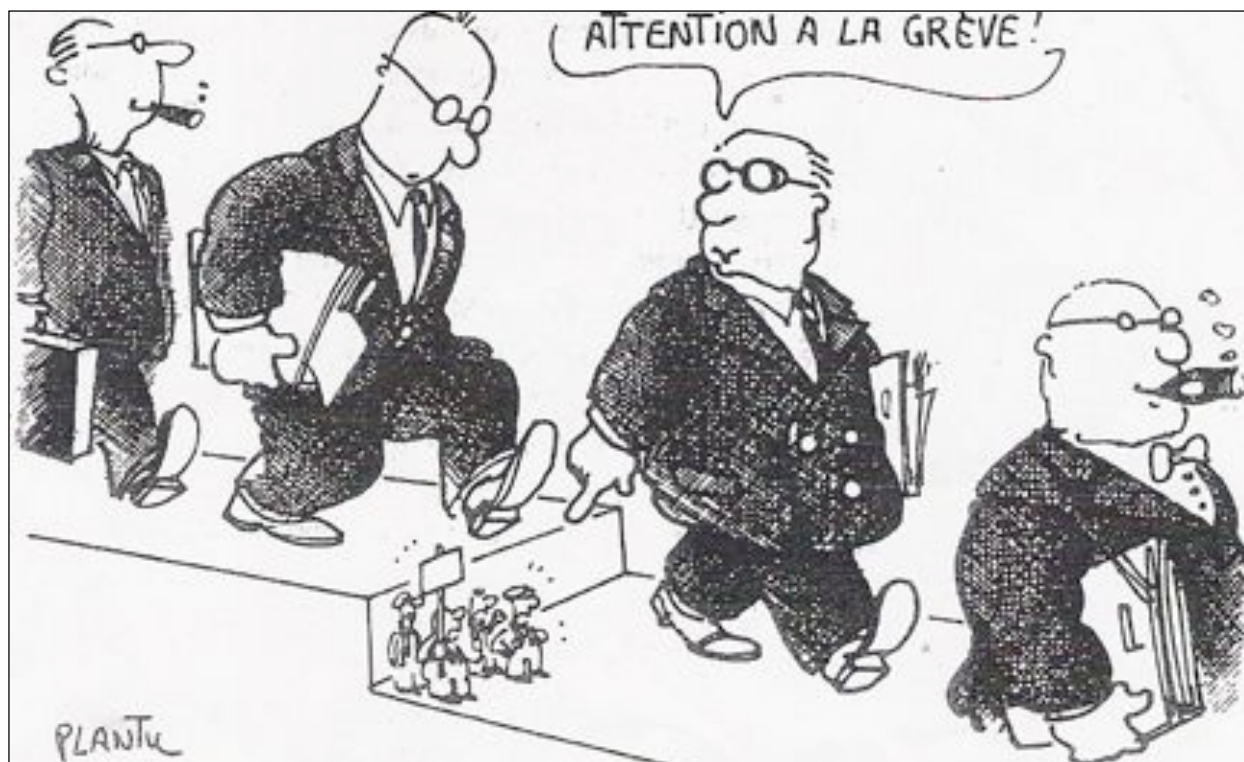
² Une présentation synthétique des problématiques de ces recherches, in Sabine Erbès-Seguin, *La sociologie du travail*, La Découverte, 1999, p. 78-106. Voir également, Michel Lallement, *Travail et emploi. Le temps des métamorphoses*, L'Harmattan, 1994.

³ Alexandra Bidet (dir.), *Sociologie du travail et activité*, Octarès, 2006.

⁴ Jean-Pierre Durand, Danièle Linhart, « Les transformations de la sociologie du travail depuis vingt ans », *art. cit.*, p. 7.

⁵ Guy Groux, Jean-Marie Pernot, *La grève*, Presses de la FNSP, 2008, p. 76.

*Une mise en représentation symbolique des représentations de la grève dans
l'espace des sciences sociales ?*



Extrait du *Nouveau manuel de sciences économiques et sociales*, La Découverte, 2003.
En introduction au chapitre VIII, Erik Neveu, « conflits sociaux et action collective ».

1.2. Un objet traditionnellement délaissé par la science politique

Un faisceau de dynamiques similaires à celles observées dans la sociologie du travail a pu interférer dans l'occultation du phénomène gréviste à l'intérieur de la science politique. Dans cette dernière, ce refoulement est toutefois beaucoup plus ancien et s'articule également à des logiques spécifiques à ce champ académique, liées tout d'abord à son enracinement originel dans une doctrine classique, normative et restrictive de la démocratie représentative.

Une focale d'analyse longtemps centrée sur la sphère politique institutionnelle

C'est en effet autour d'une attention exclusive pour les agents et les règles du jeu électoral et du système partisan, admises comme les formes de participation et de représentation politiques les plus légitimes, que se construit le champ de la science politique. Les mobilisations collectives, quant à elles, sont davantage perçues comme des dysfonctionnements voire des menaces pesant sur le processus démocratique¹. Aussi, même si la consécration constitutionnelle du syndicalisme et de la grève semble les élever au rang des acteurs et des pratiques reconnus du jeu politique institutionnel, le nombre de travaux qui leur est consacré reste bien marginal². Quand ils ne se résument à une tentative de mesure statistique de l'ampleur des mouvements de grève de mai 1968³, les rares travaux dédiés à la grève s'intègrent dans une analyse fonctionnaliste du rôle de l'action syndicale dans l'équilibre des systèmes politiques, en l'envisageant comme un instrument de traduction politique et de canalisation partisane des demandes sociales, comparé à une « soupape de sûreté » nécessaire à la viabilité de toute démocratie pluraliste⁴. S'inscrivant dans cette perspective, B. Badie précise à ce titre que la grève ne l'intéresse pas tant pour elle-même mais uniquement comme « un cadre favorisant l'analyse des activités communistes »⁵. Dans cette optique, il ne s'agit pas pour lui de repérer la diversité des formes et des usages de la

¹ Sur l'exclusion des modes de participation jugés « non conventionnelles » parce que s'exerçant en dehors des arènes politiques institutionnelles, voir notamment Dominique Memmi, « L'engagement politique », in Madeleine Grawitz, Jean Leca, *Traité de Science politique. Tome 3*, PUF, 1985 ; Eric Darras, « Pour une lecture réaliste des formes non conventionnelles d'action politique », in CURAPP, *La politique ailleurs*, PUF, 1998, p. 5-36.

² De 1951 à 1975, seuls quinze articles de la *Revue Française de Science Politique* sont consacrés au thème du syndicalisme. De plus, Gérard Adam, à lui seul, est l'auteur de dix de ces contributions, voir Sophie Bérout, « Le syndicalisme construit par la science politique », in Vincent Chambarlhac, Georges Ubbiali (dir.), *Epistémologie du syndicalisme*, L'Harmattan, 2005, p. 19.

³ Gérard Adam, « Etude statistique des grèves de mai-juin 1968 », *RFSP*, 20 (1), 1970, p. 105-119.

⁴ Gérard Adam, « Stratégies syndicales et types d'organisation », *RFSP*, 16 (5), 1966, p. 847.

⁵ Bertrand Badie, *Stratégies de la grève*, Presses de la FNSP, 1976, p. 1-3.

grève, mais de se limiter à repérer comment, dans la doctrine communiste, les stratégies d'investissement de la grève s'intègrent dans la fonction tribunitienne que le PCF est censé accomplir dans le système partisan et institutionnel.

Dans la foulée de mai 1968, l'étude du syndicalisme connaît une impulsion nouvelle dans la science politique, quoique essentiellement limitée aux efforts entrepris par R. Mouriaux et J. Capdevielle¹. Tout en se positionnant en marge du paradigme fonctionnaliste dominant, ils accordent davantage d'intérêt à la morphologie des mobilisations et des revendications syndicales². Dans leurs travaux, la grève est néanmoins surtout appréhendée à partir de quelques monographies de mouvements revendicatifs, interrogés sous l'angle de leur rapport avec la sphère politique institutionnelle, via l'intervention des autorités politiques qu'ils provoquent, l'émergence de nouveaux groupes dans l'espace public et les dynamiques de politisation collective qu'ils favorisent, ou les relations d'interactions entre luttes syndicales et luttes partisans qu'ils mettent en lumière³. C'est d'ailleurs également à travers le prisme de leurs effets sur le champ politique que S. Camard s'est employée plus récemment à remettre en lumière les conflits du travail, en s'intéressant aux formes de patronage dont pouvaient être l'objet les grèves pour l'emploi en Seine-Saint-Denis, de la part des élus communistes locaux⁴.

Ces approches de la grève ne sont évidemment pas sans intérêt. Elles ont notamment l'immense mérite d'avoir permis de défricher dans l'espace de la science politique française un objet laissé à l'abandon. Toutefois, on ne peut s'empêcher de relever que ces travaux se limitent à des grèves dont la dimension politique apparaît structurante. En ce sens, la grève semble pouvoir redevenir un objet de science politique digne d'intérêt uniquement lorsqu'elle apparaît mettre en cause ou éclairer directement le fonctionnement des activités politiques institutionnelles. Cette focale d'analyse conduit ce faisant à passer sous silence les innombrables formes d'activité gréviste invisibles ou ignorées dans l'espace politique, autant qu'à se désintéresser des dynamiques internes de construction des actions de grèves.

¹ Sophie Bérout, « Le syndicalisme construit par la science politique », *art. cit.*, p. 24-25.

² Voir notamment, René Mouriaux, *Le syndicalisme dans la société française*, Presses de la FNSP, 1983, p. 110-163.

³ Jacques Capdevielle, Elisabeth Dupoirier, Guy Lorant, *La grève du Joint Français*, Armand Colin, Presses de la FNSP, 1975 ; René Mouriaux, Jacques Capdevielle (dir.), « Approche politique de la grève en France (1966-1988) », *Cahiers du CEVIPOF*, 3, 1988 ; Pierre Mathiot, René Mouriaux, « Conflictualité en France depuis 1986. Le cas de Peugeot-Sochaux », *Cahiers du CEVIPOF*, 1992. Voir également, René Mouriaux, *Syndicalisme et politique*, Les Editions Ouvrières, 1985, p. 138-150.

⁴ Sophie Camard, *Le patronage politique des conflits de l'emploi. Le cas de la Seine-Saint-Denis (1991-1994)*, Thèse pour le doctorat de science politique, Université Paris 1, 2001.

Au cours de ces dernières années, les conditions institutionnelles semblaient pourtant réunies pour une intégration à la fois plus fréquente et sous un angle d'approche élargi de la grève dans les travaux de science politique, la sociologie du syndicalisme puis celle des mobilisations collectives étant devenus successivement deux domaines de recherche spécialisés de cet espace académique. Au contraire, leur développement s'est opéré à partir de problématiques qui ont contribué à maintenir les luttes du monde du travail en dehors des objets d'étude privilégiés par la science politique.

Une sociologie du syndicalisme phagocytée par la problématique de la « crise »

C'est essentiellement à partir de deux pôles de recherche, le CEVIPOF puis le CERAT, que l'analyse du syndicalisme connaît un essor significatif en science politique et, par la même occasion, que se renforcent les coopérations scientifiques avec des sociologues du travail. Mais, dans un contexte de recul important de l'adhésion syndicale, c'est avant tout sous l'angle de ce qui s'apparente à une « crise » majeure et durable de l'engagement syndical que celui-ci est intégré dans l'analyse des comportements politiques¹. Dans cette optique, les études se concentrent tout d'abord sur les « mutations » repérables dans les modes de fonctionnement des organisations syndicales du point de vue de leur structuration interne, de l'évolution de leurs dirigeants, de leurs doctrines ou de leur audience électorale². De même, des chercheurs du CERAT déploient des efforts importants pour tenter de mesurer précisément l'ampleur de la chute de leurs effectifs militants³. Pour rendre compte de ce processus de désyndicalisation, leurs travaux mettent l'accent sur l'institutionnalisation, la politisation et la division des organisations syndicales comme autant de facteurs endogènes expliquant une distanciation croissante entre les représentants syndicaux et des salariés qui ne

¹ Sur l'emprise de ce thème de recherche dans la production scientifique consacrée au syndicalisme et une synthèse de ces approches plus détaillée, voir Sophie Bérout, « Le syndicalisme construit par la science politique », *art. cit.*, p. 25-30 ; Georges Ubbiali, « Syndicalisme en crise, syndicalisme en mutation », *Politix*, 23, 1993, p. 84-101 ; Jelle Visser, « Syndicalisme et désyndicalisation », *Le Mouvement social*, 162, 1993, p. 17-40.

² Antoine Bevort, Dominique Labbé, *La CFDT : organisation et audience depuis 1945*, La Documentation Française, 1992 ; Guy Groux, René Mouriaux, *La CGT, crises et alternatives*, Economica, 1992 ; Pierre-Eric Tixier, *Déclin ou mutation du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*, PUF, 1992. Pour une appréhension de la crise du syndicalisme dans une perspective de comparaison européenne, voir Geneviève Bibes, René Mouriaux (dir.), *Les syndicats européens à l'épreuve*, Presses de la FNSP, 1990 ; Jean-François Amadieu, « Une interprétation de la crise du syndicalisme. Les enseignements de la comparaison internationale », *Travail et Emploi*, 42, 1989, p. 46-59.

³ Voir parmi d'autres, Dominique Labbé, *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, L'Harmattan, 1996 ; Dominique Andolfatto, Dominique Labbé (dir.), *Les syndiqués en France*, Rueil-Malmaison, Editions Liaisons Sociales, 2007.

se reconnaîtraient plus en eux¹. Pour leur part, les travaux initiés par les chercheurs du CEVIPOF mettent davantage en lien les dynamiques internes d'essoufflement des organisations syndicales avec les difficultés générées par les transformations propres à la structure du marché de l'emploi et à libéralisation croissante de l'économie de marché². Mais nonobstant les conflits d'interprétation et les débats qui traversent ces différents travaux, ces derniers reposent dans leur ensemble sur une matrice de questionnement centrée prioritairement sur l'identification des *causes* et des *manifestations* de « la crise du syndicalisme ». Ce faisant, cette approche laisse peu de place à une analyse spécifique des pratiques de mobilisation syndicale, dont le déclin statistique est simplement mis en exergue comme un symptôme parmi d'autres de la « crise » à expliquer.

Une sociologie des mobilisations focalisée sur les « nouveaux » acteurs de la protestation

Les conditions d'émergence de la sociologie des mouvements sociaux expliquent aussi que la grève n'ait guère été plus valorisée par ses deux principales traditions disciplinaires. C'est en effet tout d'abord autour du paradigme des « nouveaux mouvements sociaux » que prend son essor la sociologie des activités protestataires. En attirant l'attention sur la constitution de nouveaux espaces de revendications et d'expressions politiques en marge et en opposition aux canaux de représentation politiques traditionnels du mouvement ouvrier, l'approche tourainienne semble justifier le passage de l'étude des mobilisations collective du champ d'investigation de la sociologie du travail à celui de la science politique, en même temps qu'il la dissocie de l'étude du syndicalisme. Au mieux, celle-ci n'est envisagée que par le biais d'une discussion avec les travaux produits sur la « crise » de l'engagement syndical, comme pour mieux certifier, par un jeu de miroir, la thèse d'un renouveau des mouvements contestataires³. De manière tout aussi révélatrice, l'emprise des questionnements tourainiens

¹ Cette analyse est également partagée en grande partie par Jean-François Amadieu, *Les syndicats en miettes*, Seuil, 1999. Pour une synthèse de cette approche dans les travaux du CERAT, voir Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *Sociologie des syndicats*, La Découverte, Coll. Repères, 2000 ; Dominique Labbé, « La crise du syndicalisme français », *La Revue de l'IREs*, 16, 1994, p. 75-101. Pour une présentation complète mais très synthétique de l'ensemble des travaux coordonnés par le CERAT sur la crise du syndicalisme entre 1983 et 2000, voir « Travaux sur le syndicalisme et les relations professionnelles », web.upmf-grenoble.fr/cerat/Recherche/PagesPerso/LabbeTravauxSyndicats.pdf.

² Jacques Capdevielle, Hélène Meynaud, René Mouriaux, *Petits boulots et grand marché européen. Le travail démobilisé*, Presses de la FNSP, 1990 ; René Mouriaux, *Crises du syndicalisme français*, Montchrestien, 1998.

³ Voir par exemple, François Chazel (dir.), *Action collective et mouvements sociaux*, PUF, 1993. La structuration de cet ouvrage collectif est de ce point de vue exemplaire, avec une seconde section (« épuisement ou renouvellement des mouvements sociaux dans la société occidentale ? » dans laquelle cohabitent trois articles sur la « crise du syndicalisme » puis trois autres sur l'émergence de « nouveaux » mouvements sociaux).

se retrouve paradoxalement relayée à l'intérieur même des travaux de ceux qui se positionnent encore dans l'univers académique comme des spécialistes des conflits du travail. Les réflexions de G. Groux, par exemple, même s'ils ne se rattachent pas formellement au cadre théorique tourainien, sont traversés par une même inclination à ne plus considérer les luttes syndicales actuelles comme un enjeu crucial dans la compréhension de la conflictualité sociale contemporaine, au prétexte qu'elles seraient totalement institutionnalisées et déconnectées de tout projet politique révolutionnaire. Dans ce cadre, l'analyse des manifestations contemporaines de la conflictualité au travail est réduite à l'observation de leur mode d'insertion dans un jeu de règles institutionnelles. Ainsi, outre que les pratiques concrètes de mobilisation au travail sont en définitive très peu interrogées, tout se passe comme si l'analyse de la grève, comme forme de contestation de l'ordre social et politique, ne constituait plus qu'un objet d'histoire, dont il faudrait nécessairement envisager le dépassement. En ce sens, les deux principaux ouvrages de l'auteur se concluent par une longue invitation à rechercher dans l'émergence de nouvelles « communautés de luttes », construites autour de revendications identitaires et de la réclamation de nouveaux droits, les ferments du devenir de la contestation sociale, recentrée autour de combats pour la définition de nouvelles formes de citoyenneté et de règles démocratiques :

« Les luttes liées au travail s'intègrent aux rapports sociaux conflictuels qui régissent les sociétés d'aujourd'hui. Mais elles n'occupent plus une position dominante. Elles ne sont plus porteuses de systèmes de valeurs, pour l'avenir. [...] La grève est au service de la règle, voire du pouvoir des instances, que celles-ci relèvent du domaine social – régimes sociaux, etc – ou des appareils d'Etat. Elle n'est plus porteuse de projets. [...] A l'opposé, les nouveaux conflits liés aux « communautés de lutte », –femmes, banlieues, minorités sexuelles– produisent de nouvelles valeurs et identités culturelles, de nouveaux principes d'opposition et de totalité, des formes inédites d'éthique sociale (ou individuelle) et des pratiques collectives originales »¹.

L'attrait pour la thèse de l'apparition de « nouveaux mouvements sociaux » a été indéniable en France, et plus largement à l'échelle européenne. Il a connu de multiples déclinaisons. Celui-ci s'est cependant essoufflé en même temps que les organisations qui étaient censées leur donner chair ont perdu beaucoup de leur vigueur dès les années quatre-vingt. Par ailleurs critiquée et discréditée pour son caractère largement prophétique, l'influence de cette théorie apparaît désormais résiduelle dans l'espace contemporain français

¹ Guy Groux, *Le conflit en mouvement*, Hachette, 1996, p. 130-132. Voir également, Guy Groux, *Vers un renouveau du conflit social ?*, op. cit., p. 133-160.

de la science politique¹. Il serait à ce titre bien réducteur de lui attribuer la seule responsabilité du désintérêt persistant manifesté par les politistes à l'égard de la grève. C'est effectivement bien davantage à partir de l'importation des Etats-Unis des outils théoriques de « la mobilisation des ressources », élaborés dans le cours des années soixante, l'étude des mobilisations collectives s'est imposée aujourd'hui comme un champ d'étude légitime, dynamique et central de la science politique française². Pourtant, bien qu'elle ait permis d'opérer une rupture épistémologique indéniable avec le paradigme tourainien dans l'analyse des activités protestataires, la réappropriation de ces nouveaux paradigmes disciplinaires n'a pas véritablement favorisé la réintégration de la question des conflits du travail dans les champs d'études investis par les sociologues des mobilisations. Au contraire, comme aux Etats-Unis, le succès de cette approche théorique s'est structuré autour d'une attention quasi-exclusive pour les mobilisations collectives se développant en dehors du cadre des relations de travail.

Ce refoulement renvoie à des raisons en partie différentes, liées à la spécificité des contextes socio-politiques nationaux à partir desquels s'est construit cette approche sociologique des mouvements sociaux. Aux Etats-Unis, ce refoulement est indissociable de l'engagement militant des précurseurs de la théorie de la mobilisation des ressources en faveur des luttes pacifistes, féministes ou anti-raciales qui envahissent à cette époque les campus américains³. Il est à ce titre également explicable par la répulsion politique qu'a pu leur inspirer des organisations syndicales fortement encadrées et institutionnalisées sur le modèle d'un syndicalisme « gestionnaire »⁴, et qui se sont maintenues le plus souvent en dehors de ces luttes sociales, quand elles ne s'y sont pas opposées directement⁵. Dans ces conditions, C. Tilly et S. Tarrow ont certes réalisé deux travaux d'envergure sur les

¹ Pour des présentations synthétiques et critiques de l'influence de la théorie des « nouveaux mouvements sociaux » et de son déclin, voir Olivier Fillieule, Cécile Péchu, *Lutter ensemble. Les théories de l'action collective*, L'Harmattan, 1993, p.117-156 ; Daniel Cefaï, *Pourquoi se mobilise-t-on ? Les théories de l'action collective*, La Découverte, 2007, p. 411-466.

² Auquel est venu également s'ajouter le réinvestissement du paradigme de « l'analyse des cadres ». Sur les modèles d'analyse théoriques qui ont pu inspirer la structuration de la sociologie des mobilisations française, Olivier Fillieule, Cécile Péchu, *Lutter ensemble*, op. cit.

³ Comme en témoigne D. MacAdam, Le travail universitaire de cette nouvelle génération de chercheurs prend en effet racine dans la volonté de réhabiliter, sur un plan autant scientifique que politique ces mouvements sociaux auxquels ils participent directement en tant que militants. Pour eux, il s'agit alors de défendre la légitimité de ces mouvements protestataires, en dégagant les dynamiques de leur émergence et de leur construction du spectre de l'irrationnel dans lequel les enferment les théoriciens du comportement collectif. Voir Doug McAdam, « Pour dépasser l'analyse structurale de l'engagement », in Olivier Fillieule (dir.), *Le désengagement militant*, Belin, 2005, p. 50-53.

⁴ Rick Fantasia et Kim Voss, *Des syndicats domestiqués*, Raisons d'Agir, 2003, p. 11-40.

⁵ Rick Fantasia, Judith Stepan-Norris, « The Labor Movement in Motion », in David A Snow, Sarah A. Soule, Hanspeter Kriesi, eds., *The Blackwell Companion to Social Movements*, Blackwell, 2004, p. 556.

mouvements de grève. Mais ils concernent les mobilisations syndicales françaises et italiennes¹. Et, surtout, ils font figure d'exceptions, et le champ d'étude américain de la sociologie des mobilisations collectives est ainsi resté durablement marqué par les clivages politiques initiaux ayant conduit à l'exclusion des mobilisations syndicales de ses thématiques de recherche².

Concernant la sociologie de l'action collective française, il est vrai que les nombreux efforts d'investigation consacrés à l'analyse de la pratique manifestante ont conduit à mettre en lumière la place importante des organisations syndicales dans l'espace protestataire³, et à contester l'hypothèse de sa domination sans partage par de « nouveaux » mouvements sociaux « post-matérialistes »⁴. Pour autant, les conflits du travail n'ont pas bénéficié, dans le prolongement de ce constat, d'une attention spécifique et approfondie. L'indigence des travaux disponibles à leur sujet, et sur la grève en particulier, est criante, au regard de la littérature foisonnante sur l'émergence de « nouveaux » acteurs du mouvement social dans les années 1990. Parmi les différents facteurs qui peuvent l'expliquer, il n'est tout d'abord pas à exclure que l'influence du champ académique américain ait implicitement contribué à reproduire une même séparation entre l'étude du mouvement social et du mouvement syndical. De façon plus spécifique à l'univers académique français, l'importance des travaux produits par les sociologues du travail sur les conflits du travail dans les années soixante-dix a pu également donner le sentiment aux politistes qu'il s'agissait d'un champ de recherche déjà suffisamment exploré et balisé, pour ne plus être prioritaire. C'est ce que semblent suggérer notamment O. Fillieule et C. Péchu, dans leur manière de justifier la mise à l'écart des mobilisations grévistes de leur définition des actions revendicatives qu'ils se proposent d'analyser : « *pour des raisons pratiques, nous excluons la grève de cette définition, celle-ci ayant déjà fait par ailleurs l'objet de nombreux travaux* »⁵. En outre, l'étude de la grève a sans doute pâti de l'ancrage institutionnel de ce mode d'action. L'inscription du droit de grève

¹ Edward Shorter, Charles Tilly, *Strikes in France 1830-1968*, Cambridge University Press, 1974 ; Sidney Tarrow, *Democrazia e disordine. Movimenti di protesta e politica in Italia. 1965-1975*, Laterza, 1990.

² Doug McAdam, « Pour dépasser l'analyse structurale de l'engagement », *art. cit.*, p. 50-53.

³ Pierre Favre (dir.), *La manifestation*, Presses de la FNSP, 1990 ; Olivier Fillieule, *Stratégies de la rue. Les manifestations en France*, Presses de Science Po, 1997 ; Danielle Taratkowsky, *La manif en éclats*, La Dispute, 2004. Pour une synthèse récente des travaux consacrés à l'activité manifestante, voir Olivier Fillieule, Danièle Tartakowsky, *La manifestation*, Presses de Sciences Po, 2008. De façon plus isolée, la thèse de Jean-Gabriel Contamin sur la pétition a également pu contribuer à remettre récemment en lumière une autre pièce traditionnelle du répertoire de l'action syndicale, Jean-Gabriel Contamin, *Contribution à une sociologie des usages pluriels des formes de mobilisation : l'exemple de la pétition en France*, Thèse de science politique, Université Paris 1, 2001.

⁴ Olivier Fillieule, *Stratégies de la rue. Les manifestations en France*, op. cit. p. 163-204.

⁵ Olivier Fillieule, Cécile Péchu, *Lutter ensemble. Les théories de l'action collective*, op. cit., p. 12.

dans le texte constitutionnel a pu en effet amener à l'assimiler aux formes « conventionnelles » de la participation politique traditionnellement étudiées par la science politique, alors que l'ambition de la nouvelle génération de chercheurs qui investit la sociologie des mobilisations au cours des années 1990 est précisément de décroquer ce cadre d'analyse habituel, en mettant en valeur la diversité des voies « non-conventionnelles » empruntées par les acteurs sociaux pour intervenir dans l'espace politique¹. Dans ce cadre, leur tendance à se détourner de l'étude des mobilisations grévistes dans le secteur privé dès lors qu'elles sont majoritairement ancrées dans le cadre de l'entreprise, alors que ces politistes continuent à centrer leur attention sur les formes d'action collective cherchant à influencer l'action de l'Etat².

La marginalisation de l'analyse des conflits du travail - et singulièrement des grèves dans le secteur privé - du champ d'investigation de la sociologie des mobilisations a également à voir, dans le contexte français aussi, avec la configuration politique des années 1980-1990 au cours de laquelle s'amorcent son essor, son autonomisation académique et le renouvellement de son cadre théorique. Ces processus sont en effet indissociables de l'intérêt politique et scientifique que suscite, dans cette période, l'émergence de puissantes mobilisations anti-racistes, la revitalisation des mouvements féministes ou homosexuels après une période d'essoufflement incontestable, ainsi que l'irruption des mobilisations des « sans » (chômeurs, sans-papiers, SDF...) puis des luttes « altermondialistes ».... L'attrait pour ces mobilisations tient d'abord à ce qu'elles semblent redonner de la vigueur à la contestation sociale, et apporter un cinglant démenti aux discours, alors nombreux, proclamant la fin des idéologies, du conflit et de l'engagement militant, dans une période marquée par le déclin de l'adhésion syndicale et partisane et par la conversion de la gauche « gouvernementale » aux logiques de l'économie de marché. L'engouement pour ces mobilisations est d'autant plus fort qu'elles apparaissent offrir à ceux qui s'en emparent des terrains d'investigation novateurs, donc propices pour conquérir une position distinctive à l'intérieur de l'espace académique³.

Dans un contexte où les organisations syndicales semblent visiblement moribondes, l'intérêt pour ces mobilisations sociales émergentes oriente alors de façon privilégiée la sociologie des mouvements sociaux vers une réflexion en termes de renouveau des

¹ ibid, p. 9-12.

² Cécile Péchu, « « Laissez parler les objets ! ». De l'objet des mouvements sociaux aux mouvements sociaux comme objets », in Pierre Favre, Olivier Fillieule, Fabien Jobard (dir.), *L'atelier du politiste. Théories, actions représentations*, La Découverte, 2007, p. 61.

³ Erik Neveu, « Trend Report : The Contentious French », *Mobilization*, 7 (3), 2002, p. 326.

organisations, des causes et des pratiques militantes par lequel passerait le regain de l'action protestataire. Dans sa manière d'appréhender cette dynamique, la sociologie des mobilisations collectives tend certes à s'affranchir du caractère prophétique et dichotomique que pouvait revêtir le paradigme tourainien du « nouveau mouvement social ». L'accent est notamment mis sur la résurgence de la centralité de la question sociale au cœur des préoccupations exprimées par certains de ces « nouveaux » acteurs de la contestation sociale. De même, contre la tendance de certaines analyses à réifier l'opposition entre le « vieux » mouvement ouvrier et les « nouvelles » organisations militantes¹, de nombreux travaux se sont employés à restituer les processus d'échange et de reconversion militante qui unissent ces différents univers d'engagement². Dans ce cadre pourtant, la question des organisations syndicales est presque toujours restée imbriquée et diluée dans une problématique centrée sur leur contribution aux dynamiques *contemporaines de transformation* des espaces d'engagement et des formes de l'action militante³. Ainsi, en se construisant prioritairement autour de l'identification des conditions de construction de nouvelles sphères de dévouement militant, la sociologie de l'action collective a largement ignoré les formes traditionnelles de mobilisation syndicale⁴, lorsqu'elle n'a pas eu tendance à les présenter implicitement comme un modèle d'engagement « dépassé » contre lequel se construirait les pratiques actuelles de l'action collective⁵. Se trouvent ainsi confortées des dynamiques de cloisonnement scientifique qui conduisent les sociologues de l'action collective à abandonner l'étude de la grève aux sociologues du travail, au moment même où, paradoxalement, ceux-ci se désintéressent à leur tour de cet instrument canonique de l'action syndicale.

¹ On pense en particulier aux travaux de Jacques Ion, dont on peut trouver une synthèse in Jacques Ion, Spyros Franguiadakis, Pascal Viot, *Militer aujourd'hui*, Editions Autrement, 2005.

² Sidney Tarrow a notamment initié cet angle d'approche des « nouveaux » mouvements sociaux, in *Democrazia e Disordine*, op. cit. Pour les études françaises plus récentes, voir notamment Annie Collovald, Marie-Hélène Lechien, Sabine Rozier, Laurent Willemez (dir.), *L'humanitaire ou le management des dévouements*, PUR, 2002 ; Eric Agrikolianski, Isabelle Sommier (dir.), *Radiographie du mouvement altermondialiste*, La Dispute, 2005 ; Eric Agrikolianski, Olivier Fillieule, Nonna Mayer (dir.), *L'altermondialisme en France. La longue histoire d'une nouvelle cause*, Flammarion, 2005.

³ Lilian Mathieu, « Les nouvelles formes de la contestation sociale », *Regards sur l'actualité*, 251, 1999, p. 33-44.

⁴ Il est utile de noter à ce propos que les travaux précédents que nous avons mentionnés sur la manifestation et la pétition ne se réduisent pas, loin s'en faut, à l'étude des usages syndicaux qui en sont faits. L'attention est au contraire portée sur la diversité des acteurs qui se réapproprient ces techniques de lutte. Ce qui peut être aussi perçu comme une raison du plus grand intérêt qui leur a été accordé.

⁵ Frédéric Sawicki, Johanna Siméant, « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *Sociologie du Travail*, 51 (1), 2009, p. 99-101. Comme le soulignent les auteurs, la sociologie de l'engagement militant est en réalité le plus souvent une sociologie du militantisme de « gauche ». Et plus spécifiquement encore, la sociologie des mobilisations s'est constituée en se confondant généralement avec un intérêt pour « le mouvement social », censé incarner une « gauche de gauche » radicale, construite en rupture avec les organisations instituées du mouvement ouvrier.

2. Un regard sociologique à éclipses sur les mobilisations grévistes

Le champ de production scientifique consacré à l'analyse des conflits du travail ne s'est pas simplement réduit. Il a également été envahi par la matrice de questionnements dominante de la sociologie des mouvements sociaux sur le « renouveau » des acteurs et des formes de la conflictualité sociale. Adossées à l'image du délitement des agents et des formes canoniques de la grève ouvrière, les recherches entreprises sur les conflits du travail ont en effet eu tendance à se concentrer sur l'observation de quelques grèves puissantes du secteur public ou nationalisé (cheminots, infirmières, enseignants...) ou de luttes « atypiques » - encore une fois parmi les plus visibles médiatiquement - (luttes des « précaires », intermittents). L'ampleur et la durée exceptionnelles de certains de ces conflits ou les formes d'action originales déployées par d'autres ont bien sûr contribué à attiser l'intérêt des sociologues. Mais l'idée de déclin faisant généralement couple avec celle de renouveau, cela explique également que la diffusion de l'hypothèse d'un étiolement du modèle d'action de grève historique, lorsqu'elle n'a pas directement amené à se détourner de l'analyse des grèves, a conduit à privilégier l'étude de conflits perçus comme des exemples révélateurs d'un processus de *transformation* de la conflictualité au travail. Tout en maintenant ainsi les grèves « classiques » du secteur privé supposées en voie de disparition en dehors de leur champ d'investigation, les rares travaux abordant encore les luttes du monde du travail ont ce faisant moins cherché à en saisir la diversité et la spécificité, éventuellement renouvelée, qu'à prolonger à travers l'examen d'un ensemble (très) restreint de conflits du travail une réflexion omnibus sur le renouvellement présumé de l'action protestataire.

2.1. Les grèves comme révélateur des transformations de l'action collective

L'engouement scientifique tout aussi soudain que ponctuel pour les conflits du travail suscité par les mouvements de grève de novembre-décembre 1995 constitue de ce point de vue une illustration paroxystique de l'indexation de l'intérêt pour les luttes salariales aux problématiques attendant aux différentes traditions d'étude des « mouvements sociaux »¹. Plus que d'autres encore, le succès de cet épisode contestataire du monde du travail dans l'univers

¹ Sur l'imposante littérature scientifique produite à cette occasion, voir Sophie Bérout, René Mouriaux, Michel Vakaloulis, « Etudier le mouvement de l'automne 1995 », in Michell Vakaloulis, Claude Leneveu (dir). *Faire Mouvement*, PUF, 1998, p. 275-293.

des sciences sociales est indissociable de la possibilité qu'il a offert de servir de point d'ancrage empirique à la réactivation des cadres d'analyse concurrents sur les dynamiques l'émergence d'un nouveau « mouvement social ».

L'émergence du « mouvement social » comme matrice de questionnement

Les grèves de 1995 ont été appréhendées à travers deux types de réflexion. La première, la plus abondante, renvoie au débat passionné qui a déchiré le champ académique quant à l'interprétation du sens à donner à cette mobilisation¹, en se superposant aux luttes politiques enflammées que la (dé)légitimation de cette mobilisation a cristallisé². Dans cette controverse, un premier pôle de chercheurs se structure autour de l'intervention des acteurs de l'école tourainienne. A travers la mobilisation de son cadre théorique, l'action des grévistes est présentée comme un ensemble de luttes corporatistes de salariés « protégés », cantonnées à un rejet des initiatives gouvernementales visant à modifier leur statut particulier. Considérant ces luttes comme dépourvues de « relais » et de « perspectives » politiques et extérieures aux préoccupations des plus démunis, elle les présente comme le fruit d'une simple résistance au « changement », incapable d'incarner « le » mouvement social porteur d'un projet de transformation globale des rapports sociaux³. En définitive, ce mouvement ne serait que l'illustration ultime d'un « reflux » de la combativité syndicale sur des luttes purement « défensives »⁴. A l'opposé, de nombreux autres sociologues, généralement beaucoup plus favorables aux revendications des grévistes, investissent l'analyse de ce conflit pour démontrer comment s'opère dans son déroulement le passage de revendications strictement professionnelles à des revendications « sociétales » et politiques⁵. Quand il ne s'agit pas de retracer les dynamiques localisées de ces grèves⁶, leur filiation historique⁷ ou de discuter directement de la nature et de la force des liens entre grévistes et non grévistes que mettrait en

¹ Pour un aperçu synthétique de ces débats scientifiques et des formes d'intervention politique des « intellectuels » auxquelles ont donné lieu ces mouvements de grève, voir Julien Duval et alii, « *Le décembre* » des intellectuels français, Liber, « Raisons d'agir », 1998.

² Michel Vakaloulis, « Mouvement social et analyse politique », in Michel Vakaloulis, Claude Leneveu (dir.), *Faire Mouvement : novembre-décembre 1995*, op. cit., p. 9-55.

³ Alain Touraine et alii, *Le grand refus. Réflexions sur la grève de décembre 1995*, Fayard, 1996.

⁴ Guy Groux, Jean-Marie Pernot, *La grève*, op. cit., p. 36-41.

⁵ Georges Ribeill, « Le conflit des cheminots de novembre-décembre 1995 : les avatars politiques d'une grève corporative », *Sociologie du Travail*, 39 (4), 1997, p. 425-448.

⁶ Paul Baret, « Journal de grève », *ARSS*, 115 (1), 1996, p. 3-26.

⁷ Même s'il ne s'y limite pas, c'est l'un des axes de réflexion central retenu par Sophie Bérout, René Mouriaux (dir.), *Le souffle de décembre. Le mouvement de décembre 1995. Continuités, singularités, portée*, Syllepse, 1997.

lumière l'émergence de cette « grève par procuration »¹, c'est surtout le sens et la portée de la dimension corporative de cette mobilisation qui est réinterrogée. Certes, les ressorts de ces mouvements de grève s'amorcent à partir d'enjeux, de traditions, d'identités et de solidarités structurées autour des métiers des agents en lutte. Mais le sens donné à leur action par les grévistes ne se limiterait pas pour autant à leur horizon professionnel : la défense du statut des agents s'intégrait dans un objectif plus large de préservation d'un modèle d'emploi stable et des « missions » du service public contre l'emprise des exigences de compétitivité de l'économie libérale². En étant ainsi désignés comme les remparts ultimes agissant contre la remise en cause du modèle social républicain³, les grévistes sont célébrés comme les artisans d'une lutte qui fait primer « l'intérêt général » sur l'intérêt particulier, dans laquelle l'ensemble des salariés pouvaient se reconnaître⁴, quitte à gommer l'hétérogénéité des propres motivations des acteurs mobilisés⁵. A l'intérieur d'un monde du travail désyndicalisé et affaibli par son atomisation et par la précarisation croissante de sa condition, leur mobilisation, sanctifiée par le slogan rassembleur, « Tous ensemble ! », aurait ainsi permis que s'exprime le refus partagé d'une soumission exacerbée de la société aux tentatives tout azimuts de dérégulation imposées au nom de la mondialisation économique⁶.

Dans une perspective théorique davantage ancrée dans la sociologie des mobilisations, l'intérêt pour les mobilisations grévistes de 1995 participe plus largement de la réflexion sur la réinsertion de la conflictualité au travail dans les « nouvelles » formes de la contestation et de la critique sociales portées par les acteurs émergents du « mouvement social »⁷. Dans cette optique, les grèves de 1995 sont interrogées du point de vue de leur filiation avec la constitution de nouveaux registres de dénonciation du libéralisme et des processus d'exclusion et de « désaffiliation sociale »⁸, tels qu'ils se cristallisent notamment autour de la

¹ Michel Vakaloulis, « Qu'est-ce qu'une grève par « procuration » ? A propos d'une appellation problématique », in Michel Vakaloulis (dir.), *Travail salarié et conflit social*, PUF, 1999, p. 101-120.

² Olivier Schwartz, « Sur la question corporative dans le mouvement social de décembre 1995 », *Sociologie du travail*, 39 (4), 1997, p. 449-471 ; Sophie Bérout, Jacques Capdevielle, « Pour en finir avec une approche culpabilisée et culpabilisante du corporatisme », in Michel Vakaloulis, Claude Leneveu (dir.), *Faire mouvement : novembre-décembre 1995*, op. cit., p. 71-101 ; Alain Caillé, Jean-Pierre Le Goff, *Le tournant de décembre*, La Découverte, 1996.

³ Pierre Bourdieu, « Contre la destruction d'une civilisation », in *Contre-feux*, Liber, 1998, p. 30-33.

⁴ Alain Berthot, « La grève dans tous ses états », *Futur Antérieur*, 33-34, 1996, p. 63-77.

⁵ Sophie Wahnich, « Novembre-décembre 1995 : les structures sémantiques d'un impossible désordre », in CURAPP, *Désordre(s)*, PUF, 1997, p. 132.

⁶ Jacques Capdevielle, *Modernité du corporatisme*, Presses de Sciences Po, 2001 ; Paul Bouffartigue, « Conflictualité sociale et dynamique du salariat : un nouveau cycle ? », in Michel Vakaloulis, Claude Leneveu (dir.), *Faire mouvement : Novembre-Décembre 1995*, op.cit., p. 103-120.

⁷ Isabelle Sommier, *Le renouveau des mouvements contestataires*, op. cit., p. 104-129.

⁸ Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, Gallimard, Folio, 1995.

cause altermondialiste¹ ou des « sans »². Au-delà de l'épisode des grèves de 1995, la question de l'intégration des conflits du travail dans des pratiques et dans des thématiques de mobilisation inaugurant de nouveaux liens de coopération entre le syndicalisme et « l'espace des mouvements sociaux »³ constitue un angle de questionnement privilégié par de nombreux travaux. Les « opérations Robin des bois » des agents d'EDF et de GDF⁴, les mobilisations des enseignants en 2003⁵, les luttes des intermittents la même année⁶, ou celles encore des salariés de la restauration rapide⁷ ont été ainsi analysées comme le révélateur de l'apparition de nouveaux groupes ou de nouveaux enjeux de mobilisation - la « précarité », « l'exclusion sociale », la « mondialisation » - laissant entrevoir la possibilité d'un renouveau des luttes du monde du travail via leur jonction avec les combats du « mouvement social » et avec la cause de ceux qui sont exclus du travail⁸. Enfin, sous un autre angle et non sans faire écho au paradigme des « nouveaux mouvements sociaux », les mobilisations successives des infirmières (1988-1992) ont également été également largement analysées comme des luttes symptomatiques de l'absorption des conflits du travail dans les dynamiques plus générales de renouveau des enjeux de lutte de la protestation sociale, du point de vue de la relégation supposée de la question salariale, dans ces mobilisations, derrière des aspirations plus

¹ Jean-Gabriel Contamin, « Les grèves de décembre 1995 : un moment fondateur ? », in Eric Agrikoliansky, Nonna Mayer, Olivier Fillieule (dir.), *L'altermondialisme en France : la longue histoire d'une nouvelle cause*, Flammarion, 2004, p. 233-263.

² Lilian Mathieu, « Le mouvement de décembre 1995 : une mobilisation hantée par « l'exclusion », *Communication au colloque « Action collective et exclusion sociale »*, ENS Lyon, 11-12 janvier 2008 ; Yvon Lamy, « Le mouvement social dans le miroir de ses manifestations : pouvoir des mots et mode d'expression de la grève de novembre-décembre 1995 », *Scalpel*, 4-5, 1999.

³ Lilian Mathieu, « L'espace des mouvements sociaux », *Politix*, 20 (77), 2007, p. 131-151.

⁴ Sophie Bérout, « Les opérations "Robin des Bois" au sein de la CGT Energie. Quand la cause des chômeurs et des « sans » contribue à la redéfinition de l'action syndicale », *RFSP*, 59 (1), p. 97-119.

⁵ B. Geay soulignant par exemple les effets de la mobilisation altermondialiste sur le vocabulaire des motifs syndicaux traditionnels à travers le mot d'ordre des enseignants grévistes, s'élevant contre la « marchandisation » de l'école publique, in Bertrand Geay, « Réapprendre l'égalité. Les luttes enseignantes du printemps 2003 », in Pierre Cour-Salies, Jean Lojkine, Michel Vakaloulis (dir.), *Nouvelles luttes de classe*, PUF, 2006, p. 193-194.

⁶ Serge Proust, « Les luttes autour du régime de l'intermittence et leur radicalisation en 2003 », in Justyne Balasinski, Lilian Mathieu (dir.), *Art et contestation*, PUR, 2006, p. 103-120 ; Jérémie Sinigaglia, « Le mouvement des intermittents du spectacle : entre précarité démobilisatrice et précaires mobilisateurs », *Sociétés contemporaines*, 2007, 65, p. 27-54 ; Chloé Langeard, « A l'épreuve de l'intégration sociale et de la participation démocratique. Le cas du conflit social des salariés intermittents du spectacle », *Communication aux XIe Journées Internationales de Sociologie du Travail*, Londres, 20-22 juin 2007.

⁷ Damien Cartron, « Engagement dans le travail et dans la grève chez McDonald's », in Jean-Michel Denis (dir.), *Le conflit en grève ?*, op. cit., p. 251-268 ; Evelyne Perrin, *Chômeurs et précaires au cœur de la question sociale*, La Dispute, 2004 ; Hélène Weber, « Les freins à la mobilisation syndicale des salariés de McDonald's », *Communication aux Xe journées internationales de Sociologie du Travail*, Rouen, décembre 2005.

⁸ Pour une réflexion plus élargie sur cette question problématique, voir Sophie Bérout, « Le renouveau des luttes : entre fragmentation et convergences anticapitalistes », in Paul Bouffartigue (dir.), *Le retour des classes sociales*, La Dispute, 2004, p. 231-247.

qualitatives à une « reconnaissance identitaire » de la spécificité et la pénibilité de la profession d'infirmière¹.

Un attrait irrésistible pour des conflits aux pratiques d'engagement « innovantes »

Par delà l'intérêt porté par la communauté scientifique à la question du renouveau des enjeux de lutte et de la configuration des acteurs autour desquels s'organise la contestation sociale, l'intérêt pour ces conflits du travail particuliers s'intègre également dans un questionnement sur la transformation des pratiques protestataires qu'elle induit. Les mouvements de grève des cheminots (1986, 1995), des infirmières, des intermittents ou encore des enseignants se sont en effet caractérisés par leur organisation sous forme de coordinations ou d'assemblées générales décisionnaires de salariés grévistes. De ce point de vue, ces luttes sont apparues comme le révélateur d'une récusation croissante des pratiques délégataires et représentatives des syndicats, au profit de dispositifs et de pratiques d'engagement plus respectueuses de l'autonomie individuelle et du pouvoir de décision des acteurs en lutte². Visant à contourner l'emprise des dirigeants syndicaux sur la direction des luttes, ces coordinations, initiées par des militants syndicaux de fractions minoritaires et portées par une nouvelle génération de salariés réticente envers toute forme de hiérarchie, permettraient en effet de placer les porte-parole du mouvement sous le contrôle direct des grévistes, afin de privilégier un mode de fonctionnement plus collectif et démocratique dans l'organisation de l'action³. Dans le même temps, l'apparition de ces dispositifs d'action cristalliserait des formes d'engagement dans la lutte « plus distanciées »⁴ vis-à-vis des logiques d'action des organisations syndicales. Elle traduirait en particulier la volonté de se défaire des logiques de division et de concurrence inter-syndicales, pour imposer « l'unité » de la lutte⁵. Elle résulterait également de formes d'engagements dans la grève le plus souvent

¹ Danièle Kergoat (dir.), *Les infirmières et leur coordination*, Lamarre, 1992, p. 115-117 ; Laurent Visier, Marcin Frybes, « De l'expérience infirmière à la mobilisation », *Revue de l'IREs*, 5, 1991, p. 97-121 ; Patrick Hassenteufel, « Les automnes infirmiers (1988-1992) : dynamiques d'une mobilisation », in Olivier Fillieule (dir.), *Sociologie de la protestation*, L'Harmattan, 1993, p. 93-120. Dans le même ouvrage, sur une problématique centrée également sur la production d'une identité collective valorisante des grévistes, Catherine Polac, « Protestation et crédibilité des agents de Finances : analyse de la grève de mai à novembre 1989 », p. 67-92.

² Jacques Ion, *La fin des militants ?*, L'Atelier, 1997.

³ Constat que Georges Ribeill fait à la fois pour les grèves cheminotes de 1971 et celle de 1986, in Georges Ribeill, « L'hiver de grève des cheminots », *Vingtème Siècle*, 16, 1987, p. 21-29 ; Bertrand Geay, « Espace social et « coordinations ». Le mouvement des instituteurs de l'hiver 1987 », *ARSS*, 86-87, 1991, p. 2-24. Evelyne Perrin, *Chômeurs et précaires au cœur de la question sociale*, op. cit., p. 223-233.

⁴ Jacques Ion, *La fin des militants ?*, op. cit.

⁵ Jean-Michel Denis, *Les coordinations. Recherche désespérée d'une citoyenneté*, Syllepse, 1996, p. 153-160.

limitées au temps de celle-ci et à des objectifs professionnels immédiats, rendant d'ailleurs plus difficile la convergence avec les luttes d'autres secteurs professionnels¹. À terme, la diffusion de ces formes de mobilisation est restituée comme un facteur central dans le processus de recomposition plus durable de l'espace des conflits du travail. Elle conduit d'abord les organisations syndicales à reconnaître l'assemblée générale comme une instance légitime dans la direction de la grève, et à l'intégrer dans leurs propres stratégies d'action². Ces luttes agissent également comme le creuset de l'émergence de nouvelles organisations syndicales, les SUD, prétendant donner naissance, en opposition à l'institutionnalisation des organisations syndicales confédérales traditionnelles, à un syndicalisme adoptant des pratiques de mobilisation tout à la fois plus « contestataires » et plus démocratiques³, et intégrant davantage la question de l'organisation des nouveaux segments les plus fragilisés du salariat⁴ et les problématiques du « hors-travail »⁵.

Enfin, dans cette logique de rupture avec le modèle institutionnalisé de l'action syndicale, l'analyse de ces différents conflits s'intéresse aux formes de réinvention des pratiques de lutte qu'ils donnent à voir, en dehors des sentiers balisés des formes classiques de la protestation à l'intérieur de l'entreprise. En ce sens, autant que la remise en cause de la préemption syndicale de l'organisation des luttes, c'est la promotion de modes d'action visant à extérioriser la lutte, et à faire de sa médiatisation un élément central du rapport de force, qui est interprétée comme le signe d'un renouveau des conflits du travail et comme la condition de leur succès. La lutte des intermittents du spectacle en 2003, jouant de leurs propres

¹ Patrick Hassenteufel, « Pratiques représentatives et construction identitaire. Une approche des coordinations », *RFSP*, 41 (1), 1991, p. 5-27 ; Patrick Rozenblatt, « La forme coordination : une catégorie sociale révélatrice de sens », *Sociologie du Travail*, 23 (2), 1991, p. 239-254.

² Didier Leschi, « La construction de la légitimité d'une grève : le rôle des assemblées générales de la gare de Lyon », *Sociologie du Travail*, 39 (4), 1997, p. 499-522. Sur les usages de la consultation des salariés via un référendum ou des assemblées générales comme stratégie de neutralisation des luttes syndicales internes et de légitimation de la « démocratie syndicale », voir aussi Adrien Thomas, *Une privatisation négociée. La CGT à l'épreuve de la modification du régime de retraite des agents d'EDF-GDF*, L'Harmattan, 2006, p. 70-81.

³ Ivan Sainsaulieu, *La contestation pragmatique dans le syndicalisme autonome. La question du modèle SUD-PTT*, L'Harmattan, 1999. Jean-Michel Denis, *Le Groupe des Dix, un modèle syndical alternatif?*, La Documentation Française, 2001, p. 156-162 ; Renaud Damesin, « SUD PTT et SUD Rail face à la transformation des secteurs publics : entre coopération et conflit », *Cahiers de Recherche du GIP-Mutations des Industrie et des Services*, 77, 2001, p. 13-44 ; Ivan Sainsaulieu, « Syndicalisme contestataire et pratiques de mobilisation », *Cellule GRIS*, 11, 2005, p. 71-80.

⁴ Heather Connolly, « Exploring processes of trade union regeneration in France : local union activists in Sud-Rail organizing and mobilizing cleaning workers », *Communication aux XI^e Journées Internationales de Sociologie du Travail*, Londres, 20-22 juin 2007.

⁵ De ce point de vue, on pourrait montrer, dans des logiques similaires à celles qui prévalent pour les conflits du travail, que la position revendiquée des SUD dans l'espace syndical (pratiques militantes innovantes, inscription de l'action syndicale dans le « mouvement social », multi-positionnalité de ses militants...) aide à comprendre qu'ils constituent un objet d'étude surinvesti par la communauté scientifique, par rapport à ses homologues syndicaux, dans la mesure où ils se prêtent *a priori* davantage à un réinvestissement des problématiques dominantes sur le renouveau de l'espace des pratiques et des organisations militantes.

ressources et savoir-faire professionnels pour inscrire leur mobilisation dans des formes d'action spectaculaires (au sens propre du terme, à travers la réalisation de performances artistiques, d'interventions impromptues sur les plateaux de télévision...)¹, a semblé de ce point de vue témoigner de ce processus de réinscription de la contestation salariale dans des formes d'action tout à la fois plus « radicales » et ludiques², visant à élargir l'arène des conflits en mobilisant l'opinion publique³, dans une logique conforme au travail de mise en forme symbolique des pratiques d'action directe valorisées par les acteurs des mouvements sociaux pour médiatiser leur cause⁴. Les mobilisations des agents EDF en 2004 contre le changement de statut de leur entreprise constituent de ce point de vue une illustration des efforts accomplis, y compris par des syndicalistes « traditionnels », pour réajuster en ce sens leur répertoire d'action usuel et tout particulièrement leur manière de s'emparer de la grève. La CGT, en l'occurrence syndicat ultra-majoritaire, a notamment préféré éviter des coupures de courant généralisées, craignant de rendre ainsi trop impopulaire la lutte et de se retrouver alors fragilisée face au gouvernement. A l'inverse, et intégrant en cela pleinement le jeu de la mise en scène médiatique de leur action, les salariés en lutte ont opté plutôt pour des opérations baptisées « Robin des bois », consistant à couper l'électricité uniquement chez des personnalités politiques ou patronales (sous les projecteurs de nombreuses caméras) et au contraire à la réinstaller dans les foyers les plus démunis qui en étaient privés, voire à baisser son prix. Ainsi espéraient-ils rallier plus facilement les « usagers » à leur cause, en donnant à leur combat le sens d'une « lutte d'intérêt général », vouée à la défense des principes de justice sociale du service public⁵. Les stratégies d'action visant à sensibiliser les « consommateurs » et les « citoyens » au sort des salariés en lutte pour le maintien de leur emploi, via l'appel au boycott des produits fabriqués par l'entreprise (Danone), seraient un autre indice du déplacement du centre de gravité des conflits du travail. Leur sort ne se jouerait plus tant à l'intérieur de l'entreprise, mais en dehors d'elle, dans la capacité des

¹ Jérémy Sinigaglia, « Un répertoire d'action composite : la mobilisation des intermittents du spectacle entre traditions syndicales, nébuleuses contestataire et spécificité artistique », in Stéphane Cadiou, Stéphanie Dechezelles, Antoine Roger (dir.), *Passer à l'action : les mobilisations émergentes*, L'Harmattan, 2007, p. 225-248 ; Bleuwenn Lechaux, « La mobilisation des intermittents du spectacle », in Christophe Traïni (dir.), *Emotions... Mobilisation !*, Presses de Science Po, 2009, p. 57-77.

² Bertrand Geay, « Réapprendre l'égalité. Les luttes enseignantes du printemps 2003 », *art. cit.*, 2006, p. 206.

³ Frank Poupeau, *Contestations scolaires et ordre social. Les enseignants de Seine-Saint-Denis en grève*, Syllepse, 2004, p. 60-72.

⁴ Isabelle Sommier, *Le renouveau des mouvements contestataires*, op. cit., p. 170-195. Sur la mise en forme symbolique de l'action protestataire visant à obtenir une couverture médiatique favorable, Patrick Champagne, *Faire l'opinion. Le nouveau jeu politique*, Les Editions de Minuit, 1990.

⁵ Sophie Bérout, *Les Robins des bois de l'énergie*, Le Cherche midi, 2005.

salariés en lutte à redéployer leur action sur la scène médiatique¹. A une logique d'affrontement exclusif entre syndicats et patronat ancrée à l'intérieur de l'entreprise se substitueraient des modes de confrontation élargis, redéployés autour de la figure de l'utilisateur, du client et du citoyen², la grève pouvant perdre dans ces conditions de son caractère central dans les luttes syndicales³.

A la lumière de ces différents conflits, l'hypothèse d'un déplacement des territoires de la grève a pu trouver quelque crédit. Même si elle n'a pas fait l'objet en France de théorisation aussi aboutie qu'à l'étranger⁴, la modification des formes et du sens même des grèves a pu être tout d'abord rapporté aux effets d'une « tertiarisation » des conflits du travail. La transformation des logiques d'affrontement associées aux actions de grève ne serait ainsi que le reflet d'une évolution de leurs territoires de prédilection. Prises dans la dynamique de l'avènement d'une société de « service », les grèves passeraient de l'atelier au bureau, du privé au public, de l'usine à quelques secteurs professionnels disposant encore d'une véritable capacité de blocage ou de perturbation dans la sphère publique (transports, enseignement...)⁵, ce qui amènerait nécessairement à placer le « public » extérieur à ces conflits au cœur des enjeux du choix des formes de lutte et des controverses qu'elles suscitent. D'autres auteurs ont mis en avant une tendance nouvelle des grèves du secteur industriel à se redéployer à partir de nouveaux territoires en dehors de l'entreprise. Au-delà de l'importance prise par la médiatisation des conflits dans les stratégies des acteurs en lutte, certains évoquent sous cet angle la transformation de conflits du travail en « conflits de pays », par le biais des solidarités élargies que les salariés confrontés à la fermeture de leur entreprise cherchent à tisser dans leur territoire auprès des élus et des populations locales, en déclenchant par exemple des opérations « ville morte »⁶. Dans un même ordre d'idée, le processus

¹ Jean-Emmanuel Ray, « De la grève interne aux actions collectives externalisées », *Droit Social*, 6, 2003, p. 591-606 ; Flore Trautmann, « Pourquoi boycotter ? Logique collective et expressions individuelles : analyse de systèmes de représentations à partir du cas Danone », *Le Mouvement Social*, 207, 2004, p. 39-55 ; Olivier Esteves, Une histoire populaire du boycott, *Tome 2, 1989-2005 : la mondialisation malheureuse*, L'Harmattan, 2006, p. 71-94.

² Michel Lallement, *Sociologie des relations professionnelles*, La Découverte, 1995, p. 78 ; Guy Groux, *Vers un renouveau du conflit social ?*, op. cit., p. 79-85.

³ Isabelle Francfort, « Mobilisation et démobilitation à EDF », in Jean-Michel Denis (dir.), *Le conflit en grève ?*, op. cit., p. 224-227.

⁴ Voir, par exemple, Aris Accorneron « La terziazizzazione del conflitto e i suoi effetti », in Gian Primo Cella, Marco Regini (dir.), *Il conflitto industriale in Italia*, Il Mulino, p. 275-313.

⁵ Stéphane Sirot, *La grève en France*, Odile Jacob, 2002, p. 51-52. Thierry Pillon, François Vatin, *Traité de sociologie du travail*, Octarès, 2003, p. 342-359 ; Guy Groux, *Le conflit en mouvement*, op. cit., p. 54-61.

⁶ Jean-Marie Pernot, « Conflits du public, conflits du privé », in Jean-Michel Denis (dir.), *Le conflit en grève ?*, op. cit., p. 166-168 ; Stathis Kouvelakis, *La France en révolte. Lutttes sociales et cycles politiques*, Textuel, 2007, p. 183. Une hypothèse déjà présente dans des ouvrages plus anciens comme par exemple, Danièle Auffray,

d'eupéanisation des luttes du travail a également pu être présenté comme une autre dynamique récente d'extériorisation des conflits en dehors des limites de l'entreprise. En ce sens, quelques luttes qualifiées « d'euro-grève » (Vilevorde, Marks&Spencer) ont été mises en exergue comme l'illustration d'un processus d'internationalisation des modes de construction, d'unification et de politisation des combats syndicaux, induit par les transformations de l'organisation du pouvoir économique et politique¹.

2.2. Des perceptions et des interprétations de l'activité gréviste biaisées par un cadre d'analyse trop restreint

Il n'est aucunement de notre intention de remettre en cause la pertinence de ces différents travaux quant à l'analyse qu'ils proposent de chacun de leur terrain d'étude spécifique, ni des questions qu'ils soulèvent. Il n'est bien évidemment pas inutile par exemple de chercher à identifier les répercussions sur les formes de la conflictualité au travail que peuvent engendrer l'évolution de la structuration des rapports de production économique ou le poids des interactions qu'entretiennent les syndicats avec l'univers journalistique. Pour autant, il n'est pas illégitime de s'interroger en premier lieu sur les problèmes que peut poser *l'inclination commune* à nombre de ces travaux de nous ramener, fût-ce dans des perspectives distinctes, à une *même matrice de questionnement sur la transformation* des enjeux, des acteurs et des formes de la conflictualité au travail. L'attrait pour cette problématique particulière n'est effectivement pas sans effet sur la perception et l'interprétation qui se dégagent, à travers l'ensemble de cette littérature, des traits supposés dominants et caractéristiques des mobilisations collectives contemporaines du monde du travail. Quand elles ne sont pas associées à la vision d'un monde industriel ébranlé par la répétition de luttes « défensives » pour la défense de l'emploi, les grèves ne semblent ainsi pouvoir continuer à exister efficacement et positivement qu'à la condition de se transformer et de se « régénérer » en lien et sur le modèle des pratiques d'engagement supposées innovantes des « mouvements sociaux ». Tout se passe en effet comme si les conflits du travail ne pouvaient se maintenir

Thierry Baudoin, Michèle Collin, Alain Guillerm, *La grève et la ville*, Bourgois, 1979 ; Danièle Bleitrach, Alain Chenu, *L'usine et la vie. Lutttes régionales*, Marseille et Fos, Maspéro, 1979.

¹ Jean-Michel Denis, « De l'impuissance à la nécessité d'alliance », *Droit Social*, 6, 2006, p. 671-678 ; Nadia Hilal, *L'eurosyndicalisme par l'action : cheminots et routiers en Europe*, L'Harmattan, 2007 ; Pierre Lefébure, Eric Lagneau, « La spirale de Vilvorde : médiatisation et politisation de la protestation. Un cas d'eupéanisation des mouvements sociaux », *Cahiers du Cevipof*, 22, 1999 ; Doug Imig, Sidney Tarrow, « La contestation politique dans l'Europe en formation », in Richard Balme, Didier Chabanet, Vincent Wright (dir.), *L'action collective en Europe*, Presses de Science Po, 2002, p. 195-223.

que dans une logique de *dépassement ou de rupture* avec les espaces et les formes traditionnels de la lutte syndicale, associées au monde industriel, pour épouser les contours du répertoire de « troisième génération »¹ qui caractériserait nos sociétés contemporaines, en devenant des luttes plus démocratiques, transnationales, et sortant des sentiers balisés de la contestation syndicale pour privilégier des formes d'action symbolique plus ajustées à la médiatisation des mobilisations et valoriser des revendications plus « identitaires »². Il est à craindre toutefois que la vision dichotomique sous-jacente à ces différentes analyses entre « anciennes » et « nouvelles » formes d'action protestataire au travail nous ait fait perdre de vue le maintien de formes de mobilisations *traditionnelles et spécifiques* du monde du travail, et à biaiser, dans ces conditions les cadres d'analyse des conditions et des modalités d'appropriation de la pratique gréviste en France, et dans le secteur privé en particulier.

Les faux-semblants de la nouveauté

On ne peut tout d'abord que s'interroger sur les risques qu'il y a à attribuer parfois à certaines formes de lutte un caractère qui n'a de contemporain ou d'inédit que l'apparence. L'internationalisme ouvrier constituait ainsi déjà le socle de tentatives de coordination et de décloisonnement national de l'action syndicale, ce dont les manifestations et les grèves du 1^{er} mai étaient la traduction la plus visible³. Sans même rappeler l'importance des luttes « qualitatives » pour ramener la journée de travail à huit heures, il serait également très réducteur de ne pas voir que l'ensemble des doléances ouvrières, aussi « quantitatives » étaient-elles, se sont toujours imbriquées dans l'affirmation et la valorisation de la dignité de « l'identité » ouvrière, prolongée et exaltée sur la scène politique par le PCF⁴. Quand on insiste sur l'émergence de formes d'action plus festives, on oublie également peut-être trop rapidement combien cette dimension ludique a pu traverser toute l'histoire des grèves ouvrières⁵. Quant à l'avènement du territoire comme nouveau cadre pertinent des conflits du

¹ La question de l'émergence éventuelle d'un répertoire d'action de « troisième génération » est notamment posée par Erik Neveu, à partir de l'identification de quatre dimensions originales des registres contemporains de l'action collective : l'internationalisation, la réticence à toute forme de délégation de pouvoir, l'importance des actions symboliques et la montée du recours à l'expertise, in Erik Neveu, *Sociologie des mouvements sociaux*, La Découverte, Repères, 2000, p. 21-22.

² René Mouriaux et Sophie Bérout résument par exemple les traits spécifiques des grèves contemporaines par la cohabitation de luttes défensives face à l'urgence sociale, l'eupéanisation des conflits et leur dimension démocratique, in Sophie Bérout, René Mouriaux, « Continuités et évolutions de la conflictualité au travail », in Jean-Michel Denis (dir.), *Le conflit en grève ?*, op. cit. p. 138-146.

³ Danielle Tartakowsky, *La part du rêve. Histoire du 1^{er} mai en France*, Hachette, 2005.

⁴ Bernard Pudal, *Prendre Parti. Pour une sociologie historique du PCF*, Presses de la FNSP, 1989.

⁵ Stéphane Sirot, *La grève en France. Une histoire sociale (XIXe-XXe siècle)*, Odile Jacob, 2002, p. 144-151.

travail, il apparaît tout aussi difficile d'en faire une dimension structurelle originale des luttes actuelles du monde du travail. Rappelons-nous par exemple le rôle précurseur joué par les Bourses du Travail, dans l'organisation de solidarités locales avec les salariés en lutte, comme dans la transmission de traditions de lutte et la mutualisation de ressources collectives pour l'action syndicale sur un même territoire¹. Rappelons-nous également de l'ancienneté des pratiques de patronage politique local des conflits du travail qui, même si elles renvoient historiquement à des configurations et à des usages très divers, ont toujours participé à étendre les grèves en dehors de l'entreprise². Rappelons-nous enfin des nombreuses difficultés qui pèsent sur l'extension des conflits d'entreprise en « conflits de territoire » rassemblant l'ensemble des « citoyens » autour de la cause des salariés en grève, à telle enseigne que ces formes de lutte restent pour ces raisons encore « embryonnaires »³.

D'ailleurs, les dynamiques « d'externalisation » des conflits du travail, par le recours à de nouvelles techniques de lutte comme l'appel au boycott ou à la solidarité des populations locales ne sont envisagées qu'à partir de quelques conflits très médiatisés. De même, parler d'une dynamique d'eupéanisation des grèves, à partir de quelques rares exemples jugés emblématiques de ce processus (Vilevorde, Makx & Spencer)⁴, ne relève-t-il pas avant tout de l'ordre de la prophétie quand on connaît les nombreux obstacles sociaux et organisationnels qui s'opposent concrètement à la mise en cohérence des luttes syndicales à l'échelon européen et international ?⁵ Encore une fois, il n'est évidemment pas inopportun de s'interroger sur les innovations tactiques que les acteurs en lutte peuvent être tentés de développer dans une configuration économique mouvante. Mais, avant de postuler que l'extériorisation des conflits du travail en dehors de l'entreprise constitue une *tendance caractéristique* des luttes contemporaines, encore faudrait-il se demander si le recours à ces pratiques et stratégies de mobilisation peuvent se vérifier plus largement, et surtout s'interroger sur les conditions de leur possibilité dans le monde du travail. Dans quelle

¹ Edward Shorter, Charles Tilly, *Strikes in France*, op. cit., p. 284-306.

² Bernard Ganne, « Conflit du travail et changement urbain : transformation d'un rapport local », *Sociologie du Travail*, 2, 1983, p. 127-146 ; Sophie Camard, *Le patronage politique des conflits pour l'emploi*, op. cit., p. 32-38.

³ Nicole Mercier, Denis Segrestin, « "L'effet territoire" dans la mobilisation ouvrière. Essai d'analyse de situation complexe », *RFS*, 24 (1), 1983, p. 62.

⁴ Guy Groux, *Vers un renouveau du conflit social ?*, op. cit., p. 195-198 ; Guy Groux, Jean-Marie Pernot, *La grève*, op. cit., 2008, p. 124-132.

⁵ Laurence Vanommeslaghe montre par exemple très bien l'ampleur de ces difficultés à propos de la fermeture concomitante, en Belgique et dans le nord de la France, de deux usines Levi's. Séparés de quelques kilomètres, opposés à un même adversaire patronal, leurs représentants syndicaux n'ont pourtant engagé aucune forme d'action revendicative commune, in Laurence Vanommeslaghe, « Deux formes d'opposition ouvrière à la délocalisation de Levi's », *RFSP*, 51 (5), 2001, p. 739-762.

mesure, par exemple, l'appel au boycott peut-il faire sens pour les innombrables salariés d'une entreprise dont la « marque » n'est connue que d'eux-mêmes ou qui ne se situe pas sur le marché de la « grande consommation »? D'ailleurs, quand bien même ces mêmes salariés souhaiteraient médiatiser leur lutte, ne sous-estime-t-on pas tout simplement l'ampleur des difficultés qu'ils peuvent rencontrer pour attirer l'attention des journalistes ou obtenir le soutien des acteurs du champ partisan ?

Des généralisations problématiques

Le surcroît d'attention dont ont bénéficié les luttes dans lesquelles s'exprimait une posture critique envers les syndicats n'est pas non plus sans poser de questions. Nous aurons l'occasion de revenir plus en détails sur la façon dont l'hypothèse d'une démocratisation et d'une individualisation des nouveaux modes d'engagement dans l'action collective renvoie parfois, même de façon implicite, à une vision caricaturale, voire stigmatisante, des logiques délégataires et de « remise de soi » qui prévaudraient dans le modèle « classique » d'encadrement syndical des luttes¹. Mais l'on peut surtout se demander ici si la survalorisation de ces conflits n'a pas eu pour effet de conduire à en *généraliser* trop hâtivement la signification et la portée, en laissant prospérer l'idée que l'ensemble des conflits du travail serait dorénavant traversés par des formes de mobilisation « moins encadrées et plus spontanées »², traduisant une volonté d'échapper à la fois à « l'institutionnalisation, à la bureaucratisation et au modérantisme ambiants »³ des syndicats, au profit de « formes de mobilisation plus dynamiques » et moins « ritualisées »⁴. Ce faisant, c'est encore l'idée d'un « dysfonctionnement du syndicalisme sur le terrain des luttes »⁵ comme une clé d'interprétation centrale dans le renouveau des acteurs et des formes de la conflictualité au travail. L'engagement des syndicats dans la grève en vient même à être interprété *avant tout* comme le résultat de la contrainte par la « radicalité de la base », qu'ils éprouveraient des « difficultés à tenir »⁶. Peut-être oublie-t-on cependant un peu trop rapidement que l'émergence des coordinations a été par exemple largement tributaire des propriétés spécifiques de ces univers professionnels, caractérisés notamment pour bon nombre d'entre

¹ Annie Collovald, « Pour une sociologie des carrières morales des dévouements militants », in Annie Collovald (dir.), *L'Humanitaire ou le management des dévouements*, PUR, 2002, p. 179-188.

² Michel Lallement, « Action syndicale et relations professionnelles : une double mise en perspective », in Dominique Labbé, Stéphane Courtois, *Regards sur la crise du syndicalisme*, L'Harmattan, 2001, p. 119.

³ Stathis Kouvelakis, *La France en révolte*, op. cit., p. 128.

⁴ Isabelle Sommier, *Le renouveau des mouvements contestataires*, op. cit., p. 50.

⁵ Jean-Michel Denis, *Les coordinations*, op. cit., p. 123.

⁶ Isabelle Sommier, *Le renouveau des mouvements contestataires*, op. cit., p. 38.

eux par une forte implantation syndicale et par la prégnance d'une culture de l'action collective solidement ancrée (cheminots, infirmières). Sans doute a-t-on dans le même temps omis de mieux prendre en considération que, dans d'innombrables configurations professionnelles, la conflictualité collective était bien moins entravée par la contestation des modes de fonctionnement des organisations syndicales ou par la « modération » de leurs porte-parole, que par les difficultés des salariés à se réapproprier les instruments de la lutte syndicale.

A trop vouloir traquer les indices d'un « renouveau » des conflits du travail, il est ainsi à craindre que l'on se soit exposé au risque de se focaliser sur le cas d'une poignée d'expériences de lutte susceptibles de valider cette hypothèse. A cet égard, la difficulté centrale posée par la (petite) littérature actuellement disponible sur les conflits du travail tient indéniablement à ce que les cadres problématiques et théoriques mobilisés ont abouti à resserrer notre regard sur un ensemble très restreint de cas d'étude empiriques. Comment ne pas relever notamment dans ces différents travaux scientifiques une surreprésentation évidente à la fois de conflits pour l'emploi et surtout des luttes de la fonction publique ou d'entreprises nationalisées, figurant déjà parmi les plus valorisées médiatiquement ? Indéniablement, ces deux formes de lutte représentent une part importante des mouvements de grève contemporains. Mais leur ampleur s'est ainsi retrouvée considérablement amplifiée jusque dans le champ académique, cultivant par exemple le sentiment qu'il existe une prééminence absolue du « public » sur la scène des grèves. Dans la profusion de travaux produits à l'occasion des grèves de 1995 par exemple, il n'y eut guère que R. Mouriaux pour nous rappeler que le rapport des salariés du privé à l'égard de la grève ne saurait être réduit à leur faible participation dans les mouvements de grève interprofessionnels nationaux et qu'il ne se résume pas, dans ces conditions, à la « procuration » qu'ils donneraient (ou non) aux salariés du secteur public pour faire grève à leur place : *« les facteurs qui freinent l'action dans le secteur privé n'empêchent pas que la grève y soit possible »*¹.

En ce sens, *pris dans leur ensemble*, les rares travaux encore disponibles sur les conflits du travail nous amènent à rester prisonniers d'une vision tronquée de la réalité du phénomène gréviste et, dans ces conditions, d'une lecture biaisée de ses évolutions, résultant autant des effets de théorie propre au champ académique que de la sur-médiatisation de quelques conflits, dont on a peut-être trop vite oublié qu'elle ne présage en rien de leur représentativité

¹ René Mouriaux, « Quatre énigmes syndicales de l'automne 1995 », in Michel Vakaloulis, Claude Leneveu (dir.), *Faire mouvement*, op. cit., p. 64.

et de leur significations sociologiques¹. Comme le suggère R. Mouriaux on ne peut en particulier que déplorer l'impasse faite, à de trop rares exceptions², sur les conflits du secteur privé, dans leurs manifestations les plus ordinaires et quotidiennes, comme si leur caractère routinisé leur avait fait perdre tout intérêt scientifique ou que leur déclin était, dans le secteur privé, une affaire entendue, qui ne mérite plus que l'on s'y attarde. Or, tout en prenant le risque de consolider ainsi la croyance en leur inexorable disparition, on a également contribué à masquer la diversité des lieux, des conditions et des formes d'appropriation autour desquels continue de s'organiser l'espace des mobilisations grévistes. De même, le très faible intérêt pour les pratiques de mobilisation des acteurs syndicaux « traditionnels » (et très largement dominants...) a sans aucun doute privé l'analyse des grèves d'une compréhension plus fine de la complexité des mécanismes qui contribuent à redéfinir la place de la grève dans leurs stratégies d'action. C'est ce double angle mort de l'analyse sociologique des grèves - qui participe de notre point de vue d'un même logique de structuration du questionnement scientifique autour d'une réflexion en terme de renouveau du conflit du travail - que nous souhaitons explorer dans ce travail de recherche³.

Dans cette optique, il ne s'agit pas d'affirmer que « rien ne change » dans l'horizon de la conflictualité collective au travail et des usages de la pratique gréviste. Nous souhaitons en revanche l'intérêt d'en repenser les dynamiques de recomposition en recentrant notre attention sur les modes d'expression d'apparence plus « classiques » et moins immédiatement visibles prise par la conflictualité au travail jusque dans le secteur privé, et sur les différents

¹ Eric Lagneau nous met justement en garde contre l'illusion qu'il y aurait à considérer certains conflits très médiatisés comme des indicateurs représentatifs de la conflictualité sociale, alors qu'ils constituent avant tout des indicateurs du travail journalistique de sélection des conflits du travail, in Eric Lagneau, « Comment étudier la médiatisation des conflits ? », *art. cit.*, p. 91-95. Sur les risques de travailler, à partir des événements protestataires rapportés par la presse, sur des événements quantitativement limités et qualitativement peu représentatifs, voir aussi Olivier Fillieule, « On n'y voit rien. Le recours aux sources de presse pour l'analyse des mobilisations protestataires », in Pierre Favre et alii (dir.), *L'atelier du politiste. Théories, actions représentations*, La Découverte, 2007, p. 215-240 ; Pierre Favre, « Les manifestations de rue entre espace privé et espaces publics », in Bastien François, Erik Neveu (dir.), *Espaces publics mosaïques*, PUR, 1999, p. 142-146.

² « Des luttes dans le privé... », *Les Cahiers de RESSY*, 1, 1997 ; Stephen Bouquin (dir.), *Résistances au travail*, Syllepse, 2008.

³ De ce point de vue, l'état de la littérature disponible sur les mobilisations grévistes ne montre-t-il pas que les logiques de cloisonnement du champ de recherche sur le militantisme et les mobilisations collectives peut s'expliquer, au-delà des effets propres aux dispositions sociales et militantes des chercheurs investis sur ces objets, des effets d'aveuglement que peut produire la conjonction entre les préoccupations d'univers scientifiques largement centrés sur la question de la transformation et du « renouveau » de l'action militante et celles d'acteurs médiatiques dont on sait la propension, en raison des contraintes propres à la logique de production de l'information, à valoriser des événements spectaculaires et « originaux » ? Sur ce dernier point, voir notamment Patrick Champagne, « La construction médiatique des malaises sociaux », *ARSS*, 90, 1991, p. 64-75 ; Erik Neveu, « Médias, mouvements sociaux et espaces publics », *Réseaux*, 17 (98), 1999, p. 28-30.

univers militants syndicaux « traditionnels » autour desquels elle s'organise¹. De ce point de vue, un retour (critique) sur les différents éléments de connaissance statistique à notre disposition sur la conflictualité au travail et sur la grève nous permettra de redonner à voir la morphologie de ce continent immergé de la conflictualité au travail. Tout en permettant ainsi de mettre à distance certaines catégories de perception et d'analyse dominantes de la grève, cette approche statistique nous aidera également à envisager ce que le changement de focale d'analyse proposé peut nous apprendre d'original sur les dynamiques de réagencement des usages de la grève dans les conflits du travail.

¹ Comme le souligne C. Baudelot et R. Establet à partir de l'analyse du suicide par Durkheim, porter le regard sur les formes ordinaires et moins immédiatement visibles des phénomènes sociaux est l'une des conditions de possibilité de la rupture épistémologique nécessaire pour rendre le travail sociologique heuristique : « Le journaliste est professionnellement attiré par l'exception ; le sociologue par la norme, la moyenne, le mode, mais la visibilité extrême du suicide d'exception finit par masquer le suicide normal. Les journaux jouissant d'une audience plus étendue que les traités de sociologie, les suicides les plus rares passent auprès du public pour les plus communs. De là qu'en découvrant la norme et la moyenne l'analyse durkheimienne fait à son tour l'effet d'une bombe informative. Juste retour des choses », in Chritian Baudelot, Roger Establet, *Durkheim et le suicide*, PUF, 1984, p. 79.

3. Surmonter les illusions d'optique pour interroger autrement le phénomène des grèves

Un examen critique des sources d'information statistiques disponibles sur la conflictualité au travail se révèle en premier lieu indispensable. Disons le tout de suite, un tel détour ne conduit pas à contester l'hypothèse d'un recul, sur la longue durée, de l'intensité de l'activité gréviste dans le secteur privé. Mais il aide toutefois à en repréciser les contours et, ce faisant, à écarter un ensemble de représentations réductrices qui peuvent en être données. L'image d'un déclin de la grève dans le secteur privé est souvent adossée à l'indicateur des JINT, il convient dans un premier temps de réexaminer les précautions d'interprétation dont il doit être l'objet, et de reconsidérer encore plus radicalement sa validité pour rendre compte du phénomène gréviste.

3.1. L'indicateur des JINT : une image statistique en trompe-l'œil de l'activité gréviste

Les métamorphoses de l'activité gréviste sont en effet bien plus difficiles à décrypter que ce que pourrait suggérer un coup d'œil furtif sur la courbe que dessine l'évolution des JINT au cours de ces dernières décennies. La lecture diachronique des données de ce dispositif statistique est tout d'abord rendue particulièrement complexe par le flou qui entoure la délimitation du périmètre qu'elles recouvrent. Censé couvrir l'ensemble des grèves du secteur « concurrentiel » et des entreprises publiques et nationalisées, les données relatives à la Poste et à France Telecom sont pourtant pas prises en compte. Quant aux grèves d'EDF-GDF, il est tantôt indiqué qu'elles sont comptabilisées avec les JINT¹, tantôt qu'elles en sont exclues². Surtout, la mise à l'écart des grèves du secteur des transports du dispositif des JINT à partir de 2003 rend particulièrement malaisée l'appréciation de l'évolution de ses résultats, tant elle en bouleverse radicalement les règles de calcul. Bref, les modalités fluctuantes de construction des séries statistiques des JINT font qu'il est parfois bien difficile de s'y retrouver, lorsque l'on souhaite s'astreindre à un examen rigoureux des résultats publiés dans les notes successives de la DARES. Rappelons par ailleurs que l'abandon en 2001 de la distinction entre « conflits généralisés » et « conflits localisés » dans le dispositif de

¹ Delphine Brochard, « Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail », *Document d'Etudes de la DARES*, 79, 2003, p. 5.

² Alexandre Carlier, Victor de Oliveira, « Les conflits du travail en 2004 », *art. cit.*, p. 4.

recensement administratif des grèves [cf. supra, encadré 1, graph. 1] a eu pour effet d'exclure tout simplement de leur comptabilisation l'ensemble des arrêts de travail correspondant à des mots d'ordre de grève interprofessionnel dans le secteur marchand concurrentiel. Certes, le rythme de ces journées d'action interprofessionnelles s'est considérablement ralenti, et la participation des salariés du privé à ces formes de protestation est devenue incontestablement modeste. Il n'empêche que l'absence de prise en compte de ces actions de grève met par exemple légitimement en question la validité du niveau des JINT indiqué pour l'année 2003, marquée par une succession d'appels confédéraux à la grève... Au-delà des difficultés que soulève la définition du champ d'enquête couvert par le dispositif administratif des JINT, d'autres précautions sont à prendre pour écarter certaines interprétations trop hâtives auxquelles il a pu servir de point d'appui.

Un écran à la perception des dynamiques de recomposition des usages de la grève

Dans cette optique, ne serait-ce qu'une observation plus fine des fluctuations à court terme de la courbe de cet indicateur n'apparaît pas superflue¹. Effectivement, elle nous montre que le tassement du nombre de JINT n'a rien de régulier, mais qu'il procède au contraire d'une succession d'évolutions discontinues. On peut ainsi relever que, après avoir chuté de façon très importante entre 1982 et 1985, le nombre de JINT remonte sensiblement ou se stabilise au cours des quatre années suivantes. Après être reparti à la baisse jusqu'en 1998, hormis le « pic » enregistré en 1995, le niveau de l'activité gréviste mesuré par les statistiques administratives connaît une nouvelle embellie. En 1999, le nombre de jours de grève augmente de 66 % par rapport à l'année précédente. En 2000, l'augmentation est encore supérieure à 40%. Certes, la courbe s'infléchit de nouveau les années suivantes. Mais cette première observation nous permet d'évacuer toute idée selon laquelle la courbe de la conflictualité gréviste obéirait à un processus de déclin historique continu et irréversible. L'évolution discontinue du nombre de JINT nous invite au contraire à la considérer comme la résultante de dynamiques contingentes et hétérogènes qui n'ont rien d'inexorables².

Mais davantage encore qu'une lecture plus rigoureuse des évolutions globales mesurées par l'indicateur des JINT, il importe également de cerner, sur le plus long terme, les

¹ Stephen Bouquin, « Visibilité et invisibilité des luttes sociales : question de quantité, de qualité ou de perspective ? », in Pierre Cour-Salies, Jean Lojkine, Michel Vakaloulis (dir.), *Nouvelles luttes de classe*, op. cit., p. 104-105.

² Paul Edwards, Richard Hyman, « Strikes and Industrial Conflict : Peace in Europe ? », in Richard Hyman, Anthony Ferner (eds), *New Frontiers in European Industrial Relations*, Blackwell, Oxford & Cambridge, p. 274-276.

évolutions contrastées des différentes composantes du phénomène des grèves auxquelles il renvoie. L'indicateur des JINT repose en effet sur la prise en compte simultanée du nombre de grèves, de leur durée et du nombre de travailleurs qu'elles impliquent. Ce caractère synthétique de l'indicateur des JINT, en même temps qu'il masque des formes dominantes de recours à la grève hétérogènes selon les pays¹, contribue à faire écran à la complexité des évolutions de l'intensité et des formes des mouvements de grève dans le secteur privé qui se dissimulent derrière la chute du niveau global de l'activité gréviste mesuré par cet indicateur statistique.

Tableau 1. Transformation de la morphologie des grèves depuis 1950

	Fréquence des grèves <i>Grève/million de salariés</i>	Taille des grèves <i>Nombre de salariés/grève</i>	Durée des grèves <i>Journées perdues/salarié gréviste</i>
1950-59	115,5	757	2,65
1960-1969	85,9	1120,3	1,23
1970-79	168,4	501,7	1,99
1980-89	101,2	214,7	2,82
1990-99	76,2	183,3	2,47

Source : Lorenzo Bordogna, Gian Primo Cella, « Decline or Transformation ? Change in industrial conflict an its challenges », *Transfer*, 4 (02), p.592.

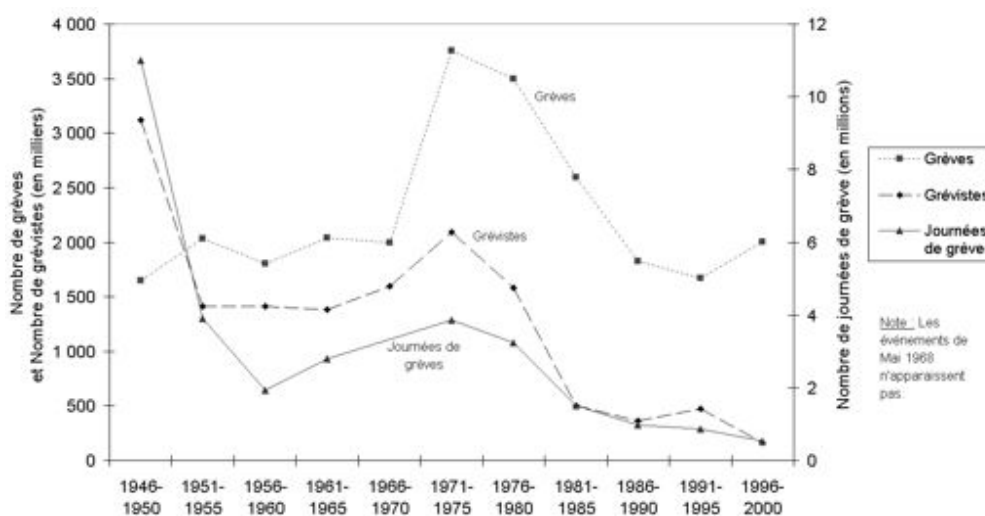
Source utilisée par les auteurs : ILO, *Yearbook of Labor Statistics*. Ces statistiques reprennent les données fournies par l'administration du travail française pour le secteur concurrentiel

Comme le montre ce premier tableau, si l'on s'intéresse séparément aux différentes composantes des grèves, on s'aperçoit que chacune d'elles varie dans des proportions variables. Certes, la fréquence des grèves pour la période 1990-1999 est deux fois moins importante qu'entre 1970 et 1979. Mais, si l'on ne prend pas comme unique point de repère cette période particulièrement intense de contestation syndicale, ce fléchissement apparaît déjà bien moins important par rapport aux décennies précédentes. Dans le même temps, la durée des grèves reste relativement courte et stable tout au long de ces années. En revanche, leur taille connaît un changement radical : les grèves rassemblent à peine 180 salariés en moyenne au cours de la période 1990-1999, contre plus de 1100 personnes en 1960-1969 et encore plus de 500 la décennie suivante ! Le contraste est encore plus saisissant si l'on s'intéresse aux dernières années pour lesquelles nous disposons de données statistiques : entre

¹ Selon que l'on assiste plutôt à l'émergence de grèves peu nombreuses mais larges ou au contraire à des grèves plus nombreuses mais de taille plus réduite (cf. graphique 4). Voir Guy Caire, *La grève ouvrière*, Les Editions Ouvrières, 1978, p. 82-100. Nous reviendrons sur ce point plus en détails dans le prochain chapitre.

1997 et 2000, les grèves ne rassemblent plus en moyenne que 82 salariés¹. En résumé [graph. 5], sur le long terme, *l'évolution de la conflictualité gréviste n'a rien de monolithique* : le fléchissement du nombre de grèves en lui-même, enregistré par les statistiques administratives, est nettement moins spectaculaire que ce que ne laisse penser la chute du nombre de grévistes ou de jours de grève auxquelles ils correspondent.

Graphique 5. Nombre de grèves, de grévistes et jours de grève



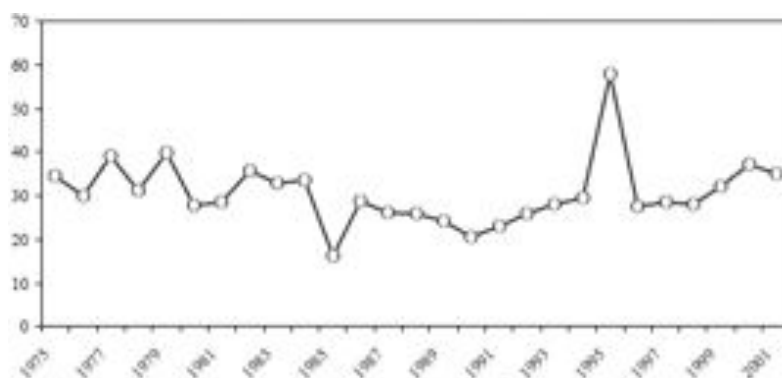
Sources : Guy Groux, Jean-Marie Pernot, *La grève*, op. cit., p. 85 et Stéphane Sirot, *La grève en France*, op. cit., p. 33

Champ : statistiques administratives (JINT), hors fonction publique, en moyennes quinquennales, 1946-2000.

L'évolution à la baisse de l'ampleur des grèves et du nombre de grévistes ne traduit d'ailleurs pas nécessairement une baisse du taux de participation aux grèves : après un recul sensible entre 1985 et 1993, la proportion des salariés participant à une grève déclenchée dans leur établissement atteint effectivement de nouveau des niveaux relativement comparables avec ceux de la période 1975-1980, soit le plus souvent entre 30 et 40% de grévistes [graph. 6, p. suivante].

¹ Stéphane Sirot, *La grève en France*, op. cit., p. 58.

Graphique 6. Evolution du taux de participation dans les conflits du travail



Source : *Premières Informations, Premières Synthèses*, 2003, n°34.1

Champ : Hors fonction publique, conflits localisés et généralisés

Lecture : Ce taux est le rapport : effectif de grévistes/effectif des établissements en grève

La diminution de la taille des grèves peut être en revanche comprise, en partie, comme le reflet de l'atomisation du tissu des entreprises. Mais elle renvoie aussi à une moindre extension des mots d'ordre de grève. Au cours de la période 1981-1999, on assiste ainsi à une chute spectaculaire du nombre de grèves organisées au niveau de plusieurs entreprises : même lorsque le nombre JINT enregistre une hausse significative, en 1999 et 2000, seulement 7 grèves de ce type sont recensées¹, alors que leur nombre oscillait encore, chaque année, entre 56 et 73 entre 1984 et 1988². Aussi imparfaites soient-elles, ces indications statistiques confortent les premières nuances apportées précédemment dans l'interprétation de la chute des JINT, en suggérant que les entreprises du secteur privé se distinguent moins par une disparition des grèves localisées que par un effondrement des journées d'action de grève professionnelles ou interprofessionnelles³, devenues désormais l'apanage quasi-exclusif des salariés de la fonction ou des entreprises publiques, alors qu'elles se succédaient à un rythme élevé dans la période des Trente Glorieuses et qu'elles donnaient un relief particulier à la

¹ Comme nous l'avons indiqué précédemment, la distinction opérée entre grèves « généralisées », c'est-à-dire celles qui correspondent à un mot d'ordre commun à plusieurs établissements et grèves « localisées » a été abandonnée dans le mode de recensement administratif des grèves à partir de 2001. Aussi, nous ne disposons plus de données spécifiques à ce sujet depuis cette date. Toutefois, le constat d'une raréfaction extrême de mouvements de grève à l'échelle d'un ou de plusieurs secteurs professionnels à l'intérieur des entreprises du privé semble toujours incontestable. Voir, Alexandre Carlier, Victor de Oliveira, « Les conflits du travail en 2002 et 2003 », *Premières Informations, Premières Synthèses*, n°18.4, 2005, p.2.

² Données disponibles sur le site du Bureau International du Travail : <http://laborsta.ilo.org>.

³ Guy Groux, Jean-Marie Pernot, *La grève*, op. cit., p. 81-82.

combativité ouvrière et lui conféraient le sens d'une dynamique de conquêtes et d'une force politique en marche¹.

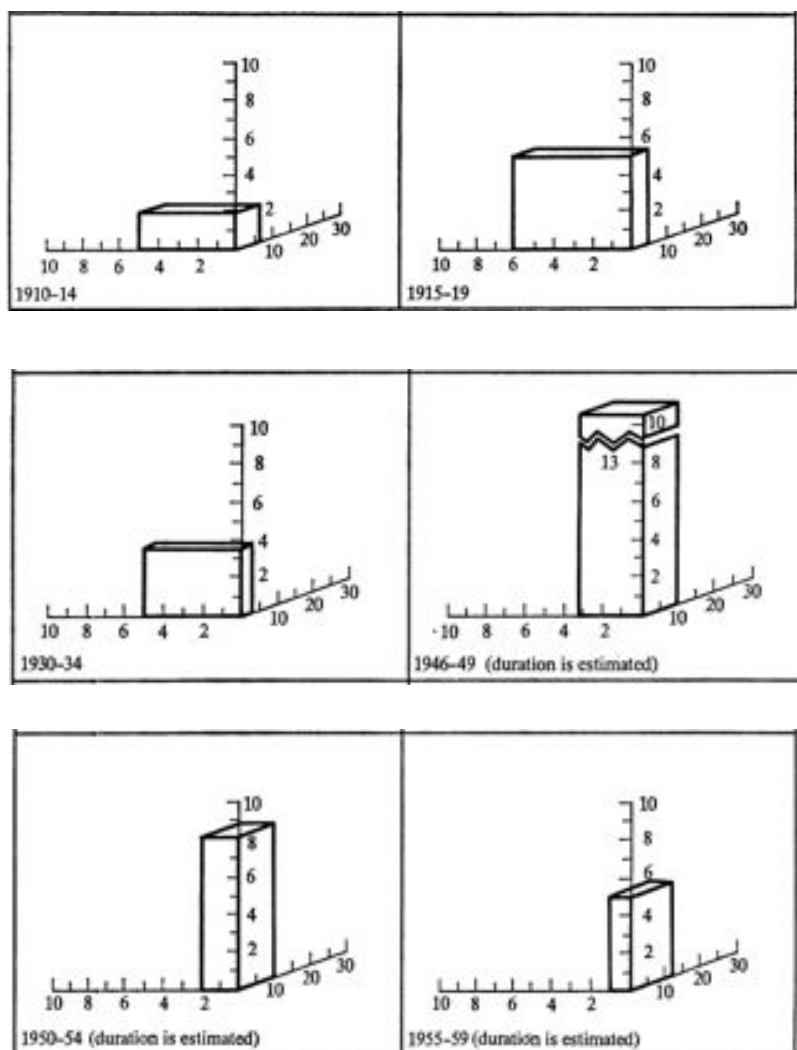
En s'intéressant ainsi distinctement à l'évolution contrastée des différentes composantes de l'activité des grèves, on perçoit donc que l'affaiblissement du volume de l'activité gréviste en France mesuré par les JINT ne signifie pas une disparition de la pratique gréviste dans le privé. Sur le long terme, cette tendance ne tient pas en effet uniquement, ni même principalement, à une baisse du nombre de grèves, mais avant tout à une recomposition de leurs formes dominantes : d'un modèle de grèves courtes et larges qui s'impose au lendemain de la seconde guerre mondiale [graph. 7]², on passe à un modèle de grèves toujours courtes mais dont l'ampleur s'est considérablement réduite, en se réinscrivant presque exclusivement dans les seules limites de l'établissement³. De ce point de vue, il ressort de ces observations préliminaires que les grèves dans le secteur privé n'apparaît pas tant marquée par une dynamique d'extériorisation de la conflictualité au travail au-delà des frontières de l'entreprise que par leurs difficultés, au contraire, à se redéployer dans des cadres d'action élargis. En ce sens, l'analyse des conditions de possibilité des grèves dans le privé ne doit précisément pas se réduire à une approche uniquement focalisée sur le niveau des entreprises. Elle implique également un examen attentif des facteurs sociaux et organisationnels pouvant expliquer tout à la fois le ralentissement conséquent du nombre de journées de grèves programmées à l'échelle professionnelle ou interprofessionnelle par les directions syndicales, et éclairer les difficultés des salariés et des militants syndicaux du privé à se rallier, le cas échéant, à ces formes de grève pour y réinscrire leurs propres luttes.

¹ Stéphane Sirot, *La grève en France*, op. cit., p. 102-104. Pour un aperçu statistique et chronologique de la succession des « journées d'action » entre 1954 et 1986, voir Monique Borrel, *Conflits du travail, changement social et politique en France depuis 1950*, L'Harmattan, 1996, p. 40-46.

² Edward Shorter, Charles Tilly, « The Shape of Strikes in France. 1830-1960 », *Comparative Studies in Society and History*, 13 (1), 1971, p. 60-86.

³ Lorenzo Bordoga, Gian Primo Cella, « Decline or Transformation ? Change in industrial conflict and its challenges », *art. cit.*, p. 598.

Graphique 7. L'évolution des formes de la grève jusque dans les années 1960



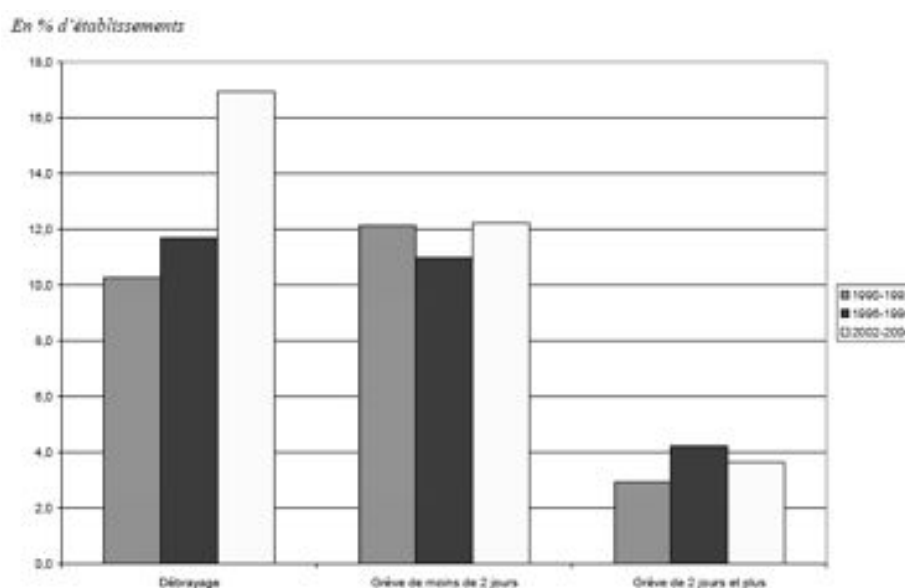
Source : Edward Shorter, Charles Tilly, « The Shape of Strikes in France. 1830-1960 », *Comparative Studies in Society and History*, 13 (1), 1971, p. 69-70.

Lecture : l'axe gauche des abscisses représente la durée des grèves en nombre de jours ; l'axe droit indique le nombre moyen de grèves enregistrées pour 100.000 travailleurs ; l'ordonnée représente le nombre de grévistes par grève.

La principale rupture dans la morphologie des grèves s'opère après la seconde guerre mondiale : cette période est en effet marquée à la fois par l'augmentation de la fréquence des grèves, par la réduction de leur durée et par l'augmentation considérable du nombre de grévistes y participant. Les auteurs expliquent cette transformation par une rationalisation des usages de la grève, rendue possible par le renforcement de la puissance organisationnelle des syndicats, favorisant le déploiement de la grève dans de nouveaux territoires du monde du travail, la capacité des organisations à négocier plus rapidement des compromis et à fédérer les actions des syndicats en dehors de l'entreprise. Sous cet angle, l'évolution des formes de la grève résulte également de son intégration dans des stratégies d'action politiques, l'objectif de ces formes d'action élargies étant d'intervenir d'interpeller les pouvoirs publics ou de manifester tout simplement la puissance politique du mouvement ouvrier.

Les résultats des enquêtes REPONSE successives [encadré n°2] ne font qu'apporter un élément d'analyse critique supplémentaire, en contrepoint d'une lecture sommaire des courbes des JINT. Ils font en effet, eux aussi, état d'une tendance dominante des grèves dans le secteur privé à se limiter à des arrêts de travail de courte durée. En effet, entre la période 1990-1992 et les années 2002-2004, à l'inverse du nombre d'établissements confrontés à des débrayages qui augmente constamment et significativement, l'évolution des établissements concernés par des mouvements de grève de moins de deux jours et de plus de deux jours est plus irrégulière. Sur la dernière période, le nombre de grèves de plus de deux jours est même le seul à reculer, alors que l'enquête enregistre une recrudescence des autres formes d'arrêt de travail [graph. 8]¹.

Graphique 8. Evolution du nombre d'établissements ayant connu une grève (1990-2004)



Sources : Enquêtes REPONSE 1992, 1998, 2005
Champ : établissement **de plus de 50 salariés**

¹ L'ensemble des résultats de l'enquête REPONSE 2004 sont issus d'une enquête collective à laquelle nous avons participé sur les conflits en entreprise. Le lecteur trouvera dans plusieurs publications collectives une présentation beaucoup plus détaillée des résultats de cette enquête : Sophie Bérout, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud, Jérôme Pélisse, *Entre grèves et conflits : les luttes quotidiennes au travail, Rapport de recherche du CEE*, 49, 2008 ; Sophie Bérout et alii., *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Editions du Croquant, 2008.

Encadré n°2

Les enquêtes Relations Professionnelles et Négociations d'Entreprise (REPONSE)¹

L'enquête REPONSE porte sur les formes d'organisation du travail, sur la présence des instances de représentation du personnel, la tenue de négociations, l'existence de conflits et la perception du climat social. L'enquête sur laquelle nous nous appuyons a été réalisée de janvier à juin 2005 à l'initiative de la Direction à l'Animation de la Recherche et des Etudes Statistiques (DARES) du Ministère de l'Emploi. Il s'agit de la troisième édition de l'enquête, après celle de 1992-1993 et celle 1998-1999.

Le champ de l'enquête exploitée porte sur les années 2002-2004 et sur un échantillon représentatif de 3000 établissements du secteur marchand non agricole de plus de 20 salariés. Les établissements de la fonction publique sont à ce titre exclus du champ d'analyse. Ce dernier ne se limite pas pour autant au secteur privé, puisque sont pris en compte des établissements appartenants à des entreprises publiques (ou qui le sont encore en partie...) : SNCF, France Telecom, La Poste, EDF.... Notons enfin que la catégorie « Education, santé, Social et administration » renvoie à des établissements dans le domaine de l'enseignement et des cliniques privés ou du travail social. Les effectifs de cette catégorie d'établissements restent toutefois très réduits. Aussi les résultats associés à cette catégorie d'établissements sont à prendre avec de grandes précautions.

Au-delà de l'importance de l'échantillon des établissements, le dispositif d'enquête employé dresse un tableau plus complet et plus précis de la conflictualité parce qu'il repose sur la prise en compte de diverses modalités de conflits avec arrêt de travail (débrayage, grève de moins de deux jours, grèves de plus de deux jours) et de conflits sans arrêt de travail (pétition, manifestation, refus des heures supplémentaires).

Deuxième spécificité de cette enquête, elle comporte trois volets. Dans chaque établissement, un questionnaire a été remis à un représentant de la direction (RD). Un second à un représentant du personnel (RP), en la personne du représentant de la liste majoritaire aux élections du comité d'entreprise (CE), lorsque les institutions représentatives du personnel (IRP) existent bien évidemment. Enfin, un troisième questionnaire « salariés » est venu s'ajouter depuis 1999, beaucoup plus léger que les précédents, remis à des

Les résultats présentés ici sont extraits du seul volet « représentants de la direction ». D'une part, parce qu'il est, avec celui remis aux représentants du personnel, le plus complet et le plus précis sur les questions relatives à la conflictualité et aux négociations dans l'entreprise. D'autre part, le volet « RD » renvoie à davantage d'établissements que celui des RP, tous les établissements n'étant pas dotés d'IRP² : en 2005, 2930 questionnaires RD ont été récoltés contre 1970 questionnaires RP. Par ailleurs, les procédés de désignation des RP interrogés ont été modifiés par rapport à la précédente enquête REPONSE de 1998-1999, qui interrogeait les enquêtés sur les relations sociales dans leur entreprise entre 1996 et 1998. Aussi, le volet RP est celui qui permet les comparaisons les plus fiables entre ces deux éditions de l'enquête.

L'essentiel des comparaisons se limite aux dernières éditions de l'enquête REPONSE. La première (1990-199E) ne portait en effet que sur les établissements de plus de 50 salariés et le mode d'échantillonnage des établissements était très différent. Aussi, le nombre d'établissements par catégories (de taille, secteur...) présents dans le panel sur lequel aurait pu porter les comparaisons était trop réduit pour qu'elles soient significatives à ce niveau de précision d'un point de vue statistique.

¹ Pour une présentation plus détaillée des dispositifs de l'enquête REPONSE et de ses conditions d'émergence, voir Thomas Amossé, Thomas Coutrot, « Genèse et réalité d'une enquête », in Thomas Amossé et alii., *Les relations sociales en entreprise*, La Découverte, 2008, p. 38-68 ; Etienne Pénissat, « Mesure des conflits, conflits de mesure. Retour sur la genèse des outils de quantification des conflits du travail », *Politix*, 86 (22), 2009, p. 51-72.

² En 2004-2005, 23% des établissements de plus de vingt salariés ne disposent d'aucune instance de représentation du personnel, qu'elle soit élue ou désignée (Délégués Syndicaux), in Olivier Jacod, « Les institutions représentatives du personnel : davantage présentes, toujours actives, mais peu sollicitées par les salariés », *Premières Informations, Premières Synthèses*, n° 05.1, 2007.

La focale de l'enquête REPONSE, recentrée sur les établissements et permettant de saisir les différentes modalités d'actions de grève possibles, dégage ce faisant une image du nombre de grèves, qui contraste singulièrement avec la vision de l'évolution de l'activité gréviste que renvoie l'indicateur des JINT. Le décalage est particulièrement saisissant dans la comparaison des périodes 1996-1998 et 2002-2004. Alors que les premières indiquent un nouveau fléchissement important de l'activité gréviste, passant respectivement de 999 400 à 665 300 JINT, les données de la seconde indiquent au contraire *une extension du nombre d'établissements* concernés par des mouvements de grève : 12,7 % des directions déclarent avoir connu un arrêt de travail au cours de la première période, contre plus de 15% pendant la seconde.

Mais, au-delà, l'importance prise par des grèves de très courte durée met en question de façon beaucoup générale et radicale la fiabilité de l'indicateur des JINT, puisque ces formes de grève sont celles qui échappent le plus souvent au recensement des statistiques de l'administration du travail¹. Les raisons de ces biais sont connues depuis longtemps. Ils tiennent essentiellement aux modalités de la collecte des informations relatives aux mouvements de grève. Celle-ci est en effet du ressort des inspecteurs du travail, chargés de transmettre à leur hiérarchie une fiche de signalement de début puis de fin de conflit [cf. ci-après] pour chaque conflit avec arrêt de travail dont ils ont connaissance sur leur secteur². Or, cet acte administratif n'est encadré par aucune disposition légale qui le rende obligatoire. Dans ces conditions, la remontée de ces informations reste extrêmement aléatoire, et le volume de l'activité gréviste réelle en France s'en retrouve fortement sous-estimé³. Le problème de la fiabilité des statistiques produites sur les grèves, parfaitement identifié par les agents de l'administration du travail elle-même depuis de nombreuses années⁴, ne relève toutefois pas simplement de problèmes techniques. Il tient aussi au peu d'intérêt politique accordé à cet indicateur statistique par les pouvoirs publics.

¹ Delphine Brochard, « Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail », *Documents d'Etudes de la DARES*, n°79, 2003. La comparaison est établie à partir des enquêtes REPONSE 1993 et 1999.

² Depuis 2006, les informations sont saisies directement par les sections de l'inspection du travail à partir d'un nouveau logiciel informatique mis en place au sein des services de l'administration du travail.

³ Le volume global de l'activité gréviste est d'autant plus sous-évalué que les données statistiques concernant les grèves de la fonction publique sont elles-mêmes très lacunaires. En plus de l'exclusion des grèves dans la fonction publique hospitalière et territoriale, les circuits administratifs de recueil des données pour les autres secteurs de la fonction publique restent en effet aléatoires. Voir Jean-Marie Pernot, « Conflits du publics, conflits du privé », *art. cit.*, p. 149-153.

⁴ Daniel Furjot, *L'information sur les conflits collectifs du travail, étude comparée des données recueillies au niveau régional parla presse et les fiches de conflit*, Rapport de Synthèse, Service des études et de la statistique, Ministère du Travail, 1980.

Fiche de signalement de fin de conflit de l'administration du travail

D.D.T.E.F.P. GIRONDE
eac01f01

MINISTERE DE L'EMPLOI, DU
ET DE LA COHESION

FICHE DE CONFLIT A LA DATE DU 24/12/2004

Date de début : 17/12/2004
Date de fin : 23/12/2004
Agent : Claudine BAUDRY

D.R. : 72
D.D. : 33
Section : 7

1. IDENTIFICATION DE L'ETABLISSEMENT

1.1 Commune, Code : 33063
1.2 Raison sociale usuelle :
1.3 Libellé activité économique :
Fabrication d'huiles et graisses raffinées
1.4 Code APE: 154C SIRET : Effectif au 17/12/2004 : 110

2. CARACTERISTIQUES DU CONFLIT

2.1 Forme(s) de l'action.....: Arrêt continu Débrayage
2.1.1 Formes particulières.....:
2.1.2 Phénomènes d'accompagnement...:
Piquet
2.2 Origine du mot d'ordre.....: Interne
2.3 Initiative.....:
C.F.D.T.
C.G.T.
C.G.T./F.O.

2.4 Revendication(s) exprimée(s).....:
1 Salaires

Demande d'augmentation de 3% et d'une prime de 600euros (paritaires en cours pour le groupe) + salaires à 100% pour les salariés victimes de l'amiante + augm° de 25% prime de transport

2.5 Répercussions sur l'établissement...:

3. EPILOGUE DU CONFLIT

3.1 Résultat.....: Réussite partielle
augmentation de 2,3% et prime de 100 euros

3.2 Intervention du service (O/N) : O - Simple audit./récep. des parties : O
- Intervention sur place : N
- Conciliation effective : N
Saisine juge des référés (O/N): N - Ordonnance d'expulsion : N
- Nomination d'un expert consultant: N
Recours Procéd. réglem. (O/N) : N - Médiation : N
- Com. régionale de conciliation : N
- Arbitrage : N
Recours autres Procéd. Informelles : N

3.3 Effectif ayant cessé le travail.....: 90
3.4 Nombre total de journées individuelles non travaillées....: 270

Les responsables de l'administration du travail en charge du suivi des conflits du travail se sont en effet longtemps heurtés au très faible empressement de leurs agents de tutelle à améliorer le dispositif administratif de leur recensement¹. En outre, la mission de veille qui leur est assignée n'a pas pour objectif prioritaire d'offrir une information quantitative précise et minutieuse de l'activité des grèves au gouvernement. Elle consiste en réalité avant tout à réaliser pour lui un travail de renseignement plus qualitatif, via des notes de tendance bi-mensuelle, mettant en relief les enjeux revendicatifs saillants de la période ou faisant le point sur la situation de certains conflits faisant parler d'eux dans la presse ou risquant de nécessiter l'intervention, directe ou indirecte, des pouvoirs publics. Dans cette optique, les JINT ne sont qu'une source d'information parmi d'autres à la disposition des agents de la DRT, qui s'appuient notamment sur la prise de contact directe avec les inspecteurs du travail en circonscription lorsqu'ils le jugent nécessaire².

Dans ces conditions, le niveau de l'activité des grèves dans le secteur privé apparaît très fortement minoré. Le recoupement opéré dans plusieurs départements entre les grèves signalées par la presse locale et celles consignées dans les fiches de conflit transmises par les inspecteurs du travail a conduit à estimer dans un premier temps que la moitié des grèves échapperaient au dispositif administratif censé les recenser³. Mais les sources disponibles dans la presse locale étant elles-mêmes (très) lacunaires, c'est plus encore la comparaison avec les données recueillies par l'intermédiaire de l'enquête REPONSE qui a permis d'établir plus précisément l'ampleur considérable de la sous-évaluation de l'activité gréviste telle qu'elle est mesurée par les JINT : près de 84% des conflits avec arrêt de travaux signalés dans les établissements couverts par les enquêtes REPONSE 1993 et 1998 n'ont en effet fait l'objet d'aucun signalement par un inspecteur du travail. Convertie en JINT, cette sous-évaluation atteint certes des proportions moins importantes, dans la mesure où ce sont le plus souvent les formes de grève les plus courtes, les débrayages, ou celles qui éclatent à l'intérieur de petits établissements qui échappent à la connaissance et au signalement des inspecteurs du travail. Néanmoins, l'importance de la sous-estimation des JINT reste considérable : « *sur l'année*

¹ Etienne Pénissat, « Mesure des conflits, conflits de mesure. Retour sur l'histoire des outils de quantification des grèves », *Politix*, 22 (86), 2009, p. 64-65.

² Entretien avec G.Gantzer, 10 novembre 2004, chef de la sous-direction « Convention collective et conflits du travail » de la Direction des Relations du Travail (DRT).

³ Daniel Furjot, *L'information sur les conflits collectifs du travail, étude comparée des données recueillies au niveau régional par la presse et les fiches de conflit*, op. cit. ; Sophie Camard, « Comment interpréter les statistiques de grève ? », *art. cit.*, p.117-122.

1992, le nombre de JINT estimé sur la base de l'enquête [REPONSE] est égal à plus du double de celui livré par les chiffres officiels »¹.

Or, la sous-estimation chronique du nombre de jours de grève s'est encore accentuée au cours de ces dernières années : en 2004, ce n'est plus la moitié, mais les trois quarts des JINT qui auraient dû être recensés qui ne l'ont pas été...² Il n'y a là rien de surprenant puisque ce sont les formes de grève de courte durée, qui sont précisément le moins bien repérées par l'outil statistique des JINT qui dominant dans l'univers des entreprises privées, et qui ont connu la recrudescence la plus importante au cours de ces dernières années. De plus, l'émiettement du tissu productif a pu accroître les difficultés des inspecteurs du travail à avoir tout simplement connaissance des grèves, tant il leur est matériellement impossible de suivre attentivement chacun des établissements de leur secteur, et qu'ils sont dès lors plus que jamais tributaires des informations livrées à ce sujet par les protagonistes du conflit³. Aussi, au regard du périmètre et de la morphologie dominante des mobilisations grévistes dans le secteur privé, l'indicateur des JINT semble devenu largement inopérant pour la mesurer et en donner une image pertinente. Son abandon récent par l'administration du travail elle-même, au profit d'un nouveau dispositif de recensement des conflits et des négociations, n'a fait qu'en sanctionner l'obsolescence⁴.

La prudence et la précision s'imposent au moment de tirer des conclusions de cette analyse des différentes sources statistiques disponibles sur la conflictualité gréviste méritent d'être formulées avec. En effet, la période de comparaison offerte par l'enquête REPONSE est par exemple trop réduite pour que nous nous précipitions à en prédire un regain durable des conflits du travail⁵. Rien ne nous autorise davantage à conclure à l'apparition de nouvelles

¹ Delphine Brochard, « Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail », op. cit. p. 8.

² Alexandre Carlier, « Mesurer les grèves dans les entreprises : des données administratives aux données d'enquête », *Document d'Etudes de la DARES*, n°139, 2008.

³ Sophie Camard, « Comment interpréter les statistiques des grèves ? », *art. cit.*, p. 115-117.

⁴ Depuis 2005, la mesure de la conflictualité avec arrêt de travail en entreprise repose en effet sur l'enquête annuelle ACEMO « Négociation et représentation des salariés », réalisée sur un échantillon représentatif des 200 000 entreprises françaises d'au moins dix salariés, à l'exception du secteur agricole et de la fonction publique. Les employeurs sont interrogés sur l'existence de grèves au cours de l'année, quelle qu'en soit la durée et l'origine du mot d'ordre (propre à l'établissement ou national), et sur leurs motifs. L'émergence de ce nouveau dispositif de recensement de la conflictualité est elle-même à resituer dans le cadre de la reconfiguration et des luttes internes au champ de la production des statistiques sur le travail, voir Etienne Pénissat, « Mesure des conflits, conflits de mesure. Retour sur la genèse des outils de quantification des conflits du travail », *art. cit.*, p. 60-70.

⁵ Les premiers résultats de l'enquête ACEMO soulignent au contraire la discontinuité des évolutions observées : tout en permettant, elle aussi, un recensement plus exhaustif des actions de grèves, elles indiquent une évolution à la baisse du nombre de jours de grèves entre 2006 et 2005. Mais, là aussi, la période de comparaison est bien trop réduite pour que l'on puisse en tirer quelque enseignement définitif sur ce point, si ce n'est nous conforter dans l'idée que l'évolution de l'activité gréviste n'obéit à aucune dynamique linéaire, voir Alexandre Carlier, Antoine Naboulet, « Négociations collectives et grèves en 2006 dans le secteur marchand : la question salariale

formes de grève, puisque nous ne disposons pas de données statistiques équivalentes pour opérer une comparaison historique à plus long terme. D'ailleurs, tout laisse à penser au contraire que les débrayages et les grèves de courte durée constituent, depuis longtemps, des formes de protestation répandues dans le monde du travail, imbriquées dans des journées d'action de grève nationale plus visibles¹. En outre, puisqu'elle repose avant tout sur une augmentation du nombre d'établissements ayant connu des conflits avec arrêt de travail de courte durée ou sans arrêt de travail, l'évolution des formes de la conflictualité mesurée par l'enquête REPONSE n'apparaît pas nécessairement, ou pas totalement, contradictoire avec le recul du nombre de JINT recensés sur la même période².

Ainsi, les données obtenues par le biais de l'enquête REPONSE comme le réexamen critique de la valeur des statistiques administratives des grèves n'amènent pas à remettre pas en cause à fortiori le déclin tendanciel du *volume global* de l'activité gréviste au cours de ces deux dernières décennies. Elles offrent néanmoins des éléments d'information permettant de faire mieux ressortir *la complexité des dynamiques de réagencement de l'activité gréviste* qui se dissimule derrière son apparent recul dans le secteur privé. En premier lieu, ils conduisent à écarter radicalement l'hypothèse selon laquelle ce déclin s'inscrirait dans un processus linéaire et irréversible, quand bien même le renforcement de la conflictualité gréviste enregistré par la dernière enquête REPONSE ne serait que limité et ponctuel. Mais, au-delà, ils mettent surtout en lumière la sous-évaluation statistique importante et chronique dont a été l'objet l'ampleur de l'activité gréviste dans le secteur privé. Autrement dit, même si le recours à la grève y est devenu moins fréquent et moins *visible* que dans les années 1970, ce mode d'action n'en a pas pour autant disparu. Au contraire, même en dehors du secteur public, des mobilisations grévistes existent encore de façon bien plus diffuse *que ne le suggère une lecture sommaire de l'indicateur des JINT*. Mais elles s'y maintiennent le plus souvent à travers des formes d'action brèves et d'ampleur limitée, qui échappent tout autant au regard statistique, journalistique que scientifique.

au centre des négociations d'entreprise et des grèves », *Premières Informations, Premières Synthèses*, 2008, n° 27-3.

¹ Guy Caire, *La grève ouvrière*, op. cit., p. 176-181 ; Richard Hyman, *Strikes*, Fontana Paperbacks, 1984 (3^e ed.), p. 55-59.

² On se permet de rappeler sur ce point que, à la différence du dispositif des JINT, l'enquête REPONSE ne nous indique pas le nombre de jours de grève mais permet en revanche de repérer celui des établissements ayant connu au moins une forme de grève.

3.2. Resituer les grèves dans l'espace ordinaire de la conflictualité au travail

L'enquête REPONSE nous livre également d'autres éléments d'information précieux pour battre en brèche l'ensemble d'illusions d'optique tenaces, évoquées en prologue, qui ont conjointement contribué à assimiler la grève à une forme d'action collective devenue inefficace, inaccessible et/ou vouée à l'abandon dans le secteur privé. Dans le même temps, elle nous aide à percevoir l'intérêt scientifique d'aborder les conflits du travail autrement qu'à travers une problématique de recherche focalisée par la quête de l'avènement de formes inédites de protestation. D'une part, elle nous offre en effet la possibilité de redécouvrir la diversité des usages ordinaires du recours à la grève dans les conflits qui y surgissent. D'autre part, elle nous permet de resituer les conditions de leur apparition dans le cadre de la conflictualité ordinaire et polymorphe qui irrigue les relations de travail.

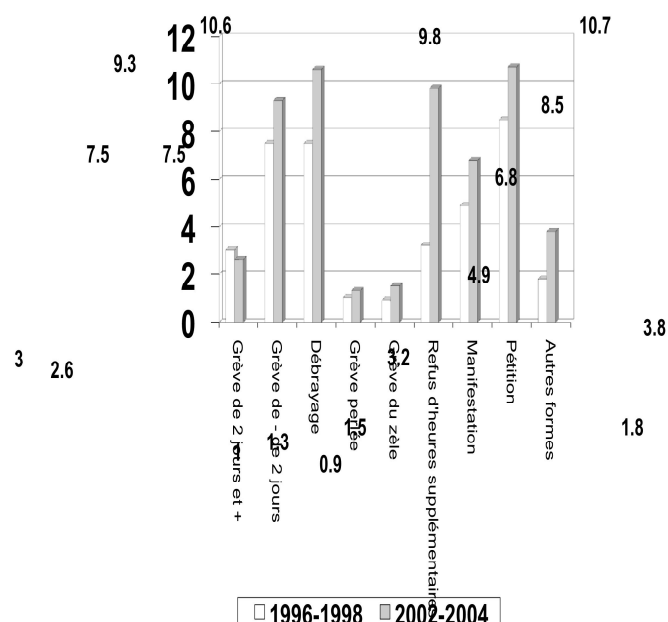
Le maintien de conflits diffus et protéiformes

L'intérêt de l'enquête REPONSE n'est en effet pas seulement de mieux rendre compte des conflits avec arrêt de travail dans leurs multiples déclinaisons (débrayages, grève perlée, grève de moins de deux jours, grève de plus de deux jours). Il tient aussi à ce que son champ d'enquête couvre par ailleurs la palette des différentes formes de protestation possibles au travail, comme les modes d'action collective sans arrêt de travail (manifestation, pétition) ou les attitudes de retrait au travail (le refus des heures supplémentaires)¹. Or, le recours à ces différents registres traditionnels de l'action protestataire apparaît toujours particulièrement fréquent et diffus. Le nombre d'établissements concernés par l'un d'entre eux s'est même significativement étendu entre 1996-1998 et 2002-2004 [graph. 9, p. suivante]. L'emploi de ces formes d'action diversifiées s'entremêle avec le maintien d'un halo de tensions prégnantes entre les salariés et leur hiérarchie, s'exprimant sur le mode d'altercations verbales, de recours au prud'homme ou de sanctions disciplinaires prises à l'encontre des employés.

¹ La prise en compte de cette attitude pose certes, en l'état, des problèmes d'interprétation, tant elle peut recouvrir des significations diverses et qu'elle se situe à la lisière des formes d'action individuelle et collective. Nous y reviendrons bien sûr ultérieurement, elle a toutefois le mérite de donner à voir une forme importante de retrait au travail, par laquelle peut s'exprimer une résistance aux injonctions patronales et par là même une situation conflictuelle, ce qui a déjà été très bien montré à partir d'autres formes d'attitudes de retrait au travail : Pierre Dubois, *Le sabotage dans l'industrie*, Calmann-Lévy, 1976 ; Paul Edwards, Hugh Scullion, *The Social Organization of Industrial Conflict. Control and resistance in the Workplace*, Basil Blackwell, Oxford, 1982.

Les grèves prises dans un halo de conflictualité

Graphique 9. Evolution des formes de conflit entre 1998 et 2004



Source : enquêtes REPONSE 1998 et 2005

Champ : établissement de 20 salariés et plus (volet représentant de la direction)

Tableau 2. L'extension des établissements conflictuels entre 1996-1998 et 2002-2004

	% d'établissements		Evolution 98-04
	1996-98	2002-04	
établissements conflictuels ayant connu au moins un arrêt de travail	12,79	15,14	+2,4
établissements conflictuels n'ayant pas connu d'arrêt de travail	7,94	14,86	+6,9
établissements non conflictuels	79,27	70	-9,3

Source : enquêtes REPONSE 1998 et 2005 (volet représentant de la direction)

Champ : établissements de 20 salariés et plus.

Les stratégies syndicales éprouvées de « grève froide »¹ n'ont pas non plus disparu : le « boycott de réunion » avec la direction, l'organisation de délégations de salariés, « l'envahissement » des salles de réunion de négociation par le personnel, ou encore l'interpellation de l'inspection du travail constituent des modes d'action encore fréquemment usités². Mieux, il apparaît que la hausse de la conflictualité observée dans le champ d'enquête est plus importante pour le nombre d'établissements concernés par l'une des formes de conflit sans arrêt de travail (+6,9 points) que pour les formes de conflit avec arrêt de travail (+2,4 points) [Tableau 2]. Cette évolution vient assurément corroborer, sous un certain angle, le sentiment d'une fragilisation du recours à la grève dans le secteur privé. Mais, cette focale d'analyse élargie nous rappelle surtout que l'expression de la conflictualité au travail ne se réduit pas, loin s'en faut, à la seule modalité de l'action de grève. En ce sens, l'enquête REPONSE permet d'écarter avant toute chose la tentation de rattacher le fléchissement de l'intensité de l'activité gréviste à une hypothétique pacification des relations de travail ou à l'hypothèse d'un repli et d'un enfermement des salariés du privé dans une attitude d'apathie et de résignation collective univoque³. Ce sont au contraire les facteurs, et les difficultés éventuelles, qui font obstacle à la traduction plus fréquente de ces formes de conflit en action de grève qui posent question.

Des grèves ancrées dans des configurations d'action classiques

Sous cet angle, les résultats de l'enquête amènent tout autant à démentir une série de présupposés et de lieux communs généralement accolés au recul des JINT. Dans le prolongement des discours récurrents sur la « crise » du syndicalisme, la focalisation du regard scientifique sur quelques mouvements de grèves conduits sous la forme de « coordinations » ou « d'assemblées générales » des salariés en lutte a conduit à les interpréter comme le prolongement de la « crise » de confiance des salariés à l'égard de leurs représentants syndicaux, qui seraient ainsi mis à l'écart la direction des luttes salariales. Voire, elle a pu laisser croire que les « bureaucraties » syndicales étaient devenues un frein au déclenchement des actions de grève mises en difficulté dans leur capacité à contrôler les velléités contestataires des salariés. Pourtant, sans rentrer encore dans la discussion des modes

¹ Christian Morel, *La grève froide. Stratégies syndicales et pouvoir patronal*, Octarès, 1994 (2^e ed.).

² Pour une présentation plus détaillée de ces multiples formes de conflit recensées dans l'enquête REPONSE, voir Sophie Bérout et alii, *Entre grèves et conflits : les luttes quotidiennes au travail*, op. cit., p. 52-59.

³ Ce que rappelait déjà P. Edwards dans son analyse des conflits du travail en Grande-Bretagne à l'orée des années 1980, in Paul Edwards, « Britain's changing strike problem ? », *Industrial Relations Journal*, 13 (2), 1982, p. 17-19.

de déclenchement des mouvements de grève, loin d'être unanimement dépassés ou récusés dans leur rôle d'organisation des grèves, les syndicats, et qui plus est les syndicats confédérés traditionnels, encadrent au contraire encore l'immense majorité d'entre elles¹. A l'aune de l'enquête REPONSE, force est par ailleurs de constater que ce qui est vrai pour l'ensemble des modes d'action collective se vérifie avec encore plus de force pour les actions de grève : la probabilité qu'un établissement ait connu un grève est étroitement corrélée à son niveau de syndicalisation :

Tableau 3. Des grèves toujours ancrées dans des univers professionnels syndicalisés

	établissements conflictuels avec au moins 1 arrêt de travail	établissements conflictuels sans arrêt de travail	établissements non conflictuels
Les conflits selon le type de représentation du personnel			
pas de RP	2.94	12.25	84.81
élu(s) sans présence syndicale	2.96	15.42	81.62
pas d'élu, mais 1 syndicat via DS ou mandaté	14.05	7.93	78.02
élu(s) et 1 syndicat	19.79	17.54	62.67
élu(s) et 2 syndicats ou plus	39.59	16.96	43.45
Les conflits selon le taux de syndicalisation			
- de 5%	4,98	14,12	80,9
de 5 à 10%	22,96	15,52	61,53
+ de 11%	47,68	20,71	31,61

Source : enquête REPONSE 2005

Champ : établissement de 20 salariés et plus (volet représentant de la direction)

Légende : RP (Représentant du personnel), DS (Délégué syndical désigné)

¹ En moyenne, sur les grèves recensées par l'administration du travail, ce sont près de 90% des grèves qui sont encadrées par un syndicat. Encore est-il noté que pour les grèves relevant d'une initiative « spontanée » des salariés, « les grévistes recherchent le plus souvent le soutien des organisations syndicales ». Notons, enfin, que les autres organisations syndicales (SUD, UNSA...) ne sont présentes que dans 3 à 5% de ces mêmes conflits, in, Alexandre Carlier, « Les conflits en 2004 : les salaires, premier thème de revendication », *art. cit.*, p. 4.

Incontestablement, la grève demeure ainsi ce qu'elle est progressivement devenue depuis la fin du XIXe en France : un instrument de lutte syndical, c'est-à-dire un mode d'action qui prend essentiellement racine dans des environnements professionnels structurés autour des ressources et des savoir-faire militants dont les organisations syndicales sont les dépositaires¹. Aussi, plutôt que de n'être appréhendée que du point de vue des conflits « spontanés » dans lesquels les militants syndicaux auraient du mal à contenir la « radicalité » des salariés, l'analyse des grèves gagne assurément à être repensée prioritairement à partir de l'examen de leurs difficultés à les enrôler dans une action de grève.

L'enquête REPONSE amène également à reconsidérer, sous un angle critique, les effets de la déstructuration du monde ouvrier comme toile de fond *allant de soi* pour expliquer l'étiollement des JINT. Que l'ébranlement et l'atomisation des grands « bastions » traditionnels de l'industrie aient fragilisé la faculté d'action collective ouvrière et contribué à rendre plus difficile le déclenchement de larges mouvements de grèves qui donnaient une visibilité et une force symbolique particulière à l'action revendicative ouvrière dans l'espace social et politique est incontestable². Que la réduction de l'importance relative du secteur industriel dans la population active des pays occidentaux ait concouru, par un effet structurel, à nourrir le ralentissement de l'intensité de l'activité gréviste dans ces mêmes pays constitue un autre élément d'analyse tout aussi incontestable³. Cela ne signifie pas en revanche que le déclin de l'intensité de l'activité gréviste au cours de ces vingt dernières années puisse être assimilé à l'image univoque d'une capacité de résistance collective ouvrière irrémédiablement muselée par les logiques d'individualisation et de mise en concurrence du travail des salariés⁴. Au contraire, les ouvriers de l'industrie se maintiennent, avec les employés du secteur bancaire sur les devants de la scène des luttes sociales, devançant même les salariés des transports⁵ [Tableau 4]. Lieu privilégié d'éclosion des conflits collectifs sous toutes leurs formes, l'industrie apparaît encore davantage et de nouveau comme un univers professionnel de prédilection d'émergence des mouvements de grève. Certes, la propension des établissements conflictuels augmente dans l'ensemble des secteurs d'activité entre 1996-1998 et 2002-2004. Mais, d'une part la conflictualité augmente moins rapidement dans les secteurs du privé habituellement moins conflictuels (commerce, construction, services aux personnes

¹ Michelle Perrot, *Les ouvriers en grève, France 1871-1890*, Mouton, 1974, p. 431-450.

² Gérard Noiriel, *Les ouvriers dans la société française*, Seuil, Folio, 2002, p. VIII.

³ Mike Ingham, Hilary Ingham, « Strikes and Desindustrialization in the European Community : 1970-86 », *International Review of Applied Economics*, 1992, 6 (1), p. 93-113.

⁴ Stéphane Beaud, Michel Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière*, op. cit., p. 94.

⁵ Constat d'autant plus remarquable que, rappelons-le, la SNCF et les transports collectifs urbains figurent dans le champ de l'enquête REPONSE.

et aux entreprises). D'autre part, l'élargissement du nombre d'établissements conflictuels dans ces derniers domaines d'activité passe essentiellement par l'augmentation de conflits sans arrêt de travail ou, au mieux, par des débrayages. Autrement dit, la part d'établissements de ces secteurs concernés par des actions de grève reste très faible, notamment pour les arrêts de travail de plus ou moins de deux jours, et très en retrait par rapport au degré et à l'intensité de la diffusion de l'activité gréviste dans des univers professionnels héritiers d'une plus grande tradition de lutte syndicale et capacité d'organisation collective des salariés.

Tableau 4. Proportion d'établissements conflictuels par secteurs d'activité entre 2002 et 2004 selon leurs formes, et évolution depuis la période 1996-1998

	Débrayage		Grève<2jrs		Grève≥2 jrs		Au moins un conflit avec un arrêt de travail		Au moins un conflit mais uniquement sans arrêt de travail*		Au moins un conflit collectif	
	2002-04	Evol/98	2002-04	Evol/98	2002-04	Evol/98	2002-04	Evol/98	2002-04	Evol/98	2002-04	Evol/98
Industrie	19,1	+ 3,6	13,8	+ 3,8	5,4	+ 1,9	23,5	+2,4	18,5	+ 10,9	42	+ 12,9
Construction	2,8	+ 1,4	2,0	+ 0,4	1,2	+0,7	5,2	+1,9	12,9	+ 4	18,1	+ 6
Commerce	6,0	+3,4	2,7	- 0,2	0,4	+ 0,1	7	+2,3	11,2	+4,7	18,1	+ 7,5
Transports	8,8	+ 1	16,8	+ 3,1	4,5	- 1,4	22,7	+5	14,7	- 7,9	36,3	+ 11,9
Activités financières et immobilières	21,2	+11	18,5	- 5,4	4,2	- 3,7	31,2	+2,5	10,5	+4,9	39,6	+ 5,6
Services entreprise/particulier	5,7	+ 1	6,2	+ 0,5	1,7	- 2,8	10,2	+3,9	15	+ 7,6	25,3	+ 8
Education, santé, social**	8,9	+4,7	10,4	+ 2,5	0,8	+0,4	18,7	+7,6	16,4	+ 4	33,6	+ 11,3
Ensemble	10	+ 2,5	8,8	+1,3	2,5	- 0,5	12,7	+2,4	14,8	+ 6,9	29,6	+ 8,9

Source : enquêtes REPONSE 2005 et 1998 (volet représentant de la direction)

Champ : établissements de 20 salariés et plus

Lecture : 19,1% des établissements du secteur de l'industrie ont connu des débrayages entre 2002 et 2004 selon la direction, soit 3,6 points de plus qu'entre 1996 et 1998.

*Modalités de conflits sans arrêt de travail pris en compte : manifestation, pétition, refus des heures supplémentaires

**Représente un panel d'établissement réduit.

Le maintien d'une telle hiérarchie traditionnelle entre les secteurs d'activité du point de vue de la distribution des mouvements de grève amène alors à reconsidérer avec la plus

grande prudence l'hypothèse d'un déplacement du territoire de prédilection des grèves au profit du secteur tertiaire. Il ressort en effet très clairement que les mobilisations grévistes ne se limitent pas à quelques corporations de la fonction publique ou des entreprises publiques, mais qu'elles s'enracinent encore de manière importante dans l'univers de la production industrielle. Certes, les établissements de la fonction publique, des entreprises publiques (transports, énergie...) ou d'univers professionnels disposant d'une longue culture syndicale (banques) enregistrent, eux aussi, un niveau de conflictualité gréviste important. Mais les grèves restent en revanche beaucoup plus rares dans les entreprises de services rattachées au secteur privé, et marginales dans celles du commerce. Dans ces conditions, l'essoufflement du volume de l'activité des grèves reste bien entendu à interroger du point de vue des conditions de possibilité d'une transmission de l'action syndicale dans des univers professionnels traditionnellement conflictuels comme l'industrie, sujet à de nombreux bouleversements. Mais la dynamique générale de la conflictualité gréviste au cours de ces dernières décennies est également à interroger du point de vue des mécanismes qui contribuent à maintenir des secteurs entiers et émergents du tertiaire du privé très en retrait dans l'arène des grèves, et empêchent ce faisant qu'ils viennent compenser le déclin numérique et mécanique des grèves industrielles¹.

En décentrant notre regard des grèves les plus visibles, portées par la lumière médiatique et qui envahissent les représentations savantes de la grève, ce panorama statistique de la conflictualité ordinaire au travail ne nous invite pas seulement à penser autrement les dynamiques qui concourent à l'étiollement du volume de l'activité gréviste dans le secteur privé. Il nous amène également à nous réinterroger *sur les conditions et les modalités de son maintien*. L'on pourrait en effet être tenté de supposer que le maintien de l'industrie à un niveau de conflictualité gréviste relativement plus important que d'autres secteurs n'est que le reflet d'une multiplication des conflits de « survie » dans un secteur d'activité dévasté par la succession des plans de licenciement. Il n'en est rien. Certes, le thème de l'emploi resurgit au cœur de 22% des conflits signalés dans les établissements industriels [Tableau 5]. Mais il ne s'agit-là « que » du troisième motif de conflit dans la hiérarchie des enjeux de lutte, bien après la question des salaires mais aussi derrière celle du temps de travail. Cette hiérarchie des motifs de conflit est d'ailleurs *grosso modo* comparable avec celle que l'on peut repérer dans les autres secteurs d'activité. Il ne s'agit donc pas de nier que la question de l'emploi soit au cœur des préoccupations des salariés et de leurs combats. Mais, si les luttes « défensives » en

¹ Paul Edwards, Richard Hyman, « Strikes and Industrial Conflict : Peace in Europe ? », *art. cit.*, p. 265.

réaction à une décision patronale et/ou à la mise en cause du statut ou des acquis des salariés existent, elles ne constituent pas l'ensemble des mouvements de grève. Elles cohabitent toujours avec des luttes « offensives », visant à améliorer les conditions de travail ou de rémunération des travailleurs (que l'on songe tout simplement sur ce point au cycle récent des luttes autour de la réduction du temps de travail). Une situation somme toute très comparable à ce que des travaux historiques ont mis en lumière pour d'autres périodes¹. Autrement dit, et pour reprendre la typologie proposée par C. Tilly, contrairement à une illusion rétrospective tenace, les mouvements de grève n'étaient auparavant pas plus exclusivement « proactifs » qu'ils ne seraient aujourd'hui uniquement « réactifs »².

Tableau 5. Les thèmes de conflit les plus cités

Thèmes de conflits collectifs	% de l'ensemble des établissements conflictuels	% des établissements conflictuels dans l'industrie
SALAIRES, PRIMES	50	52
TEMPS DE TRAVAIL, DUREE AMENAGEMENT	29	28
CLIMAT DES RELATIONS DE TRAVAIL	22	17
EMPLOI, LICENCIEMENTS	21	22
CONDITIONS DE TRAVAIL	15	9
QUALIFICATIONS, CLASSIFICATIONS	10	7
CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE ET INNOVATIONS ORGANISATIONNELLES	9	8
FORMATION PROFESSIONNELLE	1	0,2
DROIT SYNDICAL	2	1,5

Source : enquêtes REPONSE 2005 et 1998 (volet représentant de la direction)

Champ : établissements de 20 salariés et plus

NB : le total des thèmes cités excède les 100% puisque plusieurs thèmes peuvent être cités pour un même conflit

¹ On sait en effet que, en toutes périodes, la question de la défense de l'emploi a constitué un enjeu de lutte important dans l'espace des mobilisations grévistes. Dans la seconde moitié du XIXe, elles se structurent ainsi largement autour des mouvements de protestation menés par les ouvriers artisans contre la mécanisation de la production qui remet directement en cause la primauté de leur savoir-faire professionnel et, ce faisant, leur existence. Voir Ronald Aminzade, « Capitalist Industrialization and Patterns of Industrial Protest : a comparative study of nineteenth-century France », *American Sociological Review*, 1984, p. 437-453. Même lorsque la grève devient véritablement un instrument de conquête syndicale autour de revendications pour les salaires et la diminution du temps de travail, elle continue néanmoins à être également investie comme un instrument de protestation *en réaction* contre des décisions patronales de licenciement, d'accroissement de la productivité... in Michelle Perrot, *Les ouvriers en grève*, op. cit., p. 251-311. De même, dans leur enquête sur un échantillon de 123 grèves de 1971, année que l'on serait a priori tenté d'associer à une période de conquête syndicale, Dubois et Durand relèvent que la défense de l'emploi concerne déjà 28% des grèves, in Claude Durand, Pierre Dubois, *La grève*, Presses de la FNPS, 1975, p. 55.

² Désigne le passage de mouvements de protestation centrés au XVIIIe sur la défense de droits collectifs communautaires existants contre l'intrusion de l'Etat et de ses agents (réactifs), à des actions protestataires centrées sur la conquête de nouveaux droits (proactives) au XIXe, in Charles Tilly, Louise Tilly, Richard Tilly, *The Rebellious Century 1830-1930*, Harvard University Press, 1975, p. 248-250.

L'image d'un monde industriel et d'une pratique gréviste réduits à des mouvements de réaction sporadique et désespérée contre la déferlante des restructurations se trouve également contredite par l'observation des formes de conflit. Rien ne vient en particulier corroborer l'hypothèse d'une radicalisation des conflits du travail. Au contraire, parmi les « conflits les plus marquants » signalés par les répondants de l'enquête REPONSE, les conflits « durs », ayant été accompagnés par la séquestration de la direction ou par des menaces de détruire des biens ou de causer des dommages à l'environnement (Cellatex) sont extrêmement rares, pour ne pas dire exceptionnels, puisqu'ils concernent à peine 1% de ces luttes [Tableau 6]¹. De même, les manifestations de solidarité du public, éventuel indice de l'essor de « conflits de pays », restent, elles aussi, très marginales (3,3%). Si les salariés en lutte cherchent bien à rendre visible leur combat à l'extérieur de leur entreprise, ils tentent pour cela bien plus souvent d'agir par le biais des médias ou de manifestations.

Tableau 6. Les formes particulières de conflictualité : le mirage de la radicalisation

Formes du conflit le plus marquant*	Etablissements concernés parmi les établissements conflictuels
Occupation du lieu de travail	15,8%
Occupation du lieu de travail avec séquestration	1,2%
Menace de destruction de biens et de dommages à l'environnement	0,5%
Manifestation de salariés à l'extérieur	25,6%
Occupation de lieux publics	6,7%
Manifestation de solidarité du public	3,3%
Expression dans la presse et les médias	27,6%

*Tel qu'il a été signalé par le représentant du personnel (« le conflit a-t-il donné lieu à ? »)

Source : enquête REPONSE 2005 (volet représentant du personnel)

Champ : établissements de plus de 20 salariés ayant au moins un représentant du personnel et ayant déclaré au moins un conflit

¹ Et il convient de notre point de vue de rester très prudent quant à l'hypothèse d'une « radicalisation » des conflits du travail que tend à suggérer, au moment où nous écrivons, la surexposition médiatique de séquestrations de représentants de la direction dans quelques conflits, laquelle contribue à réactiver l'idée selon laquelle les conflits du privé se résument à des conflits du « désespoir » face à l'annonce de fermetures d'usines. Or, déduire de cette couverture médiatique que l'on s'avance vers un regain (durable) des formes radicales de conflit, c'est prendre le risque de se faire piéger par les effets de loupe déformants d'un cadrage et d'un « cycle d'attention » médiatique pour la conflictualité au travail, structuré ici autour de la mise en valeur des effets supposés de la « crise économique ». Il y a d'ailleurs fort à parier que ce cycle d'attention sera estompé au moment où ces lignes seront lues. Sur les effets des « cycles d'attention médiatiques » sur les perceptions de l'activité protestataire, voir Olivier Fillieule, « On n'y voit rien. Le recours aux sources de presse pour l'analyse des mobilisations protestataires », in Pierre Favre et alii (dir.), *L'atelier du politiste. Théories, actions représentations*, La Découverte, 2007, p. 217-218.

Ainsi, tous secteurs professionnels confondus, la contestation salariale continue à emprunter des formes de mobilisations ordinaires, en cohérence avec le processus historique de forclusion de la violence physique dans les stratégies de recours à la grève, au fur et à mesure que l'usage de cette pratique se banalise¹. Et elle demeure toujours résolument ancrée dans le cadre de l'entreprise. Ainsi, pas plus qu'il ne resurgit de l'enquête aucune trace palpable de radicalisation des grèves, il n'en ressort plus généralement aucun indice de renouvellement des formes de protestation au travail. Au contraire, dans une dynamique certaine de continuité historique, le recours à la grève se maintient encore dans le jeu des relations professionnelles du privé, s'intègre dans un répertoire routinisé de l'action syndicale et sert de support à l'expression de doléances collectives multiples.

Conclusion. De l'intérêt de réintroduire l'analyse des grèves dans l'étude des transformations de l'action protestataire

Les différents enseignements qui se dégagent de cette approche morphologique du phénomène gréviste nous aident à envisager l'intérêt scientifique de réinvestir ce terrain d'étude délaissé. Même si elles sont moins nombreuses, et surtout même si elles s'inscrivent de manière privilégiée dans des formes d'action courtes et peu étendues, il en ressort en effet que les grèves n'ont pas pour autant disparu de façon inexorable du secteur privé. Bien sûr, l'importance empirique d'un objet ne constitue même pas, en soi, un critère nécessaire pour que l'on décide de s'y intéresser. Mais on peut légitimement penser que la prégnance de « micro-mobilisations » grévistes et plus généralement de formes d'action collective propres aux salariés du secteur privé rend d'autant plus problématique qu'elles soient presque totalement ignorées, en particulier par les cadres d'analyse de la sociologie des mobilisations. Aussi l'ambition première de ce travail de thèse sera-t-elle, tout simplement, de contribuer à combler cette cécité. Notre intention n'est pas ce faisant de participer à ossifier l'opposition entre grèves du public et grèves du privé d'une part, formes d'action « traditionnelles » et formes d'action « nouvelles » d'autre part structurant les catégories de perception ordinaires

¹ Edward Shorter, Charles Tilly, « Le déclin de la grève violente en France de 1890 à 1935 », *Le Mouvement social*, 76, 1971, p. 95-118. Cette pacification des usages de la pratique gréviste participe elle-même d'une dynamique historique plus générale de pacification des affrontements structurant le recours à l'action collective protestataire en France. Voir, Charles Tilly, *La France conteste de 1600 à nos jours*, Fayard, 1986, p. 527-535 ; Isabelle Sommier, *La violence politique et son deuil. L'après 1968 en France et en Italie*, PUR, 1998.

et savantes de la conflictualité au travail et de la protestation sociale. Nous sommes en particulier tout à fait conscient qu'il n'existe pas de frontières étanches dans les ressorts et dans les formes prises par les conflits dans le secteur privé et dans le secteur public, et qu'un examen plus attentif de leurs manifestations ordinaires dans ce dernier serait (et sera) ultérieurement nécessaire pour compléter le champ d'analyse ici investi.

Dans ces conditions, le choix d'examiner prioritairement les grèves du point de vue des modalités de leur ancrage dans le secteur privé procède tout d'abord de la nécessité de délimiter notre corpus d'enquête. Mais il résulte aussi, sous cette contrainte, de la volonté de privilégier un terrain d'enquête empirique délaissé permettant de réinvestir l'étude des grèves à partir d'angles de questionnements originaux. D'une part, en effet, l'analyse des modalités de recomposition des formes de grève dans le privé conduit à réinscrire leur analyse dans une réflexion plus générale sur *les mécanismes qui font obstacle au déclenchement plus fréquent d'actions de grèves à l'échelle interprofessionnelle* et à la participation des salariés du secteur privé à ces dernières. D'autre part, le choix de cet axe d'investigation empirique a pour objectif de redonner à voir et à *penser les ressorts de la grève du point de vue de ses modes d'inscription dans des lieux et dans des formes de conflits du travail largement occultés de l'analyse sociologique*. Ainsi, l'analyse des conditions de possibilité de redéploiement de la grève dans le secteur privé nous servira ainsi de point d'entrée à une réflexion à une analyse des logiques de recours à la grève du point de vue simultanément des conditions de son activation dans l'arène des mobilisations interprofessionnelles et dans les contextes localisés des entreprises.

Si nous écartons ainsi d'emblée l'hypothèse d'une évanescence des grèves dans le secteur privé, il ne s'agit pas, *a contrario*, de chercher à suggérer – et encore moins à prédire – l'émergence d'une ère nouvelle et durable de la combativité salariale. Notre ambition est, en revanche, à partir de ce cadre d'enquête empirique, de montrer l'intérêt d'appréhender le phénomène des grèves autrement que par les angles de questionnements qui lui sont appliqués de façon dominante dans les débats médiatiques, politiques et scientifiques. Il s'agit en premier lieu de ne pas rester prisonnier d'une approche revenant à s'interroger, comme on peut l'entendre à l'occasion de chaque grève (ou presque) dans le secteur public, sur les raisons du maintien en France d'une culture spécifique du conflit dans les relations professionnelles hexagonales et sur les dispositifs à inventer pour endiguer cette « anormalité » (la mise en œuvre des lois sur le service minimum en est un ultime exemple). En effet, dans un contexte où le volume des mouvements de grève s'est singulièrement réduit

et où l'on aurait toutes les peines du monde à déceler le moindre indice statistique d'une « passion » spécifiquement française pour la grève, ce questionnaire apparaît bien peu pertinent, au moins d'un point de vue scientifique. Plutôt que de se demander pourquoi il y aurait encore tant de grèves, le cadre d'analyse des grèves et des conflits dans le secteur privé nous montre au contraire l'intérêt de renverser l'interrogation. De même que T. Gurr invitait à se demander pourquoi les individus ne se « rebellaient » pas plus souvent¹, il apparaît en effet plus judicieux et heuristique de chercher à comprendre l'espace contemporain des mobilisations grévistes en se demandant pourquoi le sentiment d'injustice protéiforme² et le halo de pratiques conflictuelles qui traversent le monde du travail ne se cristallisent pas davantage en grèves et pourquoi, le cas échéant, ces grèves ne s'inscrivent pas plus souvent dans des formes plus longues et plus étendues³.

Dans le même temps, la mise en évidence de l'existence d'une activité gréviste dans les établissements du secteur privé permet d'éviter tout à la fois d'en postuler l'évanescence ou d'en rester à une réflexion focalisée sur l'identification d'un éventuel « renouveau » des acteurs et des formes d'action de la protestation salariale. Entre ces deux écueils, réinvestir le terrain d'étude des usages de la grève dans le secteur privé nous invite donc à réfléchir à la fois aux contraintes qui pèsent sur les modes de gestion du répertoire de l'action syndicale et à la manière dont peuvent se réactualiser, dans ce cadre, les conditions de possibilité d'investissement de la grève.

A partir de ces deux axes d'interrogation centraux, il s'agira ainsi de penser ensemble les obstacles à l'activation du registre d'action gréviste et les formes de réappropriation diverses dont il peut faire l'objet autour d'une problématique unifiée : dégager les conditions de possibilité de maintien du recours à la grève.

Dans cette perspective, notre travail s'intègre dans un questionnement classique de la sociologie des mobilisations sur les conditions de production des formes de l'action

¹ Ted Gurr, *Why Men Rebel ?*, Princeton University Press, 1970.

² François Dubet, *Injustices. L'expérience des inégalités au travail*, Seuil, 2006.

³ De ce point de vue, on se rallie pleinement au renversement de perspective analytique que suggérerait R. Hyman, dès le début des années 1980. Certes, cette suggestion prenait sens par rapport au contexte britannique de l'époque, celui d'un Thatcherisme triomphant et d'une baisse significative de l'intensité des grèves, qui amenait l'auteur à se demander pourquoi les travailleurs n'entraient pas davantage en grève pour s'opposer aux desseins gouvernementaux. Cependant, dans la configuration actuelle de l'espace de la conflictualité au travail, évoqué plus haut, cette problématique nous semble garder toute sa pertinence. Voir, Richard Hyman, *Strikes*, Fontana Paperbacks, 1984 (3^e ed.), p. 184.

collective, tout en se démarquant de l'inclination dominante de la sociologie des mobilisations collectives au cours de ces dernières années à se passionner pour l'identification et l'analyse de nouvelles formes et arènes de mobilisations. En réinvestissant les outils d'analyse de la sociologie des mobilisations sur le terrain d'étude de la grève qu'elle a très largement délaissé, l'ambition de notre recherche sera plus généralement de contribuer à mettre en évidence les profits de connaissance que l'on peut attendre de ce désenclavement théorique et empirique. Dans le prolongement des travaux récents consacrés à d'autres *instruments de lutte traditionnels* dans l'espace de la conflictualité sociale¹, il s'agit tout d'abord d'envisager ce que le modèle théorique du répertoire de l'action collective de C. Tilly² peut nous apporter d'original à la compréhension des formes contemporaines de la pratique gréviste. En retour, l'objectif sera de réfléchir d'une part à la manière dont les instruments d'analyse de la sociologie de l'action collective, forgés à partir de l'analyse de pratiques protestataires en dehors de la sphère des relations de travail, peuvent être précisément enrichis par leur confrontation à l'étude de la conflictualité au travail. D'autre part, réinvestir l'objet d'étude des grèves, c'est aussi réfléchir aux apports spécifiques de ce terrain d'étude empirique par rapport aux grandes questions théoriques que soulève le modèle d'analyse proposé par C. Tilly. En effet, son intérêt n'est pas seulement de nous amener à nous interroger sur les transformations sur le long terme des formes de l'action protestataire. Il est aussi, et surtout, de donner à penser *la rigidité relative* du répertoire de l'action collective³. A ce titre, s'intéresser aux contours de l'activité gréviste contemporaine nous conduit à renouer et à nous inscrire dans une réflexion plus générale sur les conditions à travers lesquelles peuvent se maintenir les formes canoniques de l'action protestataire.

Dans cette optique, l'examen des logiques de recours à la grève n'implique pas de tourner le dos à la question de la transformation des formes de l'action protestataire, qui anime tant les débats de notre champ académique. Il s'agit plutôt de se donner les moyens et d'envisager l'intérêt de *l'interroger autrement* qu'à travers un angle de questionnement uniquement préoccupé par la recherche du « nouveau » et de « l'inédit ». Réinvestir cet objet

¹ Pierre Favre (dir.), *La manifestation*, op. cit. ; Olivier Fillieule, *Stratégies de la rue*, op. cit. ; Johanna Siméant, *La cause des sans-papiers*, Presses de Science-Po, 1998 ; Jean-Gabriel Contamin, *Contribution à une sociologie des usages pluriels des formes de mobilisation : l'exemple de la pétition en France*, Thèse de science politique, Université Paris 1, 2001.

² Charles Tilly, *La France conteste*, op. cit., p. 541-547.

³ Nous rejoignons en ce sens les mises en gardes critiques formulées par Johanna Siméant à l'encontre de l'attrait de la sociologie des mobilisations pour la question d'un renouveau du répertoire de l'action collective et des usages ainsi faits du modèle théorique de Tilly, in « Des mouvements nouveaux et globaux ? Sur les mouvements sociaux « transnationaux » dans quelques ouvrages récents », *Communication au 8^e congrès de l'Association française de science politique*, Lyon, septembre 2005, p. 29.

d'étude, c'est tout d'abord contribuer à décloisonner le champ d'analyse dominant de la sociologie des mobilisations pour lutter contre les illusions d'optique qu'il génère inmanquablement, en faisant réapparaître la place centrale qu'occupent encore concrètement *les formes spécifiques et les agents traditionnels de mobilisation du monde du travail* dans l'espace de la conflictualité sociale. Sous cet angle enfin, on ouvre une voie d'investigation originale et féconde pour penser les processus d'évolution du répertoire de l'action collective, à la lumière des difficultés nouvelles qui peuvent peser sur l'activation des pièces traditionnelles du répertoire de l'action collective et des mécanismes qui favorisent leur inscription dans des formes moins visibles¹.

Une réflexion en trois temps

Après avoir ainsi expliqué les enjeux de discussion scientifique du réinvestissement de l'étude des grèves, dans leurs manifestations les plus ordinaires, nous poursuivrons notre partie introductive par un double questionnement théorique. Le premier consistera à envisager l'intérêt de réintroduire sur le terrain des grèves les outils théoriques de la sociologie des mobilisations pour en dégager un cadre d'analyse sociologique réactualisé, qui permet de réinscrire les logiques de recours à la grève dans l'économie des pratiques et des discours des acteurs en lutte. Tout en montrant ainsi l'apport des cadres d'analyse de la sociologie des mobilisations, nous réfléchirons en retour à leur enrichissement possible, *via* leur confrontation aux champs de questionnements ouverts par la sociologie des grèves et des conflits du travail (chapitre 2). Dans un second temps, nous interrogerons les conditions de possibilité empirique de mise en œuvre d'une approche sociologique compréhensive des pratiques protestataires, centrée sur les usages de la pratique gréviste (chapitre 3). Nous reviendrons dans cette optique sur les difficultés et sur les limites auxquelles nous nous sommes heurtés en réinvestissant sur ce terrain d'enquête les instruments d'une analyse sociologique qualitative, tout en mettant en valeur l'originalité des matériaux d'enquête et des éléments d'analyse qu'ils nous ont permis de récolter.

Notre seconde partie sera consacrée à l'analyse des conditions d'activation de la grève dans le secteur privé du point de vue des enjeux de lutte et les logiques organisationnelles qui structurent les pratiques de mobilisation confédérales. Nous nous intéresserons dans ce cadre à deux phénomènes emboîtés : le recul du nombre de journées d'action de grèves

¹ Lilian Mathieu, *Comment lutter ?*, Textuel, 2004, p. 85.

interprofessionnelles et la faible participation des salariés du secteur privé à ces formes de mobilisations grévistes. Cela nous conduira, dans un premier temps (chapitre 4), à mettre en relation le recul des appels à la grève à l'échelle interprofessionnelle avec les dynamiques d'institutionnalisation et de dépolitisation des stratégies d'action des directions confédérales. Pour cela, nous nous pencherons la dynamique des processus historiques et interactionnels à travers lesquels se réactualisent les modes d'agencement de la grève et de la négociation dans les répertoires d'action et de discours concurrents des représentants confédéraux. En prenant appui sur un examen plus spécifique de l'aggiornamento de la CGT, on cherchera ainsi à comprendre, à travers les stratégies syndicales de recours à la grève à l'échelle interprofessionnelle, comment se réorganisent les modalités d'intégration de la grève dans l'horizon des principes d'action et des identités militantes autour desquelles les porte-parole syndicaux tentent de structurer les pratiques de leurs militants.

Dans un second temps (chapitre 5), nous examinerons le recul des journées d'action de grève interprofessionnelle du point de vue des difficultés qu'affrontent les porte-parole syndicaux, compte tenu de l'hétérogénéité interne de leurs organisations, pour mobiliser leurs militants autour d'enjeux partagés. La participation en retrait des salariés et des militants syndicaux du secteur privé à ces actions interprofessionnelles en est particulièrement révélatrice. Aussi, en optant pour une focale d'analyse qui croise l'observation de dirigeants syndicaux centraux, de permanents syndicaux des structures intermédiaires (locales et professionnelles) et des militants d'entreprise du privé, nous réfléchirons tout d'abord aux mécanismes qui contraignent l'inclination de ces derniers à s'engager dans des mobilisations grévistes dépassant le cadre de l'entreprise, et qui limitent en même temps la capacité des dirigeants de l'organisation à les enrôler dans ces actions. Nous verrons en retour comment ces difficultés en viennent à structurer les stratégies de recours à la grève par les dirigeants syndicaux au niveau interprofessionnel (ou professionnel) et éclairent les controverses internes à l'organisation qu'elles cristallisent.

Notre troisième partie portera sur l'identification de la pluralité des facteurs qui contraignent le redéploiement de la grève dans les conflits d'entreprise et des conditions qui le rendent possible. Dans cette optique, nous nous consacrerons tout d'abord à l'examen des logiques d'intégration de la grève dans l'économie des pratiques de mobilisation des syndicalistes d'entreprise (chapitre 6). Après avoir montré ce que les pratiques de mobilisations confédérales nous révèlent des difficultés des dirigeants syndicaux centraux à contrôler, il s'agira, en toute cohérence, de montrer que les logiques de recours à la grève par

les représentants syndicaux d'entreprise ne peuvent pas être considérées comme un simple décalque des doctrines et des stratégies d'action confédérales - ce sera l'un des fils conducteurs de notre thèse -. En conséquence, nous nous emploierons à identifier la pluralité des facteurs qui contraignent les modalités d'actualisation des stratégies confédérales dans les pratiques des militants syndicaux. En nous penchant plus spécifiquement sur l'observation d'une « union syndicale » ayant en charge le suivi des militants de l'organisation dans le commerce - regroupant des univers professionnels ayant une faible tradition de luttes syndicales - nous interrogerons les conditions de possibilité de redéploiement de la grève dans les pratiques militantes des syndicalistes d'entreprise au regard des difficultés que soulève la prise en charge de leurs luttes, la transmission des savoir-faire militants et leur réinscription dans un sens commun militants partagés, à partir des dispositifs d'encadrement organisationnels prévus à cet effet. Par un jeu de miroir, nous verrons ensuite les stratégies managériales de contention de la grève qui contraignent la capacité des acteurs syndicaux à s'emparer de cet instrument de lutte. Enfin, nous examinerons les stratégies de différents militants syndicaux, aux propriétés différenciées et investis dans des conflits ayant entraîné de courts arrêts de travail ou bien des formes d'action sans arrêt de travail. Par ce biais, nous chercherons à mettre en évidence comment les effets combinés de leurs dispositions et des contraintes propres à leurs univers professionnels éclairent tout à la fois les logiques multiples qui les amènent à réinvestir la grève sous forme de courts arrêts de travail et leur inclination à adopter d'autres instruments de lutte.

Enfin, dans un ultime chapitre, nous étudierons les conditions de dénouement de ces obstacles à l'activation de la grève, en nous penchant sur l'intrication des logiques de situation, des dynamiques d'engagement individuel et du travail de mobilisation syndicale qui rendent possibles le déclenchement et la construction de quatre longues actions de grève, dont l'apparition pourrait paraître *a priori* « improbable » ou inattendue (chapitre 7). Nous nous emploierons au contraire à déconstruire ce premier sentiment que ces mobilisations peuvent inspirer. Pour cela, nous verrons notamment ce qu'elles peuvent nous aider à comprendre de la diversité des dispositions à l'indocilité qui peuvent s'actualiser dans une action de grève, et de l'importance de la dynamique des « micro-contextes » qui favorisent la cristallisation d'un mécontentement. Après avoir ainsi traité de la question du « passage à l'acte », nous terminerons notre travail par l'examen de ce que ces mobilisations grévistes mettent en lumière de la pluralité des modes d'engagement dans une action de grève et des difficultés que soulèvent la construction et la gestion d'un mouvement de grève sur la durée.

II - Décloisonner les cadres d'analyse de la grève

En cherchant à réconcilier la sociologie de l'action collective avec l'analyse des grèves, l'ambition théorique poursuivie dans ce travail est double. D'une part, il s'agit de soumettre la panoplie de ses questionnements et de ses instruments d'analyse usuels à un nouveau cadre de confrontation théorique et d'expérimentation empirique, susceptible tout à la fois de les enrichir et d'en valider la valeur heuristique sur un nouveau terrain d'étude. Dans cette optique, en écho aux préoccupations exprimées par G. Groux et par J.M. Pernot sur l'absence d'efforts de renouvellement des modèles d'analyse théoriques des grèves¹, nous cherchons ainsi à réfléchir à la manière dont la mise en œuvre de l'appareil théorique de la sociologie des mobilisations peut aider à dégager un cadre d'analyse réactualisé et heuristique des logiques de recours à la grève, et les profits de connaissance que l'on peut en retirer plus généralement dans l'analyse des conflits du travail.

Cela nous amènera tout d'abord à revenir sur les paradigmes d'analyse traditionnels économique, politique ou sociologique de la grève, étant entendu que leur ancienneté ne saurait en aucun cas présager de leur valeur et justifier leur mise à l'écart². Leur discussion nous semble constituer un préalable d'autant plus nécessaire à notre travail, que les sociologues de l'action collective, en même temps qu'ils se sont détournés de l'analyse des grèves, ont généralement rejeté hors de leur horizon de références scientifiques l'essentiel des travaux disponibles à ce sujet dans la littérature française. En outre, les travaux, pourtant encore beaucoup plus nombreux et plus récents, produits sur la question de la grève dans les champs académiques anglo-saxons de l'analyse économique ou des « relations industrielles » restent tout autant largement ignorés. Dans le cadre limité de notre présent travail, il nous sera

¹ Guy Groux, Jean-Marie Pernot, *La grève*, Les Presses de Sciences-Po, 2008, p. 76-77.

² Privilégiant ici l'étude des différents angles d'approche structurant et traversant l'analyse du phénomène des grèves proposé par ces différentes perspectives disciplinaires, nous ne chercherons pas à retracer ici l'histoire des grèves en France. Pour cela, nous renvoyons le lecteur aux nombreux ouvrages et synthèses déjà consacrés à ce sujet, des plus anciens aux plus récents : Georges Lefranc, *Grèves d'hier et d'aujourd'hui*, Aubier, 1970 ; Gérard Adam, *Histoire des grèves*, Bordas, 1981 ; Patrick Fridenson, « Le conflit social », in André Burguière, Jacques Revel (dir.), *Histoire de la France. L'Etat et les conflits*, Le Seuil, 1990, p. 355-453 ; René Mouriaux, Sophie Bérout, « Cinquante ans de lutte sociale en France », in Sophie Bérout, René Mouriaux (dir.), *Le souffle de décembre*, Syllepse, 1997, p. 7-30 ; Stéphane Sirot, *La grève en France*, Odile Jacob, 2002.

d'ailleurs impossible de prétendre rendre compte de manière exhaustive de cette abondante littérature. Nous nous contenterons de revisiter, sous un regard critique, les principaux axes de réflexion et les controverses qui structurent et opposent ces paradigmes, en questionnant leurs apports et leurs points aveugles mutuels au regard de la capacité de leurs schémas explicatifs des conditions et des logiques d'investissement de la grève dans les conflits du travail à rendre compte de la configuration actuelle de l'activité gréviste française.

En retour, nous pourrons ainsi mieux donner à voir l'intérêt de se détacher d'une approche macro-sociologique des causes structurelles de la fluctuation des grèves, pour interroger les logiques de recours à la grève à partir d'une focale d'analyse résolument qualitative, recentrée sur l'étude de la subjectivité et des pratiques des agents sociaux. Sous cet angle, nous montrerons ce que le réinvestissement des outils d'analyse et des problématiques de la sociologie des mobilisations peut apporter d'original à la compréhension de l'économie des usages de la grève. Nous verrons en ce sens qu'il permet de reconstituer la dynamique de l'entrelacs des processus individuels, organisationnels et interactionnels qui déterminent les conditions de possibilité d'appropriation de la grève, et de mieux faire ressortir la *pluralité* des logiques de (dés)investissement de ce mode d'action en fonction des différentes configurations de conflit. Ce faisant, nous nous attacherons aussi à envisager de quelle manière les tentatives récentes d'enrichir les cadres d'analyse de la sociologie des mobilisations, en privilégiant une approche plus attentive aux mécanismes dynamiques de l'action protestataire qu'à ses déterminants structurels, gagnent à être prolongées à partir du dialogue fructueux qui peut être engagé avec les acquis de la sociologie des grèves et des questionnements qu'elle aide à faire resurgir¹.

1. Apports et limites d'une approche des grèves par ses déterminants externes

Si elle est un terrain d'investigation et de réflexion largement laissé à l'abandon dans l'espace académique français contemporain, l'analyse des grèves est cependant riche de nombreuses et anciennes traditions d'études. Elles constituent d'ailleurs, aujourd'hui encore, des champs d'étude spécialisés à l'intérieur des champs académiques anglo-saxons de l'analyse économique et des « relations industrielles » (*industrial relations*). On peut

¹ Pour une synthèse sur ces débats, sur lesquels nous reviendrons, Lilian Mathieu, « Des mouvements sociaux à la politique contestataire : les voies tâtonnantes d'un renouvellement de perspective », *RFS*, 45 (3), 2004, p. 561-580.

regrouper ces différents paradigmes d'analyse de la grève autour de deux grands types d'approches. La première considère la grève comme un phénomène économique, et s'intéresse dans cette optique aux effets de l'environnement économique sur la propension des salariés à entrer en grève. La seconde, sur laquelle nous insisterons logiquement beaucoup plus au regard du cadre épistémologique général de notre travail, s'intéresse à la grève comme un phénomène politique et social. Ancrés dans des approches disciplinaires elles-mêmes variées, les travaux qui se rattachent à cette seconde option théorique mettent en ce sens l'accent sur les déterminants politiques, institutionnels et organisationnels de l'activité gréviste. Dans un premier temps, nous concentrerons notre discussion sur une mise en perspective des différents paradigmes proposant un modèle d'analyse des grèves par l'examen des variables de leur environnement externe (économique, institutionnel, politique). Dans un second temps, nous nous intéresserons aux travaux privilégiant une approche de la grève par l'analyse de l'infrastructure organisationnelle facilitant l'émergence des grèves. Dans le prolongement de leur présentation, nous pourrions alors envisager ce que peut nous apporter une approche plus qualitative et compréhensive des grèves, resserrée sur l'analyse des dynamiques *internes* des processus de mobilisation qui les rendent possible.

1.1. Le poids des contraintes économiques

Dans l'espace des paradigmes d'analyse traditionnels des grèves, l'approche par ses déterminants économiques se caractérise à la fois par son ancienneté et par le foisonnement des travaux qu'elle a suscités. Il n'est d'ailleurs sans doute pas utile de chercher ici à discuter en détails les variantes et les controverses méthodologiques autour desquelles se fondent leurs modèles d'analyse économétriques (de plus en plus) sophistiqués. Dans notre perspective, il importe davantage de revenir sur les principaux axes de questionnement structurant ce vaste champ d'étude et sur les cadres d'interprétation du phénomène gréviste qu'il propose. Pour cela, nous nous attarderons sur les deux principales approches théoriques qui s'en dégagent. La première insiste sur les effets de la conjoncture économique sur la fluctuation des grèves. Le second analyse davantage les grèves comme le résultat de « négociations faussées », c'est-à-dire comme le moyen d'un ajustement nécessaire entre les informations et les perceptions économiques asymétriques des négociateurs.

Pour reprendre M. Perrot, « là où l'appréhension immédiate, dissociative parce que polarisée sur l'exceptionnel, l'évènementiel, ne voit qu'épisodes et discontinuités – « poussées », « flambées » dans le langage vulgaire »¹, les économistes ont entrepris les premiers à rechercher une rationalité collective aux grèves, en reliant les dynamiques de leurs fluctuations à celles de l'évolution des cycles économiques². Cherchant à établir une corrélation entre l'évolution d'une série d'indicateurs économiques variés (l'inflation des prix, des salaires réels, le taux de chômage parmi les plus récurrents) et l'évolution du niveau du volume global des grèves³, ces travaux aboutissent à poser comme hypothèse centrale que l'activité des grèves tend à s'accroître dans les phases de croissance économique, tandis qu'elle s'atténue sensiblement dans les phases de récession économique⁴. Pour l'expliquer, il est postulé qu'une période d'expansion économique favorise l'apparition de grèves sous la conjonction d'un double effet : elle nourrit d'une part leurs aspirations à tirer profit de la prospérité économique pour améliorer leurs conditions de vie ou à maintenir leur pouvoir d'achat face à l'inflation et l'augmentation des prix et elle les libère d'autre part de leurs craintes d'exprimer leurs revendications face à leur employeur.

Sur ce deuxième élément d'explication central, la question des effets du taux chômage mérite que l'on s'y attarde plus précisément, compte tenu de son maintien à un niveau élevé au cours de ces dernières décennies dans notre pays. Charles Rist réalisa un travail pionnier en la matière, en établissant que le nombre de mouvements des grèves suit une courbe inverse à celle du niveau de chômage⁵. Amplement reprise dans les travaux des économistes américains, il est déduit de l'analyse de cette corrélation que la fluctuation du rapport des forces entre salariés et employeurs en fonction de l'évolution du marché de l'emploi la

¹ Michelle Perrot, *Les ouvriers en grève, France 1871-1890*, Mouton, 1974, p. 7.

² Pour des synthèses et des discussions plus détaillées de ces innombrables travaux, voir notamment Jean Bouvier, « Mouvement ouvrier et conjoncture économique », *Le Mouvement Social*, 48, 1964, p. 3-30 ; Michael Shalev, « Trade Unionism and Economic Analysis : The Case of Industrial Conflict », *Journal of Labor Research*, 1 (1), 1980, p. 133-173 ; David Card, « Strikes and Bargaining : A Survey of the Recent Empirical Literature », *The American Economic Review*, 80 (2), 1990, p. 410-415 ; Peter Cramton, Joseph Tracy, « Unions, bargaining and strikes », in John Addison, Claus Schanbel (eds), *International Handbook of trade unions*, Edward Elgar Publishing, 2003, p. 86-117.

³ Obtenu par le croisement du nombre de grèves et de grévistes, et tel qu'on le retrouve par exemple synthétisé à travers l'indicateur des JINT.

⁴ Un travail pionnier autour de cette hypothèse, Arvin Hansen, « Cycles of strike », *American Economic Review*, 11, 1921, p. 626-621, cité par Udo Rehfeldt, « Cycle des grèves et cycle économique : approches théoriques et comparatives en débat », *Chronique Internationale de l'IRES*, 36, 1995, p. 44.

⁵ Charles Rist, « La progression des grèves et leur valeur symptomatique », *Revue d'économie politique*, 1907, vol. XXI, p. 161-193. Dans les travaux des économistes français, voir également Robert Goetz-Girey, *Le mouvement des grèves en France, 1919-1962*, Sirey, 1965, p. 132-140.

variable déterminante de leur capacité à s'engager dans des mouvements de grève pour exprimer leurs doléances¹. Dans une période de plein emploi, les salariés sont d'autant plus enclins à le faire qu'ils ont la perspective de pouvoir se faire embaucher aisément dans une autre entreprise en cas de représailles patronales ou pour négocier ailleurs de meilleures rémunérations. De surcroît, dans un tel contexte économique, les salariés savent que la position de l'employeur se trouve fragilisée. D'une part, il lui sera plus difficile de trouver une nouvelle main d'œuvre disponible pour remplacer les grévistes. D'autre part, il apparaît particulièrement périlleux pour l'employeur de ne pas céder aux revendications des salariés et de prendre le risque de s'exposer à une longue interruption de production dans une période de croissance économique. Cela compromettrait en effet ses chances de maintenir, face à ses concurrents, sa position sur des marchés économiques en pleine expansion². Ainsi, lorsque le taux de chômage est faible, les risques que les salariés encourent à entrer en grève apparaissent d'autant plus réduits qu'il sera plus difficile pour leur employeur d'en supporter les coûts, et qu'il sera dès lors tenté de céder plus rapidement à leurs revendications. Dans une telle configuration, minimisant les coûts d'une participation à une action collective et maximisant les chances de succès de cette dernière, toutes les conditions semblent alors réunies pour prédisposer les salariés et leurs représentants syndicaux à trouver un intérêt économique à s'engager dans un mouvement de grève.

En suivant un mode de raisonnement identique, ces études suggèrent que, à l'inverse, l'existence d'un niveau de chômage élevé met les travailleurs dans une position beaucoup plus précaire face à leur employeur, qui les rend beaucoup plus réticents à l'idée de déclencher un mouvement de grève : elle renforce en effet leur crainte de perdre leur emploi, tandis qu'elle offre la possibilité pour les employeurs de recruter facilement une main d'œuvre de substitution à laquelle elle pourra imposer ses conditions d'embauche. Dans cette logique, un contexte de crise économique apparaît très peu favorable à l'essor de mouvements de grève, tant il semble confronter les salariés à la perspective d'actions tout à la fois plus

¹ Cette approche a été notamment popularisée par Albert Rees, in « Industrial Conflict and Business Fluctuations », *The Journal of Political Economy*, 40 (5), 1952, p. 371-382, et K.G.J.C. Knowles, *Strikes, A Study in Industrial Conflict*, Oxford, Basil Blackwell, 1952, p. 143-161. Parmi d'autres études américaines plus récentes sur cette question : Bruce Kaufman, « The Determinants of Strikes in the United States, 1900-1977 », *Industrial and Labor Relations Review*, 1982, 35 (4), p. 473-490 ; Juliet Schor, Samuel Bowles, « Employment rents and the incidence of strikes », *The Review of Economics and Statistics*, 1987, 69 (4), p. 584-592.

² De façon plus générale, il a été ainsi défendu que le coût d'une grève pour un employeur s'accroît lorsque la demande pour son produit est forte, puisqu'elle entraîne alors une perte plus importante de la part du marché économique convoité, au profit de ses concurrents. Voir, par exemple, Sheena McConnell, « Cyclical Fluctuations in Strike Activity », *Industrial and Labor Relations Review*, 44 (1), 1990, p. 130-143.

longues, plus risquées et moins efficaces face à un patronat en position de contourner facilement leurs revendications.

Cette relation nodale entre la configuration du marché de l'emploi et l'essor des grèves est également au cœur de travaux plus macro-économiques et plus familiers de la théorie marxiste, cherchant à établir que les grandes vagues de grève correspondent aux périodes de basculement entre la phase d'expansion et la phase de récession des longs cycles économiques (1870-1895, 1910-1920, 1968-1974). Dans ce cadre également, cette corrélation est en effet expliquée par l'état du marché du travail au moment où s'amorce le retournement de la conjoncture économique. Effectivement, il est encore suffisamment favorable aux salariés pour les encourager à riposter collectivement à la politique de restriction des coûts de production (blocage des salaires, restructurations) engagée par le patronat pour maintenir ses taux de profit face à la récession économique. En revanche, malgré la dégradation des conditions d'existence des salariés qu'entraîne la mise en œuvre de ces mesures, les mobilisations grévistes s'étiolent progressivement, au fur et à mesure que le rapport des forces entre employeurs et salariés s'inverse durablement sur le marché du travail¹.

Un instrument syndical de contrôle des revendications économiques des salariés

Dans une perspective alternative, des économistes américains ont développé un modèle d'analyse des fluctuations de la grève en intégrant la question de leur rationalité économique dans une réflexion sur le paradoxe apparent soulevé par J. Hicks² : pourquoi salariés et employeurs ne parviennent-ils pas toujours à trouver un compromis par la voie de la négociation, avant que ne soit activée l'arme de la grève ? Le déclenchement d'une grève représente en effet un coût pour les différents acteurs de l'entreprise, qu'ils devraient en toute logique être soucieux et capables de s'économiser s'ils agissaient dans le cadre des négociations comme des agents rationnels, parfaitement informés de la situation économique de leur entreprise. Dans cette hypothèse, chacun des acteurs devrait être en effet en mesure de connaître les contraintes comme les attentes de ses interlocuteurs dans la négociation et d'anticiper ainsi les concessions qu'ils sont susceptibles de consentir. En conséquence, chaque protagoniste devrait préférer ajuster ses propres revendications pour rendre possible

¹ Ernesto Screpanti, « Long Cycles in Strike Activity : an Empirical Investigation », *British Journal of Industrial Relations*, 1987, 55 (1), p. 99-124 ; John Kelly, *Rethinking Industrial Relations*, Routledge, London & New-York, 1998, p. 83-107.

² Paradoxe d'autant plus apparent que les Etats-Unis disposent depuis longtemps d'un système de négociations contractuelles, c'est-à-dire programmées, régulières et obligatoires.

directement un accord entre les différentes parties, et optimiser ainsi ses intérêts en s'épargnant le coût d'une grève. Aussi, l'incapacité des acteurs à concilier directement leurs points de vue dans la négociation est expliquée comme le résultat de leur rationalité limitée, biaisée par les informations économiques asymétriques et imparfaites dont ils disposeraient, et qui les conduiraient à commettre des erreurs d'appréciation dans le cours de la négociation sur les intentions de leurs adversaires. Dans ce cadre, la grève fonctionnerait précisément comme l'un des moyens par lesquels les acteurs peuvent s'échanger des informations sur leurs attentes, tester leurs déterminations réciproques et parvenir ainsi à trouver un terrain d'entente¹.

A partir de cette interprétation de l'action de grève comme résultat de « négociations faussées », O. Ashenfelter et G. Johnson ont affiné ce cadre d'analyse en considérant la grève comme un instrument syndical de canalisation des aspirations des salariés². Selon ces auteurs, les syndicalistes et les employeurs, en raison de leur position institutionnelle et des liens d'interconnaissance qui les unissent, sont en effet suffisamment informés de la situation économique et de leurs intentions mutuelles pour qu'ils puissent s'entendre sans avoir à déclencher de grève. En revanche, les attentes des salariés dans la négociation se forgeraient à partir d'une perception partielle et partielle de l'environnement économique, qui méconnaît les marges de manœuvre réelles dont jouit leur employeur. Dans ces conditions, les syndicalistes ne recourent pas à la grève parce qu'ils la jugent nécessaire pour contraindre leur employeur à des concessions. La stratégie de la grève s'impose à eux lorsqu'il leur faut contrôler l'insatisfaction des salariés face au décalage entre leurs aspirations initiales et les réponses apportées par l'employeur. Dans cette optique, les syndicalistes n'emploieraient la grève que comme une manière de maintenir leur légitimité de représentants en donnant des gages à leurs mandants de leur capacité à relayer leurs attentes. Dans le même temps, la grève leur permettrait d'objectiver aux yeux des salariés la résistance patronale à leurs revendications, d'en expliquer les raisons économiques, et de chercher ainsi à les convaincre de la nécessité d'en rabattre sur leurs exigences pour trouver une issue au conflit. Dans ce modèle d'analyse, la grève ne s'apparente ainsi qu'à un jeu de rôle implicite entre employeurs et syndicalistes, permettant à ces derniers d'assurer la survie de leur organisation, tout en ramenant les salariés à des revendications « raisonnables », compatibles avec la position de l'acteur patronal.

¹ John Hicks, *The theory of wages*, MacMilan, London, 1963.

² Orley Ashenfelter, George Johnson, « Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity », *The American Economic Review*, 59 (1), 1969, p. 35-49.

Dans ce cadre, la fluctuation de l'occurrence des grèves est reliée à la manière dont la conjoncture économique détermine l'ampleur des désajustements entre les aspirations initiales des salariés et les concessions que sont disposés à octroyer leur employeur¹. Ainsi, en période de croissance économique, les représentants syndicaux sont davantage mis sous la pression des attentes des employés qui tendent alors à s'exacerber. Dans ces conditions, ils sont davantage incités à déclencher une grève pour s'employer à contenir et modérer leurs revendications tout en tenant leur « rôle » de représentants. En revanche, lorsque les salariés perçoivent un ralentissement des activités économiques et voient se profiler la menace du chômage, leurs attentes tendraient à se faire plus modestes, en se recentrant sur l'attachement à préserver son emploi. Dans ces conditions, le ralentissement des mouvements de grève tiendrait à ce que l'écart entre les prétentions des salariés et celles du patronat s'amenuise, rendant alors inutile pour les représentants syndicaux de recourir à la grève pour contrôler les ardeurs revendicatrices des salariés.

Une mécanique aléatoire

Il est assurément tentant de faire de ces modèles d'explication de la rationalité économique des logiques de recours à la grève le soubassement à notre réflexion sur les usages contemporains de la grève. Ils semblent notamment nous apporter un cadre d'analyse opportun pour nous aider à resituer l'érosion du volume et de l'intensité de l'activité gréviste au tournant des années 1970-1980 dans la logique d'un contexte de « crise » économique, caractérisé par l'avènement d'un chômage de masse et la mise en œuvre d'une politique de « rigueur », ayant contribué à étouffer les velléités de contestation collective des salariés. A l'inverse, on a pourrait être tenté de considérer la revitalisation des mouvements de grève en 1999-2000 comme un effet de l'amélioration relative de la configuration du marché de l'emploi repérable à cette période².

¹ Sur les usages du modèle d'analyse de Johnson et Ashenfelter, voir pour leur intérêt synthétique ou pour des contributions plus récentes : Bruce Kaufman, « Bargaining Theory, Inflation, and Cyclical Strike Activity in Manufacturing », *Industrial and Labor Relations Review*, 34 (3), 1981, p. 333-355 ; Martin Mauro, « Strikes as a Result of Imperfect Information », *Industrial and Labor Relations Review*, 35 (4), 1982, p. 522-538 ; Alison Booth, Robert Cressy, « Strikes with Asymmetric Information : Theory and Evidence », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 52 (3), 1990, p. 269-291 ; Karen Munford, « A Critical Comparison of Models of Strike Activity », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 55 (3), p. 285-312 ; Daron Acemoglu, « Asymmetric Information, Bargaining, and Unemployment Fluctuations », *International Economic Review*, 36 (4), 1995, 1003-1024 ; James Robinson, « Dynamic Contractual Enforcement : a Model of Strikes », *International Economic Review*, 40 (1), 1999, p. 209-229.

² Thomas Coutrot, « Une nouvelle période pour la conflictualité sociale ? », *Les Cahiers français*, 304, 2001, p. 46-51.

Nul ne contestera que l'environnement économique puisse exercer une influence sur la disponibilité des salariés à s'engager dans un mouvement revendicatif. On rappellera toutefois en premier lieu que les travaux conduits dans cette perspective théorique soulèvent un ensemble de problèmes méthodologiques cruciaux. En premier lieu, les recherches consacrées aux mouvements de grèves du début du siècle ne disposent que de séries statistiques très incomplètes en la matière. De surcroît, selon l'indice retenu pour apprécier le niveau de l'activité gréviste (nombre de grèves ou nombre de grévistes ?), les corrélations observées avec la conjoncture économique varient considérablement¹. Quant au modèle d'analyse de O. Ashenfelter et G. Johnson, les biais méthodologiques apparaissent également singulièrement importants. Il évacue tout d'abord de son champ d'analyse toutes les grèves qui peuvent éclater en dehors des négociations salariales contractuelles obligatoires prévues par les règles des relations professionnelles états-uniennes. Mais, surtout, le schéma d'explication des logiques du recours à la grève qui est proposé par ce modèle d'analyse pose question. Que la connaissance et les informations dont disposent les acteurs patronaux, les représentants syndicaux et les salariés soient différentes, voire inégales, constitue certes une hypothèse de recherche recevable. En revanche, on ne peut être que sceptiques quant aux préjugés sociaux et normatifs qui amènent à opposer la vision « objective » du contexte économique, parce que bien informée, des élites syndicales et patronales à la perception « déformée » des salariés.... Surtout, il semble bien hasardeux de déduire du postulat que la méconnaissance économique des salariés cultive spontanément en eux des dispositions contestataires que le syndicat aurait à réguler. Comment expliquer dans ces conditions que, dans bien des situations (et sans doute la majorité) les difficultés rencontrées par les syndicalistes sont moins de contenir le mécontentement des salariés que de réussir à déclencher des actions de grève et à y faire participer un nombre élargi de salariés ?²

En définitive, la mise à l'épreuve de ces paradigmes ne laisse pas moins dubitatif quant à leur capacité à restituer la complexité des liens entre les ressorts de l'activité gréviste et les dynamiques économiques. Nombre de recherches ont en effet souligné que, dans le temps, les rapports entre les évolutions du contexte économique et les variations des

¹ Sur ces deux aspects de débat méthodologique, voir notamment, Edgar Andréani, *Les grèves et les fluctuations de l'activité économique de 1890 à 1914 en France*, op. cit., p. 146-179 ; Jack Skeels, « Measures of U.S. Strike Activity », *Industrial Labor Review*, 24 (4), 1971, p. 515-525 ; Robert Stern, « Methodological Issues in Quantitative Strike Analysis », *Industrial Relations*, 17 (1), 1978, p. 32-42.

² Par ailleurs, pour valider le raisonnement de ce paradigme, il apparaît nécessaire de questionner en premier lieu les conditions sociales en fonction desquelles les représentants syndicaux ou les élus du personnel sont *différemment* disposés à s'intéresser et à connaître la situation économique de son entreprise (nous y reviendrons), et à agir dans l'optique de ramener les salariés à la « raison économique ».

mouvements de grève restent souvent incertains ou contradictoires¹. M. Perrot pour la période 1871-1890² comme R. Goetz-Girey pour les années de l'après-guerre (1945-1962)³ indiquent notamment que les corrélations observables en France sont faibles, donc peu significatives. De même, V. Scardigli montre que, contrairement à ce que suggèrent les modèles d'analyse économique dominants, la croissance du niveau de production que connaît la France entre 1950 et 1971 est associée à un tassement, et non à un regain, de l'activité gréviste⁴. Ces paradigmes apparaissent tout autant incapables d'expliquer le maintien, voire la croissance, des grèves dans les années soixante-dix alors que s'amorce une crise économique majeure et que le nombre de chômeurs ne cesse d'augmenter⁵. Dans une perspective de comparaison internationale élargie à plus de soixante-dix pays, il ressort d'ailleurs que la corrélation apparemment évidente entre l'augmentation du niveau de chômage et le déclin des mouvements de grève s'avère en réalité d'une intensité extrêmement variable, voire inexistante, selon les pays considérés⁶. En outre, la mise à l'épreuve de ces paradigmes en dehors du contexte américain et occidental, dans lequel et pour lequel ils ont été presque exclusivement forgés, a produit des résultats tout aussi peu concluants⁷.

Pour expliquer ces « anomalies » par rapport aux prédictions des paradigmes d'analyse économique des grèves, certains ont proposé d'inverser le sens de la relation entre grèves et contexte économique. Dans le prolongement du cadre théorique de la « frustration relative »⁸, il a été notamment suggéré qu'une période de « crise » économique ou de politique de « rigueur » génèrent un ensemble de déceptions et de privations qui, loin de nécessairement pousser les salariés la résignation, peuvent tout aussi bien les encourager au contraire, dans certaines situations, à passer à l'action collective en accentuant les décalages et les tensions entre leurs attentes et leurs conditions d'existence réelles⁹. Sans rentrer ici dans une

¹ Edward Shorter, Charles Tilly, *Strikes in France*, Cambridge University Press, 1974, p. 76-103 ; Roberto Franzosi, *The puzzle of strikes. Class and State Strategies in Postwar Italy*, Cambridge University Press, 1995, p. 41-55.

² Michelle Perrot, *Les ouvriers en grève*, op. cit., p. 114-124.

³ Robert Goetz-Girey, *Le mouvement des grèves en France. 1919-1962*, Sirey, 1965, p. 121-126.

⁴ Victor Scardigli, *Les grèves dans l'économie française*, CREDOC, 1974, cité par Pierre Dubois, « Recherches statistiques et monographiques sur les grèves », *Revue Française des Affaires Sociales*, 34 (2), 1980, p. 34.

⁵ Jacques Kergoat, « Crise économique et combativité ouvrière », *Critiques de l'économie politique*, 7-8, 1979, p. 197-223.

⁶ Martin Paldam, Peder Perdesen, « The Macroeconomic Strike Model: A Study of seventeen Countries, 1948-1975 », *Industrial and Labor Relations Review*, 35 (4), 1982, p. 504-521.

⁷ Michaël Segalla, « Industrial Conflict in Developed and Developing Countries. Extending a Western Strike Model », *Relations Industrielles*, 50 (2), 1995, p. 393-419.

⁸ Ted Gurr, *Why Men Rebel ?*, Princeton University Press, 1970.

⁹ David Soskice, « Strike Waves and Wage explosions, 1968-1970 : an Economic Interpretation », in Colin Crouch, Alessandro Pizzorno (eds), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968*, Holmes & Meier, New-York, 1978, p. 221-246 ; Walter Korpi, « Conflict, Power and Relative Deprivation », *The*

discussion des problèmes propres à cette approche, on retiendra que son principal intérêt est de nous aider à mettre en évidence que la relation entre cycles de grève et cycles économiques n'est pas plus mécanique qu'elle n'est univoque.

Ce faisant, la mise en lumière du caractère hétérogène, complexe et aléatoire de ces liens a nourri une série de critiques beaucoup plus radicales des paradigmes économiques des grèves : construits autour d'une vision réductrice et illusoire de la rationalité ultra-stratégique des usages de la grève autour de la figure de *l'homo oeconomicus*, ils passent sous silence l'ensemble des facteurs non-économiques qui filtrent et façonnent les éventuels effets de la conjoncture économique sur le déclenchement des grèves. M. Perrot nous enjoint en ce sens à ne pas nous enfermer dans un raisonnement fondé sur une appréciation générale et abstraite de la conjoncture économique. L'état objectif de la conjoncture économique n'a effectivement, en tant que tel, aucune influence directe sur le comportement des acteurs sociaux. Les effets du contexte économique sur l'attitude des travailleurs sont en revanche médiatisés par la représentation concrète et subjective qu'ils s'en font. Aussi, si l'on veut comprendre comment la propension des salariés à faire grève s'articule à leur environnement économique, encore faut-il se donner les moyens de saisir leur « conscience de conjoncture »¹. Autrement dit, il convient d'être beaucoup plus attentif à la façon dont se forge, dans le monde vécu des acteurs sociaux, leur perception concrète de la structure des contraintes et des opportunités économiques, en fonction de leurs propriétés sociales et de la spécificité leur position objective dans l'espace des rapports de production. De ce point de vue, on ne peut également que plaider pour un élargissement du champ de questionnements envisagés par les approches économiques des grèves. Il importe en effet d'être aussi plus attentif à l'influence de l'évolution des formes prises dans l'environnement économique par les relations entre employeurs et salariés, sous l'effet du regroupement des entreprises dans des firmes multinationales et de l'accélération de la mobilité internationale des capitaux, sur l'inclination des salariés à percevoir la grève comme un instrument de lutte utile et efficace².

American Political Science Review, 68 (4), 1974, p. 1569-1578 ; Giuseppe Colasanti, Ruhul Floris, « Strikes for expectations », in Giuseppe Colasanti, Luca Perrone (eds), *Scioperi e movimenti politici*, Casa del Libro editrice, Roma, 1982, p. 51-75.

¹ Michelle Perrot, *Les ouvriers en grève*, op. cit., p. 135-149.

² Pour un travail cherchant à défricher cette piste de recherche (à travers un cadre d'analyse marxiste) sur les effets de la réorganisation des modes d'affrontement entre le « capital » et le « travail » sur la propension des salariés à entrer en grève et sur le déplacement des lieux d'ancrage de la conflictualité gréviste à l'échelle internationale, voir Beverly Silver, *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870*, Cambridge University Press, 2003.

Les difficultés rencontrées par les paradigmes économiques pour expliquer de nombreuses vagues de grève ainsi que leur impuissance à rendre compte des variations du volume et des formes de l'activité gréviste d'un pays à l'autre a nourri une seconde critique essentielle à leur encontre - mise en exergue par certains économistes eux-mêmes : leur incapacité à prendre en compte la multiplicité des causes et des enjeux autour desquels s'organisent et prennent sens les mouvements de grève¹. Dans un contexte où les relations professionnelles sont encore très faiblement institutionnalisées, il a été montré par exemple que nombre des grèves françaises et américaines de la fin du XIXe siècle obéissaient bien moins à des objectifs économiques qu'à une finalité politique et organisationnelle : obtenir la reconnaissance du syndicat². Sur le plus long terme, le maintien d'une politisation des grèves françaises et italiennes apparaît comme une dimension tout aussi indispensable à intégrer dans leur analyse pour prétendre en cerner l'ensemble des ressorts et des motivations³. Dans le prolongement de ces travaux, il apparaît bien il apparaît bien illusoire d'espérer les dynamiques actuelles de recours à la grève comme le fruit d'une seule et hypothétique rationalité économique. Elles sont aussi à resituer dans la spécificité des dynamiques politiques et organisationnelles dans lesquelles sont pris les syndicalistes, et qui ont puissamment contribué à modeler leurs stratégies de recours à la grève⁴.

1.2. L'institutionnalisation des conflits du travail

Dans cette optique, on peut s'appuyer sur une seconde tradition d'étude du phénomène gréviste, visant à mettre en relief l'importance de ses facteurs proprement politiques et institutionnels. Dans ce cadre, il ne s'agit plus d'envisager la grève en interrogeant les causes du mécontentement des salariés et les conditions économiques qui facilitent leur expression collective. Partant du postulat que les conflits sont rendus inhérents par l'antagonisme des

¹ Robert Goetz-Girey et Edgar Andréani critiquent ainsi les dérives de « l'économisme » des auteurs américains, en rappelant explicitement que l'appréhension de la grève ne peut pas se réduire à sa dimension économique, même si leurs propres travaux s'intéressent essentiellement à celle-ci, in Robert Goetz-Girey, *Le mouvement des grèves en France*, op. cit., p. 149 ; Edgar Andréani, *Les grèves et les fluctuations de l'activité économique*, op. cit., p. 123. Sur ce point, voir notamment dans la littérature américaine la critique ancienne formulée par K.G.J.C. Knowles, in « "Strike-Proneness" and its Determinants », *The American Journal of Sociology*, 40 (3), 1954, p. 213-229.

² David Snyder, « Early North American Strikes : a Reinterpretation », *Industrial and Labor Relations Review*, 30 (3), 1977, p. 325-340 ; Samuel Cohn, Adrienne Eaton, « Historical Limits on Neoclassical Strike Theories: Evidence from French Coal Mining », 1890-1935, *Industrial and Labor Relations Review*, 42 (4), 1989, p. 649-662.

³ David Snyder, « Institutional Setting and Industrial Conflict : Comparative Analyses of France, Italy and the United-States », *American Sociological Review*, 40 (3), 1975, p. 259-278.

⁴ Pour une critique récente en ce sens, Andrew Martin, Marc Dixon, « Forgotten But Not Gone. Unions and Strike Activity Across U.S. States, 1984-2002 », *Communication, American Sociological Association*, 2008.

intérêts qui s'affrontent dans l'espace des relations professionnelles, cette approche consiste en revanche à envisager comment les configurations nationales des relations tripartites entre l'Etat, le patronat, et les syndicats déterminent la place singulière du recours à la grève comme mode d'expression et de règlement des conflits du travail par rapport à d'autres formes possibles de résolution des litiges. Dans ce cadre, les formes de l'activité gréviste d'un pays en viennent donc à être réinterrogées à la lumière de leur insertion dans des dynamiques nationales spécifiques d'institutionnalisation des relations professionnelles¹.

Dans l'espace académique français, cette perspective de recherche s'est tout d'abord fortement nourrie des travaux centrés sur l'analyse des conditions historiques qui ont rendu l'avènement de règles et de dispositifs de négociation formalisés et pacifiés si lent et si problématique dans le champ des relations professionnelles hexagonales². D'un côté, un syndicalisme révolutionnaire, dissocié des caisses de secours mutuel, dominé par des militants anarchistes ou socialistes très hostiles aux élites républicaines³, exaltant la grève comme une « gymnastique révolutionnaire » nécessaire pour éduquer les travailleurs à l'action syndicale et à la méthode de la « grève générale », prélude à leur « émancipation intégrale »⁴. Sous cet horizon stratégique ultime, l'action syndicale se construit ainsi durablement à partir de l'idée que le salut des travailleurs ne peut pas être octroyé, mais qu'il doit être conquis par leur action politique autonome à travers les moyens qui leurs sont propres sur le terrain de la lutte économique⁵. Face à ces organisations syndicales se dresse un patronat qui récuse farouchement leur légitimité et refuse systématiquement d'entrer en négociation avec eux⁶. Dans ces conditions, la négociation ne semble pouvoir longtemps s'envisager que sur le mode d'une pratique ponctuelle et éphémère de résolution d'un conflit, un « armistice provisoire », encadré par la médiation et l'arbitrage des autorités politiques nationales ou locales⁷, directement interpellées en ce sens par les salariés en grève pour contourner l'attitude

¹ Stéphane Sirot, « L'institutionnalisation du conflit industriel en Europe Occidentale, XIXe-XXe siècles. Les grandes étapes de la régulation de la grève ouvrière », *Revue Européenne d'Histoire Sociale*, 10, 2004, p. 6-21.

² François Sellier, *La confrontation sociale en France*, PUF, 1984 ; Claude Didry, *Naissance de la convention collective*, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 2002.

³ La séparation du syndicalisme français des caisses d'aide mutuelles explique d'ailleurs qu'il se construise comme un syndicalisme de « minorités actives » politisées, alors que dans d'autres configurations nationales, l'emprise des syndicats sur les mutuelles les amène au contraire à s'orienter sur le modèle d'un syndicalisme de « service », beaucoup plus fortement implanté auprès des masses ouvrières, in Jean-Louis Robert, Friedhelm Boll, Antoine Prost, *L'invention des syndicalismes. Le syndicalisme en Europe Occidentale à la fin du XIXe siècle*, Publications de la Sorbonne, 1997. Voir également, Michel Offerlé, *Sociologie des groupes d'intérêt*, Montchrestien, 1998, p. 50-51.

⁴ Jacques Julliard, « Théorie syndicaliste révolutionnaire et pratique gréviste », *Mouvement Social*, 1968, 65, p. 55-69 ; Robert Brécy, *La grève générale en France*, Etudes et Documentation Internationales, 1969, p. 3-52.

⁵ Jacques Julliard, *Autonomie ouvrière, études sur le syndicalisme d'action directe*, Gallimard, 1988.

⁶ Michelle Perrot, *Les ouvriers en grève*, op. cit., p. 69.

⁷ François Sellier, *La confrontation sociale, en France*, op. cit., p. 71-94.

inflexible que leur oppose leurs employeurs¹. Toutefois, même si leur avènement fut particulièrement lent et conflictuel, un ensemble de procédures codifiées de négociation, consacrées par les « lois Auroux » qui rendent obligatoires à partir de 1982 la tenue de négociations d'entreprise annuelles, ont fini par se développer et s'imposer au cœur des relations professionnelles françaises². Dans ces conditions, à l'image de la sociologie anglo-saxonne des « relations industrielles », cette dynamique d'institutionnalisation de la négociation collective, s'est imposée, au-delà des frontières des différents champs académiques, comme la matrice de questionnement privilégiée pour interroger la dynamique de rationalisation et de « normalisation » de la place de la grève dans les jeux d'affrontement entre patronats et syndicats³.

Les grèves domestiquées ?

Dans cette perspective, les paradigmes d'analyse des relations professionnelles de J. Dunlop (le « système des relations professionnelles ») et de J-D. Reynaud (« la régulation conjointe » des relations professionnelles) ont connu un succès considérable dans leur champ académique respectif. Ils se sont amplement penchés sur la façon dont les stratégies de recours à la grève des syndicalistes pouvaient être (re)modélées par leur insertion dans un ensemble de procédures stabilisées de réglementation du droit de grève et de la négociation collective propres à chacun des systèmes nationaux des relations professionnelles⁴. Il est à ce sujet incontestable que les modalités d'encadrement juridique du droit de grève dans le secteur privé, très distinctes de celles qui prévalent dans le secteur public mais surtout dans d'autres pays européens, contribuent à y expliquer la morphologie de l'activité gréviste.

¹ Edward Shorter, Charles Tilly, *Strikes in France*, Cambridge University Press, 1974, p. 39-45. L'intervention de la puissance publique dans les grèves constitue d'ailleurs un facteur très favorable à la prise en compte des revendications salariales, in Gerald Friedman, « Strike Success and Union Ideology : The United States and France, 1880-1914 », *The Journal of Economic History*, 48 (1), 1988, p. 1-25.

² Si les négociations d'entreprises doivent se tenir une fois par an, elles ne sont toutefois assorties d'aucune obligation d'accord. Pour une mise en perspective historique de l'essor des pratiques de négociation collective, René Mouriaux, *Les syndicats dans la société française*, Presses de Sciences-Po, 1983, p. 164-174 ; René Mouriaux, Sophie Bérout, « L'état de la négociation collective en France », *Regards sur l'actualité*, 1999, 247, p. 29-40 ; Gérard Adam, *Les relations sociales, année zéro*, Bayard Editions, 2000 ; Dominique Labbé, Gilles Nezosi, « Négociation collective, paritarisme et démocratie sociale », in Dominique Andolfatto (dir.), *Les syndicats en France*, La Documentation Française, 2004, p. 111-137.

³ Guy Groux, Jean-Marie Pernot, *La grève*, Presses de la FNSP, 2008, p.75-77.

⁴ John Dunlop, *Dispute Resolution: Negotiation and Consensus Building*, Auburn House, 1984, p. 127-146 ; Jean-Daniel Reynaud, *Sociologie des conflits du travail*, PUF, 1982.

Encadré n° 3 : La spécificité du mode d'encadrement juridique du droit de grève dans le secteur privé mise en perspective

S'il est une spécificité de la grève dans le secteur privé en France, elle concerne assurément les formes d'ancrage juridique de l'exercice de ce droit, tant au regard de ce qui se pratique chez les voisins occidentaux que dans la fonction publique et les entreprises nationalisées. Si le préambule de la constitution de 1946 dispose que le droit de grève « *s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent* », le législateur n'est en réalité jamais intervenu, à l'exception du secteur public et de certaines professions indispensables privées du droit de grève au motif qu'elles concourent directement au maintien de l'ordre public (armée, services extérieurs de l'administration pénitentiaire, magistrats en juridiction, CRS...). Pour l'ensemble des autres secteurs, les frontières de la licéité des grèves ont été progressivement déterminées au fil d'une jurisprudence complexe, non sans laisser parfois des zones d'incertitudes qui laissent encore à l'appréciation des juges une marge d'interprétation importante quand il est sollicité¹. Des méandres de cette jurisprudence, on peut néanmoins dégager deux grandes catégories de **grève dites illicites** ou « abusives »².

La première concerne les grèves aux **revendications illégales ou injustifiées**. La grève doit en effet être en relation avec des revendications professionnelles. Sont à ce titre interdites les **grèves politiques**, définies comme des protestations contre une mesure prise par l'Etat sans lien direct avec des revendications que leur employeur peut en principe satisfaire. La participation des salariés à une grève nationale est toutefois licite lorsqu'ils sont concernés par des revendications générales, communes à un grand nombre de travailleurs (pouvoir d'achat, emploi, conditions de travail...). La **grève en solidarité** avec des salariés d'autres entreprises est également proscrite, dès lors qu'il n'y a pas de communauté de direction entre les deux entreprises.

La jurisprudence a par ailleurs sanctionné la **désorganisation abusive de l'entreprise**, en déclarant notamment illicites les **grèves « perlées »** par lesquelles, tout en restant à leur poste de travail, les salariés exécutent leur travail de façon inhabituelle (en réduisant par exemple les cadences). Autrement dit, pour que la grève soit légale, il faut que les salariés observent **une cessation franche et complète de l'exécution de leur travail**. Dans certaines situations, les juges ont également pu déclarer illicite des mouvements de protestation construits à partir d'une succession de *débrayages très courts et plusieurs fois répétés*, au motif de l'inadéquation que ce type d'action engendre entre la désorganisation de l'entreprise qu'elle provoque et la perte de salaire minimale qu'elle engendre pour les travailleurs. Contrairement aux services publics, la **grève tournante**, consistant en des arrêts de travail *successifs* des différents secteurs d'activité d'une même entreprise, n'est en revanche pas interdite *a priori* dans le secteur privé, même si la jurisprudence a tenté de limiter ce procédé de grève, en le déclarant abusif lorsqu'il provoque un dysfonctionnement de l'entreprise et non de la production. Cette distinction subtile, mais bien opaque, n'a d'ailleurs pas manqué de nourrir de nombreux débats et controverses dans la doctrine³.

Enfin, la jurisprudence a également contribué à délimiter la **licéité des moyens d'action des grévistes**. Elle a tout d'abord réglementé les modalités de recours au **piquet de grève**, qui désigne le moyen par lequel les grévistes se positionnent à l'entrée du lieu de travail, tentent de convaincre les non-grévistes de se joindre à leur action. Deux cas sont généralement distingués. La pratique est tolérée lorsque les grévistes se regroupent à l'extérieur de l'entreprise et qu'ils ne font pas obstacle à l'entrée des biens et des salariés non

¹ Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF, 2002, p. 145.

² Jean-Paul Juès, *La grève en France*, PUF, Que sais-je ?, 1998, p. 11-21 ; Jean-Emmanuel Ray, *Droit du travail, droit vivant*, Editions Liaisons, 2004 (13^e édition), p. 514-522.

³ Voir par exemple, Jean-Claude Javillier, *Les conflits du travail*, PUF, Que sais-je ?, 1981, p. 52-53.

grévistes. Dans le cas contraire, lorsque les piquets sont situés à l'intérieur du périmètre de l'entreprise et que ses entrées sont bloquées, la faute lourde peut être invoquée contre les grévistes, pour atteinte à la liberté de travail des non grévistes et à la liberté d'entreprendre de l'employeur. Deuxième forme d'action classique, objet d'un long contentieux : **l'occupation du lieu de travail** par les grévistes. Sur ce point, la doctrine et la jurisprudence ont produit des avis très contrastés sur la licéité de cette pratique. Il est par ailleurs à souligner que, depuis une vingtaine d'années, les juges saisis en référé, même lorsqu'ils déclarent l'occupation illicite, rechignent toutefois plus souvent à prononcer des ordonnances d'expulsion des grévistes.

Mais il est surtout un point essentiellement sur lequel la réglementation juridique de la grève dans le secteur privé se distingue particulièrement : les conditions de son déclenchement. En effet est parfaitement admis dans le secteur privé, ce qui dans d'autres pays ou dans le secteur public serait sanctionné comme une **grève « sauvage »** ou « illégale », à savoir un mouvement de grève engagé en dehors de toute décision ou de tout mot d'ordre syndical. Cela traduit une conception individualiste du droit de grève, défini comme un « droit individuel qui s'exerce collectivement », qui considère la grève comme « *un libre regroupement dont personne ne peut prétendre avoir le monopole* » et conduit à juger que l'action n'a pas besoin d'être majoritaire parmi les salariés pour être légitime et légale¹.

Par la loi du 31 juillet 1963, les règles d'exercice du droit de grève ont cependant été délimitées de manière plus restrictive dans **la fonction publique et dans l'ensemble des entreprises chargées de la gestion d'un service public**, au nom de la nécessaire continuité de ce dernier. Elle comporte deux limites essentielles. La première traduit la volonté de prohiber les « grèves surprises », en imposant le **dépôt d'un préavis de grève**, cinq jours francs avant son déclenchement. De plus, le préavis ne peut être déposé que par un ou plusieurs **syndicats** jugés représentatifs, qui disposent donc du **monopole du déclenchement de la grève**. Une deuxième mesure spécifique à ces secteurs d'activité concerne l'interdiction explicite vise les « grèves tournantes ». Enfin, ces dispositifs sont complétés par **des modalités de retenue des salaires beaucoup plus pénalisantes** que celles qui s'appliquent dans le secteur privé, dans lequel la perte de salaire est calculée de façon strictement proportionnelle à la durée effective de la grève. Dans la fonction publique prévaut la règle du « trentième indivisible », selon laquelle tout arrêt de travail, quelle qu'en soit la durée, entraîne une perte de un trentième du salaire mensuel. Dans les entreprises chargées de la gestion d'un service public est appliquée une règle un peu aménagée : 1/60^e du salaire est retenu dans le cas d'une grève de moins d'une heure, 1/50^e pour une grève inférieure à une demi-journée de travail et 1/30^e pour tout arrêt de travail d'une longueur supérieure. Ces règles ont un objectif et une conséquence implicites : elles rendent les grèves de courte durée plus difficiles dans le secteur public et expliquent, en partie, que l'action de grève s'y calque beaucoup plus souvent sur le modèle d'une journée de grève. L'adoption de la loi sur « le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres de voyageurs », du 21 août 2007 est venue récemment s'ajouter à ces dispositifs de réglementation spécifique, en souhaitant créer les conditions de mise en œuvre d'un « **service minimum** » ou « garanti » en cas de grève dans ces secteurs, sur le modèle des dispositifs existant dans la plupart des autres pays occidentaux². Cherchant à renforcer la « prévisibilité » du service en situation de

¹ Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, op. cit., p. 143-144.

² Voir, sur ce point, deux rapports parlementaires récemment consacrés à la question : Robert Lecou, « Le service minimum dans les services publics en Europe », *Rapport d'information par la délégation de l'Assemblée Nationale pour l'Union Européenne* n° 1274, 2003 ; « Commission sur la continuité des services publics dans les transports terrestres de voyageur », *Rapport de la commission Mandelkern*, 2004.

grève, la nouvelle loi impose notamment l'obligation pour les salariés désireux de participer à la grève de se déclarer gréviste 48h avant auprès de leur hiérarchie¹.

L'observation des **modalités de réglementation du droit de grève en vigueur dans d'autres pays européens** fait tout autant ressortir la singularité des conditions d'enclenchement de la grève dans le secteur privé. C'est avec le modèle des relations professionnelles de l'Europe du Nord (Pays Scandinaves, Allemagne, Pays-Bas...) et du Royaume-Uni que se matérialisent les plus grandes différences². Sans rentrer dans le détail des dispositifs juridiques encadrant le droit de grève dans ces nations, on peut en retenir quelques caractéristiques communes, qui marquent incontestablement ces différences. La « conception organique » et non pas « individuelle » du droit de grève qui y prévaut se traduit tout d'abord à la fois par une définition plus restrictive du caractère collectif de la grève, puisque pour être légalement reconnue, elle doit être suivie ou validée par une **majorité de salariés** dans l'entreprise. Autre différence majeure, **les organisations syndicales disposent du monopole d'enclenchement du droit de grève** : « *seuls ont la capacité de déclencher une action collective ceux qui ont la capacité de conclure les conventions collectives, donc les syndicats* »³. Dans ce cadre, **les conditions d'exercice du droit de grève sont plus généralement intégrées et subordonnées, dans leur possibilité et dans leur périodicité, au droit de la négociation collective**. En effet, la licéité du recours à la grève n'est admise *qu'en tant que moyen ultime pour conclure ou faire appliquer les négociations collectives de travail, et dans la volonté de garantir l'équilibre entre les acteurs de la négociation*. Il en résulte logiquement tout d'abord la reconnaissance du droit de lock-out pour les employeurs, c'est-à-dire la possibilité de fermer l'entreprise, l'établissement ou l'atelier pendant un conflit collectif du travail. D'autre part, les syndicalistes sont soumis à **un devoir de « paix sociale »** : les actions de grève sont interdites durant la validité des conventions collectives ou des accords d'entreprise. Elles ne peuvent être enclenchées qu'au moment prévu de leur renégociation et la décision de le faire ne peut être prise qu'au niveau où elles se déroulent. Ainsi la centralisation de la négociation au niveau des branches a-t-elle par exemple pour effet de « centraliser » le processus syndical de recours à la grève⁴. Toute grève déclenchée en dehors du contrôle syndical ou des périodes et des procédures préétablies de négociation est qualifiée de « grève sauvage » ou « illégale ».

Il ne s'agit là que de principes communs et généraux d'organisation du droit de grève dans ces différents pays, qui permettent de mieux faire ressortir la singularité du droit français en la matière⁵. Mais, des différences existent bien entendu entre ces différentes législations nationales. Il faut se garder en particulier de considérer les relations professionnelles des pays scandinaves comme un modèle univoque. Elles s'organisent en réalité selon des règles de négociation et de droit de grève relativement différentes, qui expliquent, en partie, que l'activité gréviste épouse en leur sein des formes et des degrés d'intensité contrastés⁶.

¹ Jean-Emmanuel Ray, « A propos de la loi sur la grève dans les transports publics », *Droit Social*, 664 (12) ; Raymonde Vatinet, « Un nouveau droit des conflits du travail ? », *Droit Social*, 670 (6), 2008.

² Guy Groux, Jean-Marie Pernot, *La grève*, op. cit., 2008, p. 108-113.

³ Jean-Michel Belorgey, « Gestion des conflits du travail en Europe », *Droit Social*, 614 (12), 2002, p. 1127.

⁴ Adelheid Hege, « Le modèle allemand et la grève », *Chronique Internationale de l'IRES*, 23, 1993, p. 6-9 ; Patrick Hunout et alii, « Droit et conflits du travail en France et en Allemagne », *Société Française*, 58 (8), 1997, p. 25.

⁵ Pour élargir le champ de la comparaison aux systèmes de régulation juridique eux-mêmes très différenciés de la pratique de la grève dans les nouveaux pays membres de l'Union Européenne, voir Christian Wlez, Timo Kauppinen, « Industrial Action and Conflict Resolution in the New Member States », *European Journal of Industrial Relations*, 11 (1), 2005, p. 91-105.

⁶ Torjei Aavaag Stokke, Christer Thörnqvist, « Strikes and Collective Bargaining in the Nordic Countries », *European Journal of Industrial Relations*, 7 (3), 2001, p. 245-267 ; Kari Lilja, « Finland : No Longer the Nordic Exception », in Anthony Ferner, Richard Hyman (dir.), *Industrial Relations in the New Europe*, 1992, p. 198-217.

Dans ce que l'on présente généralement comme le modèle « nordique » des relations professionnelles (pays scandinaves, Allemagne, Pays-Bas...), les règles juridiques très restrictives encadrant l'exercice du droit de grève ne sont évidemment pas sans effet sur ses pratiques. Le monopole accordé aux organisations syndicales sur la capacité à recourir à la grève, l'inscription de ce pouvoir essentiellement au niveau des branches professionnelles, dans les limites des périodes de renégociation des conventions collectives et à l'expiration de longues procédures de négociation préalables constituent assurément autant de puissants facteurs de régulation de l'activité gréviste, déterminant les formes qu'elle peut prendre¹. Si l'on ajoute à ces dispositions légales contraignantes les effets liés à la force militante des organisations syndicales dans ces pays, toutes les conditions semblent réunies pour expliquer que les grèves y sont peu nombreuses mais qu'elles impliquent un grand nombre de salariés. Aux Etats-Unis, l'implantation des syndicats est nettement moins importante, mais la législation adoptée après 1945 a également rendu plus difficile le recours à la grève, par l'introduction de dispositions très favorables aux employeurs (et notamment la possibilité de remplacement des grévistes), et de clauses de « non-grève » identiques à celles des pays nordiques, mais établies au niveau des entreprises². De même, dans le contexte de la « rupture libérale » du Royaume-Uni conduite sous la direction de Margaret Thatcher de nouvelles dispositions juridiques ont été votées pour entraver les possibilités de recours à la grève³.

En France, les conditions d'exercice de la grève dans le secteur privé se singularisent en revanche par son inscription, via la consécration de la négociation d'entreprise en 1982, dans un système de négociation très décentralisé et émietté et par la faiblesse des contraintes imposées par les règles définissant la licéité des possibilités d'enclenchement du droit de grève. Certes, à travers une imposante construction jurisprudentielle, quelques pratiques de grève ont été proscrites (grèves perlées, grèves « politiques », piquets de grève, occupation du lieu de travail, séquestration)⁴. Mais il existe très peu d'entraves juridiques à l'*engagement* d'une action de grève. Il n'existe aucune forme de préemption syndicale sur l'exercice du droit de grève, ni aucune obligation préalable de négocier avant de l'activer. Pour le dire vite,

¹ Sur ce point, voir notamment Hugh Clegg, *Trade Unionism under Collective Bargaining*, Blackwell, Oxford, 1976 ; Jean-Daniel Reynaud, Gérard Adam, *Conflits du travail et changement social*, PUF, 1978.

² Holly McCammon, « From Repressive Intervention to Integrative Prevention : The U.S. State's Legal Management of Labor Militancy, 1881-1978 », *Social Forces*, 71 (3), 1993 ; James Zetka, « Bureaucratic Strikes and the Rationalization of Factory Conflict: The Case of the U.S. Automobile Industry, 1962-1979 », *Social Problems*, 43 (1), p. 39-56.

³ Philipp Basset, *Strike Free, New Industrial Relations in Britain*, Mac Millan, 1986 ; Stéphane Beaud, Mahrez Okba, « La grève au Royaume-Uni : la rupture thatchérienne », *La Note de l'IREs* 19, 1989, p. 59-61.

⁴ Sophie Dion-Loye, Bertrand Mathieu, « Le droit de grève : l'affirmation elliptique du constituant, le silence du législateur, la parole du juge », *Revue Française de Droit Constitutionnel*, 7, 1991, p. 509-528 ; Guy Caire, *La grève ouvrière*, op. cit., p. 55-75.

le droit de grève peut être mobilisé à tout instant, en dehors même d'une quelconque initiative syndicale, à la seule condition que des revendications professionnelles soient simultanément déposées auprès de la direction.

En attirant notre attention sur l'agencement des stratégies de recours à la grève aux règles juridiques qui en définissent la légalité des usages, l'approche institutionnelle des relations professionnelles nous aide alors à comprendre où peut se nicher la « spécificité » si souvent décriée de l'activité gréviste française, étant entendu - comme nous l'avons évoqué en introduction [graph. 4]- qu'elle ne saurait être attribuée à son volume, c'est-à-dire à un taux de grévistes exceptionnellement élevé parmi les salariés français, par rapport à leurs homologues européens¹. En revanche, en raison de la coexistence d'un système de négociation décentralisé au niveau des entreprises, d'un droit de grève peu contraignant, et d'un syndicalisme ayant certes peu d'adhérents mais étant implanté de manière diffuse dans les établissements², les conditions institutionnelles et organisationnelles sont réunies pour que l'activité des grèves se singularise en France par son ancrage dans une myriade de mouvements de grèves de petite taille, organisées au niveau des établissements, et se limitant le plus souvent à cette échelle d'action³.

Mais, si la prise en compte de la souplesse des règles juridiques encadrant les conditions de déclenchement des grèves dans le secteur privé aide à éclairer la spécificité des formes qu'elles peuvent prendre, elle peine en revanche à expliquer pourquoi elles ne se développent pas davantage dans un environnement juridique apparemment si peu contraignant... Aussi, c'est davantage en raison de la codification institutionnelle croissante des relations professionnelles qu'a été expliqué le fléchissement du volume de l'activité gréviste française. Cette approche fait écho à l'idée selon laquelle l'essor des procédures de négociations entre l'Etat, le patronat et les syndicats de salariés favorise le déclin de la grève, en lui faisant perdre sa fonction d'instrument de régulation centrale des relations professionnelles dans les démocraties occidentales. Dans la communauté scientifique anglo-saxonne des « relations industrielles », la version la plus radicale et la plus fameuse de cette

¹ Ian Eschstruth, « La France, pays des grèves ? Etude comparative internationale sur la longue durée (1900-2004) », *Les Mondes du Travail*, 3-4, 2007, p. 51-62 ; Dominic Hale, « International comparisons of labour disputes in 2005 », *Economic and Labour Market Review*, 1 (4), 2007, p. 23-31.

² Alors que le taux de syndicalisation se stabilise à 8% de la population active, 40% des salariés déclarent l'existence d'un syndicat dans leur établissement, in Loup Wolff, « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », *Premières Synthèses*, n° 16.1, 2008.

³ Thomas Coutrot, « How Do Institutional Frameworks Affect Industrial Relations Outcomes ? A Micro-Statistical Comparison of France and Britain », *European Journal Of Industrial Relations*, 1998, 4 (2), p. 177-205 ; Lorenzo Bordogna, Gian Primo Cella, « Decline or Transformation ? Change in industrial conflict and its challenge », *Transfer*, 8 (4), 2002, p. 597-599.

hypothèse a été formulée par A. Ross et P. Hartman. Observant dans les années 1950 un relatif déclin du nombre de grévistes et de la durée de leur mouvement, ces derniers n'avaient alors pas hésité à rattacher cette dynamique au dépérissement programmé de la grève (« the whitering away of strikes ») qu'engendrerait le processus diffus d'institutionnalisation des conflits du travail, celui-ci conduisant les syndicalistes à substituer le recours à l'arme de la grève par des modes d'action institutionnels dans leurs stratégies d'action¹.

L'essor de procédures formalisées de négociation entre les différents acteurs des relations professionnelles s'intègre dans une dynamique plus générale de « socialisation du conflit industriel », via l'intervention croissante de l'Etat-Providence, également désignée comme un facteur majeur d'amenuisement de la conflictualité gréviste². Constituant le socle d'un nouveau compromis, « le compromis fordiste » contribuant à mieux partager les fruits de la croissance économique, l'intervention étatique dans les négociations ou par la mise œuvre de politiques sociales ambitieuses agirait comme un facteur d'apaisement des relations professionnelles en accélérant la « moyennisation » des conditions de vie de la population active. Ces transformations structurelles peuvent également expliquer le passage de stratégies d'action syndicales fondées sur une posture de contestation globale de l'ordre économique et politique à une pratique de grèves « politiques » larges mais courtes, dont l'objectif se limite à obtenir des dirigeants gouvernementaux une amélioration des termes de ce compromis fordiste et des règles du jeu des relations professionnelles³. Dans une perspective marxiste, R. Dahrendorf estime également que la canalisation institutionnelle des conflits du travail, en les isolant de la sphère politique dans laquelle se joue la « lutte des classes », agit comme un puissant vecteur de déconnexion de l'action syndicale de toute ambition d'une transformation radicale des rapports sociaux de production, et contribue à alimenter le déclin de la violence ouvrière au profit de stratégies de revendication pour des réformes plus graduelles⁴.

A travers l'institutionnalisation des conflits du travail, c'est en définitive la survivance même de la grève qui apparaît mise en question. Par leur immersion dans des dispositifs de négociation, les représentants syndicaux et patronaux apprendraient à mieux se connaître et à s'accepter mutuellement en abandonnant leurs préjugés réciproques. A l'hostilité frontale se substituerait ainsi un cadre de confrontation dépassionné et rationalisé, facilitant l'avènement

¹ Arthur Ross, Paul Hartmann, *Changing Patterns of Industrial Conflict*, Wiley, New-York, 1960, p. 42.

² Arthur Ross, Paul Hartmann, op. cit., p. 50-69; Guy Groux, *Le conflit en mouvement*, Hachette, 1996, p. 61-82 ; Douglas Hibbs, « On the Political Economy of Long-Run Trends in Strike Activity », *British Journal of Political Science*, 1978, 8, p. 153-175.

³ Guy Groux, *Vers un renouveau du conflit social ?*, Bayard, 1998, p. 165-169.

⁴ Ralf Dahrendorf, *Classes et conflits de classes dans la société industrielle*, Mouton, 1972, p. 243-283.

de syndicalistes professionnalisés aux comportements « modérés », considérant le recours aux armes diplomatiques de la négociation moins coûteuses et plus efficaces que la grève pour défendre leurs intérêts¹. Absorbés par leurs activités de représentation institutionnelle, ces responsables syndicaux seraient plus généralement enclins à se détourner de leurs activités militantes traditionnelles et de leur travail de contestation des politiques patronales, d'autant qu'ils voient dans la consolidation de leur intégration institutionnelle un moyen possible et efficace pour garantir la pérennité de leur entreprise militante².

Cette hypothèse générale d'une logique de remplacement progressif de la grève par le recours croissant à des pratiques de négociation institutionnalisées a largement prospéré à l'intérieur de l'univers académique français également. S. Sirot estime ainsi que nous serions entrés au lendemain de la seconde guerre mondiale dans un « troisième âge » de la grève, celui de son institutionnalisation. A terme, après les années 1970, l'extension de dispositifs et de négociation dans l'entreprise aurait contribué à faire chuter l'intensité de l'activité gréviste, en permettant de désamorcer plus facilement des tensions dans les relations de travail³. Certains auteurs suggèrent encore plus explicitement que le couple conflit/négociation a désormais vécu, au profit de l'entrée, à présent assumée, des syndicalistes dans « une culture de la négociation », en soulignant que les organisations syndicales souscrivent très majoritairement à des accords d'entreprise, y compris les représentants de la CGT⁴, « signe d'une volonté d'adaptation à la nouvelle donne dans laquelle se trouvent les entreprises »⁵. D'autres chercheurs abondent en ce sens pour diagnostiquer un enfermement des représentants syndicaux dans leurs tâches institutionnelles, qui monopoliseraient désormais l'essentiel de leur énergie militante au détriment de leur présence auprès des salariés⁶. Le recul des grèves ne serait alors que l'aboutissement de cette mise en sommeil de l'activité des syndicats d'entreprises et de l'avènement d'un modèle

¹ Clark Kerr, « Industrial Conflict and its Mediation », *American Journal of Sociology*, 60 (3), 1954, p. 230-245 ; Allan Flanders, *Management and Unions, The Theory and Reform of Industrial Relations*, Faber & Faber, 1970 ; Hugh Clegg, *The System of Industrial Relations in Great-Britain*, Blackwell, 1970.

² Frederick Harbison, « Collective Bargaining and American Capitalism », in Arthur, Kornhauser, Robert Dubin, Arthur Ross (eds), *Industrial Conflict*, McGraw Hill, New-York, 1954, p. 270-279 ; Allan Flanders, *Management and Unions*, op. cit., p. 40-46.

³ Stéphane Sirot, *La grève en France*, Odile Jacob, 2002, p. 31-36.

⁴ Nous revenons sur ce point dans le chapitre 4.

⁵ Pierre-Eric Tixier, « Les mutations de la négociation collective. Le cas de la France », *Négociations*, 8, 2007, p. 105-119.

⁶ Gérard Adam, *Le pouvoir syndical*, Dunod, 1983 ; Dominique Labbé, Maurice Croizat, *La fin des syndicats ?*, L'Harmattan, 1992, p. 105-114 ; Dominique Labbé, *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, L'Harmattan, 1996.

d'action syndical privilégiant l'appropriation de ressources institutionnelles nécessaires à la survie de l'organisation plutôt que de chercher à mobiliser les salariés :

« Actuellement, la négociation occupe la première place alors que la propagande, la mobilisation et les grèves sont passées au second plan. Il y a trente ans la hiérarchie était inverse. [...] On est passé d'un modèle de mobilisation sociale (concernant de larges segments du salariat) à celui de groupes de pression spécifiques, à savoir des organisations qui se donnent pour but principal d'obtenir la reconnaissance de positions d'acteurs reconnus dans le pouvoir "bureaucratico-politique" ainsi que la production de normes favorables à l'organisation et des ressources institutionnelles pour faire vivre les appareils. »¹

Une opposition factice entre négociation et conflit

Ces différentes approches abordent assurément un enjeu de questionnement central pour comprendre les usages de la grève, en suggérant que la codification institutionnelle des relations professionnelles insère les syndicalistes dans un système de règles, de contraintes et de ressources qui contribuent à remodeler leurs calculs et leurs logiques d'action². Elles soulèvent toutefois certaines difficultés dans leurs manières de rendre compte de la complexité des logiques d'encastrement des stratégies de recours à la grève à leur environnement institutionnel. On ne peut tout d'abord que relever, à la suite de J. Kelly³, le caractère très descriptif de la plupart des travaux anglo-saxons actuels se rattachant à cette approche institutionnelle de la grève, comme si la présentation de l'ensemble des procédures de réglementation juridique du droit de grève suffisait à expliquer les conditions de leur déploiement. Pour percevoir toutes les limites de ce type de raisonnement, il suffit de constater que le code du travail prévoit en France de multiples procédures réglementaires de conciliation, de médiation et d'arbitrage pour aider à la résolution des conflits du travail, mais qu'elles ne sont mises en œuvre qu'à titre très exceptionnel⁴. Sous un autre angle, plusieurs recherches menées dans des pays aux législations particulièrement contraignantes sur les conditions d'exercice du droit de grève sont venues également remettre en cause l'hypothèse

¹ Dominique Labbé, Dominique Andolfatto, « Les syndicats français sont-ils toujours des vecteurs de mobilisation sociale ? », *Communication au 2^e Congrès International des associations francophones de science politique*, Université de Laval (Canada), 25-26 mai 2007. Des mêmes auteurs, voir également sur cette hypothèse, Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, « La transformation des syndicats français », *RFSP*, 56 (2), 2006, p. 281-297.

² Steen Scheuer, « A novel Calculus ? Institutional Change, Globalization and Conflict in Europe », *European Journal of Industrial Relations*, 2006, 12 (2), p. 143-164.

³ John Kelly, *Rethinking Industrial Relations*, Routledge, 1998, p. 15.

⁴ Jean-Claude Javillier, *Les conflits du travail*, PUF, Que Sais-je ?, 1976 ; Jean-Paul Bachy, « L'Etat et les conflits », *Revue Française des Affaires Sociales*, 34 (1), 1980, p. 123-176 ; Guy Naulin, « Prévention et résolution des conflits du travail », *Rapport au Conseil économique et social*, 1998, p. 55-99.

selon laquelle elles constitueraient une entrave systématique à l'émergence de mouvements de grèves plus fréquents. L'extrême institutionnalisation de la grève aux Etats-Unis n'a ainsi pas empêché que le nombre de mouvements de grève augmente sensiblement jusqu'au milieu des années 1970¹. De même, on ne saurait oublier que les dispositifs juridiques en vigueur dans les pays de l'Europe du Nord n'empêchent pas l'éclosion de grèves « sauvages » au niveau des établissements d'entreprise, particulièrement nombreuses dans les années 1960 et qui resurgissent encore régulièrement, même de façon moins soutenue. Ce phénomène amène d'ailleurs à la fois à réévaluer à la hausse l'intensité de l'activité gréviste dans ces pays, et à nuancer l'idée selon laquelle ces grèves seraient nécessairement centralisées, contrôlées par les directions syndicales nationales et articulées aux renégociations des conventions collectives². Dans une perspective similaire, le lien généralement établi entre les lois « anti-grèves » initiées par Margaret Thatcher et le déclin des grèves britanniques a été remis en question. Si elles ont incontestablement contribué à exposer les syndicalistes anglais à de nouvelles contraintes dans leurs manières de recourir à la grève, elles ne les ont pas empêchés d'adapter en conséquence leurs tactiques de grève à ce nouvel environnement légal et de continuer ainsi à en faire un élément toujours central de leurs stratégies d'action³. En ce sens, ces différents auteurs nous invitent à juste titre à ne plus nous contenter de postuler un effet de contrainte mécanique des règles juridiques du système institutionnel des relations professionnelles qui réduirait la propension des syndicalistes à s'emparer de la grève, pour questionner plus précisément la manière dont ils s'arrangent de ce système de règles en réajustant leurs stratégies de recours à la grève⁴. Sous cet angle, si les conditions juridiques singulières d'exercice de la grève dans le secteur privé français nous rappellent *a contrario* que les obstacles à leur apparition ne sauraient être réductibles à des entraves légales, l'imposante jurisprudence qui s'est constituée autour de la définition de licéité des *modalités* d'exercice du droit de grève soulève néanmoins, sans que cela soit contradictoire, un autre

¹ Agnès Montalvillo-Rebour, « La grève aux Etats-Unis : légale mais toujours illégitime », *Revue Internationale de l'IRE*, 19, 1989, p. 62-72.

² Guy Spitaels (dir.), *Les conflits sociaux en Europe. Grèves sauvages, contestation, rajeunissement des structures*, Marabout, 1971 ; Walter Korpi, « Unofficial Strikes in Sweden », *British Journal of Industrial Relations*, 19 (1), 1981, p. 66-86 ; Peter Brike, *Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark*, Campus Verlag, Hamburg, 2007.

³ L'introduction de l'obligation d'organiser les grèves à bulletin secret a eu pour conséquence de rendre beaucoup plus difficile le déclenchement de grèves nationales, que ce soit au niveau d'une branche ou d'une entreprise, en raison de leur implantation inégale. Cette règle a dès lors amené les syndicalistes britanniques à privilégier plutôt des grèves organisées au niveau des établissements dans lesquels ils sont suffisamment puissants, voir Ray Richardson, Marcus Rubin, « The shorter working week in engineering : surrender without sacrifice ? », in David Metcalf, Simon Milner (eds), *New perspectives on industrial disputes*, Routledge, London & New York, 1993, p. 194-234.

⁴ Jane Elgar, Bob Simpson, « The impact of the law on industrial disputes in the 1980s », in David Metcalf, Simon Milner (eds), *New perspectives on industrial disputes*, op. cit., p. 70-114.

point aveugle de ces analyses institutionnelles de la grève : les effets des dispositions juridiques sur les usages de la grève ne sont pas seulement à interroger du point de vue des contraintes formelles qu'elles opposent (ou non) à son déclenchement. Ils sont à rechercher du point de vue des règles qui enserrent son déroulement, qui contribuent ainsi à délimiter l'espace des ressources et des contraintes juridiques qui s'ouvrent aux acteurs en lutte dans le cours de la grève et à infléchir ce faisant la dynamique et les formes prises par la mobilisation¹.

Mais c'est encore plus généralement la manière dont les paradigmes institutionnels des relations professionnelles envisagent l'articulation entre grèves et négociations qui pose problème. Que l'essor et la routinisation de la négociation collective aient contribué à rationaliser les usages syndicaux de la grève est une hypothèse de recherche qu'il convient évidemment de retenir et d'approfondir. Mais il est à craindre que ces approches se soient en revanche enfermées dans une explication biaisée du recul de l'intensité des grèves, fondée sur le postulat implicite et normatif que le développement de la négociation marque l'entrée des relations professionnelles dans une ère nouvelle, celle de la « modernité » et d'une possible réconciliation pacifique et consensuelle des intérêts antagonistes dans l'entreprise². Certes, tous les auteurs ne se rallient pas nécessairement à A. Ross et P. Hartman quant à leur prédiction d'une inéluctable disparition des grèves. Néanmoins, l'hypothèse d'une substitution possible de la grève par la négociation constitue la matrice commune de ces différents travaux, les grèves étant dès lors expliquées comme le résultat de dysfonctionnements des instruments de régulation politique et institutionnelle des relations professionnelles³. J-D. Reynaud et G. Adam ramènent par exemple l'interprétation de la recrudescence des conflits sociaux dans les années 1960 à l'inadaptation du système de négociation pour « absorber » pacifiquement cette poussée revendicative, en raison de son ampleur exceptionnelle et de la nouveauté des thèmes de revendications qu'elle porte. Ainsi, la grève est analysée comme le produit d'un « changement social » ayant introduit un déséquilibre à l'intérieur du système des relations professionnelles, la grève ayant précisément

¹ Nous reviendrons sur ce point au chapitre 8.

² James Cronin, « Theories of strikes : Why can't they explain the British Experience ? », *Journal of Social History*, 12 (2), 1978, p. 194-220.

³ Hugh Clegg explique par exemple l'intensité des grèves en Grande-Bretagne dans l'après-guerre comme le résultat de l'inefficacité de dispositifs de négociation « instables », que les réformes des années 1970 auraient su résoudre, in Hugh Clegg, *The Changing System of Industrial Relations in Great-Britain*, Basil Blackwell, 1979.

pour fonction d'en rétablir le bon fonctionnement en permettant de réaménager ses règles¹. Autrement dit, *le développement des grèves ne serait que l'expression de dysfonctionnements temporaires des mécanismes de négociation collective*, et serait susceptible d'être endigué par l'adaptation progressive des dispositifs et des procédures de régulation institutionnelle des affrontements entre patronat et syndicats.

Il est vrai que, sur le long terme, ce schéma d'analyse des grèves semble accrédité par l'infléchissement net de leur intensité enregistré dans la majorité des pays occidentaux à partir des années 1980. Pour autant, cette évolution n'a rien de linéaire. Sans même rappeler que la prophétie de A. Ross et P. Hartman a été radicalement démentie par la vague de contestation qui a envahi l'Europe Occidentale au cours des années soixante, on soulignera d'abord que ces approches institutionnalistes et fonctionnalistes de la grève restent incapables, en raison de leur caractère mécanique, de rendre compte des fluctuations de l'activité gréviste observées à plus court terme². Mais, surtout, la tentation de présager que, dans le cadre d'un système de négociations collectives stabilisé, le recours à la négociation viendrait remplacer le recours à la grève dans les stratégies syndicales apparaît radicalement démentie par l'observation des pratiques concrètes des militants syndicaux. De même que C. Morel avait déjà montré que les registres de la grève et de la négociation s'inscrivent dans un continuum de pratiques étroitement entremêlées dans les stratégies des acteurs syndicaux³, l'ensemble des enquêtes REPONSE a en effet établi que ce sont précisément les établissements dans lesquels l'activité de négociation collective est la plus soutenue et la plus régulière qui déclarent le plus fréquemment avoir affronté des conflits⁴. Dans la dernière édition de cette enquête [Tableau 7], cette corrélation positive concerne tout particulièrement la conflictualité gréviste. Elle se vérifie aussi bien si l'on s'intéresse au nombre de thèmes qui ont fait l'objet de négociations qu'au nombre de réunions qui ont ponctué le processus de la négociation salariale annuelle et obligatoire (NAO).

¹ Jean-Daniel Reynaud, Gérard Adam, *Conflits du travail et changement social*, op. cit., p 116 ; Jean-Daniel Reynaud, « Industrial Relations and Political Systems : Some Reflections on the Crisis in Industrial Relations in Western Europe », *British Journal of Industrial Relations*, 1977, 15 (3), p. 1-13.

² Ce qu'admet d'ailleurs Hugh Clegg lui-même, in *Trade Unionism under Collective Bargaining*, op. cit., p. 80.

³ Christian Morel, *La grève froide*, Octarès, 1994, p. 27-102, (2^e ed.).

⁴ Michel Cézard, Anna Malan, Patrick Zouary, « Conflits et régulation sociale dans les établissements », *Travail et Emploi*, 66, 1996, p. 19-38 ; Daniel Furjot, « De la participation au conflit. Point de vue et pratiques des institutions représentatives du personnel en matière de relations professionnelles », *Document d'Etudes de la DARES*, 64, 2002, p. 78-82.

Tableau 7. Pratiques de négociation et conflictualité collective : deux réalités imbriquées

	établissements conflictuels avec au moins 1 arrêt de travail	établissements conflictuels sans arrêt de travail	établissements non conflictuels
Nombre de thèmes de négociation discutés			
0	5,4	7,5	87,1
de 1 à 4	9,9	13,7	82,4
5 ou plus	20,9	18,1	61
Formes de la négociation salariale			
pas de négo/salaires	10,52	10,96	78,52
négo/salaires sans réunions	3,52	21,25	75,23
négo/salaires_moins de 3 réunions	13,3	23,49	63,21
négo/salaires_3 réunions ou plus	29,45	19,85	50,7
nsp/nr	30,26	6,29	63,44

Source : enquêtes REPONSE 2005 et 1998 (volet représentant de la direction)
 Champ : établissements de 20 salariés et plus

Ces résultats sont certes à considérer avec prudence. La principale réserve tient à ce que l'enquête ne nous permet pas de savoir si les conflits et les négociations déclarés à l'intérieur d'un même établissement vont nécessairement de pair. Tous les thèmes de négociation ne se prêtent d'ailleurs certainement pas aussi facilement au déclenchement de conflits collectifs. Les questions de l'épargne salariale ou de la formation professionnelle apparaissent par exemple assez rarement dans les motifs de conflit déclarés, alors qu'elles ont été au cœur du renforcement de l'activité de négociation dans les établissements entre 2002 et 2004¹. A une autre échelle, il reste également à comprendre pourquoi les négociations nationales ne donnent pas plus souvent lieu à des actions de grève plus fréquentes. Il convient, par conséquent, de ne pas tomber à l'inverse dans la tentation de postuler un lien mécanique entre négociation et grève et de minorer les difficultés que soulève leur articulation. Mais il ressort néanmoins très clairement que, loin de s'opposer, ces deux régimes de pratiques tendent au contraire à se recouvrir dans les pratiques des acteurs syndicaux.

Ainsi, l'observation d'une forte corrélation statistique entre la fréquence des activités de négociation et celle des mouvements de grève à l'intérieur des établissements nous autorise à

¹ Thomas Amossé, « Le dialogue social en entreprise : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés », *Premières Informations, Premières Synthèses*, n° 39.1, 2006.

affirmer que l'immersion croissante et incontestable des syndicalistes dans des arènes institutionnalisées de négociation n'implique pas pour autant leur conversion automatique à un mode de confrontation « raisonné » et consensuel avec les directions patronales. Ce résultat met tout autant en lumière le caractère extrêmement réducteur d'une approche des grèves en termes de « défaillances » des processus de négociation. Mettre l'accent sur l'emboîtement de ces deux ordres d'activités syndicales amène en revanche à mettre au cœur de l'analyse l'examen des conditions qui rendent possible leur articulation dans les pratiques des syndicalistes et à se pencher sur la manière dont s'ajustent mutuellement leurs stratégies d'investissement du jeu institutionnel et de la pratique de la grève. Cette perspective de recherche amène alors dépasser une approche strictement légaliste et formaliste des règles des relations professionnelles, pour réintégrer l'analyse des logiques d'agencement des usages de la grève et de la négociation dans le cadre du jeu des rapports de force asymétriques qui opposent les acteurs syndicaux à leurs adversaires patronaux, et qui structurent l'ensemble de leurs activités¹.

1.3. L'économie politique des grèves

L'intérêt d'une telle perspective a été davantage mis en valeur par une approche bien plus familière de la science politique, consistant à relier l'intensité du recours à la grève avec la *configuration des rapports de force politique* dans laquelle s'inscrit l'action syndicale. En effet, on l'a notamment évoqué précédemment dans le cas français, le recours à la grève n'agit pas uniquement comme un instrument de lutte économique inscrit dans une logique de confrontation exclusive et directe avec le patronat. Par les perturbations économiques qu'il est susceptible de provoquer, la grève peut aussi être investie comme un moyen d'interpellation du pouvoir étatique et être ainsi réinscrite dans les luttes proprement politiques². Dès lors, la propension des syndicalistes à faire usage de la grève n'est ni le simple reflet du contexte économique ni celui de la configuration des dispositifs formels du jeu institutionnel des relations professionnelles. Elle doit aussi être mise en relation avec la dynamique des « échanges politiques » qu'ils entretiennent avec les autorités gouvernementales³ et, de ce

¹ Richard Hyman, *Strikes*, op. cit., p. 77-78.

² David Snyder, Charles Tilly, « Hardship and Collective Violence in France », *American Sociological Review*, 37 (5), 1972, p. 520-532.

³ Alessandro Pizzorno, « Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict », in Colin Crouch, Alessandro Pizzorno (eds), *The Resurgence of Class Conflict*, op. cit., p. 277-298.

point de vue, avec la manière dont la position spécifique qu'occupent les syndicalistes dans le jeu des rapports de force politique oriente leurs stratégies d'action¹.

L'action syndicale prise dans des enjeux politiques

A propos de la Suède, W. Korpi et M. Shalev montrent ainsi que le recul du nombre de grèves dans ce pays n'intervient pas dès la mise en œuvre de dispositifs de négociation formalisés et centralisés. Il correspond en revanche au moment où le parti social-démocrate, avec lequel les organisations syndicales entretiennent d'étroites relations de coopération, accède aux responsabilités étatiques. Cette configuration politique offre en effet aux syndicats de nouvelles ressources politiques et institutionnelles qui leur permettent de peser efficacement sur la mise en œuvre et sur l'orientation des politiques économiques et sociales entreprises par l'Etat, sans avoir à recourir à l'arme de la grève pour presser le gouvernement d'agir en leur faveur². A partir d'une mise en perspective internationale de l'exemple suédois, ces deux auteurs dégagent un schéma d'interprétation de l'économie politique de l'activité gréviste, et en font la variable d'explication générale de son évolution différenciée dans les démocraties occidentales. Dans les pays nordiques, les syndicats disposent de suffisamment de ressources politiques et organisationnelles pour être en position de faire valoir leurs doléances dans le cadre des dispositifs institutionnels de gestion des relations professionnelles tout en faisant l'économie du déclenchement de grèves. D'une part, leur puissance organisationnelle est telle que la simple menace d'un recours à la grève peut le plus souvent suffire à construire un rapport de force qui leur soit favorable. Dans le même temps, la position des partis sociaux-démocrates au pouvoir leur permet de trouver à l'intérieur de l'arène politique et institutionnelle des relais et des alliés efficaces dans leur confrontation au patronat. L'articulation quasi-organique entre de puissants syndicats et ces partis gouvernementaux permettrait ainsi que les doléances des travailleurs s'expriment par les mécanismes institutionnels du jeu politique et qu'elles soient ainsi canalisées plutôt qu'elles ne passent par l'activation des ressources collectives du syndicat.

La situation des syndicats français est en revanche bien différente. Non seulement, leurs ressources organisationnelles sont moins importantes, en raison notamment d'un taux de

¹ Luca Perrone, « Positional Power, Strikes and Wages », *American Sociological Review*, 49 (3), 1984, p. 412-426.

² Walter Korpi, Michael Shalev, « Strikes, industrial relations and class conflict in capitalist societies », *British Journal of Sociology*, 30 (2), 1979, p. 164-187.

syndicalisation bien plus modeste. Mais, de surcroît, ils n'ont pas pu compter sur un accès aussi privilégié aux canaux institutionnels de la décision politique, dès lors qu'ils ont d'abord privilégié le principe de leur autonomie politique, avant que la CGT ne lie son sort à celui d'un parti communiste, lui-même marginalisé dans les arènes institutionnelle du pouvoir politique. Ce type de configuration de relations entre l'univers syndical et politique conduit alors à encourager et à contraindre le redéploiement plus fréquent de l'action syndicale en dehors des espaces institutionnels de la représentation politique : le recours à la grève et la démonstration de la capacité de mobilisation collective des syndicats est constitué comme une ressource privilégiée pour affirmer la puissance du mouvement ouvrier dans le jeu politique en relais à l'action du Parti, dans l'espoir de peser ainsi sur l'orientation de la politique gouvernementale et de renforcer la position des organisations syndicales à l'intérieur du jeu institutionnel des relations professionnelles¹. Sous cet angle, on comprend d'autant mieux que la grève, loin d'agir en France comme un instrument de lutte économique syndical, se construit également largement comme une arme privilégiée du mouvement ouvrier pour affirmer sa puissance en dehors de l'arène parlementaire, et tenter ainsi d'infléchir les décisions gouvernementales ou solliciter l'intervention de l'Etat - et non le renverser- pour contourner l'intransigeance patronale dans les entreprises².

A partir d'une étude comparative portant sur différentes démocraties occidentales après la seconde guerre mondiale (1950-1969), D. Hibbs estime toutefois qu'il est impossible d'établir à l'intérieur de ces différents pays un lien de corrélation spécifique et probant entre la dynamique des grèves et la situation des partis de la gauche sociale-démocrate. Même lorsque ces derniers sont en position dominante dans l'espace de la gauche partisane et qu'ils conquièrent le pouvoir, cette configuration politique ne suffit pas nécessairement à contenir le surgissement de vagues de contestation gréviste³. En revanche, D. Hibbs s'accorde avec W. Korpi et M. Shalev pour établir que la présence d'un parti communiste puissant dans le jeu partisan est significativement et positivement corrélée avec une forte intensité de l'activité gréviste, ce qui laisse transparaître l'importance du rôle historique tenu par ces structures partisans dans l'organisation et dans la mobilisation collective du monde du travail⁴.

¹ Walter Korpi, Michael Shalev, « Strikes, Power, and Politics in Western Nations, 1900-1976 », *Political Power and Social Theory*, 1, 1980, p. 301-334.

² Edward Shorter, Charles Tilly, *Strikes in France*, op. cit., p. 39-45.

³ On notera d'ailleurs que, dans le même temps, l'étude de W. Korpi et M. Shalev est par exemple incapable d'expliquer le faible niveau de grève en Allemagne, alors que la sociale-démocratie est restée dans ce pays le plus souvent à l'écart des responsabilités gouvernementales, in Douglas Hibbs, « Industrial Conflict in Advanced Industrial Societies », *American Political Science Review*, 70 (4), 1976, p. 1033-1058.

⁴ Douglas Hibbs, « Industrial Conflict in Advanced Industrial Societies », *art. cit.*, p. 1033-1058.

De ce point de vue, ces perspectives de recherche offrent assurément une trame de réflexion centrale pour appréhender les facteurs et les enjeux proprement politiques qui structurent les dynamiques historiques d'évolution du phénomène gréviste en France et surtout, en ce qui nous concerne, pour interroger ses contours contemporains. Dans le contexte italien, R. Franzosi a ainsi expliqué le recul des mouvements de grève à la fin des années 1970 par la volonté de la CGIL de modérer son activité revendicative pour favoriser la réussite du « compromis historique » par lequel le PCI cherche à conclure une alliance programmatique avec les responsables de la démocratie chrétienne¹. Dans le cadre de la configuration politique française, on peut également voir dans l'alternance de 1981, conduisant à la participation du PCF au gouvernement jusqu'en 1984, une raison essentielle à la mise en sommeil des grandes mobilisations syndicales, sous forme de grèves autant que de manifestations². A plus long terme, la déliquescence du PCF tant sur la scène politique que dans sa capacité de mobilisation militante et le ralliement, par la CFDT puis par la CGT, du principe de l'autonomie syndicale par rapport à la sphère partisane s'imposent assurément comme deux dimensions structurantes dans les dynamiques de réactualisation des usages de la grève. Dans cette optique, le modèle d'analyse explicatif de la théorie des « échanges politiques » implique d'être réinterrogé. Compte tenu de la dislocation des liens organiques qui pouvaient unir - pour ne pas dire assujettir - les principales organisations syndicales françaises aux organisations de la gauche partisane - et communiste en particulier -, les effets du contexte politique sur les stratégies syndicales de recours à la grève ne peuvent plus être pensées dans la logique d'une dépendance mécanique entre stratégies syndicales et stratégies partisans. Il faut au contraire repenser l'interdépendance des logiques de recours à la grève avec l'environnement politique dans lequel elles s'encastrent, du point de vue de la redéfinition des frontières entre les ordres d'activité syndicales et partisans³.

Une conception trop univoque et objectiviste de la dépendance politique des grèves

Pour cela, il importe également de ne pas rester prisonnier d'une perception trop mécanique des logiques de l'interdépendance des stratégies d'action syndicales avec leur environnement politique. C. Tilly et E. Shorter ont sur ce point bien montré qu'il était difficile de repérer un lien univoque entre les fluctuations des vagues de grève française et l'évolution

¹ Roberto Franzosi, *The puzzle of strikes*, op. cit., p. 190-231.

² Olivier Fillieule, *Stratégies de la rue*, Presses de Sciences-Po, 1997, p. 237-243.

³ Voir chapitre 4.

des configurations partisans du gouvernement. Ainsi, les grèves de 1920 semblent correspondre au modèle attendu, puisqu'elles sont déclenchées après l'élection d'une majorité de droite au Parlement. Mais c'est bien dans une situation inverse qu'éclatent les grèves du Front Populaire, *après* l'arrivée du gouvernement Blum, censé être pourtant plus favorable au mouvement ouvrier. Quant aux mouvements de grèves de mai 1968, on ne peut les rattacher à aucune modification significative des équilibres partisans. Les auteurs suggèrent en ce sens que les vagues de grève ne sont pas tant liées à *la couleur politique* du gouvernement qu'à des périodes d'affaiblissement ou d'instabilité du pouvoir gouvernemental, dont les syndicalistes espèrent pouvoir tirer profit en intensifiant des luttes des travailleurs dans des périodes d'affaiblissement ou d'instabilité du pouvoir gouvernemental¹.

Cette dernière approche persiste cependant à envisager les vagues de grève uniquement comme la conséquence d'un élargissement de la « structure des opportunités politiques » qui s'offrirait aux syndicalistes en période de « crise » politique. Or, on peut tout aussi bien concevoir la relation inverse, à savoir qu'une intensification des mobilisations grévistes précède et provoque une déstabilisation du gouvernement. Saisir la complexité des relations qui se nouent entre l'action syndicale et son contexte politique renvoie aux limites propres à une approche objectiviste du contexte politique privilégié par ces différents travaux. Celle-ci échoue en effet à expliquer dans quelles conditions les syndicalistes en viennent à percevoir une situation politique comme une opportunité à agir pour faire valoir leurs griefs, à juger alors pertinent de s'en « saisir » en appelant à la grève des salariés pour interpellier ou contester la politique gouvernementale et à décider de la manière de le faire (journée d'action ? grève générale ?). Ce type d'approche reste en particulier impuissante à saisir la façon dont les enjeux de lutte internes au champ syndical, les tensions que cristallise la définition des frontières entre univers partisans et univers syndical ou encore la structuration interne des organisations syndicales agissent comme autant de filtres dans les effets du contexte politique sur la disponibilité des acteurs syndicaux à activer leurs ressources militantes pour tenter de déclencher une grève.

Par ailleurs, en adoptant une focale d'analyse surplombante, privilégiant uniquement une approche « par le haut » du poids des variables politiques conjoncturelles sur les stratégies syndicales, ces différentes approches tendent à occulter l'extrême diversité de la signification et de la rationalité des grèves. D'une part, elles font écran à l'hétérogénéité des

¹ Charles Tilly, Edward Shorter, « Les vagues de grèves en France, 1890-1968 », *Annales ESC*, 28 (4), 1973, p. 857-887.

conditions de leur déclenchement, ne serait-ce qu'en excluant de leur champ d'étude l'ensemble des mouvements de grève qui surgissent en dehors d'une période de vague de grèves. D'autre part, M. Perrot rappelait fort justement que « *l'exploitation d'une conjoncture politique ne (me) paraît pas suffire à baptiser « politique » un mouvement de grève* »¹. C'est en effet ignorer la pluralité des enjeux et des configurations de lutte concrètes en fonction desquels les protagonistes des multiples grèves, constitutives d'une même vague de grèves, donnent un sens à leur action². En même temps qu'ils occultent ainsi la distance qui peut séparer les enjeux de lutte qui orientent les pratiques des militants d'entreprise de ceux qui structurent les mots d'ordre confédéraux³, les modèles d'analyse politique des grèves perdent ainsi de vue que tous les conflits du travail ne sont pas dépendants de la même manière à la conjoncture politique⁴. De ce point de vue, ils ne permettent pas de comprendre en particulier comment les usages de la grève dans les configurations de conflit localisées ont pu évoluer selon des rythmes spécifiques et des logiques distinctes des formes d'action syndicale plus directement politisées, qui trouvaient à s'incarner auparavant dans le recours plus fréquent à des journées d'action de grève nationales. En ce sens, il ne s'agit absolument pas de remettre en cause l'intérêt de rechercher dans les évolutions du contexte politique des éléments d'explication à l'évolution *tendancielle* des usages du répertoire de l'action syndicale. Ces remarques visent en revanche à pointer les limites heuristiques d'un modèle d'analyse qui ne permet pas de prendre en compte de la variété des logiques d'appropriation de la pratique gréviste au regard de la diversité des « micro-contextes » dans lesquels elles s'intègrent.

Par ailleurs, il est à craindre que l'analyse des déterminants politiques des vagues de grèves soit restée prisonnière d'une vision trop stratégiste, univoque et centralisée de leurs conditions d'apparition. En attribuant la responsabilité de leur déclenchement à la seule volonté de dirigeants syndicaux mus par la volonté d'exploiter une « opportunité » politique ou d'agir en relais aux préoccupations de leur parti, elle se sont en effet désintéressés des motivations concrètes et très différenciées qui disposent les travailleurs à rejoindre un mouvement de grève à l'échelle nationale, et qui conditionnent en retour la capacité des directions syndicales à l'organiser. C'est alors oublier par exemple que les vagues de grève de 1936, de 1947 ou de 1968 se construisent moins à partir d'un mot d'ordre de mobilisation

¹ Michelle Perrot, « Débat autour de l'article de Charles Tilly et Edward Shorter », *Annales*, 28 (4), 1973, p.889.

² Eric Batstone, « International variations in strike activity », *European Sociological Review*, 1 (1), 1985, p. 46-64.

³ Claude Durand, Pierre Dubois, *La grève*, Presses de la FNSP, 1975.

⁴ Olivier Fillieule a bien montré la dépendance politique très différenciée entre les « grandes » manifestations et les « micro-mobilisations » manifestantes, in *Stratégies de rue*, op. cit., p. 91-94.

lancé par les organisations syndicales ou par le PCF que dans une dynamique d'agrégation et de généralisation d'un ensemble de mouvements de grève d'entreprise, ancré dans des motifs d'action largement étrangers à toute forme de préoccupation partisane. Dans ces conditions, le rôle joué par les directions syndicales et des réseaux militants communistes dans les entreprises dans ces vagues de grève n'est évidemment pas à négliger. Mais, bien plus que le résultat d'une initiative décidée et contrôlée par un « état-major » syndical communiste, ces mouvements de grève apparaissent davantage comme l'expression de la capacité de ces acteurs syndicaux, par leur implantation et par leurs savoir-faire, à en faciliter la structuration, la coordination et l'élargissement dans un cadre d'action national¹. En ce sens, si l'attention prêtée aux formes de politisation ordinaires et multiples de l'action syndicale² aide à comprendre dans une perspective historique le rapport des militants syndicaux français à la grève au regard des motivations et des enjeux de lutte partisane qui les animent et qui les opposent³, le déclenchement de ces mobilisations reste incompréhensible sans référence aux logiques de mobilisation propres aux salariés et à la capacité des organisations syndicales à fédérer leur mécontentement autour d'objectifs et de cadres d'action communs. Dès lors, de la même manière qu'il apparaît trop réducteur, d'un point de vue historique, de rapporter l'analyse des conditions de développement de *tous* les mouvements de grève et le sens de l'engagement de *tous* les grévistes à la politisation des cadres de l'action syndicale, leur dépolitisation ne saurait être considérée comme un facteur d'explication mécanique et suffisant du déclin du volume de l'activité gréviste. Celui-ci est aussi à interroger au regard des conditions organisationnelles et la diversité des significations et des enjeux dans lesquels s'enracine l'activité des grèves.

¹ Marie-Renée Courty-Valentin, *Les grèves de 1947 en France*, Thèse pour le doctorat d'Histoire, IEP de Paris, 1981 ; Robert Mencherini, *Guerre froide, grèves rouges. Parti communiste, Stalinisme et luttes sociales en France. Les grèves « insurrectionnelles » de 1947-1948*, Syllepse, 1998 ; Antoine Prost, *Autour du Front Populaire. Aspects du mouvement social au XXe siècle*, Seuil, 2006.

² René Mouriaux, *Syndicalisme et politique*, Editions Ouvrières, 1985.

³ Voir sur la vague de grèves dans les années 1960-1970 par exemple, Etienne Pénissat, « Les occupations de locaux dans les années 1960-1970 : processus sociohistoriques de "réinvention" d'un mode d'action », *Genèses*, 59, 2005, p. 71-93 ; Xavier Vigna, *L'insubordination ouvrière dans les années 1968. Essai d'histoire politique des usines*, PUR, 2007, p. 269-300.

2. Recentrer l'analyse des grèves sur l'examen des dynamiques internes et subjectives de l'action collective

Cet angle de questionnement a été bien davantage abordé par l'approche sociologique des grèves, à partir d'une problématique générale : pourquoi dans une même conjoncture économique, institutionnelle ou politique des mouvements de grève surgissent dans certains établissements et pas dans d'autres¹ ? Sans pour autant se désintéresser nécessairement des effets du contexte économique et politique sur la fluctuation des grèves, la sociologie des grèves s'est ainsi employée à rompre avec une approche exclusivement centrée sur leurs déterminants exogènes au profit d'une analyse recentrée sur les conditions endogènes de leur apparition, mettant l'accent sur les facteurs sociaux et organisationnels, propres au groupe des salariés, qui déterminent leur propension différenciée à s'engager dans une action collective protestataire.

2.1. L'infrastructure organisationnelle des grèves

Reprenant une hypothèse centrale de la sociologie de l'action collective selon laquelle l'existence d'un mécontentement, fût-il partagé, parmi des acteurs sociaux ne se traduit pas mécaniquement ni nécessairement par leur engagement dans une mobilisation collective, différents travaux ont mis en valeur l'importance du degré d'organisation préalable des salariés comme un premier facteur d'explication de leur inclination inégale à inscrire leurs griefs dans une action de grève. Les réseaux de solidarités propres aux corporations traditionnelles des ouvriers artisans, structurés autour d'une forte identité de métier et de savoir-faire professionnels spécialisés, expliquent par exemple que ces groupes professionnels dominent la scène des grèves jusque dans les années 1870². Alors que l'organisation des syndicats est encore balbutiante, les ressources et le savoir-faire organisationnels de ces corporations ont pu servir de support à l'émergence des premières grèves dans les grandes

¹ Pierre Dubois, « Recherches statistiques et monographiques sur les grèves », *Revue Française des Affaires Sociales*, 1980, 34 (2), p. 39.

² Ronald Aminzade, « Capitalist Industrialization and Patterns of Industrial Protest: a Comparative Study of Nineteenth-century France », *American Sociological Review*, 1984, 49, p. 437-453.

industries naissantes du textile ou de la mine¹, quand elles ne reposent pas sur l'activation de formes de sociabilité rurale qui innervent encore ce groupe ouvrier en formation².

Un travail de mobilisation syndicale

A partir de la fin du XIXe, la consolidation de l'implantation et de la structuration des organisations syndicales en fait les principaux supports à la mobilisation ouvrière et à la réappropriation de l'instrument de la grève, notamment dans les grandes industries naissantes³. Elles agissent en effet comme des lieux de transmission des savoir-faire militants, de mutualisation des ressources matérielles et de renforcement des solidarités internes au groupe ouvrier. Grâce à la capacité des syndicats de coordonner l'action revendicative entre les entreprises à partir de leurs structures organisationnelles locales et professionnelles, les grèves deviennent en outre plus larges, en même temps qu'elles deviennent ainsi un instrument d'interpellation plus efficace des autorités politiques, pour contourner le refus patronal de négocier⁴.

Cependant, avant même l'entrée du syndicalisme dans une période de « crise » et l'apparition de coordinations, l'existence d'une prééminence syndicale absolue dans le déclenchement des grèves a été mise en cause par un ensemble de travaux insistant au contraire sur le caractère parfois « spontané » que peuvent prendre les grèves, surgissant sans qu'il n'y ait eu d'initiative syndicale programmée en ce sens⁵. La vague de protestation des années 1960 a pu être notamment analysé comme une période d'intensification de ces grèves « spontanées » et « sauvages », enclenchées en dehors des directions syndicales, parfois contre elles, et se répandant par « contagion » dans la population active⁶. Ces différents travaux ont le mérite certain de briser le lien parfois trop mécanique et linéaire qui a pu être établi entre mobilisations collectives et « entrepreneurs » de mobilisations. Toutes les grèves ne résultent pas d'une initiative planifiée par les organisations syndicales, et le lancement

¹ Ronald Aminzade, « French Strike Development and Class Struggle. The Development of the Strike in Mid-Nineteenth-Century Toulouse », *Social Science History*, 4 (1), 1980, p. 57-79.

² Sur ce point, voir notamment, Gérard Noiriel, *Les ouvriers dans la société française*, Seuil, 2002 (nouvelle éd.), p. 99-106.

³ Michelle Perrot, *Les ouvriers en grève*, op. cit., p. 424-449 ; Edward Shorter, Charles Tilly, *Strikes in France*, op. cit., p. 174-193.

⁴ Edward Shorter, Charles Tilly, « The Shape of Strikes in France. 1830-1960 », *Comparative Studies in Society and History*, 13 (1), 1971, p. 60-86.

⁵ Guy Caire, *La grève ouvrière*, Les Editions Ouvrières, 1978, p. 28-33 ; p. 185-189 ; Antoine Prost, *Autour du Front Populaire. Aspects du mouvement social au XXe siècle*, op. cit., p. 71-79.

⁶ Guy Spitaels (dir.), *Les conflits sociaux en Europe*, op. cit., p. 73-208 ; « Les luttes sociales en Europe, combat syndical et "grève sauvage" », *La NEF*, 51, 1973 ; Xavier Vigna, *L'insubordination ouvrière dans les années 68*, op. cit., p. 131-138.

d'un mot d'ordre de mobilisation par ces dernières ne constitue donc pas une *condition nécessaire* à leur déclenchement. Toutefois, l'observation de la dynamique même des différentes vagues de grève françaises historiques laisse clairement apparaître le rôle prééminent des ressources organisationnelles des syndicats dans leur structuration. Effectivement, elles prennent généralement corps dans les localités les plus industrialisées et les mieux syndicalisées avant que, par l'entremise de ce maillage organisationnel, la mobilisation ne puisse être étendue à des univers professionnels dépourvus de toute forme de tradition de lutte préexistante, mais toujours « à la remorque des grèves dans les autres entreprises »¹. Réactivé au profit du contexte de « crise » du syndicalisme, le mythe de la spontanéité des grèves a été régulièrement démenti au cours de ces dernières décennies. Les nombreuses études disponibles sur la question, en France comme par exemple aux Etats-Unis², concluent en effet unanimement à l'existence d'un lien de corrélation positive, toujours extrêmement significatif, entre le niveau de syndicalisation d'un établissement et la fréquence des grèves qu'il rencontre [Tableau 3, chap. 1]³.

Par le biais de la dernière enquête REPONSE, nous avons proposé d'affiner l'appréhension de la relation repérable sur un plan statistique entre la syndicalisation et l'apparition de grèves, en montrant que, dans un établissement disposant d'une présence syndicale, l'existence ou non de pratiques de mobilisation syndicale ordinaires, telles que la distribution de tracts, les tournées d'atelier, les assemblées de salariés ou les permanences constitue une variable particulièrement discriminante de la probabilité qu'un établissement ait connu au moins une forme de grève [Tableaux 8 et 9]. Autrement dit, la grève ne surgit pas de nulle part. Non seulement, le recours à la grève s'inscrit le plus souvent dans des environnements professionnels syndicalisés. Mais l'activation de cet instrument de lutte apparaît également fortement conditionnée par son inscription dans un travail de mobilisation

¹ Pierre Dubois, « Recherches statistiques et monographiques sur les grèves », art. cit., p. 43. Voir aussi, Charles Tilly, Edward Shorter, « Les vagues de grève en France », art. cit. ; Sidney Tarrow, *Democrazia e Disordine. Movimenti di protesta e politica in Italia 1965-1975*, Laterza, Roma, 1990, p. 201-221 ; Pierre Durand, Claude Dubois, Sabine Erbès-Seguin, *Grèves revendicatives ou grèves politiques ?*, Acteurs, pratiques et sens du mois de mai, Anthropos, 1971.

² David Britt, Omer Galle, « Industrial Conflict and Unionization », *American Sociological Review*, 37 (1), 1972, p. 46-57 ; Beth Rubin, « Class Struggle American Style : Unions, Strikes and Wages », *American Sociological Review*, 1986, 51 (5), p. 618-631 ; Theresa Morris, « Unionization Matters: An Analysis of Post-World II Strikes », *Sociological Inquiry*, 73 (2), 2003, p. 245-264.

³ Pierre Dubois, « La grève en France », in Mark Kesselman (dir.), *Le mouvement ouvrier. Crise économique et changement politique, 1968-1982*, Les Editions Ouvrières, 1984, p. 253-254 ; Delphine Brochard, « Conflits du travail, une analyse statistique », in Jean-Michel Denis, *Le conflit en grève ?*, La Dispute, 2005, p. 211-213.

Les grèves insérées dans des pratiques de mobilisation syndicale ordinaires

Tableau 8. Pratiques des représentants du personnel et conflictualité déclarée par les directions

	Conflictualité de l'établissement selon la direction			TOTAL	Répartition des établissements selon le type de pratique de RP
	établissements conflictuels ayant connu au moins un arrêt de travail	établissements conflictuels <i>n'ayant pas</i> connu d'arrêt de travail	établissements non conflictuels		
	<i>En pourcentage d'établissements</i>				
Pratique RP +	26,0	16,9	57,1	100	42
Pratique RP –	8,5	15,8	75,7	100	35
Absence de RP	2,8	12,1	85,2	100	23

Pratique RP + = pratique déclarée par le représentant du personnel interrogé d'une des activités suivantes au rythme de une ou deux fois par mois, ou de deux de ces activités au moins deux à trois fois par trimestre : assemblées de salariés, tournées dans les ateliers, diffusion de tracts et tenue de permanences.

Pratique RP – = conditions décrites pour « pratique RP+ » non remplies.

Lecture : 26% des établissements dont le représentant du personnel a déclaré une pratique de mobilisation régulière ont été déclarés conflictuels par leur direction. 42% de l'ensemble des établissements sont considérés comme ayant une pratique RP+.

Tableau 9. Taux de syndicalisation, pratiques militantes et conflictualité dans l'établissement

		Conflictualité de l'établissement selon le RD			TOTAL
		établissements conflictuels ayant connu au moins un arrêt de travail	établissements conflictuels n'ayant pas connu d'arrêt de travail	Etablissements non conflictuels	
Pratique RP+	taux de syndicalisation < 5%	8,0	17,8	74,2	100
	taux de syndicalisation entre 5 et 10%	30,2	14,2	55,6	100
	taux de syndicalisation > 10%	54,3	18,1	27,6	100
Pratique RP-	taux de syndicalisation < 5%	5,1	14,5	80,4	100
	taux de syndicalisation entre 5 et 10%	10,5	21,2	68,3	100
	taux de syndicalisation > 10%	29,8	31,2	39,0	100
Absence de RP		2,9	12,2	84,9	100

Champ : établissements de 20 salariés et plus, dotés d'au moins un représentant du personnel.

Source : enquête REPONSE 2005 (volet représentant du personnel et volet représentation de la direction)

protéiforme et continu des salariés, assumé par les militants syndicaux¹. A contrario, ce cadre d'analyse nous offre une matrice de questionnement stimulante pour comprendre les dynamiques actuelles des mobilisations grévistes, en nous enjoignant à ne pas interroger seulement la rationalisation des usages de la grève, via des arrêts de travail plus courts et plus petits, par le seul prisme de l'insertion des syndicalistes dans le jeu institutionnel des relations professionnelles. Il amène au contraire à souligner la nécessité de penser cette dynamique à la lumière des difficultés que peuvent leur poser la raréfaction de leurs ressources organisationnelles.

Les effets (de)structurants des modes d'organisation du travail

Parmi ces ressources, le niveau de syndicalisation joue bien évidemment un rôle majeur [Tableaux 3 et 9]. Mais les conditions dans lesquelles le groupe des salariés se constitue en tant que tel a été plus largement identifié comme facteur clivant de leur inclination à rejoindre un syndicat et à protester collectivement. C. Kerr et A. Siegel ont ainsi suggéré que les corporations des mineurs, des dockers ou des ouvriers de la sidérurgie les étaient davantage prédisposées à s'organiser syndicalement et à agir par la grève, en raison de leur regroupement à l'intérieur de grands collectifs industriels, homogènes sur le plan des salaires et des conditions de travail, et dont la cohésion interne serait renforcée par leur situation d'isolement sur le territoire². E. Shorter et C. Tilly ont toutefois contesté cette perception de la grève comme produit de « l'isolement des masses », en soutenant que la propension des groupes professionnels à s'emparer de la grève était aussi liée, pour ceux qui sont situés en proximité des grandes villes, au tissu industriel diversifié, à leur insertion dans des réseaux militants syndicaux étendus, agissant comme des vecteurs essentiels de la politisation et de l'organisation de ces groupes sur les lieux de travail³.

Ce sont aussi plus spécifiquement les modes d'organisation du travail et la structuration du collectif des salariés qui en résultent qui ont été régulièrement mis en évidence comme des facteurs prédictifs des prédispositions différenciées des salariés à entrer

¹ Sophie Bérout et alii, *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Editions du Croquant, 2008, p. 130-134.

² Clark Kerr, Abraham Siegel, « The Inter-industry Propensity to Strike », in Arthur Kornhauser, Robert Dubin, Arthur Ross (eds), *Industrial Conflict*, McGraw Hill, 1954, p. 189-212.

³ Edward Shorter, Charles Tilly, *Strikes in France*, op. cit., p. 287-305.

en grève¹. Parmi les nombreux travaux produits à ce sujet, les conclusions auxquelles parvient celui de P. Dubois sont éloquentes. L'auteur établit en effet que les mobilisations collectives redoublent de vigueur dans les entreprises dont les unités de production sont composées d'une main d'œuvre au profil social et au statut (OP/OS) homogènes, et lorsque les conditions matérielles d'organisation du travail favorisent objectivement la constitution de liens de sociabilité entre les salariés et facilitent leur organisation collective (horaires uniformes, pauses communes, regroupement sur un même lieu de travail, faible turn-over...)².

Dans cette optique de recherche, de nombreux travaux ont également établi que les grèves sont beaucoup plus fréquentes lorsque la taille des établissements s'accroît³, en même temps qu'elles tendent à devenir plus courtes⁴. La force de cette corrélation est expliquée par la valeur synthétique et clivante de l'indicateur de la taille d'un établissement quant aux caractéristiques du modèle d'organisation du travail et des relations de travail qui y prévalent⁵. Un faible nombre de salariés apparaît ainsi comme le révélateur d'un fonctionnement de l'entreprise reposant sur des logiques de proximité et d'interdépendance professionnelles plus intenses entre les salariés et leur employeur. Ce faisant, ce cadre de travail « communautaire » semble impliquer des rapports de pouvoir inscrits dans des relations individualisées, structurées autour de modes d'arrangements informels et usuels, en dehors des normes juridiques de la législation du travail ou de toute institution représentative du personnel. Lorsque des tensions surgissent, le salarié apparaît alors contraint de privilégier des stratégies individuelles de départ de l'entreprise et/ou de saisie des prud'hommes, de crainte qu'un conflit « ouvert » avec l'employeur ne débouche sur une situation de tension insupportable au quotidien avec ce dernier⁶. A l'inverse, un établissement de plus grande taille apparaît comme un espace de relations souvent plus distantes et interpersonnelles entre les salariés et leur direction, bien plus structurées par la mise en œuvre plus fréquente des

¹ Pour une présentation détaillée de la littérature anglo-saxonne qu'il serait trop long de présenter en détails ici, voir Pierre Dubois, *Les ouvriers divisés*, Presses de la FNSP, 1981 p. 119-170. Pour une mise en perspective plus critique, voir Richard Hyman, *Strikes*, op. cit., p. 65-69.

² Pierre Dubois, *Les ouvriers divisés*, op. cit.

³ David Britt, Omer Galle, « Structural Antecedents of the Shape of Strikes : a Comparative Analysis », *American Sociological Review*, 1974, 39, p. 642-651 ; Delphine Brochard, « Une approche statistique des conflits du travail », art. cit., p. 110-111 ; Sophie Bérout et alii, *La lutte continue ?*, op. cit., p. 54-58.

⁴ Edward Shorter, Charles Tilly, « The Shape of Strikes in France, 1830-1960 », art. cit., p. 60-86 ; Sami Dassa, « La durée des grèves en France. Etude des fiches de conflit du travail en 1976 », *Travail et Emploi*, 7, 1981, p. 59-77.

⁵ « La taille est une caractéristique structurelle de l'entreprise en ce sens qu'elle est corrélée, de façon positive ou négative, à toute une autre série de caractéristiques », in Daniel Furjot, « Où sont les délégués syndicaux ? », *Premières Synthèses*, n° 41.2, 2000.

⁶ Benoît Lepley, « Gestion des conflits dans les petites entreprises », in Jean-Michel Denis (dir.), *Le conflit en grève ?*, op. cit., p. 229-249.

procédures et dispositifs réglementaires de représentation et de médiation collective et institutionnelle des intérêts des salariés auprès de la direction. Un tel contexte apparaît alors plus favorable à l'ancrage des organisations syndicales et au développement d'actions protestataires collectives d'autant plus courtes que la puissance syndicale aide à créer un rapport de force qui facilite une résolution rapide du litige du conflit avec la direction¹.

La mise en valeur de l'importance des formes d'ancrage social et organisationnel de l'action collective des salariés offre un cadre d'explication structurelle attrayant pour comprendre les niveaux de conflictualité gréviste différenciés à l'intérieur des différents secteurs d'activité. La plus faible propension à la grève dans le commerce ou la construction peut ainsi, d'un point de vue global, s'expliquer par la conjonction d'une proportion plus élevée de petits établissements et d'un faible ancrage traditionnel des organisations syndicales dans ces domaines d'activité. De façon plus transversale, la place croissante prise par ces secteurs d'activité dans l'économie, la dynamique de fragmentation de l'emploi ouvrier lui-même sous l'effet notamment des politiques de filialisation et de sous-traitance ressortent, dans la perspective dessinée par l'approche organisationnelle des grèves, comme un ensemble de transformations structurelles du monde du travail contribuant à redessiner l'espace des contraintes qui pèsent sur la capacité des syndicalistes à organiser des actions collectives dans un monde du travail émietté². De même, de nombreux travaux de sociologie du travail ont mis en avant l'évolution des formes de mise au travail et d'encadrement des salariés comme un puissant vecteur de déstabilisation des supports à leur engagement dans des conflits collectifs. L'évolution des normes d'emploi (CDD, intérim), la réorganisation des modes de production autour d'un nouveau système d'injonctions (flexibilité, mobilité) et de contraintes nouvelles (sous-traitance, « mondialisation ») ou encore l'intégration des travailleurs dans des relations de pouvoir plus individualisées, fondées sur des dispositifs managériaux visant à court-circuiter le canal de la représentation syndicale dans l'expression des doléances salariales³, sont ainsi pointées comme autant de facteurs favorisant la déstructuration des « collectifs de

¹ Thomas Amossé, « Le dialogue social en entreprise : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés », *Premières Synthèses*, n° 39.1, 2006.

² Pour une présentation synthétique de ces transformations structurelles du monde du travail, voir Michel Lallement, *Le travail, une approche contemporaine*, Folio, 2007, p. 329-342.

³ Pierre-Eric Tixier, « Management participatif et syndicalisme », *Sociologie du Travail*, 3, 1986, p. 353-371 *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, « Les nouvelles formes de domination et d'encadrement dans le travail », 114 et 115, 1996 ; Jean-Pierre Durand, « Le compromis fordiste change de nature ! », in Jean-Pierre Durand (dir.), *Le syndicalisme au futur*, Syros, 1996, p. 28-38 ; Luc Boltanski, Eve Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999, p. 344-375 ; Thomas Amossé, Loup Wolff, « Chronicle of a Death Foretold : Have HRM Practices Finally Replaced Workers Representatives ? », *Document de Travail du CEE*, 105, 2008.

travail » et des formes « d'implications contraintes » des salariés dans leur travail faisant obstacle au maintien des formes de conflictualité *collective* dans les relations de travail¹.

Les apories d'un mode de questionnement toujours surplombant

Assurément, ces perspectives de recherche, ouvertes par une approche des conflits du travail centrée sur les formes d'organisation du travail et des salariés qui la facilitent, sont essentielles pour pouvoir comprendre les contours de l'espace contemporain des grèves. Pour autant, il convient de repenser ces différentes hypothèses de recherche au regard des difficultés méthodologiques que soulève le cadre d'analyse du paradigme organisationnel des grèves. A l'instar des modèles d'analyse économiques ou politiques précédemment évoqués, ce dernier repose en effet, lui aussi, sur une méthode d'analyse statistique conduisant à interpréter, sur le mode d'un raisonnement déductif, un système de corrélations en liens de causalité mécaniques et univoques entre formes d'organisation du travail et des travailleurs et intensité de la conflictualité gréviste. Privilégiant eux aussi pour l'essentiel une approche macrosociologique, les travaux centrés sur l'examen des changements organisationnels dans les relations de travail n'ont guère permis de vérifier leurs effets concrets sur la propension des salariés à s'engager dans une action collective². De ce point de vue, pourtant, les corrélations généralement établies n'apparaissent pas toujours aussi évidentes, et invitent en particulier à en complexifier l'analyse. Il ressort par exemple de la dernière enquête REPONSE que l'existence d'une part significative d'emplois à statuts précaires dans un établissement (CDD, intérim) n'a pas *nécessairement* pour effet de réduire la probabilité du déclenchement d'une action de grève en son sein [tableaux 10 à 13, p. suivante]. Elle indique même que la proportion d'établissements ayant connu au moins un arrêt de travail est plus élevée parmi les établissements *employant des* intérimaires que parmi ceux qui n'y ont pas recours. En procédant à une régression logistique, afin de contrôler les effets d'autres variables structurelles (taille, présence syndicale), il n'apparaît certes pas de corrélation significative ou linéaire entre la structuration de la main d'œuvre et l'occurrence du

¹ Voir notamment, Stéphane Beaud, Michel Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière*, Fayard, 1999 ; Jean-Pierre Durand, *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Seuil, 2004 ; Jean-Pierre Durand, Marie-Christine Le Floch (dir.), *La question du consentement au travail*, L'Harmattan, 2006, p. 253-292 ; Lucie Goussard, « De la déstabilisation des salariés au renouvellement des pratiques contestataires », *Communication aux XIe Journées Internationales de Sociologie du Travail*, Londres, 20-22 juin 2007.

² Pour un retour critique sur les limites de ce type d'approche surplombante des changements organisationnels quant à la compréhension de leurs effets sur les comportements des salariés, voir par exemple la présentation à un dossier consacré à ce thème par Nathalie Greenan, Frédéric Moatty, « Présentation », *Réseaux*, 6 (134), 2005, p. 9-17.

Grèves et Précarisation de l'emploi : des liens plus complexes qu'il n'y paraît

Tableau 10. Présence d'intérimaires et formes de conflits dans les établissements

	Établissements conflictuels avec au moins un arrêt de travail	Établissements conflictuels sans arrêt de travail	Établissements non conflictuels	Total
Aucun intérimaire	11,8	14,1	74,1	100
]0 – 5 %]	20,3	16,5	63,2	100
Plus de 5 %	17,6	18,1	64,3	100

Source : Enquête REPONSE 2005. Champ : établissements de 20 salariés et plus

Tableau 11. Part des CDD dans les établissements et formes de conflit

	Établissements conflictuels avec au moins un arrêt de travail	Établissements conflictuels sans arrêt de travail	Établissements non conflictuels	Total
Aucun CDD	14,1	11,5	74,4	100
]0 – 5 %]	16,8	15,4	67,8	100
Plus de 5 %	12,5	20,0	67,5	100

Source : enquête REPONSE 2005. Champ : établissements de 20 salariés et plus

Tableau 12. Recours à la sous-traitance et formes de conflits

	Établissements conflictuels avec au moins un arrêt de travail	Établissements conflictuels sans arrêt de travail	Établissements non conflictuels	Total
OUI - Recours accru à la sous-traitance et à l'externalisation	27,2	19,1	53,7	100
NON – Pas de recours accru à la sous-traitance et à l'externalisation	12,8	14,2	73,0	100

Source : enquête REPONSE 2005. Champ : établissements de 20 salariés et plus

Tableau 13. Les effets de la précarisation de l'emploi sur les formes de conflits

Régression logistique sur les formes de conflits ¹⁰						
Variables expliquées						
	Conflit collectif	Conflit collectif avec arrêt	Grève	Debrayage	Pétition	Manifestation
% de CDD						
Pas de CDD	Ref					
Entre 0 et 5 %	+++	ns	Ns	ns	ns	ns
Plus de 5 %	++	-	Ns	ns	+	ns
% d'intérimaires						
Pas d'intérimaire	Ref					
Entre 0 et 5 %	+	ns	Ns	ns	++	+++
Plus de 5 %	+++	ns	Ns	++	+	ns

Champ : établissements de 20 salariés et plus. Source : enquête REPONSE 2005, répondants direction.

Tous les résultats s'interprètent par rapport à la situation de référence (Ref.). Dans chaque case, les signes renvoient au sens et au caractère significatif des corrélations selon la légende suivante : +++ ou --- : significatif à 1% ; ++ ou -- : significatif à 5% ; + ou - : significatif à 10 % ; ns : non significatif à 10 %.

déclenchement de grèves [tableau 13]. Mais, ce résultat est suffisamment en décalage avec les postulats du paradigme organisationnel des grèves pour nous livrer un enseignement, en lui-même, significatif. Certes, l'hétérogénéité croissante des contrats de travail a pu contribuer à fragiliser la capacité des représentants syndicaux à organiser et mobiliser les salariés. Pour autant, ces dynamiques de recomposition des normes d'emploi, comme la démultiplication de politiques managériales visant à favoriser la consultation et la « participation directe » des salariés dans l'entreprise¹, ne constituent pas nécessairement un obstacle rédhibitoire à un maintien de l'action collective au travail, même sous la forme d'actions de grèves, au gré d'une adaptation des stratégies d'action syndicales qu'il reste à questionner².

Ces résultats mettent en lumière les limites du cadre d'analyse organisationnel des grèves dans sa capacité à restituer la complexité des conditions d'apparition des grèves. Si les modes d'implantation du syndicalisme et les formes d'organisation du travail agissent incontestablement comme des facteurs facilitant ou rendant plus difficile le recours à la grève, elles ne constituent cependant pas des *variables nécessaires ou suffisantes* pour comprendre les conditions et les formes de leur surgissement³. Pour ne prendre qu'un autre exemple, lié aux questionnements centraux de cette perspective analytique, celle-ci est notamment impuissante à expliquer pourquoi des établissements de même taille ne rencontrent pas un même niveau de conflictualité gréviste. Pour pallier ces lacunes, on pourrait être tenté d'enrichir les modèles d'analyse économétrique des grèves, en multipliant et en complexifiant les indicateurs statistiques mobilisés, pour cerner plus finement le jeu des variables organisationnelles qui enserrent l'activité gréviste. Certains auteurs se sont ainsi intéressés plus précisément aux liens repérables entre l'intensité des mobilisations grévistes et les formes d'encadrement patronal de la main d'œuvre ou le type de structuration de l'entreprise (multinationale, établissement unique...)⁴. D'autres ont tenté d'étudier de relier l'inclination différenciée des militants syndicaux à s'engager dans une action de grève à la différence de leurs définitions de l'engagement syndical et de leurs perceptions des situations d'injustices

¹ Nous avons pu montrer en effet de la même manière que la présence de « dispositifs participatifs » dans un établissement n'était pas corrélée avec une baisse significative de la conflictualité collective, in Sophie Bérout et alii, *La lutte continue ?*, op. cit., p. 112-118. Pour des résultats similaires, Thomas Coutrot, *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ?*, La Découverte, 1998, p. 59.

² Voir par exemple les pistes de recherche stimulantes proposées en ce sens par P. Bouffartigue, sur lesquelles nous reviendrons ultérieurement, in Paul Bouffartigue, « Précarités et action collective : entre mobilisations autonomes et initiatives syndicales. Questions pour une recherche », *Communication aux Xe Journées Internationales de Sociologie du Travail*, Rouen, 24-25 novembre 2005.

³ Sabine Erbès-Seguin, *Syndicats et relations de travail dans la vie économique française*, Presses Universitaires de Lille, 1985, p. 11-27.

⁴ Paul Marginson, « The Distinctive Effects of Plant and Company Size on Workplace Industrial Relations », *British Journal of Industrial Relations*, 22 (1), 1984, p. 1-14.

au travail¹. Nous-mêmes, nous avons précédemment cherché à montrer que la fréquence des grèves était moins fortement corrélée à la simple présence d'un syndicat qu'au type de pratiques militantes qu'il mettait concrètement en œuvre pour informer et agir au quotidien auprès des salariés.

Pour autant, ce type de démarche ne saurait constituer une fin en soi. En restant uniquement focalisé sur l'identification des facteurs organisationnels favorisant l'apparition des grèves, quel que soit le degré de sophistication des indicateurs utilisés, ces tentatives restent en effet insuffisantes pour ouvrir les « boîtes noires » de l'analyse statistique et passer d'une logique d'explication causale, mécanique et univoque, d'un système de corrélations statistiques à une compréhension plus fine *des mécanismes explicatifs* permettant de comprendre la dynamique des relations entre les situations de travail, la présence institutionnelle d'un syndicat et les conditions d'éclosion des grèves². Non seulement on reste ainsi impuissant, à travers un modèle d'analyse statistique, à expliquer comment les salariés s'accommodent dans leurs pratiques de travail des contraintes organisationnelles et hiérarchiques qui pèsent sur eux, mais on peine également à s'affranchir véritablement d'une conception réifiée des organisations syndicales. On occulte sur ce plan tout à la fois l'analyse des conditions favorisant l'apparition chez des syndicalistes des perceptions favorables au recours à la grève, et des processus par lesquels ils parviennent (ou non), le cas échéant, à enrôler les salariés. De ce point de vue, on passe également totalement sous silence les contraintes liées à la structuration et à l'hétérogénéité interne des organisations syndicales sur la capacité de leurs dirigeants à les engager dans une action collective. Enfin, de la même manière que l'attention quasi-exclusive prêté aux vagues de grèves a contribué à faire disparaître de l'analyse l'ensemble des mouvements revendicatifs qui surviennent en dehors d'elles, une approche des grèves centrée sur les variables structurelles favorables à leur essor est incapable d'expliquer comment surgissent, malgré tout, des grèves dans des contextes organisationnels *a priori* défavorables à leur éclosion. Et à l'inverse, les raisons de la non-émergence de grèves dans des contextes organisationnels pourtant *a priori* favorables à leur apparition restent tout autant inexplorées.

¹ Donna Buttigieg, Stephen Deery, Roderick Iverson, « Union Mobilization : A Consideration of the Factors Affecting the Willingness of Union Members to Take Industrial Action », *British Journal of Industrial Relations*, 46 (2), 2008, p. 248-267.

² Sur la difficulté que pose le passage d'un système de covariations statistiques à une objectivation des mécanismes explicatifs susceptibles de rendre compte de ces régularités, voir notamment Adrienne Héritier, « Causal explanation », in Donatella Della Porta, Michael Keating (eds), *Approaches and Methodologies in the Social Sciences*, Cambridge University Press, 2008, p. 61-79.

Sur ce point, il est vrai que les travaux privilégiant l'étude de la morphologie interne des mouvements de grève ont eu le mérite de ne plus considérer les grèves uniquement comme des variables dépendantes et univoques en, proposant une cartographie de toute la diversité des conditions de déclenchement, des formes et des usages dont la pratique gréviste peut-être l'objet. Ils se sont par exemple efforcés de distinguer les actions de grèves selon leurs causes, leurs objectifs revendicatifs (grève à visée politique ou professionnelle ?) et leurs effets (satisfaction des revendications, incidence économique des grèves). De même ont-ils proposé de les dissocier et de les classer du point de vue des conditions de leur enclenchement et de leur encadrement (grève syndicale « programmée » ou grève « spontanée » des salariés ; présence ou non de syndicats et type de direction syndicale), de leur extension, de leur durée, et des modes d'action qui les accompagne (occupations, séquestrations, manifestations...)¹. Toutefois, la démarche typologique et descriptive adoptée dans ces travaux n'amène en définitive qu'à juxtaposer, aux côtés de la liste des variables structurelles « lourdes » des grèves, l'énumération des différentes formes qu'elles peuvent épouser. Ce faisant, elle ne permet pas de penser ensemble les formes des grèves, les conditions de leur émergence et leurs usages, pas plus qu'elle ne permet de les mettre en relation avec les configurations de conflits à partir desquelles elles prennent sens. De plus, elle tend ainsi à rigidifier et essentialiser les différences entre les mouvements de grève, du point de vue de leurs objectifs ou de l'opposition entre grèves « syndicales » et grèves « spontanées » par exemple, là où ces distinctions devraient plutôt constituer une incitation à réfléchir à l'enchevêtrement des motifs d'engagement dans la grève et à la complexité des rapports entre syndicats et salariés qui traverse toute organisation des grèves².

Plus orientée vers la compréhension des dynamiques internes des actions de grèves, les monographies de grève permettent précisément de dépasser les biais qu'induit une approche typologique trop statique des grèves. Elle permet en effet de relier les logiques de leur déclenchement, de leur déroulement et le sens des revendications qui y sont exprimées aux rapports sociaux qui structurent l'organisation du travail, aux propriétés sociales de la main d'œuvre, au type de relations que les syndicats entretiennent entre eux et avec les salariés, aux stratégies d'action patronales et aux interactions qui se nouent entre ces trois

¹ G.J.C Knowles, *Strikes, A Study in Industrial Conflict*, op. cit. ; Claude Durand, Pierre Dubois, *La grève*, op. cit. ; Guy Caire, *La grève ouvrière*, op. cit. ; Michelle Durand, « De l'analyse causale à l'analyse structurelle, la négociabilité des conflits », *Sociologie du Travail*, 4, 1977, p. 402-421 ; Dimitri Weiss, « Notes sur les grèves », *Revue Française des Affaires Sociales*, 31 (4), 1977, p. 37-58 ; Michelle Durand, Anne Autrant, *Les conflits du travail : analyse sectorielle*, Centre de Recherches en Sciences Sociales du Travail, 1983.

² Roger Cornu, « Grèves et syndicalisme », *Sociologie du travail*, 15 (4), 1973, p. 457-467.

catégories d'acteurs dans le cours même de la lutte¹. Le reproche classiquement adressé à ces monographies est d'enfermer l'analyse des grèves dans des récits, sinon trop descriptifs, du moins trop ancrés dans des études de cas particulières², pour prétendre pouvoir dégager des éléments de compréhension plus générale du phénomène des grèves³. Pourtant, ces monographies ont intérêt majeur. Elles mettent parfaitement en évidence l'apport d'une approche des conditions d'apparition des grèves recentrée sur la mise en relation *des acteurs, de leurs pratiques*, de la dynamique de leurs interactions avec le contexte dans lequel elles s'insèrent, pour comprendre ce qu'un cadre d'analyse statique et statistique des formes des grèves et de leurs variables structurelles ne permet pas de saisir : *les processus de mobilisation* qui rendent possibles les grèves, c'est-à-dire *les mécanismes* par lesquels le jeu de ces variables structurelles en vient à orienter *concrètement* la disponibilité des acteurs sociaux à agir collectivement et à s'emparer de la grève.

Dans ces conditions, l'ambition de notre travail est double. Dans le prolongement du programme de recherche suggéré par J. Kelly, elle sera tout d'abord de montrer l'apport des questionnements théoriques et des instruments d'analyse de la sociologie des mobilisations pour dépasser le déficit de conceptualisation propre aux approches monographiques tout en décroissant le cadre d'analyse des grèves pour le recentrer sur l'examen des processus de mobilisation qui les rendent possibles et sur les usages dont est investi ce mode d'action⁴. En écho aux débats récents qui traversent la discipline sociologie des mobilisations⁵, l'étude des grèves constitue par ailleurs un espace de confrontation théorique et d'expérimentation empirique particulièrement propice pour mettre en évidence, dans le prolongement notamment de travaux consacrés à d'autres pièces du répertoire de l'action protestataire⁶,

¹ La liste serait longue de ces monographies... Parmi celles qui nous paraissent les plus stimulantes au regard de ces différentes perspectives de recherche, voir Danièle Kergoat, *Bulldozer ou l'histoire d'une mobilisation ouvrière*, 1973 ; Gérard Noiriel, *Vivre et lutter à Longwy*, Maspero, 1980 ; Claude Durand, *Chômage et violence*, Galilée, 1981 ; Rick Fantasia, *Cultures of Solidarity. Consciousness, Action, and Contemporary Workers*, University of California Press, 1988 ; Nicolas Hatzfeld, Cédric Lomba, « La grève de Rhodiacta en 1967 », in Dominique Damamme et alii. (dir.), *Mai-Juin 68*, Editions de l'Atelier, 2008, p. 102-113.

² Paul Edwards, « Industrial Conflict : Themes and Issues in Recent Research », *British Journal of Industrial Relations*, 30 (3), 1992, p. 384-385.

³ Une exception notable toutefois, Eric Batstone et alii., *The Social Organization of Strikes*, Basil Blackwell, 1978.

⁴ John Kelly, in *Rethinking Industrial Relations*, op. cit., p. 25-65.

⁵ On fait notamment référence au plaidoyer récent formulé par les initiateurs de la théorie de la mobilisation des ressources, au terme d'un retour critique sur leurs propres travaux, en faveur d'une approche moins structurelle et plus dynamique et micro des activités protestataires. Voir, Doug McAdam, Sidney Tarrow, Charles Tilly, *Dynamics of Contention*, Cambridge University Press, 2001 ; Ronald Aminzade, Jack Gladstone, Doug McAdam (eds), *Silence and Voice in the Study of Contentious Politics*, Cambridge University Press, 2001.

⁶ Olivier Fillieule, *Stratégies de la rue*, Presses de Sciences Po, 1997 ; Johanna Siméant, *La cause des sans-papiers*, Presses de Sciences Po, 1998 ; Jean-Gabriel Contamin, *Contribution à une sociologie des usages*

l'apport d'une focale d'analyse plus qualitative pour enrichir le potentiel heuristique et dépasser les points aveugles des modèles d'analyse surplombants, macroscopiques et statiques des déterminants structurels (politiques, organisationnels) de l'action collective, tels qu'ils ont été jusqu'à présent mis en œuvre sur le terrain des grèves. Réinvestis à partir d'une approche plus microsociologique, resserrée sur l'examen des pratiques concrètes des acteurs protestataires, des *mécanismes dynamiques* et des *processus subjectifs* dont elles résultent, ces outils d'analyse nous ouvrent la possibilité de mieux interroger la diversité intrinsèque du phénomène gréviste et de mieux cerner *l'entrelacs des facteurs structurels et individuels, des logiques interactionnelles et des jeux de contexte* qui déterminent les conditions de possibilité de recours à la grève et la diversité de ses *usages stratégiques* dans les conflits du travail.

2.2. Pour une sociologie qualitative, processuelle et relationnelle des usages de la grève

Notre travail vise dans cette optique à remettre au cœur de l'analyse ce que les paradigmes d'analyse traditionnels des grèves ont totalement évacué : l'observation des pratiques et des perceptions concrètes des acteurs en lutte dans le champ des relations professionnels. A travers elles, il s'agit alors de comprendre comment le mode d'action gréviste opère « *en tant que représentations cristallisées de façons d'agir, possibles ou impossibles, accessibles ou inaccessibles, dotées d'une efficacité ou insuffisante, d'un coût limité ou à haut risque, allant de soi enfin, ou anormales, illégitimes et parfois déshonorantes* »¹. A partir de l'immersion dans l'horizon pratique et subjectif des agents sociaux, il s'agit donc de reconstituer, au moyen d'un *raisonnement inductif* et non plus déductif, l'enchevêtrement des *processus concrets* à travers lesquels se nouent leur (in)disponibilité, en fonction de leurs propriétés sociales et de la configuration des conflits dans laquelle ils agissent, à s'engager dans une action collective et à choisir la grève dans la panoplie des différents instruments de lutte disponibles.

Avant de les décliner plus longuement tout au long de notre travail, nous allons à présent envisager l'intérêt heuristique de cette approche compréhensive et empirique de l'action protestataire au travail, équipée des outils et des questionnements de la sociologie des mobilisations, en présentant les trois axes de questionnement originaux et transversaux qu'elle permet de dégager pour l'analyse des grèves : reconstruire *du point de vue des acteurs*

pluriels des formes de mobilisation. L'exemple de la pétition en France, Thèse de science politique, Université Paris I, 2001.

¹ Michel Dobry, « Calcul, concurrence et gestion de sens », in Pierre Favre (dir.), *La manifestation*, Presses de Sciences-Po, 1990, p. 363.

l'intrication des contraintes structurelles, des enjeux de lutte et des logiques dispositionnelles qui façonnent leurs stratégies d'action ; resituer la grève dans le répertoire d'action collectives et individuelles dont elle est solidaire ; appréhender enfin la dynamique des contextes, des interactions et des processus d'engagement diversifiés autour desquels peut se cristalliser une action de grève et s'élaborer les modalités de sa construction. A travers la présentation de ces trois grands angles d'analyse nous pourrions également mettre en évidence comme les instruments d'analyse de la sociologie des mobilisations et du syndicalisme peuvent être enrichis par l'étude des conflits du travail et par la discussion avec certaines de ses traditions d'étude sociologiques.

Une approche plus compréhensive et dynamique de la rationalité sous contraintes des stratégies syndicales

Comme l'a particulièrement bien montré le travail de J. Siméant sur les grèves de la faim des sans-papiers¹, partir de l'analyse *in situ* des discours et des pratiques des acteurs protestataires nous offre tout d'abord la possibilité d'accéder à une vision plus dynamique de l'agencement des contraintes qui enserrent les formes de leur engagement. Par rapport aux paradigmes traditionnels des grèves comme des tentatives plus récentes visant à relier l'essor des mobilisations collectives à l'état à la « structure des opportunités politiques »², cette perspective de recherche permet en premier lieu de se défaire d'une approche trop objectiviste des relations entre l'activité gréviste et son environnement, en donnant les moyens de repérer plus concrètement de quelle manière les acteurs en lutte perçoivent le contexte qui les entoure et le champ des possibles qu'il leur ouvre³. On se donne également ainsi les moyens de réintroduire dans l'analyse des déterminants structurels de la grève le filtre de la subjectivité

¹ Johanna Siméant, *La cause des sans-papiers*, Presses de Sciences-Po, 1998, p. 67-72.

² Dans cette optique, plusieurs grandes variables (degré d'ouverture du système politique, de la stabilité des alliances politiques, de la division des élites...) sont mobilisées pour mesurer le degré de vulnérabilité du pouvoir politique qui déterminerait les chances de réussite d'une mobilisation et agirait en retour comme un facteur incitatif à leur déclenchement. Voir par exemple, Sidney Tarrow, *Power in Movement, Social Movements, Collective Action and Politics*, Cambridge University Press, 1994 ; Hanspeter Kriesi, «The Political Opportunity Structure of New Social Movement », in Craig Jenkins, Bert Klandermans (di.), *The Politics of Social Protest : comparative perspectives on states and social movements*, UCL, 1995, p. 167-198 ; Marco Giugni, *Entre stratégie et opportunité. Les nouveaux mouvements sociaux en Suisse*, Editions Seismo, 1995. Pour une mise en perspective synthétique et critique des travaux consacrés à cette question : Olivier Fillieule, *Stratégies de la rue*, op. cit., p. 45-57 ; Lilian Mathieu, « Rapport au politique, dimensions cognitives et perspectives pragmatiques dans l'analyse des mouvements sociaux », *RFSP*, 52 (1), 2002, p. 76-84.

³ Johanna Siméant, *La cause des sans-papiers*, op. cit., p. 68-72 ; Michel Dobry, *Sociologie des crises politiques*, Presses de la FNSP, 1992 (nouvelle ed.) ; Hervé Rayner, « Quelle place accorder au "contexte" dans l'analyse de l'action collective ? Le poids des perceptions du possible dans l'émergence et le déclin des "rondes citoyennes" en Italie (2002-2003) », *Communication au 8^e Congrès de l'AFSP, Lyon*, 14-16 septembre 2005.

des agents sociaux¹, et de *penser ensemble* les effets des différentes contraintes structurelles qui pèsent sur les stratégies des syndicalistes, que les paradigmes traditionnels des grèves tendent à les examiner *séparément*, en vertu du fort cloisonnement disciplinaire qui les caractérise². En prenant comme point d'entrée dans l'analyse les représentations des acteurs en lutte, il est en effet possible de repérer comment *s'articulent et s'entremêlent* dans la détermination de leurs stratégies leurs perceptions des multiples contraintes *externes* (politiques ou économiques) avec lesquelles ils doivent composer, et des *contraintes internes* liées aux logiques de structuration du groupe à mobiliser et des ressources organisationnelles dont ils disposent³. En se détachant ainsi d'une approche abstraite du contexte dans lequel se déploie l'action collective des salariés, on se donne enfin la possibilité de mieux resituer leurs pratiques de luttes dans *la plasticité et dans la singularité* des configurations d'action localisées dans lesquelles elles s'enracinent concrètement. Nous l'avons dit précédemment, toutes les luttes syndicales ne sont pas dépendantes de la même manière à leur environnement politique. De même, tous les salariés et les syndicalistes ne sont pas non plus confrontés à des contraintes économiques identiques. Et plus généralement, on rappellera, avec P. Bourdieu, que les formes prises par les relations entre les différents acteurs en lutte dans le champ des relations professionnelles varient énormément d'un univers professionnel à l'autre :

« Les rapports objectifs que l'on décrit sur la triade "patron-employés-Etat" prennent des formes concrètes très différentes selon la taille de l'entreprise, mais aussi selon l'environnement social de la vie de travail : on voit ou non le patron, on voit ou non sa fille aller à la messe, on voit sa manière de vivre ou non, etc »⁴.

Reconstituer la spécificité des configurations d'acteurs concrètes dans lesquelles agissent les acteurs protestataires, c'est également ne plus se contenter d'une vision, non seulement objectiviste, mais aussi statique des liens entre l'activité gréviste et son contexte. Cela permet au contraire de remettre au cœur de l'analyse l'importance de la *dynamique des interactions stratégiques* entre les acteurs protestataires et leurs adversaires, pour comprendre

¹ Richard Hyman, *Strikes*, op. cit., p. 72-76 ; Bruno Manghu, « Lo sciopero è un fenomeno incomprensibile senza conoscenze intorno alla soggettività sociale che lo pratica », in Giuseppe Collasanti et Luca Perrone (dir.), *Scioperi e movimenti sociali*, op. cit., p. 275-277.

² Robert Sterne, « Methodological Issues in Quantitative Strike Analysis », *Industrial Relations*, 17 (1), 1978, p. 36-38 ; Roberto Franzosi, *The puzzle of strikes*, op. cit., p. 7-12.

³ Sur ce point, largement traité par la sociologie des mobilisations, voir entre autres, Charles Tilly, *From Mobilization to Revolution*, Random House, 1978, p. 151-159 ; Anthony Oberschall, *Social Conflict and Social Movement*, Prentice Hall, 1973 ; Jo Freeman, « Resource Mobilization and Strategy : a Model for Analyzing Social Movement Organization Actions », in Mayer Zald, John McCarthy (eds), *The Dynamics of Social Movements : resource mobilization, social control, and tactics*, Wintrop Publishers, 1979, p. 167-189.

⁴ Pierre Bourdieu, « La grève et l'action politique », in *Questions de sociologie*, Les Editions de Minuit, 1984, p. 254.

comment se détermine la disponibilité des premiers à s'emparer de la grève¹. Le modèle d'analyse stratégiste des logiques de recours à la grève proposé J-D. Reynaud a de ce point de vue le mérite d'avoir mis l'accent sur la nécessité d'en resituer la rationalité dans la dynamique des échanges de coups qui opposent les acteurs patronaux et syndicaux, en fonction desquels ces derniers calculent leur intérêt à déclencher un mouvement de grève, fixent les enjeux du conflit et ajustent leur manière de gérer la lutte². Ce cadre d'analyse reste cependant adossé à une vision doublement réductrice des modes de fonctionnement concrets du champ de luttes des relations professionnelles, qu'il n'envisage que par le prisme des règles formalisées du jeu de la négociation et d'une vision totalement désincarnée de la rationalité « limitée » et des « valeurs » qui orienteraient, dans ce cadre, les calculs et les stratégies des acteurs en lutte. Or, le choix des modes d'action opéré par les représentants syndicaux n'est pas seulement à relier aux stratégies d'action patronales institutionnelles, mais aussi aux contraintes imposées par l'arsenal beaucoup plus vaste des stratégies de démobilisation collective des salariés mises en œuvre par les employeurs pour contenir le déploiement de l'action syndicale³. Par ailleurs, dans le prolongement de la remarque précédente de P. Bourdieu, une approche plus compréhensive des pratiques protestataires peut nous aider à redonner toute leur épaisseur sociale aux calculs qui orientent les stratégies de recours à la grève, en les resituant dans les logiques des routines quotidiennes de fonctionnement de leur univers professionnel et de *leurs trajectoires biographiques et/ou militantes*, qui déterminent la manière différenciée dont la grève s'ajuste aux dispositions des salariés et de leurs représentants syndicaux et s'intègre dans leur horizon du possible et du pensable.

Dans cette optique, il est un autre angle mort des modèles d'analyse déterministes ou stratégistes qu'une plus grande attention aux pratiques et aux représentations des acteurs mobilisés permet de lever. En effet, pour que les acteurs protestataires puissent se projeter

¹ Jack Goldstone, Charles Tilly, « Threat (and opportunity) : popular action and state response in the dynamics of contentious action », in Ronald Aminzade et alii (eds), *Silence and Voice in the Study of Contentious Politics*, op. cit., p. 179-194 ; Roberto Franzosi, *The puzzle of strike*, op. cit., p. 331-338 ; Michael Biggs, « Strikes as Sequences of Interaction », *Social Science History*, 26 (3), 2002, p. 582-617.

² Jean-Daniel Reynaud, *Sociologie des conflits du travail*, op. cit., p. 52-77 ; Gérard Adam, Jean-Daniel Reynaud, *Conflits du travail et changement social*, op. cit..

³ Sur le poids des dynamiques d'entrecroisement entre les stratégies des protestataires et les techniques de démobilisation de leurs adversaires, voir notamment Charles Tilly, « Contentious Repertoires in Great Britain, 1758-1834 », in Mark Traugott (dir.), *Repertoires and Cycles of Collective Action*, Duke University Press, 1995, p. 15-42 ; Olivier Fillieule, *Stratégies de la rue*, op. cit., p. 305-364. C'est également le développement de cette perspective de recherche qu'ont appelé récemment de leurs vœux certains auteurs, même s'ils restent encore très ancrés dans une approche institutionnaliste de la grève. Voir en particulier David Metcalf, Simon Milner (eds), *New Perspectives on Industrial disputes*, op. cit., p. 7-9.

dans une grève, il ne suffit pas qu'ils jugent cette stratégie d'action possible ou efficace dans leur environnement professionnel ou politique. Encore faut-il qu'ils reconnaissent la grève comme un mode d'action « convenable » et légitime pour faire valoir leurs intérêts professionnels¹. En ce sens, la disponibilité des agents sociaux à s'en saisir est indissociable du jeu des rapports de force qui se cristallisent autour de la définition des formes d'affrontement légitimes dans l'espace des relations professionnelles. Il importe en particulier d'intégrer à l'analyse l'ensemble des stratégies discursives de disqualification et de stigmatisation employées à l'encontre de la grève. Ainsi pourrions-nous éclairer une partie des inhibitions susceptibles de freiner, sous différentes formes, les acteurs au moment d'investir un instrument de lutte fortement stigmatisé. De même pourrions-nous plus facilement cerner comment les contraintes qu'exercent ces tentatives de discrédit de la grève sur ceux qui s'en emparent interfèrent dans leurs manières d'en justifier l'usage et de mettre en œuvre cette forme d'action².

Enfin, réinsérer les logiques de recours à la grève dans la dynamique des luttes pour la définition des formes légitimes de l'action syndicale, c'est également les resituer dans la dynamique des jeux et des enjeux de concurrence syndicale, que les paradigmes d'analyse traditionnels ont totalement évacués de leur champ d'analyse. En effet, ces luttes n'opposent pas seulement les syndicalistes à leurs interlocuteurs patronaux et étatiques. Elles sont aussi un enjeu de lutte qui divise et oppose les syndicalistes entre eux³. Dans ces conditions, les stratégies syndicales de recours à la grève ne sont pas réductibles aux enjeux de lutte assumés qui opposent les acteurs syndicaux aux autorités patronales et politiques. Elles sont également modelées par les dispositions militantes différenciées des représentants syndicaux et indissociables des logiques de rivalité qui les relient dans leur prétention à définir les objectifs et les pratiques légitimes du syndicalisme, et à s'approprier une position dominante dans le champ de la représentation des salariés⁴. Ces enjeux de lutte propres au champ syndical apparaissent d'autant plus importants à réintroduire dans l'analyse au regard de son morcellement en France. Leur prise en compte est indispensable pour rendre compte de l'inclination *différenciée* des acteurs syndicaux à la grève en fonction de leurs propriétés

¹ Pierre Bourdieu, « La grève et l'action politique », *art. cit.*, p. 256-259.

² Eric Batstone et alii, *The Social Organization of Strikes*, op. cit., p. 45-62.

³ Pierre Bourdieu, « La grève et l'action politique », *art. cit.*, p. 256-259.

⁴ L'importance des enjeux de lutte qui opposent les acteurs qui entrent en concurrence dans un univers militant a pu être mise en lumière par la notion de « champ » proposée par P. Bourdieu, mais aussi par celle de « secteur militant » construite par M. Zald et J. McCarthy, qui ont également pointé la compétition entre les différentes organisations appartenant à une même sphère militante comme une dimension structurante des logiques de fonctionnement de cette dernière, in John McCarthy, Mayer Zald, « Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory », *The American Journal of Sociology*, 82 (6), 1977, p. 1212-1241.

individuelles et de la position qu'ils revendiquent dans l'espace des luttes syndicales. Elle est tout aussi nécessaire pour reconstituer la manière dont les logiques d'interdépendance stratégique que fait naître leur situation de concurrence agit, dans l'horizon stratégique des acteurs syndicaux, comme un facteur d'incitation ou au contraire comme un frein à s'emparer de ce mode d'action.

Sous ces différents aspects, tenir ensemble l'analyse des représentations, des pratiques et des propriétés des acteurs en lutte nous permet de repenser sous un angle élargi, plus dynamique et moins mécanique, les relations des logiques d'appropriation ou d'évitement de la grève avec le contexte dans lequel se déploient les stratégies syndicales. Tout en permettant de reconstituer la manière dont les agents sociaux adaptent leurs stratégies d'action en fonction de leurs perceptions intériorisées des différentes contraintes structurelles (économiques, organisationnelles, politiques) dont ils doivent s'accommoder, ce mode d'investigation permet également de faire ressortir que les stratégies des acteurs syndicaux sont dans le même temps médiatisées par les enjeux de lutte et les formes de relation dans lesquels ils sont pris avec leurs adversaires et leurs concurrents dans leur propre espace d'action professionnel¹. De ce point de vue, une analyse plus compréhensive des logiques de recours à la grève offre également la possibilité de ne pas rester prisonnier d'une vision purement *stratégiste* de ses déterminants. Elle permet en effet de saisir l'enchâssement des enjeux de lutte et les calculs qui orientent les stratégies d'action syndicales dans la logique des *dispositions à agir et à penser que ses représentants ont incorporées sous forme d'un habitus professionnel et militant*, à travers leur trajectoire sociale et leur expérience spécifique de l'action syndicale, et qui les prédisposent différemment à se saisir de la grève dans une même situation de conflit.

Saisir la grève en relation avec les autres stratégies de protestation et de salut au travail

Dans cette optique, comprendre les usages de la grève implique également d'élargir le champ d'investigation habituel de l'analyse des grèves pour les interroger en relation avec les autres modes d'action que les agents sociaux sont susceptibles d'investir pour défendre leurs intérêts professionnels. La sociologie du travail est à ce propos riche de nombreux travaux

¹ On entend ainsi échapper tout à la fois à la tentation de réduire les ressorts de l'action gréviste à une représentation a-sociologique de l'individu « stratège » et de lui opposer une représentation d'un individu « automate », guidé par la seule force de ses habitudes, de ses schèmes de perception intériorisés, et privé en toutes circonstances de toute capacité d'analyse réflexive, même limitée, de ses pratiques et de ses décisions lorsqu'il les accomplit. Voir, Bernard Lahire, *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*, Hachette Littérature, 2005 (5^e ed.), p. 268-275 ; Johanna Siméant, *La cause des sans-papiers*, op. cit., p. 50-64.

consacrés aux voies dérobées de la résistance ordinaire à l'autorité patronale (le sabotage, le freinage, l'absentéisme...)¹. Nonobstant leur apport considérable pour mettre en évidence la diversité des modes d'expression de la conflictualité au travail, on remarquera toutefois qu'ils se sont en définitive peu penchés sur les autres formes traditionnelles de l'action collective (manifestation, pétition). On remarquera surtout qu'ils se sont surtout limités à étudier isolément chacun de ces modes d'action. En l'occurrence, leur examen est toujours resté séparé de celui de l'activité gréviste. Or, comme le suggère le modèle d'analyse du répertoire de l'action collective de C. Tilly², ces multiples formes d'action fonctionnent comme un ensemble. Autrement dit, les logiques de recours à la grève ne peuvent se comprendre que mises en relation avec les usages que les agents sociaux font des multiples autres moyens d'action à leur disposition pour défendre leurs intérêts professionnels. Dans un contexte où, nous l'avons montré dans le précédent chapitre, le recul de l'intensité de l'activité gréviste va de pair avec le maintien d'une conflictualité au travail polymorphe, ce désenclavement de l'étude des grèves apparaît d'autant plus impératif. Il permet en effet de remettre au cœur de l'analyse les mécanismes par lesquels s'adaptent les « préférences » des acteurs syndicaux et des salariés pour tel ou tel mode d'action, que ce soit en raison de leur familiarité différenciée avec la grève³, ou parce qu'ils estiment que le recours à d'autres modes d'action plus avantageux et mieux ajusté aux ressources d'action limitées dont ils disposent et à l'espace des contraintes dans lequel ils évoluent⁴.

En même temps qu'elle nous permet de mieux comprendre comment l'emploi d'autres modes d'action peut venir se substituer au recours à la grève dans les stratégies d'action des groupes mobilisés, intégrer l'étude de la grève dans une analyse élargie des logiques de fonctionnement du répertoire de l'action protestataire au travail nous ouvre également la voie à une meilleure compréhension des usages de la grève du point de vue de ses *dynamiques d'articulation* aux autres modes d'action employés par les acteurs en lutte. Les travaux

¹ Pierre Dubois, *Le sabotage dans l'industrie*, Calman-Lévy, 1976 ; Pierre Dubois, « L'absentéisme dans l'industrie », *Revue Française des Affaires Sociales*, 31 (2), 1977 ; Paul Edwards, Hugh Scullion, *The Social Organization of Industrial Conflict*, Basil Blackwell, 1982 ; Paul Edwards, David Collinson, Giuseppe Della Rocca, « Workplace Resistance in Western Europe : a Preliminary Overview and a Research Agenda », *European Journal of Industrial Relations*, 1 (3), 1995, p. 283-313 ; Etienne de Banville, *L'usine en douce. Le travail en perruque*, L'Harmattan, 2001 ; Michel Anteby, « La "perruque" en usine : approche d'une pratique marginale, illégale et fuyante », *Sociologie du travail*, 45 (4), 2003, p. 453-471 ; Stéphane Bouquin (dir.), *Résistances au travail*, Syllepse, 2008.

² Charles Tilly, « Les origines du répertoire de l'action collective contemporaines en France et en Grande-Bretagne », *Vingtième Siècle*, 4, 1984, p. 89-108.

³ Ibid, p. 99.

⁴ Jean-Gabriel Contamin, « Le choix des armes : les dilemmes pratiques d'un mouvement de doctorants et le modèle des avantages comparatifs », *Genèses*, 59, 2005, p. 4-24.

centrés sur les vagues de grève ont, de ce point de vue, déjà bien mis en exergue l'intérêt d'en saisir les conditions d'émergence en lien avec les logiques de stimulation militante et d'imitation qui relient ces multiples mouvements de grève¹. Dans leur prolongement, le moment de la grève gagne à ne pas être étudié comme une action isolée, mais au contraire comme la séquence d'un processus de mobilisation beaucoup plus long, articulé à des stratégies d'action protéiforme. Prêter attention à la manière dont le recours à la grève s'inscrit dans un *continuum de pratiques* d'action collective diversifiées aide à en saisir tout à la fois les conditions d'apparition, les modalités de construction et les effets, selon que l'organisation de la grève passe par l'activation d'autres modes d'action, que l'existence d'une activité syndicale soutenue dans l'entreprise en facilite le déclenchement, ou que celui-ci agisse au contraire comme le point de départ d'un cycle de mobilisation.

Dans une optique complémentaire, la logique des multiples stratégies possibles de recours à la grève et de leur durée s'expliquent d'autant mieux si l'on prend en considération la structure des autres moyens d'action auxquels elles s'articulent *successivement* ou *simultanément* dans la dynamique des échanges de coups tactiques qui opposent les représentants syndicaux à leurs interlocuteurs². Dans cette perspective, il ne s'agit pas de postuler que la combinaison de la grève avec les autres registres de l'action syndicale va nécessairement de soi, et qu'elle correspondrait nécessairement et uniquement à une logique de radicalisation de l'action. Les perceptions que les agents mobilisés se font, en fonction des configurations de conflit dans lesquels ils sont pris, de la complémentarité ou de l'incompatibilité du recours à la grève avec les autres moyens d'action qu'ils peuvent investir pour faire valoir leurs revendications éclairent au contraire leur disponibilité inégale à s'en saisir et les formes diversifiées qu'ils lui donnent le cas échéant. De même, ces stratégies d'investissement différenciées de la grève prennent sens en relation avec les *objectifs multiples* qui peuvent leur être associés et la place qui lui est donnée dans le processus de mobilisation, dès lors que l'action de grève peut être tout aussi bien envisagée comme son aboutissement, l'une de ses étapes ou son point de départ. En observant ainsi comment les instruments de lutte se succèdent ou se superposent, se combinent ou s'excluent dans le cadre des stratégies d'action déployées par les acteurs protestataires, nous pourrions alors tout à la fois apporter des éléments d'explication aux logiques d'intégration de la grève dans l'espace

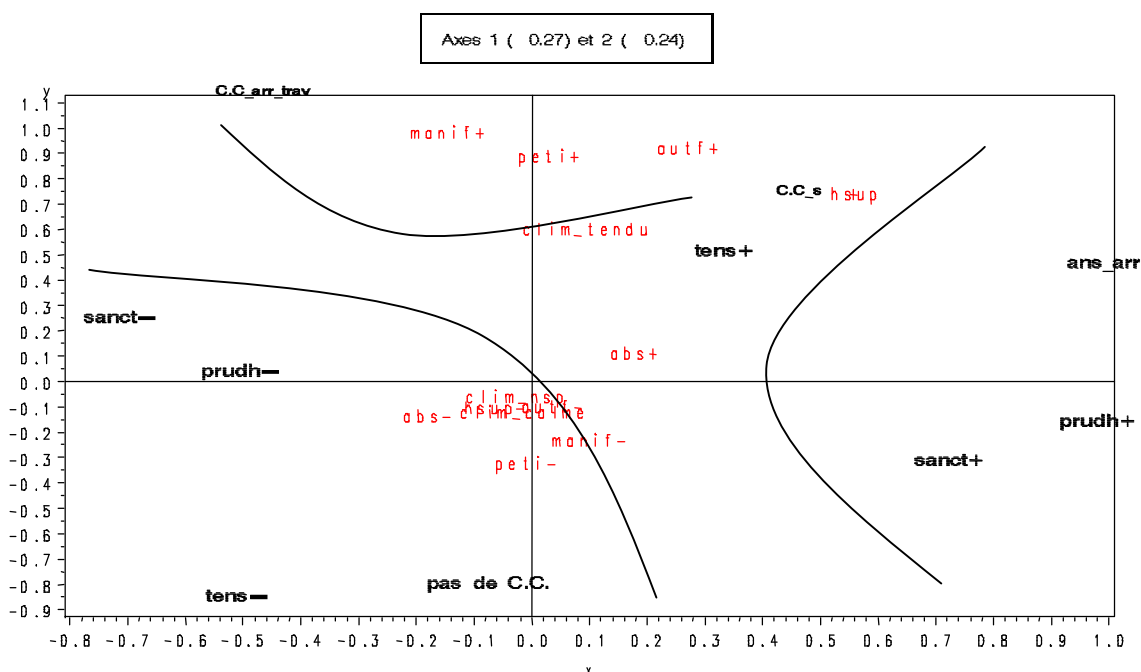
¹ Sidney Tarrow, *Democrazia e Disordine*, op. cit., p. 201-221; Michael Biggs, « Positive feedback in collective mobilization : The American Strike wave of 1886 », *Theory and Society*, 32, 2003, p. 217-254.

² Patrice Mann, « Les manifestations dans la dynamique des conflits », in Pierre Favre (dir.) *La manifestation*, Presses de Science Po, 1990, p. 271-303.

polymorphe de la conflictualité au travail [graph. 10], et prolonger la réflexion plus générale sur la façon dont un répertoire d'action fonctionne comme un « complexe d'actions » articulées entre elles, et dont les usages s'ajustent mutuellement¹.

Encadré n° 4 : les modalités d'inscription de la grève dans l'espace polymorphe de la conflictualité au travail

Graphique 10. L'espace de la conflictualité collective et individuelle en 2002-2004



Source : enquête REPONSE 2005

Champ : établissements de 20 salariés ou plus

Légende :

- Les variables contribuant à la structuration de cet espace sont les tensions et le taux de sanctions et prud'hommes déclarés par les dirigeants (sanct+ = plus de 3 sanctions pour 100 salariés ; prud+ = plus de 1 prud'homme pour 100 salariés ; tens+ = existence de tensions entre salariés et/ou entre salariés et supérieurs) ainsi que la déclaration de formes collectives de conflit, avec arrêt de travail (C.C. arr. trav) ou sans (C.C. sans arr).
- Sont projetées en variables supplémentaires les formes détaillées de conflictualité collective sans arrêts de travail (manifestation, pétition, refus d'heures supplémentaires, autres formes) ainsi que la teneur du climat social (tendu, calme ou ne se prononce pas (nsp)) et le fait que l'absentéisme représente un problème (abs+) ou non (abs-) pour la direction

Cette analyse factorielle de correspondance multiple a été envisagée pour analyser comment *s'articulent les pratiques* de conflictualité collective et individuelle dans les établissements. Le premier enseignement de cette représentation graphique de l'espace des établissements conflictuels est de conforter l'hypothèse de l'existence d'une conflictualité diffuse des conflits

¹ James Ennis, « Fields of Action : Structure in Movements' Tactical Repertoires », *art. cit.*, p. 520-533 ; Jean-Gabriel Contamin, « Le choix des armes: les dilemmes pratiques d'un mouvement de doctorants et le modèle des avantages comparatifs », *art. cit.*, p. 24.

du travail, en faisant ressortir que le monde du travail ne se résume pas à une opposition binaire entre les établissements qui concentreraient toutes les formes de conflictualité et ceux qui n'en connaîtraient aucune. On observe plutôt une tripartition de l'espace de la conflictualité au travail, qui laisse apparaître un enchevêtrement plus complexe des registres de l'action collective et individuelle.

Ainsi, un premier axe oppose les conflits selon leur conflictualité individuelle. A gauche se retrouvent les établissements dans lesquels les directions sanctionnent peu (moins de trois sanctions pour cent salariés) et où les conflits prud'homaux sont plutôt rares. C'est également du côté de cet axe que se projettent les établissements sans aucune forme de conflit collectif. Il se dégage donc un premier pôle d'établissement *sans aucune forme de conflit déclarée*.

A droite sont regroupés les établissements dans lesquels les recours aux sanctions par les directions et aux prud'hommes par les salariés sont plus fréquents. On remarque que c'est aussi de ce côté de l'axe que l'on retrouve les établissements ayant connu des conflits collectifs *mais uniquement sans arrêt de travail*. C'est ainsi un second pôle d'établissement qui se dégage, caractérisée par une conflictualité collective et individuelle diffuse, sans qu'elle en vienne à se transformer sous forme d'arrêt de travail.

Si ce second pôle d'établissement soulève la question des logiques de substitution de la grève par d'autres formes de protestation et de conflit, le troisième pôle d'établissement que fait apparaître ce graphique montre au contraire que le recours à des formes de conflit sans arrêt de travail peut aussi aller de pair avec des formes de grèves. Il s'agit du pôle d'établissements situé en haut du deuxième axe, qui oppose les établissements avec arrêt de travail, de ceux qui n'en ont pas (situés en bas de l'axe). Or, si les établissements qui ont connu des conflits avec arrêt de travail échappent davantage aux conflits individuels (sanctions, prud'hommes), il apparaît en revanche que les modalités positives des variables supplémentaires relatives aux formes de conflit collectif sans arrêt de travail sont proches de la modalité « conflit avec arrêt de travail ». Autrement dit, les établissements ayant connu des arrêts de travail sont ceux dans lesquels ces autres formes de mobilisation, notamment pétitions et manifestations, sont le plus souvent utilisées. Ce qui signifie, pour le dire encore autrement, que le recours à la grève s'ancre de manière privilégiée dans des établissements caractérisés par une combinaison des différents registres de l'action collective.

L'inscription de la grève dans un continuum de pratiques protestataires collectives, mais aussi individuelles et institutionnelles aide également à mettre en lumière que, pour être pleinement heuristique, le recours à la notion de répertoire de l'action collective protestataire suppose d'élargir le champ d'investigation à d'autres registres d'action que les modes de protestation collective traditionnels. Il convient évidemment en premier lieu de resituer les usages de la grève par rapport à ce qui a été amplement identifié, au cours de ces dernières années, comme de « nouveaux » registres de l'action protestataire, que ce soit le recours à la presse¹, ou l'appel à l'expertise et à l'action juridique. Généralement associés aux groupes

¹ Patrick Champagne, *Faire l'opinion. Le nouveau jeu politique*, Les Editions de Minuit, 1990.

émergents sur la scène contestataire, comme les écologistes¹ ou les « sans »², qui trouveraient dans ces instruments de lutte les moyens de compenser leurs faibles ressources collectives, on ne saurait pourtant oublier que l'institutionnalisation des relations professionnelles a précisément contribué depuis longtemps, certes selon des cheminements historiques complexes et à des degrés divers, à faire des savoirs experts et juridiques une composante à part entière de la palette des moyens de l'action syndicale³, dont il convient de comprendre comment ils peuvent être constitués à la fois comme des ressources de substitution possibles à une action de grève, mais aussi de sa relégitimation. Ainsi pourrions-nous questionner, par ce biais, les logiques possibles de combinaison entre les trois registres de construction et de justification de l'action protestataire mobilisables à partir de ces différentes techniques de lutte, que sont, pour reprendre la trilogie proposée par M. Offerlé, l'appel au nombre, à l'expertise et à la vertu⁴.

De ce point de vue, la mise en valeur d'une imbrication étroite entre les activités de négociation et le recours à la grève dans les pratiques des représentants du personnel met également en relief un point aveugle des emprunts habituellement faits à la notion de répertoire d'action collective : la question des relations entre les modes d'action collective protestataires et ceux dits « institutionnels » ou « non protestataires »⁵. Le plus souvent, la sociologie des mobilisations s'est désintéressée des formes d'action collective menées par les groupes protestataires dans des arènes de représentation institutionnalisées, comme si les pratiques protestataires ne pouvaient passer et s'exprimer qu'au travers de formes de confrontation directe et publicisée avec les détenteurs du pouvoir économique et politique. Les rares fois où elles ont été abordées, les pratiques de négociation n'ont été mentionnées que sous l'angle suspicieux de la domestication des porte-parole des groupes mobilisés, qui accepteraient de se soumettre à un rôle de spectateurs dociles dans un simulacre de concertation, et qui seraient de surcroît inexorablement à se détacher ainsi de leurs mandants, si ce n'est à les trahir⁶.

¹ Sylvie Ollitrault, « Science et militantisme : les transformations d'un échange circulaire. Le cas de l'écologie française », *Politix*, 1996, 9 (36), p. 141-162.

² Daniel Mouchard, *Etre représenté*, Economica, 2009.

³ Jean Lojkine, *Le tabou de la gestion : la culture syndicale entre contestation et proposition*, Editions de l'Atelier, 1996 ; Paula Cristofalo, « Les missions de productivité dans les années 1950 : une tentative pour importer en France une fonction d'expertise syndicale », *Travail et Emploi*, 116, 2008, p. 69-81.

⁴ Michel Offerlé lui-même insiste sur la porosité de ces registres d'action, in *Sociologie des groupes d'intérêt*, Monchrestien, 1998, p. 110.

⁵ Michel Offerlé, « Retour critique sur les répertoires de l'action collective (XVIIIe-XIXe), *Politix*, 81, 2008, p.181-202.

⁶ Voir par exemple, Frances Piven, Richard Cloward, *Poor People's Movements*, Vintage Books, 1979.

Ce faisant, l'analyse des mobilisations collective a eu tendance à être enfermée dans une définition étiquée et implicitement normative de l'action protestataire, engendrant les mêmes biais analytiques que ceux des paradigmes institutionnalistes des grèves, lorsque ceux-ci conçoivent l'institutionnalisation des relations professionnelles comme un vecteur évident de leur pacification. Comme eux, elle s'est en effet généralement construite en perdant de vue que les modes d'investissement des univers institutionnels de négociation ne sont pas univoques, qu'ils n'impliquent en aucune manière de renoncer à une posture militante critique, et surtout qu'ils peuvent être mis à profit pour s'emparer de nouvelles ressources dans le travail de mise en représentation et de légitimation des doléances défendues¹. Elle a encore plus fondamentalement oublié la continuité des activités de représentation institutionnelle et de mobilisation collective qui peuvent être investies autour d'un même objectif protestataire². Aussi, à l'encontre d'une approche sociologique qui tend à séparer et à opposer artificiellement ces différents registres de l'action collective, l'analyse des pratiques de la grève constitue un terrain d'investigation empirique idoine pour interroger au contraire les conditions et les modalités d'articulation des formes d'investissements des arènes d'engagement « militantes » et « institutionnelles » autour desquelles se construit conjointement l'action protestataire³.

Partir des pratiques des acteurs, c'est enfin opter pour une focale d'analyse susceptible de réintégrer dans l'analyse des grèves l'examen des modes d'action plus individuels et moins structurés de l'action protestataire, éclipsés à la fois par la focalisation sociologie des mobilisations sur les formes de protestation les plus collectives et les plus manifestement encadrées par des organisations⁴, et par la mise à l'écart des modèles d'analyse des grèves

¹ Michel Offerlé, *Sociologie des groupes d'intérêt*, op. cit., p. 106-107.

² Cette perspective de recherche est notamment pointée comme un impensé de la sociologie des mobilisations par McAdam, Tarrow et Tilly. Ils proposent en ce sens de prêter davantage attention à l'entremêlement des formes d'action « contenues » (c'est-à-dire institutionnelles) et « transgressives » (c'est-à-dire collectives et contestataires) qui scandent le plus souvent les différentes d'un même processus de mobilisation. Outre que cette question apparaît faiblement ancrée empiriquement, la distinction opérée nous laisse également sceptique, en ce qu'elle nous semble encore reposer sur une réification de l'opposition entre des formes d'action collective protestataires et des formes d'action collective institutionnelles qui seraient naturellement plus consensuelles et synonymes d'acceptation de l'ordre politique, in Doug McAdam, Sidney Tarrow, Charles Tilly, *Dynamics of Contention*, op. cit., p. 7-9. Pour une discussion critique de ce point, voir notamment Lilian Mathieu, « Des mouvements sociaux à la politique contestataire : les voies tâtonnantes d'un renouvellement de perspective », *RFS*, 45 (3), 2004, p. 574-576.

³ Voir sur ce point, « Militantismes Institutionnels », *Politix*, 70, 2005.

⁴ Michel Offerlé, « Retour critique sur les répertoires de l'action collective (XVIIIe-XXIe siècles) », *art. cit.*, p. 181-202. Inclination qui peut se comprendre à la lumière de l'attachement des précurseurs de ce paradigme à mettre l'accent sur le caractère organisé et rationnel de l'action collective contre la théorie du comportement collectif, dominant jusque dans les années 1960, expliquant les mobilisations collectives comme le fruit des effets de contagion, de l'irrationalité des foules et de la désorganisation sociale. Voir par exemple Doug McAdam, « Pour dépasser l'analyse structurale de l'engagement militant », in Olivier Fillieule (dir.), *Le*

d'autres traditions d'études, pourtant très riches, de la sociologie du travail, consacrées aux voies plus souterraines et ordinaires de résistance (sabotage, freinage)¹, aux attitudes *de retrait* (absentéisme, turn-over)² ou aux « stratégies de résilience »³ par lesquelles les salariés tentent de s'accommoder d'un travail ingrat⁴. En écho à la suggestion déjà ancienne de R. Hyman, réconcilier l'étude de la pratique gréviste avec celle de ces « arts de la résistance » au travail, et qui échappent en partie - mais pas totalement - à la médiation des organisations militantes, est essentiel pour comprendre comment ils peuvent agir en substitut au recours à la grève ou au contraire agir comme des ressorts de sa réactivation⁵. Cette perspective de recherche n'est pas seulement utile pour enrichir notre compréhension des conditions d'apparition des grèves. Dans le prolongement de l'analyse des stratégies de résistance à l'œuvre dans des régimes politiques autoritaires⁶, elle permet de s'emparer de l'étude de la grève comme d'un nouveau terrain tout aussi propice pour désenclaver la notion de répertoire de l'action collective, en cernant comment les registres d'action individuels et collectifs, contestataires et non contestataires fonctionnent comme un *continuum de stratégies de salut* dans les pratiques des agents sociaux⁷. Ainsi pourrions-nous montrer ce que la prise en compte de cette palette élargie des stratégies d'action qui s'offre à eux pour s'accommoder de leur condition sociale et exprimer leurs griefs apporte à la compréhension des conditions et des logiques de leur engagement dans une action collective.

désengagement militant, Belin, 2005, p. 49-53 ; Daniel Cefaï, *Pourquoi se mobilise-t-on ? Les théories de l'action collective*, op. cit., p. 207-247.

¹ Donald Roy, « Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop », *American Journal of Sociology*, 57 (5), 1952, p. 427-442, récemment traduit in Donald Roy, *Un sociologue à l'usine*, La Découverte, 2006, p. 37-69 ; Pierre Dubois, *Le sabotage dans l'industrie*, Calman-Levy, 1976 ; Michel Anteby, « La perruque en usine : approche d'une pratique marginale, illégale et fuyante », *Sociologie du Travail*, 45 (4), 2003, pp. 453-471 ; Stephen Bouquin (dir.), *Résistances au travail*, op. cit.

² Pierre Dubois, « L'absentéisme ouvrier dans l'industrie », *Revue Française des Affaires Sociales*, (31) (2), 1977, p. 15-37 ; Nigel Paul Edwards, Hugh Scullion, *The Social Organization of Industrial Conflict*, Oxford, Basil Blackwell, 1982, p. 53-130.

³ Michel Offerlé, « Périmètres du politique et coproduction de la radicalité à la fin du XIXe siècle », in Annie Colloval, Brigitte Gaïti (dir.), *La démocratie aux extrêmes. Sur la radicalisation politique*, La Dispute, 2006, p. 263.

⁴ Michael Burawoy, *Manufacturing Consent*, The University of Chicago Press, 1979 ; Jean-Pierre Durand, Marie-Christine Le Floch (dir.), *La question du consentement au travail. De la servitude volontaire à l'implication contrainte*, L'Harmattan, 2006.

⁵ Richard Hyman, *Strikes*, op. cit., p. 183-186.

⁶ James Scott, *The Weapons of the Weak. Everyday Forms of Peasants Resistance*, Yale University Press, 1985 ; James Scott, *Domination and the Arts of Resistance*, Yale University Press, 1990 ; Mounia Bennani-Chraïbi, Olivier Fillieule (dir.), *Résistances et protestations dans les sociétés musulmanes*, Presses de Sciences Po, 2003.

⁷ Sur ce point, voir aussi, Guy Bajoit, « Exit, voice, loyalty... and apathy. Les réactions individuelles au mécontentement », *Revue Française de Sociologie*, 29 (2), 1988, pp. 325-345.

Interroger les mécanismes de déclenchement et de construction d'une action de grève

Il est de ce point de vue un dernier axe de réflexion, très peu abordé par les paradigmes d'analyse structurelle des grèves, sur lequel nous entendons nous pencher : les mécanismes de cristallisation des grèves et la dynamique des processus d'engagement individuels dont elles sont le fruit. Certes, sur ce point, l'apport de la sociologie des mobilisations dans la sociologie des grèves est déjà notable, pour avoir souligné que la traduction d'un ensemble de mécontentements ou d'aspirations individuelles des salariés en un mouvement revendicatif collectif dépendait étroitement des réseaux de solidarité préexistants et de l'ampleur des ressources organisationnelles disponibles à l'intérieur d'un univers professionnel. Le risque est toutefois, à l'appui de ces acquis théoriques indéniables, d'être tenté de faire de la présence d'une organisation militante et du niveau de ses ressources une variable d'explication *a posteriori suffisante* pour rendre compte de l'émergence d'une grève. Or, posée ainsi, cette équation comporte, comme l'a souligné D. McAdam un ensemble d'impensés quant à la complexité des conditions et des mécanismes dynamiques en fonction desquels une organisation peut devenir un lieu d'émergence et/ou un support à la construction d'une action collective¹. Le premier d'entre eux est d'avoir évacué la question centrale des mécanismes d'activation des ressources organisationnelles et des conditions de possibilité de leur inscription dans une action de grève. Qu'ils possèdent un ensemble de ressources utiles à la construction d'une grève n'implique pas en effet que les syndicalistes soient, en toutes circonstances, disposés à juger opportun de le faire, même dans une situation apparente de conflictualité latente parmi les salariés. Dans certaines conditions, les représentants syndicaux peuvent au contraire s'employer à contenir l'expression de leur mécontentement et/ou chercher à l'inscrire dans d'autres modes d'action collective. Aussi, sans retomber dans une vision normative et caricaturale du spectre de la « trahison » des acteurs syndicaux, il apparaît néanmoins impératif de déterminer plus précisément comment les contraintes propres aux configurations de conflit dans lesquelles ils agissent et leur expérience accumulée de l'action collective agissent comme des filtres à travers lesquels se construit leur disponibilité à en appeler à la grève.

¹ « On n'a pas consacré assez d'attention à la manière dont l'action collective se déroule. [...] Comment les propensions structurelles se transforment-elles en tentatives spécifiques de mobilisation ? Quelles sont les dynamiques effectives par lesquelles les activistes prennent des décisions regardant les buts et les tactiques ? », in Doug McAdam, « Pour dépasser une analyse structurelle de l'engagement militant », in Olivier Fillieule (dir.), *Le désengagement militant*, art. cit., p. 59-60.

Cette question mérite d'être prolongée par une plus grande attention pour les logiques de fonctionnement interne des organisations militantes. Alors que les paradigmes d'analyse traditionnels des grèves tendent implicitement à les faire fonctionner comme des entités réifiées homogènes, l'univers militant syndical se caractérise en réalité par son important morcellement et par la formidable hétérogénéité des profils et des lieux d'engagement des adhérents. En replaçant au cœur de notre étude cette diversité interne aux organisations syndicales, on se donne tout d'abord les moyens de mieux saisir les logiques et les mécanismes organisationnels qui contraignent la capacité des dirigeants syndicaux à contrôler leurs ressources militantes et à les activer dans le cadre d'action de grève (inter)professionnelles. L'observation des modes de fonctionnement ordinaire des institutions syndicales est de ce point de vue particulièrement décisive pour saisir l'intégration inégale de leurs adhérents dans les réseaux militants et dans les espaces de sociabilité de l'organisation, et leur inclination différenciée qui en résulte, sous l'effet conjugué de leurs dispositions militantes hétérogènes, à se sentir concernés par une action de grève interprofessionnelle et à être incités à la rejoindre. De même, la prise en compte de l'inscription des militants syndicaux dans des configurations professionnelles hétérogènes est essentielle pour reconstituer leurs logiques d'appropriation très différenciées du label de leur organisation en même temps que la diversité de leurs pratiques militantes et de leur inclination à se saisir de la grève. Ainsi pourrons-nous enfin nous demander comment la maîtrise différenciée des savoir-faire militants par les représentants syndicaux, dans le travail de mobilisation des salariés, conditionne leur faculté à prendre en charge les conflits diffus qui s'expriment en dehors d'eux sur leurs lieux de travail pour les fédérer et les réinscrire dans une action de grève.

Dans cette optique, comme l'a suggéré J. Kelly¹, la mobilisation des outils et surtout des questionnements forgés autour de « l'analyse des cadres »² ouvrent assurément des voies d'investigation originales pour examiner les conditions d'apparition des grèves du point de vue des processus cognitifs qui en facilitent l'émergence, en interrogeant notamment la capacité des dirigeants syndicaux à rallier leurs militants comme les salariés à leurs mots d'ordre de mobilisation. Il importe pour cela de se pencher sur les modalités de construction du sens et des formes données aux revendications syndicales, par lesquelles les acteurs syndicaux s'emploient à délégitimer les projets des autorités patronales et politiques, à les désigner comme des responsables des injustices vécues par les salariés contre lesquels se

¹ John Kelly, *Rethinking Industrial Relations*, op. cit., p. 27-33.

² Robert Benford, David Snow, « Framing Process and Social Movements: An Overview and Assessment », *Annual Review of Sociology*, 26, 2000, p. 611-639.

liquer pour faire valoir des politiques alternatives de gestion des relations professionnelles, et à transformer leurs motifs d'insatisfaction individuels en objet de revendications collectives¹. Dans le même temps, la mise en œuvre du paradigme de l'analyse des cadres sur le terrain des conflits du travail apparaît cependant tout aussi heuristique pour mettre directement à l'épreuve la validité de son hypothèse centrale, selon laquelle l'alignement des motivations à agir des acteurs sur les revendications formulées par les entrepreneurs de mobilisation constitue un préalable indispensable à l'émergence d'une action collective². Effectivement, l'un des enseignements fondamentaux de la sociologie des grèves est d'avoir mis en lumière la diversité des motifs d'engagement qui animent les grévistes. Leurs conditions d'apparition ne sauraient en effet se comprendre uniquement à l'aune de ses raisons « manifestes », clairement affichées et assumées dans les plates-formes revendicatives déposées par les syndicats. Elles sont également à rechercher dans un ensemble de « causes latentes » et diffuses de mécontentement des salariés, moins immédiatement visibles, comme par exemple des mésententes avec la hiérarchie, de mauvaises conditions de travail³.

Ces différents travaux n'auraient guère d'intérêt s'ils devaient nous conduire à chercher à opposer les causes « réelles » des grèves à leurs causes « factices », que des « agitateurs » syndicaux avides de « récupérer » le surgissement inattendu de mouvements de mécontentement viendraient leur accoler artificiellement⁴. Ils n'en auraient pas davantage si l'on se contentait d'en conclure platement que le succès d'une mobilisation syndicale implique que les salariés aient des raisons spécifiques, au moins « latentes », pour se mobiliser...⁵ A la suite de travaux consacrés à d'autres arènes de mobilisation⁶, on peut en revanche prolonger ces études classiques de la grève, en cherchant à déterminer comment leur apparition est conditionnée par les mécanismes rendant possible l'activation, l'agrégation et

¹ William Gamson, *Talking Politics*, Cambridge University Press, 1992, p. 29-114.

² David Snow, Burke Rochford, Steven Worden, Robert Benford, « Frame Alignment Processes, Micromobilization and Movement Participation », *American Sociological Review*, 51 (4), 1986, p. 787-801.

³ K.G.J.C. Knowles, *Strikes, a Study in Industrial Conflict*, op. cit., p. 209-239 ; Richard Hyman, *Strikes*, op. cit., p. 150-152 ; Claude Durand, « Revendications explicites et revendications latentes », *Sociologie du Travail*, 15 (4), 1973, p. 394-409 ; Guy Caire, *La grève ouvrière*, op. cit., p. 165-176 ; Daniel Furjot, « Conflits collectifs : les conditions de travail en mauvaise posture », *Travail et Emploi*, art. cit., p. 92-95.

⁴ Sur la théorie des « agitateurs syndicaux » à l'intérieur de la sociologie des grèves, Richard Hyman, *Strikes*, op. cit., p. 60-61. Certains usages de l'analyse des cadres, qui insistent essentiellement sur la dimension stratégiste du travail de signification accompli par les entrepreneurs de mobilisation, tendent également à associer celui-ci à un travail de « manipulation » des représentations des agents sociaux, voir Daniel Cefaï, « Les cadres de l'action collective. Définitions et problèmes », in Daniel Cefaï, Dany Trom (dir.), *Les formes de l'action collective : mobilisations dans des arènes publiques*, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 2001, p. 51-97.

⁵ K.G.J.C. Knowles, *Strikes, A Study in Industrial Conflict*, op. cit., p. xii.

⁶ Jean-Gabriel Contamin, *Contribution à une sociologie des usages pluriels des formes de mobilisation : l'exemple de la pétition en France*, op. cit. ; Eric Agrikoliansky, Isabelle Sommier (dir.), *Radiographie du mouvement altermondialiste*, La Dispute, 2005, p. 7-16.

l'emboîtement d'un ensemble diversifié *de motifs et de pratiques d'engagement* individuels ou organisationnels dans le cadre d'une même action collective.

Sous cet angle d'analyse s'ouvre un champ de questionnements assurément propice au croisement et à l'enrichissement mutuel de la sociologie des grèves et de l'engagement militant. Être attentif à la variété des raisons d'agir auxquelles peut s'arrimer l'engagement dans une action de grève amène en premier lieu à repenser la complexité des conditions de leur émergence et de leur alchimie du point de vue du jeu des contextes locaux dans lesquelles elle prend forme. Les actions de grève généralisées impliquent ainsi d'être saisies en lien avec la pluralité des dynamiques de mobilisation internes aux entreprises pouvant encourager la disponibilité de leurs salariés et de leurs représentants syndicaux à s'y joindre, pour y rendre visible leurs propres doléances. De même, ne pas en rester à l'analyse de l'environnement macro-économique ou politique des grèves pour se pencher davantage sur les micro-contextes des entreprises dans lesquelles elles se déploient permet également de mieux saisir les logiques de situation qui, dans le cadre spécifique des logiques de fonctionnement du groupe professionnel, peuvent favoriser la cristallisation du mécontentement des salariés et servir de support à leur enrôlement dans une action de grève et au travail syndical de reformulation des griefs des salariés. Prêter attention aux événements facilitant les processus de « libération cognitive »¹ du mécontentement des salariés n'implique pas d'en revenir à la vision éculée d'une spontanéité des grèves. Il s'agit plutôt d'orienter l'analyse vers un questionnement sur la manière dont les dispositions militantes hétérogènes des représentants syndicaux et leur *maîtrise très inégale des savoir-faire* routinisés de l'action syndicale, dans ces circonstances, les prédisposent très différemment à agir comme les catalyseurs d'une grève², et à surmonter les difficultés que soulèvent la mise en cohérence, *sur la durée*, d'une pluralité de manière de s'engager dans une mobilisation gréviste et l'entretien du jeu des gratifications « symboliques » ou émotionnelles³ qui les soutiennent.

¹ Doug McAdam, *Political Process and the Development of Black Insurgency 1930-1970*, University Press of Chicago, 1982, p. 48-51.

² Lilian Matthieu, « Rapport au politique, dimensions cognitives et perspectives pragmatiques dans l'analyse des mouvements sociaux », *RFSP*, 52 (1), 2002, p. 93-95.

³ Sur le poids des rétributions symboliques de l'engagement, on renverra notamment aux travaux liminaires de Daniel Gaxie, in « Rétributions du militantisme et paradoxe de l'action collective », *RFSP*, 27 (1), 1977, p. 157-188, et Daniel Gaxie « Economie des partis et rétributions du militantisme », *Revue suisse de science politique*, 11 (1), 2005, p. 123-154. Quant à la « redécouverte » du rôle central des émotions dans les mobilisations collectives, voir notamment Jeff Goodwin, Jeff Jasper, Francesca Poletta (eds), *Passionate Politics : Emotions and Social Movements*, University Press of Chicago, 2001 ; Ronald Aminzade, Doug McAdam, « Emotions and Contentious Politics », in Ronald Aminzade et alii (eds), *Silence and Voice in the Study of Contentious Politics*, op. cit., p. 14-50 ; Stéphane Latté, *Les « victimes ». La formation d'une catégorie sociale improbable et ses usages dans l'action collective*, Thèse de science politique, ENS, 2008.

Conclusion : Reconstituer autrement le puzzle de la dynamique des grèves

Suggérant de miser sur *la complémentarité* des différents modèles d'analyse quantitatifs des grèves pour reconstituer le puzzle des différentes variables structurelles susceptibles d'éclairer la logique des différentes phases historiques de l'activité des grèves italiennes, R. Franzosi envisage l'apport spécifique de la théorie de la mobilisation des ressources du point de vue de sa capacité à mettre en évidence leurs déterminants organisationnels et politiques¹. Les acquis de connaissance ainsi obtenus sont incontestables. Mais la mise en lumière de ces facteurs structurels déterminant l'inégale probabilité d'apparition de grèves dans les différents univers du monde du travail est loin d'épuiser le potentiel heuristique des instruments d'étude de la sociologie des mobilisations. A travers leur réinscription à travers sa réinscription dans une focale d'analyse recentrée sur l'examen de ce que font et de ce que pensent concrètement les agents sociaux en lutte, l'apport de ces outils théoriques est également de nous permettre d'expliquer les usages des pratiques protestataires à la lumière des mécanismes dynamiques et des processus subjectifs dont ils résultent. Dans le prolongement des efforts entrepris par les précurseurs de la théorie de la mobilisation des ressources pour en réactualiser les cadres d'analyse, et dans la continuité de travaux récents consacrés à d'autres pièces du répertoire de l'action collective dans l'espace académique français, l'analyse des grèves nous offre ainsi un terrain d'expérimentation empirique propice pour valoriser les profits de connaissance que rend possible ce « tournant » qualitatif dans l'usage de l'appareil théorique de la sociologie des mobilisations. En retour, elle nous ouvre un espace de discussion scientifique assurément fécond pour contribuer dans cette voie à leur enrichissement.

En opérant ce changement d'échelle d'analyse, notre objectif n'est absolument pas de chercher à opposer artificiellement les méthodes d'analyse qualitative et quantitative, et encore moins d'occulter les apports de ces dernières à la compréhension du phénomène gréviste. Comme nous nous sommes efforcé de le montrer dans le chapitre précédent, l'approche morphologique des grèves est notamment d'un précieux secours pour déconstruire un ensemble de prénotions tenaces véhiculées autour des conflits du travail. Elle constitue à ce titre une première approche utile pour poser de premières hypothèses de recherche et penser la constitution d'un corpus d'enquête sans se laisser piéger par la tentation de ne

¹ Roberto Franzosi, *The puzzle of strikes*, op. cit., p. 96-142.

penser qu'aux formes de conflictualité les plus visibles¹. De même, la mise à l'épreuve de la validité empirique des hypothèses de recherche construites à partir de l'identification des variables structurelles enserrant l'activité des grèves nous a offert un canevas théorique essentiel pour concevoir et déterminer les axes de réflexion que nous souhaitons approfondir ou introduire dans l'analyse des grèves. Il ne s'agit donc en aucune manière pour nous d'ignorer les acquis des modèles d'analyse quantitatif des grèves. Notre objectif est en revanche de donner à voir, au regard de leurs limites que nous avons exposées, *la complémentarité* des angles de questionnement spécifiques que nous permet de mettre en œuvre une approche sociologique plus qualitative et plus compréhensive dans ce qu'ils nous permettent de comprendre de la complexité du phénomène gréviste². Comme le souligne en effet B. Lahire, « *c'est dans la variation expérimentale des constructions scientifiques que résident les effets de connaissance les plus intéressants dans les sciences sociales* »³. En l'occurrence, les modèles d'analyse quantitatifs cherchent à identifier les régularités structurelles de l'intensité de l'activité gréviste, pour expliquer les causes de sa *variation* à l'échelle internationale et de sa *fluctuation* dans le temps (sous forme de vagues de grèves ou au regard de son déclin tendanciel sur la longue période dans les démocraties occidentales). En contrepoint, une approche plus microscopique, recentrée sur l'observation des pratiques et des représentations concrètes des agents sociaux, vise à comprendre *les mécanismes dynamiques et subjectifs* qui rendent concrètement possible, dans une configuration de conflit, l'émergence d'une action de grève. Pour cela, elle conduit à réintroduire dans l'étude des grèves ce que le mode de raisonnement abstrait, surplombant et déductif des modèles d'analyse statistiques tend à occulter : la dynamique des interactions et des enjeux de concurrence syndicale qui structurent les stratégies des acteurs en conflit ; le jeu des dispositions, les processus cognitifs et les dynamiques organisationnelles qui structurent les pratiques d'engagement dans une action de grève et conditionnent les mécanismes de son apparition ; et enfin les logiques d'articulation entre les différentes pièces du répertoire d'action que les représentants syndicaux et les salariés peuvent investir pour faire valoir leurs intérêts.

¹ Comme le rappelle à ce propos D. Cefaï, « *l'échantillonnage sur le terrain peut recourir à ces catégories statistiques, et l'enquêteur peut s'appuyer sur la cartographie qu'elles procurent pour déterminer des critères de détermination des sites à explorer, des catégories d'âge, de genre, de profession ou de religion à retenir et des types de corrélation à mettre en évidence* », in Daniel Cefaï (dir.), *L'enquête de terrain*, La Découverte, 2003, p. 601.

² Sur la complémentarité des méthodes d'analyse quantitatives et qualitatives dans la sociologie politique, voir notamment au sujet des organisations partisans, Frédéric Sawicki, « Les politistes et le microscope », in CURAPP, *Les méthodes au concret*, PUF, 2000, p. 143-164.

³ Bernard Lahire, *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*, Hachette, 2006 (2^e ed.), p. 359.

Comme nous avons cherché à le montrer dans ce chapitre de discussion théorique, la mise en œuvre de cette matrice de questionnement à partir d'une focale d'analyse plus qualitative nous donne la possibilité de dépasser le déterminisme qui guette les modèles d'analyse statistique des grèves et leur mode de raisonnement déductif. Elle nous aide en effet à substituer une approche en termes de variables prédictives des grèves par une analyse des *processus* qui rendent possible leur transformation en une action de grève effective, mais qui favorisent aussi leur apparition dans des contextes qui n'y sont pas *a priori* favorables. Dans cette optique, notre ambition ne sera donc pas de proposer un nouveau schéma d'explication univoque des conditions d'émergence des grèves. Il s'agit au contraire de *reconstituer autrement* le vaste « puzzle » des grèves, en montrant l'apport de la matrice de questionnements que nous venons de présenter pour nous aider à penser et à mettre en évidence **la pluralité des facteurs qui déterminent les freins à l'appropriation du mode d'action gréviste et conditionnent ses logiques (multiples) de réinvestissement**. Pour cela, on peut s'appuyer sur ce que nous permet, à la différence d'une approche quantitative des mouvements de grève, l'adoption d'une méthode d'enquête qualitative : faire coulisser notre focale d'analyse sur différents terrains d'enquête pour observer le spectre de la multiplicité des univers militants et des configurations d'acteurs en lutte autour desquels s'arrime l'espace des conflits du travail¹.

Diversifier les angles d'analyse dans l'espace mosaïque de la conflictualité au travail

Dans cette optique, il est bien entendu impossible de rassembler un corpus d'études de cas d'études empiriques suffisamment large pour prétendre reconstituer un échantillon statistiquement représentatif de la multitude des formes de grève, des conflits du travail et des contextes de leur apparition. En procédant à des « coups de sonde raisonnés »² dans cet espace mosaïque, guidés notamment par les enseignements et des hypothèses de recherches des approches quantitatives de la conflictualité gréviste mais aussi par la volonté de varier les échelles d'analyse, il est en revanche possible de choisir différents terrains d'investigation permettant d'explorer les logiques de réappropriation de la grève et les mécanismes qui font obstacle à son recours, *à partir de différents points de vue et de différents angles d'analyse et*

¹ Sur l'intérêt d'une focale d'analyse attentive à la pluralité des logiques d'appropriation des pratiques protestataires, Jean-Gabriel Contamin, *Contribution à une sociologie des usages pluriels des formes de mobilisation. L'exemple de la pétition en France*, Thèse de science politique, Université Paris 1, 2001.

² Michel Offerlé, « Descendre dans la rue. De la journée à la manif », in Pierre Favre (dir.), *La manifestation*, op. cit., p. 98.

de questionnement¹. Dans cette optique, nous avons ainsi choisi comme points d’ancrage empirique un ensemble de terrains d’enquête suffisamment variés, visant par leur mise en perspective, à dégager *une vision panoptique* et des éléments d’intelligibilité de portée plus générale sur *la diversité* des contextes et des configurations d’acteurs en fonction desquels se détermine l’espace des contraintes, des enjeux et des usages multiples qui structurent l’économie des investissements de la grève dans le secteur privé².

Il serait bien entendu illusoire de laisser penser que la sélection de ces différents terrains d’enquête ne s’est opérée qu’en fonction de critères de recherche préalablement définis. Ce serait en effet omettre tout ce que la constitution de notre corpus d’enquête doit aux contraintes comme aux opportunités que nous a réservé la dynamique même de notre travail d’enquête. Ce serait faire fi de tout ce que notre analyse doit également aux contraintes matérielles (temporelles et financières notamment) et aux conditions d’enquêtes qui délimitent le nombre et le type de terrains abordables et réalisables³. Nonobstant ces vicissitudes inhérentes au travail de recherche empirique, l’éventail de nos terrains d’étude a été tout d’abord choisi dans l’optique de *varier les échelles d’analyse* qu’ils nous permettaient d’explorer. Ainsi pourrions-nous procéder à une approche multi-niveaux des conditions de possibilité d’émergence des grèves, du point de vue à la fois des pratiques de mobilisation des organisations confédérales, des pratiques d’encadrement militant de leurs structures territoriales (UL, UD), de la dynamique des luttes d’entreprise et des stratégies de démobilisation patronale face auxquelles elles se construisent. Alors que les études habituelles du syndicalisme et de la grève privilégient généralement un seul de ces niveaux d’analyse, notre travail cherchera ainsi à les *penser ensemble*, pour restituer la pluralité des obstacles, des ressorts et des usages du recours à la grève dans le secteur privé dans les logiques des scènes multiples du syndicalisme dans lesquelles elles prennent racine.

Au-delà des niveaux de l’action syndicale observés, cette ambition impliquait de diversifier les configurations de conflit d’entreprise et les moments de l’action militante étudiés. Notre démarche se distingue en ce sens fondamentalement des approches théoriques

¹ Sur ce que l’auteur appelle la méthode des « points fixes » et des « points de stabilité », Jean-Gabriel Contamin, *Contribution à une sociologie des usages pluriels des formes de mobilisation : l’exemple de la pétition en France*, op. cit., p. 44.

² Sur les vertus de ce type d’approche qui permet par le jeu de la comparaison entre des cas d’études particuliers de dégager des éléments de compréhension plus générale des activités militantes, voir aussi Howard Becker, « Biographie et mosaïque scientifique », *ARSS*, n° 62-63, 1986, p. 103-110.

³ Michel Offerlé, « "A Monsieur Schneider". Quand les ouvriers demandent à leur patron de se présenter à la députation (janvier 1902) », in Pierre Favre et alii (dir.), *L’atelier du politiste. Théories, actions représentations*, op. cit., p. 163.

existantes de la grève par l'adoption d'une *focale d'analyse qui ne se limite pas à l'étude des actions de grève* elles-mêmes. Bien évidemment, les monographies de grève d'entreprise comme l'observation du déroulement de conflits interprofessionnels occupent une place importante dans notre protocole de recherche. Mais notre travail de recherche repose aussi sur la volonté de démontrer que la compréhension des ressorts de la grève passe également par l'analyse de *la grève en son absence*¹. Elle implique en effet en premier lieu de s'intéresser aux logiques de fonctionnement quotidien des différents univers militants cités précédemment, à ce qui se joue dans les multiples espaces de représentation institutionnels dans lesquels agissent les militants syndicaux ou encore aux difficultés avec lesquelles peut s'organiser la transmission de savoir-faire et d'une identité militante dans les organisations syndicales. De même, observer des conflits d'entreprise sans arrêt de travail ou dans lesquels la grève n'est pas le mode d'action central dans la stratégie d'action mise en place par les syndicalistes, apparaît tout aussi heuristique et indispensable pour comprendre la logique des mécanismes qui contraignent les conditions de possibilité du recours à la grève.

Concernant les conflits et les grèves d'entreprise eux-mêmes, nous avons aussi pris soin d'observer des configurations de lutte contrastées, compte tenu de la nécessité plus spécifique de questionner ce continent immergé de pratiques protestataires aussi hétérogènes à partir de points de vue et de perspectives de recherche multiples². Pour cela, nous nous sommes intéressés, dans la mesure du possible, à des mouvements de grève aux formes multiples (du simple débrayage à des arrêts de travail de plusieurs mois), ancrés dans des enjeux revendicatifs et dans des configurations organisationnelles hétérogènes. Nous souhaitons ainsi nous prémunir tout d'abord des pièges que nous aurait inmanquablement réservés une analyse viciée par la spécificité d'exemples puisés parmi les conflits les plus médiatiques ou pris dans des univers professionnels et syndicaux trop homogènes. Tout en cherchant à nous intéresser aux formes plurielles que peut prendre une action de grève, nous avons également cherché, en diversifiant les configurations de conflit étudiées, de mettre à l'épreuve les hypothèses de recherche constituées autour de l'approche organisationnelle des

¹ Pierre Bourdieu, « La grève et l'action politique », *Questions de sociologie*, Editions de Minuit, 1984, p. 257.

² David Snow et Danny Trom, « The Case Study and the Study of Social Movements », in Bert Klandermans, Suzanne Staggenborg (eds), *Methods of Social Movements Research*, University of Minesota Press, 2002, p. 154.

Récapitulatif des configurations de conflits d'entreprises observées¹

	Propriétés de l'établissement	Situation de conflit observée	Présence syndicale
Nuidor	Hôtellerie de luxe, Paris, 90 salariés	Grève de février à juillet 2005. Ensemble des 9 femmes de chambre de l'hôtel et des 3 équipiers contre la réorganisation contrainte des conditions de travail. Premier mouvement de grève pour l'ensemble de ces salariés	CGT (2 syndiquées)
Hewlett-Packard	Issy-Les-Moulineaux, Grenoble	Mobilisation contre un plan de suppression de plusieurs centaines d'emploi. Plusieurs débrayages, septembre-février 2005.	CFTC, CGC, CFDT, CGT, FO
PizzaRapido	Restauration rapide, Paris, 18 salariés	Grève d'un mois en janvier 2006 contre la mise en franchise du magasin. Ensemble des salariés. Première grève rencontrée dans cet établissement	Aucun dans le magasin
Stora Enso	Papeterie, proche de Douai, 920 salariés	Mobilisation contre l'arrêt de deux machines et le licenciement de près de 500 salariés, janvier-octobre 2006. Aucune action de grève engagée avant les tous derniers jours de la mobilisation	CFDT, FO, CGT, CFTC
SportAdict	Commerce, établissement parisien	Débrayage d'une journée pour une augmentation salariale Novembre 2005	CGT
Chaussure	Entrepôt d'une chaîne de magasins de vente de chaussure, 20 salariés, Gennevilliers	Grève de 15 jours pour l'intégration d'une prime d'objectif dans le salaire, pour une augmentation générale des salaires. Tensions avec le chef de l'entrepôt sous-jacente à la mobilisation, juin 2006	CGT
PSA-Citroën	Industrie automobile, Aulnay-Sous-Bois, 5000 salariés	Grève de 11 jours pour le paiement intégral des jours chômés imposés par une période de mise en chômage technique des ouvriers, mars 2005. Première « grande » grève depuis les grèves de 1982-84	CGT, SIA, SUD, CFDT, UNSA
Alcools	Entreprise de production de champagne, 780 salariés, Epernay	Aucun conflit collectif déclaré au moment de l'étude, juin-septembre 2006. Signalement de débrayage entre 2002-2004	CGT, CFDT, FO, CGC

¹ Ne sont ici mentionnées que les principales monographies constitutives de notre corpus de recherche. Le nom de certaines entreprises a bien entendu été modifié. Mais nous ne l'avons pas fait pour toutes, en accord avec les auteurs rencontrés bien entendu, lorsque cela était rendu difficile ou ne nous apparaissait pas opportun. En raison d'abord des articles de presse mobilisés qui mentionnent explicitement lesdites entreprises (Stora-Enso). Ou parce que les propriétés de l'entreprise nous semblaient essentielles à une bonne compréhension des ressorts de la mobilisation, et/ou qu'elles rendaient là aussi illusoire toute tentative d'anonymisation (PSA, H-P). D'autant plus avec la médiatisation de ces conflits (H-P).

grèves sur les conditions de leur apparition. Ainsi avons-nous cherché à nous demander à la fois comment une action de grève pouvait surgir dans une configuration organisationnelle *a priori* défavorable à son apparition, ou pourquoi *a contrario* elle n'était pas déclenchée alors que les conditions structurelles semblaient *a priori* réunies pour son éclosion¹. Donnant sa pleine mesure à la valeur heuristique de la combinaison des méthodes d'enquête quantitative et qualitative dans notre stratégie de recherche, la diversification des terrains empiriques ainsi investis visait à nous donner la possibilité de saisir la pluralité des conditions et des dynamiques d'émergence des grèves et de repérer les usages stratégiques différenciés dont pouvait être investi ce même mode d'action selon les circonstances et les lieux de son emploi.

En définitive, notre corpus d'enquête se compose de plusieurs monographies de conflits d'entreprise (cf. tableau récapitulatif pour les principales), au statut évidemment différencié dans notre démonstration. S'y ajoutent un travail d'immersion prolongée à l'intérieur de l'espace revendicatif confédéral de la CGT et de l'Union Syndicale du commerce et des services (US) de cette même organisation à Paris. De même, nous avons observé le déroulement de sept stages de formation syndicale, tenus à l'intérieur de différentes organisations (CGT, CFDT, FO) et de trois autres stages de formation pour DRH consacrés aux pratiques managériales de contention de la conflictualité au travail. A partir, de ces lieux d'observation mais aussi d'autres terrains d'enquête complémentaires, que nous présenterons au fil de notre travail, nous avons réalisé une centaine d'entretiens enregistrés. Auxquels s'ajoutent de nombreux entretiens « informels », non-enregistrés, réalisés au cours de nos observations successives (cf. chap. suivant).

Un corpus d'enquête inéluctablement incomplet

Ce rapide aperçu de notre corpus d'enquête en fait toutefois immédiatement resurgir le caractère nécessairement limité et les angles morts qui en découlent. Mais, si la nécessité proclamée par Maurice Thorez de savoir arrêter une grève prête encore régulièrement à polémiques, celle de savoir arrêter une thèse est une évidence que les contraintes matérielles et temporelles qu'affrontent le thésard se chargent progressivement de lui faire accepter, non sans difficultés parfois, mais de manière inéluctable. Dès lors, ce travail de recherche n'a

¹ Sur l'intérêt de multiplier les angles de questionnements à partir de terrains d'enquête contrastés pour ne pas s'enfermer dans la singularité irréductible d'un cas d'étude spécifique, Frédéric Sawicki, « Les politistes et le microscope », *art. cit.*, p. 143-164.

évidemment pas la prétention de l'exhaustivité ou d'être une fin en soi. Plus modestement, il résulte d'un « choix raisonné » de terrains d'investigation, face à l'impossibilité concrète de les multiplier sans compter. Ce nécessaire pragmatisme face au vertige de l'infini auquel nous exposait un champ d'étude potentiellement inépuisable, nous a amené en premier lieu à délimiter la chronologie de notre étude à l'observation des usages contemporains de la grève. Si cela n'exclut pas la nécessité de resituer les pratiques observées dans leur historicité, il est clair en revanche que nous n'avons pas la prétention ici de proposer une théorie générale sur la transformation des usages de cet instrument de lutte, ce qui aurait nécessité de procéder à un travail de comparaison historique minutieux et systématique. Par ailleurs, il est apparu évidemment matériellement impossible de consacrer un travail d'observation aussi approfondi que celui que nous avons consacré à l'univers confédéral de la CGT et à l'une de ses structures locales pour les structures équivalentes de l'ensemble des organisations syndicales. La nécessité de privilégier un point d'observation parmi d'autres possibles s'est bien évidemment assortie du soin permanent que nous avons pris de resituer la spécificité des points de vue et les tactiques des représentants syndicaux étudiés dans le cadre des logiques de concurrence et des dispositions militantes hétérogènes qui structurent les manières d'agir différenciées des porte-parole syndicaux.

Enfin, si nos tentatives pour pénétrer l'univers patronal, notamment celui de l'UIMM (nous y reviendrons dans le prochain chapitre) sont restées vaines, nous avons dû également nous résoudre à sacrifier l'analyse des logiques de médiatisation des grèves. Non pas que nous tenions pour négligeable cette question ou que nous ayons fait l'impasse sur la manière dont les syndicalistes intègrent le poids des contraintes médiatiques dans leurs stratégies d'action. Au contraire. Mais aborder cette question aurait nécessité un lourd travail d'investigation dans l'univers médiatique et de dépouillement d'archives de presse. Cela apparaissait difficilement compatible avec le travail engagé sur le front de nos autres terrains de recherche, et ne nous semblait pas, par ailleurs s'intégrer dans les axes de recherche prioritaires à investir pour mener à bien notre réflexion -déjà large- sur l'identification des conditions et des formes d'activation de la grève dans l'espace des luttes du secteur privé. Le travail engagé n'a donc pas la prétention d'épuiser l'ensemble des angles d'analyse qu'il serait nécessaire d'investir pour rendre compte des multiples facettes du phénomène gréviste, et en particulier des logiques qui ont conduit à l'invisibilisation médiatique des grèves du privé. De la même manière, la contribution que nous espérons apporter à la réactualisation des cadres d'analyse de la grève mériterait sans doute d'être prolongée et enrichie par l'apport des

outils théoriques puisés dans d'autres horizons disciplinaires¹. Dans le cadre de cette entreprise de désenclavement théorique, notre ambition sera donc ici, plus modestement, de centrer notre travail sur la mise à l'épreuve des apports spécifiques d'une sociologie qualitative et processuelle des logiques d'appropriation des pratiques protestataires à la compréhension des conditions multiples de (dés)investissement de la grève. Après avoir présenté, dans cette optique, l'originalité des angles de questionnement théoriques et des dispositifs d'enquête empiriques à partir desquels cette approche permet d'aborder l'analyse des grèves, il nous faut à présent, pour conclure cette première partie, revenir sur les conditions de possibilité méthodologiques de leur mise en œuvre.

¹ On pense notamment aux quelques tentatives d'importation des outils de la psychologie sociale dans l'étude des grèves, visant également à souligner l'intérêt de se pencher plus précisément sur les processus individuels et collectifs sur lesquels repose le déclenchement des grèves. Voir, John Kelly, Nigel Nicholson, « The Causation of Strikes : A Review of Theoretical Approaches and the Potential Contribution of Social Psychology », *Human Relations*, 33 (12), 1980, p. 853-883.

III - Du discours aux pratiques : comment réaliser une sociologie empirique de la conflictualité au travail ?

Présenter séparément, et dans cet ordre, le cadre théorique de notre travail de recherche puis les dispositifs d'enquête qui lui ont servi de point d'ancrage empirique relève bien évidemment d'un *artefact* imposé par les contraintes du travail de mise en écriture de notre travail de recherche. Dans la pratique, l'élaboration du premier n'a été effectivement que le fruit d'un processus circulaire d'échanges et d'ajustements permanents entre nos hypothèses de recherche liminaires et les problèmes de recherche empiriques que faisait progressivement surgir notre immersion sur nos différents terrains d'enquête¹. Sans qu'il soit nécessaire de perdre le lecteur dans les méandres des innombrables tâtonnements qui ont inmanquablement ponctué un cheminement intellectuel long de plusieurs longues années, ou de lui dissimuler les bricolages dont cette enquête est le résultat, il nous a semblé toutefois indispensable de présenter et d'expliquer en détails les logiques de construction de notre protocole de recherche.

Ce détour apparaît d'autant plus indispensable au regard des enjeux de débat épistémologiques que soulève notre stratégie de recherche, quant aux manières possibles d'appréhender le phénomène des grèves, et plus généralement de construire l'objet du syndicalisme². On l'a vu, les modèles d'analyse des grèves se sont très majoritairement construits à partir d'instruments d'enquête quantitative. Quant à la sociologie du syndicalisme, si ses techniques d'enquête peuvent être plus diversifiées, elle a tout de même jusqu'alors privilégié une analyse des stratégies d'action syndicales « par le haut », centrée sur les discours produits par les institutions syndicales et ses représentants nationaux attitrés³. En contrepoint de ces cadres d'analyse surplombant des stratégies syndicales, notre travail sur les logiques de recours à la grève vise à en restituer *la cohérence et la pluralité* du point de

¹ Pierre Bourdieu, Jean-Claude Chamboredon, Jean-Claude Passeron, *Le métier de sociologue*, Mouton, 1973, p. 11-25 ; Giampetro Gobo, « Il disegno della ricerca nelle indagini qualitative », in Alberto Melucci (dir.), *Verso una sociologia riflessiva. Ricerca qualitativa e cultura*, Il Mulino, 1998, p. 79-102.

² Vincent Chamberlhac, Georges Ubbiali, *Epistémologie du syndicalisme*, L'Harmattan, 2005.

³ Mona-José Gagnon, « Le syndicalisme : du mode d'appréhension à l'objet sociologique », *Sociologie et sociétés*, 23 (2), 1991, p. 81-83.

vue de l'univers concret des pratiques, des croyances et des dispositions des multiples agents en lutte dans le champ des relations professionnelles.

Or, la justification de ce parti pris méthodologique n'implique pas seulement, comme nous venons de le faire précédemment, d'expliquer l'originalité du cadre d'analyse théorique des modalités d'investissement de la grève qu'il permet de dégager. Elle nécessite également de spécifier la démarche d'enquête empirique qui a servi de support à sa mise en œuvre. Dans cette optique, nous avons déjà exposé la manière dont nous avons cherché à constituer un corpus de terrains d'enquête suffisamment variés, pour disposer d'une pluralité d'angles d'analyse qui permettent, par le jeu de la comparaison, d'accéder à des éléments de compréhension plus généraux des logiques d'appropriation de la grève. Nous aurons l'occasion de les présenter plus précisément lorsque nous procéderons à leur analyse détaillée. Mais, face aux doutes qui ne manquent généralement pas de s'exprimer dans le champ d'analyse des grèves quant à la valeur des modèles d'analyse qualitative, la légitimation scientifique d'un travail de recherche passe également par la restitution des conditions d'enquête qui l'ont rendu possible et par la capacité à en maîtriser ses biais et ses limites inévitables dans l'analyse des données ainsi obtenues.

Autour des paradigmes traditionnels des grèves, différents travaux ont porté, dans cette optique, sur la question épineuse du caractère lacunaire des sources d'information disponibles, que ce soit les données statistiques administratives des grèves¹ ou les articles de presse², et des précautions méthodologiques qu'implique en conséquence leur usage. Le recours aux instruments de l'analyse quantitative pose lui aussi des difficultés méthodologiques spécifiques³, qui ont toutefois rarement été explicités par les travaux en

¹ Michael Shalev, « Lies, Damned Lies, and Strike Statistics : the Measurement of Trends in Industrial Conflict », in Colin Crouch, Alessandro Pizzorno, *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe*, MacMillan, 1978, p. 1-19 ; Robert Stern, « Methodological Issues in Quantitative Strike Analysis », *Industrial Relations*, 17 (1), 1978, p. 32-42 ; Jack Skeels, Paul McGrath, Gangadha Arshanapalli, « The importance of strike size in strike research », *Industrial and Labor Relations Review*, 41 (4), 1988, p. 582-592 ; Shyam Sunder, « Strike statistics : Conceptual Issues », *Economic and Politic Weekly*, 29 (5), 1994, p. 257-266 ; Sophie Camard, « Comment interpréter les statistiques de grève », *Genèses*, 47, 2002, p. 107-122 ; Alexandre Carlier, « Mesurer les grèves dans les entreprises : des données administratives aux données d'enquête », Documents d'Etudes de la DARES, 139, 2008.

² David Snyder, William Kelly, « Conflict Intensity, Media Sensivity, and the Validity of Newspaper Data », *American Sociological Review*, 42, 1977, p. 105-123 ; Christopher Erickson, Daniel Mitchel, « Information on Strikes and Union Settlements: Patterns of Coverage in a Newspaper of Record », *Industrial and Labor Relations Review*, 49 (3), 1996, p. 582-607 ; Andrew Martin, « Addressing the Selection Bias in Media Coverage of Strikes : a Comparison of Mainstream and Specialty Print Media », *Research in Social Movements, Conflicts and Change*, 26, 2005, p. 143-178.

³ Daniel Bizeul, « Le récit des conditions d'enquête : exploiter l'information en connaissance de cause », *RFS*, 39 (4), 1998, p. 751-787.

sociologie des mobilisations¹, comme d'ailleurs dans d'autres domaines de recherche de la science politique². Aussi, en revenant sur notre expérience de recherche, on cherchera plus généralement à réfléchir à quelles conditions et de quelles manières les techniques d'enquête qualitative peuvent nous aider à objectiver les pratiques protestataires des agents sociaux et les conditions sociales de leur appropriation. Pour cela, nous reviendrons tout d'abord sur les difficultés que soulève l'évocation par les acteurs sociaux de leurs propres pratiques militantes en situation d'entretien, et sur les conditions d'enquête qui favorisent (en partie) leur dénouement. Puis, nous évoquerons les limites de validité du recours aux entretiens, pour envisager les précautions méthodologiques qu'implique leur analyse et l'intérêt de jouer de la combinaison des techniques d'enquête³, en fonction des possibilités offertes par les contraintes propres à la configuration des terrains d'enquête investis.

1. Les conditions d'accès aux coulisses des conflits

Pièce centrale dans notre propre protocole de recherche, l'usage des entretiens s'est imposé comme une technique d'enquête routinisée dans les travaux sur le syndicalisme comme sur les mobilisations collectives. L'intérêt de cet instrument d'investigation est généralement envisagé du point de vue de sa capacité à fournir de nombreux éléments d'information originaux sur la genèse et le déroulement d'événements protestataires, les propriétés biographiques de leurs participants et sur l'univers de leurs représentations et de leurs pratiques ordinaires. Il est vrai que ces données, essentielles à toute analyse des modes d'investissement des pratiques protestataires, sont parfois difficilement accessibles par d'autres moyens d'enquête⁴. Ces travaux questionnent cependant rarement les conditions de production des données ainsi recueillies par entretiens rétrospectifs. Or, cette faible réflexivité pose singulièrement problème, tant elle occulte toutes les difficultés et les contraintes méthodologiques conditionnant la possibilité d'un travail par entretien sur les activités

¹ Magali Boumaza, Aurélie Campana, « Enquêter en milieu difficile. Introduction », *RFSP*, 57 (1), 2007, p. 5. Voir également le retour critique sur cette question amorcé à l'occasion du récent congrès de l'AFSP de Toulouse en septembre 2007, à travers le module « Questions de méthode », organisé le Groupe d'Etudes et de Recherches sur les Mutations du Militantisme (GERMM).

² Philippe Bongrand, Pascale Laborier, « L'entretien dans l'analyse des politiques publiques : un impensé méthodologique ? », *RFSP*, 55 (1), 2005, p. 73-111.

³ Stéphane Beaud, Florence Weber, *Guide de l'enquête de terrain*, La Découverte, 1998, p. 299-301.

⁴ Kathleen Blea, Verta Taylor, « Semi-structured Interviewing in Social Movement Research », in Bert Klandermans, Suzanne Staggenborg (dir.), *Methods of Social Movement Research*, University of Minnesota Press, p. 92-117.

syndicales, tant du point de vue de l'accès aux informations recherchées que de l'interprétation qu'il est possible d'en donner.

1.1. Une disponibilité différenciée des acteurs syndicaux et patronaux à se dévoiler

Dans les rares réflexions méthodologiques auxquelles ils se sont consacrés, les sociologues spécialisés dans l'étude du syndicalisme ont essentiellement mis l'accent sur les difficultés posées par la faible disponibilité des dirigeants syndicaux pour répondre à leurs sollicitations¹. Il est vrai que, à de multiples reprises, il a été nécessaire de relancer avec insistance ceux que nous souhaitions rencontrer avant d'entrer en contact avec eux. Souvent, il fut alors nécessaire de patienter encore de longues semaines avant de trouver dans leur emploi du temps un moment où nous étions certains qu'ils disposent d'un temps suffisant à nous consacrer. Et l'on ne compte pas non plus le nombre de fois où nous avons dû, au dernier moment, reporter des rendez-vous que nous avions eu déjà tant de peine à fixer une première fois. Bref, rencontrer un représentant syndical, qu'il s'agisse d'un permanent confédéral, d'un secrétaire de syndicat ou d'un militant titulaire de différents mandats électifs réclame en premier lieu beaucoup de temps et de patience, et une persévérance parfois forcenée. Pour autant, il serait extrêmement réducteur - et sans doute trop rassurant - de penser que les difficultés de notre enquête se sont résumées à la faible disponibilité des acteurs syndicaux à nous rencontrer. Il serait par exemple simplificateur d'attribuer à la seule surcharge de travail des dirigeants de l'UIMM - organisation centrale dans le MEDEF du point de vue de son rôle dans la gestion des relations avec les organisations syndicales de salariés - leur refus obstiné de nous accorder le moindre entretien, malgré nos tentatives répétées sur plusieurs mois. A travers ce refus, comme à travers de nombreux entretiens eux-mêmes (ou plutôt de tentatives d'entretiens...), c'est une autre difficulté, autrement plus difficile à surmonter, qui est apparue : celle d'amener des dirigeants patronaux ou syndicaux à se départir de leur rôle de porte-parole institutionnels pour se confier sur leurs pratiques², et à ne pas se contenter, le cas échéant, de puiser dans « des répertoires de stéréotypes à usage public »³ pour en rendre compte.

La loyauté militante, source de résistance à l'objectivation sociologique

¹ Georges Ubbiali, « Quelques remarques sur l'entretien avec les dirigeants syndicaux », in UTINAM, *Autour de Michel Verret*, L'Harmattan, 1993, p. 193-206 ; René Mouriaux, « Retour sur l'usage scientifique des entretiens avec les dirigeants syndicaux », in Samy Cohen, *L'art d'interviewer les dirigeants*, PUF, 1999, p. 235-244.

² Hélène Chamboredon et alii, « S'imposer aux imposants : à propos de quelques obstacles rencontrés par des sociologues débutants dans la pratique et l'usage de l'entretien », *Genèses*, 16, 1994, p. 129-130.

³ Daniel Cefaï (dir.), *L'enquête de terrain*, La Découverte, 2003, p. 557.

Cette difficulté s'est par exemple cristallisée à l'extrême au cours des entretiens réalisés avec deux représentants confédéraux de FO et un responsable national de la CGPME¹. Ces derniers se sont en effet littéralement dérobés à nos questions relatives à leurs pratiques concrètes de direction et de représentation institutionnelle, en se réfugiant dans une succession de discours très généraux, se contentant pour les premiers de nous rappeler les positions défendues par leur organisation dans le cadre des négociations, et pour le second de célébrer les vertus du « dialogue social » dans un monde du travail qui se « transforme » contre l'emprise de la régulation étatique². Au cours de ces entretiens, la question des parcours personnels des enquêtés, de leurs pratiques de mobilisation et de négociation est demeurée ainsi totalement occultée par la mise en valeur exclusive de la « doctrine » de l'organisation. Certes, ce type de discours n'est pas toujours inutile pour repérer la matrice des ressources argumentatives que ces acteurs sont en mesure de mobiliser pour justifier les prises de position stratégiques de leur organisation. Toutefois, leur intérêt demeure, même de ce point de vue, extrêmement limité, tant ces entretiens ne nous en ont finalement pas appris davantage que ce que nous aurions pu trouver directement dans les documents de congrès ou dans les multiples déclarations officielles produites par ces organisations. Dans notre optique de recherche, leur plus-value scientifique est restée ainsi quasi-nulle, dès lors qu'ils ne pouvaient nous être d'aucun secours pour resituer plus finement le rapport à la grève de ces acteurs dans l'économie de leurs pratiques, ni même dans la logique des conditions de production de leurs dispositions militantes. Sans atteindre un degré équivalent auprès de l'ensemble des autres enquêtés, il nous a fallu contourner de manière relativement fréquente un ensemble de stratégies d'évitement, aux cours de nos entretiens dans l'univers des directions syndicales, à parler de ses pratiques ou à exprimer un point de vue critique à l'endroit des stratégies de lutte défendue par l'organisation. Il importe dès lors de revenir plus précisément sur les motifs de ces obstacles qui se dressent sur le chemin d'une approche sociologique empirique et compréhensive, par entretien, des pratiques syndicales.

L'entretien avec la représentante de FO apparaît de ce point de vue tout d'abord symptomatique des réticences, partagées par différents autres acteurs syndicaux rencontrés, à évoquer explicitement les dissensions que cristallise, à l'intérieur de leur organisation, la définition de ses stratégies d'action. Dans son cas, l'appartenance de l'enquêtée à la direction

¹ Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises.

² Sur la récurrence de ce « mécanisme de défense » des enquêtés, voir également Hélène Bézille, « Les interviewés parlent », in Alain Blanchet (dir.), *L'entretien en sciences sociales : l'écoute, la parole, le sens*, Dunod, 1985, p. 122-126.

confédérale de FO peut certes aider à expliquer son peu d'empressement à s'épancher sur les critiques et les enjeux de lutte internes que soulèvent les stratégies d'action mises en œuvre par elle, voire à minorer l'importance des difficultés et des résistances que suscite sa mise en œuvre¹. Mais, comment expliquer alors que l'on ait pu rencontrer, sur ces questions, des attitudes d'évitement similaires chez des militants pourtant en situation d'opposition interne dans leur organisation, et que nous avons précisément sollicité dans l'espoir que cette position les inclinerait davantage à se confier sur les conflits internes à leur syndicat ? Dans le cours de l'entretien que nous a accordé par exemple le secrétaire général de la fédération chimie de la CGT, Jean-Michel Petit, ce dernier n'hésita certes pas à réitérer ses critiques envers les responsables confédéraux, dans un registre discursif très général opposant un syndicalisme « d'accompagnement » à un syndicalisme de « lutte », qu'il prétendait perpétuer à l'encontre de ce qu'il perçoit comme un glissement vers un syndicalisme privilégiant la négociation à l'action collective des salariés. En revanche, il apparut très peu disposé à expliciter concrètement les formes prises par les conflits internes à la CGT au sujet des stratégies d'action adoptées lors des mobilisations interprofessionnelles contre les réformes des retraites ou du CPE. Il se refusa par exemple à entrer dans le détail des jeux d'alliance qui s'étaient cristallisés à l'intérieur de l'organisation à ces occasions. Il esqua également toutes nos questions portant sur les stratégies d'action alternatives qu'il avait pu tenté (ou non) d'impulser à l'intérieur de sa fédération, visant notamment à savoir s'il avait concrètement cherché à promouvoir l'option d'un appel à une « grève générale reconductible » qui avait été plébiscitée au cours du premier conflit par certaines organisations syndicales (SUD, FO) contre la stratégie prônée par la direction de la CGT. De même, il rechigna longuement avant de nous transmettre l'argumentaire distribué aux militants de sa fédération dans le cadre de la préparation du 48^e congrès de son organisation à Lille en avril 2006 pour porter la contestation de l'orientation stratégique de sa direction confédérale. Cette attitude semblait traduire une méfiance à l'égard de toute intrusion d'un regard extérieur dans la vie interne du syndicat, susceptible de le discréditer en mettant à jour ses divisions :

« Je n'aime pas parler de ça, on a des désaccords, je les exprime dans les structures, mais je ne veux pas rentrer dans les détails, et qu'on m'utilise après comme l'opposant de service, cantonné à ce rôle. Bon, et puis, à l'extérieur, on n'attend que ça qu'on se déchire,

¹ Alors même que l'on peut supposer que la réception de la stratégie confédérale à l'intérieur de cette confédération prend des formes très différenciées et cristallise de nombreuses controverses, compte tenu de l'hétérogénéité particulièrement forte des univers militants qui cohabitent en son sein, et des différences qui opposent notamment de ce point de vue ses fédérations professionnelles. Voir, Karel Yon, *Retour sur les rapports entre syndicalisme et politique : le cas de la CGT-FO. Eléments pour la sociologie d'un « monde de pensée »*, Thèse de science politique, Université Paris 1, 2008, p. 79-145.

*pour mieux nous casser ensuite... Donc, bon, je préfère faire attention, hein, tu comprends ? »*¹

A maintes reprises, il nous fallut ainsi jouer auprès des dirigeants syndicaux ou confédéraux de la CGT de notre statut de chercheur, comme gage de la « neutralité » de notre travail, de son « désintéressement » mais aussi de sa faible publicité prévisible, pour désamorcer les craintes de nos interlocuteurs, s'inquiétant parfois directement de l'usage qui allait être fait de l'entretien : *« attention, hein, je veux pas retrouver tout ça dans la presse ! Vous gardez ça pour vous, hein ? »*². Certes, en variant nos interlocuteurs à l'intérieur de cette organisation et en jouant de leurs rivalités, il était possible de faire ressortir la pluralité des points de vue qui peuvent s'exprimer en son sein autour de la définition des stratégies d'action qu'il conviendrait d'adopter. Il n'en demeure pas moins que, malgré l'adoption de cette stratégie d'enquête, il nous fallu surmonter à l'intérieur de la CGT les résistances relativement diffuses à l'objectivation des luttes internes à l'organisation, générée par le poids de la loyauté militante souvent indéfectible qui relie ces porte-parole syndicaux à leur organisation³. De ce point de vue, le déroulement de notre enquête semble révéler la trace prégnante de *« cette vieille tradition de l'unanimisme »*, de *« cette hantise d'apparaître ceux qui diviserait la CGT »*⁴, héritée de la culture militante communiste de l'organisation, que ces deux militants de Marseille désignent comme un obstacle à l'expression d'une contestation interne plus ouverte et publique de la « ligne Thibault » sur la stratégie de la confédération :

« De mon point de vue, cette question de la tactique des luttes, elle est toujours très difficile à aborder... On est toujours dans la logique de défense de la boutique, de défense de l'organisation, qui fait que les critiques ne s'expriment jamais de façon ouverte. Ils nous font toujours le coup des attaques dans la presse sur la CGT radicale, attaquée de toute part. On est attaqué de toutes parts, donc il faut rester unis entre nous... C'est le modèle PC : je parle

¹ Jean-Michel Petit, le 13 décembre 2006.

² Lydia Brovelli, ancienne membre du bureau confédéral de la CGT (1985-2001), entretien du 5 janvier 2006.

³ Nous pourrions à cet égard multiplier les exemples des effets de cette loyauté militante, très perceptible chez les différents acteurs syndicaux de la CGT que nous avons rencontrés. On pense en particulier aux militants du syndicat CGT de PSA, à l'intérieur duquel existait une forte rivalité entre militants communistes et militants trotskistes (LO), qui avaient pris la direction du syndicat depuis quelques années. L'ancien secrétaire du syndicat, devenu après son départ à la retraite permanent de l'UL à Aulnay-sous-Bois, nous exprima clairement son malaise lorsque nous en sommes venus à l'interroger à ce sujet : *« je voulais pas parler de ça... je suis désolé, ça m'embête d'en parler... »*. Réaction similaire chez l'actuel secrétaire du syndicat : alors même qu'il assume, dès le début de notre entretien, son engagement politique, qu'il est un « camarade de Lutte Ouvrière », à aucun moment il n'évoquera en revanche jamais ses rapports conflictuels avec les militants communistes. Tout juste consentira-t-il à critiquer, et encore de façon très euphémisée, la direction confédérale de la CGT. Or, ces réticences à parler de ces conflits internes nous semblent d'autant plus remarquables, qu'elles étaient exprimées par des représentants syndicaux avec qui nous avions réussi à créer une relation de confiance incontestable, comme en témoigne par exemple la longueur du premier entretien (2h30).

⁴ Jean-Marie Battigni, militant du syndicat de la fonction publique et responsable d'une UL de la CGT à Marseille, entretien du 16 janvier 2005.

que dans la famille, pas de critique ouverte, etc, etc »¹.

Les frontières mouvantes du dicible dans l'espace des luttes syndicales

L'évocation des coulisses du jeu des relations professionnelles constitue un autre objet de questionnement qui a souvent suscité de nombreuses résistances chez nos interlocuteurs, particulièrement visibles dans ces mêmes entretiens réalisés avec les représentants confédéraux de FO, avec le dirigeant de la fédération des industries chimiques de la CGT comme avec celui de la CGPME. Ceux-ci se sont en effet montrés également très peu loquaces quant à la nature de leur expérience du travail de représentation institutionnelle dans l'univers clos des arènes de négociation. A cet égard, leur attitude illustre toute la difficulté que peut soulever une enquête dans ces lieux extrêmement difficiles d'accès et pourtant si centraux dans l'activité syndicale (et militante), qui contraint le plus souvent à s'en remettre directement au témoignage des acteurs, pour tenter d'entrevoir ce qui se joue dans le jeu des échanges, des alliances et des oppositions qui se trament dans le cours des négociations et reconstituer ainsi leurs répercussions sur les stratégies d'action de ses protagonistes sur la scène des mobilisations². Mais, et c'est dans toute le plus intéressant à relever, l'évocation de ce sujet ne provoque pas le même type de résistance chez tous les acteurs syndicaux ou patronaux. Au contraire, on ne peut être que frappé par la facilité avec laquelle d'autres de nos interlocuteurs, notamment les conseillers confédéraux de l'espace revendicatif de la CGT, ont accepté de nous faire partager leur expérience de ces arènes de négociation³. Le secrétaire général de la fédération textile de la CGT, Maurad Rabhi fut tout aussi disposé à nous faire part de ses relations privilégiées avec certains responsables de cabinets ministériels dans le cadre de la gestion de conflits provoqués par des fermetures d'usines⁴. De même, il ne se fit guère prier pour relater son expérience de chef de la délégation CGT lors de négociations paritaires sur la convention d'assurance chômage (2005).

¹ Rosine Veau, militante du syndicat de la caisse d'assurance familiale de Marseille, entretien du 13 janvier 2005.

² Sans doute, les difficultés ne sont-elles pas totalement identiques aux différents niveaux de l'action syndicale, quoique la rareté des travaux d'observation ethnographiques consacrés à la pratique de la négociation, en dehors d'études construites à partir du récit de l'expérience de praticiens des relations professionnelles, laisse deviner la difficulté de la tâche, au regard surtout du nombre important de travaux consacrés au thème de la négociation. Voir, Christian Morel, *La grève froide*, Octarès, 1994 (2^e ed.) ; Bernard Dugué (dir.), *Le travail de négociation. Regards sur la négociation collective d'entreprise*, Octarès, 2005.

³ Pour une présentation du rôle et de la position de ces conseillers confédéraux dans la prise en charge des négociations interprofessionnelles, voir encadré n° 6, chapitre suivant.

⁴ Entretien du 6 janvier 2006.

La réaction très différenciée des dirigeants syndicaux quant à l'évocation de leurs pratiques de négociation pousse à s'interroger sur ce qu'elle révèle des effets de leurs positions différenciées et concurrentielles dans le champ syndical sur leurs discours et leurs stratégies de présentation de soi adoptées en situation d'entretien. En l'occurrence, dans le discours de M. Rabhi, sa promptitude à valoriser son engagement dans des relations d'échange régulière avec ses interlocuteurs ministériels est inséparable de sa volonté de marquer sa différence à l'intérieur de la CGT, lui le « syndicaliste d'entreprise » récemment promu à des responsabilités confédérales, par la revendication d'une posture syndicale « pragmatique », proche du « terrain », en opposition à l'héritage d'une position contestataire politisée qu'il attribue et reproche à certains des autres responsables de l'organisation :

*« Moi, je m'en fous de la couleur politique... Tant que ça aide le salarié, je prends ! Il faut discuter avec tous ceux qui peuvent t'aider : aussi bien des patrons, des députés de droite, des députés de gauche.... Tous ceux qui peuvent t'aider à un moment, moi je prends. **Encore une fois, je suis un pragmatique, je ne suis pas un idéologue.** Je ne suis pas comme les mecs du PC, je ne suis pas un orphelin pour qui discuter, c'est déjà se compromettre... Ce que je cherche, c'est donner des droits aux salariés, de les protéger au maximum »¹.*

On peut également supposer que, concernant les conseillers confédéraux, la disponibilité à témoigner de ce qu'ils font dans les arènes de négociation interprofessionnelles tient également à ce que la situation d'entretien vient activer un ensemble de registres préconstitués de justification de leurs pratiques et de leur rôle qu'ils ont pris pour habitude de déployer dans le cadre de leurs activités militantes, pour légitimer et se convaincre eux-mêmes de la nécessité de revaloriser la place donnée à la négociation dans les stratégies d'action de la confédération. Détailler les stratégies mises en œuvre à l'intérieur des différentes arènes de négociation et mettre ainsi l'accent sur le travail accompli ainsi pour contester les positions gouvernementales ou patronales, c'était en effet incontestablement pour eux une manière de valoriser leur propre rôle, mais surtout de continuer, comme s'ils prolongeaient ainsi les débats internes de leur organisation ou cherchaient à exorciser leurs propres craintes, à légitimer l'orientation stratégique de l'organisation dans les négociations contre le risque d'apparaître comme ceux qui en trahissent l'idéal d'un syndicat combatif : « *il y a toujours la crainte qu'en négociant, on se compromette. Mais, tu vois bien, à travers tout*

¹ Maurad Rabhi était le secrétaire du syndicat CGT de l'usine de textile Cellatex, dans les Ardennes, qui connut un important conflit en juillet 2000 à l'occasion de la fermeture de l'usine, ses salariés menaçant de verser de l'acide sulfurique dans la rivière de la ville (voir Christian Larose et alii., *Cellatex, quand l'acide a coulé*, Syllepse, 2001). Après ce conflit, il connaît une promotion interne accélérée, puisqu'il succède à Christian Larose à la tête de la fédération du textile en 2003 avant d'être élu au bureau confédéral de la CGT la même année. Entretien du 6 janvier 2006.

*ce que je viens de t'expliquer, que pour ce n'est pas ça la négo. Ce n'est pas de la compromission, on reste dans la lutte »*¹. A l'inverse, les difficultés rencontrées pour amener le responsable de la fédération chimie de la CGT, J-M. Petit, à nous expliciter ses propres pratiques de négociation au niveau de ses branches professionnelles, contrastaient avec son inclination, en cohérence avec sa posture critique vis-à-vis de la réorientation stratégique confédérale au cours des dernières années, à privilégier dans son discours la valorisation de l'ancrage de la « démarche » syndicale de sa fédération dans les principes d'action idéologiques d'un syndicalisme de « lutte de classe », pour marquer sa différence avec le « réformisme » attribué à la direction confédérale :

« Q : dans les plans de restructurations, vous aidez vos syndicats dans les négociations ?

J-M. P : oui, oui on les aide...

Q : comment ? Vous avez des relais auprès des ministères par exemple ?

J-M. P : oui, oui, on a de bons contacts avec les conseillers du ministère de l'industrie...

Q : ça vous aide comment dans les négo ? Quel type d'action et de soutien vous mettez en place ?

J-M. P : Ben, ça nous aide, mais pour être clair, nous, dans notre démarche de négociation, on reste ancré dans l'idée qu'on doit peser par le rapport de force. C'est prépondérant, c'est primordial. C'est quand on appelle à la mobilisation qu'on va obtenir des choses dans la négociation. Nous au moins, on cherche à créer les conditions de la lutte, alors que la confédération ne le fait pas toujours ».

Les discours des dirigeants syndicaux produits en situation d'entretien restent ainsi visiblement pris dans des enjeux de différenciation internes au champ syndical, qui interfèrent directement leurs manières de rendre compte de leurs activités. De ce point de vue, la façon dont les acteurs syndicaux sélectionnent les pratiques qu'ils s'autorisent à évoquer et valoriser dans le cours des entretiens ne se limite évidemment pas aux effets liés à la fois à leur fidélité à leur organisation et à leur position différenciée dans les enjeux de lutte internes en son sein. Elle renvoie aussi à leur position spécifique et aux enjeux de concurrence inter-organisationnels à l'intérieur du champ syndical. La disponibilité, par exemple, de M. Rahbi à s'étendre sur le jeu des tractations à l'œuvre dans les coulisses des négociations sur la convention chômage était ainsi directement motivée par la volonté de dénoncer à travers eux ce qu'il considère comme une absence de « loyauté » de ses concurrents syndicaux et de ses

¹ Marie-Pierre Iturrioz, conseillère confédérale de l'espace revendicatif de la CGT, entretien du 29 mars 2005. Nous reviendrons très largement sur ce point dans le prochain chapitre.

interlocuteurs patronaux dans la négociation, accusés de trouver des arrangements en dehors des séances « officielles » de négociations pour maintenir la CGT à l'écart des discussions : *« vous voulez que je vous dise comment ça se passe ? C'est que dans les couloirs que ça se joue, quand tout n'a pas été réglé avant par mail ou par téléphone avec les orgas qui jouent le jeu pour nous écarter de la négo. Les séances plénières, c'est du pipeau. Moi, ça ne me dérange pas de vous dire comment ça se passe »*¹. Sous cet angle, que la représentante de FO ait systématiquement contourné nos questions sur la nature des relations entretenues avec les dirigeants patronaux dans le cadre de la gestion des organismes paritaires, dont FO constitue historiquement un acteur syndical central, est sans doute à mettre en relation avec son attachement évident, au cours de son entretien, à valoriser davantage l'attitude « contestataire » de son organisation lors de la négociation de la réforme des retraites en 2003, en opposition au refus des dirigeants de la CGT d'en appeler à une grève générale.

En revanche, les dirigeants de la CFDT furent beaucoup plus prompts à se confier sur le jeu des relations engagées avec les représentants des pouvoirs publics et patronaux dans l'arrière-scène des négociations interprofessionnelles. Loin de les présenter évidemment, à l'instar de M. Rabhi comme des relations de « connivence », la mise en récit de ces échanges s'intégrait dans une valorisation de leur capacité à maîtriser les tactiques et adopter les attitudes nécessaires, de leur point de vue, pour agir comme un syndicalisme de « dialogue social » efficace, capable de « moderniser » les relations professionnelles françaises, en rupture avec « l'archaïsme » de la culture de conflit attribuée à leurs concurrents syndicaux de la CGT. De ce point de vue, la difficulté avec les représentants de la CFDT syndicaux n'était pas tant de les amener à parler de leurs activités de négociation. Elle était bien davantage de les intéresser à une recherche portant sur la conflictualité au travail. Notre première « informatrice » à l'intérieur de la CFDT, responsable du service d'enquête interne à la confédération, le TEQ (Travail en Questions), nous avait d'ailleurs explicitement enjoint à adapter la présentation de la thématique de notre projet de recherche, en le faisant davantage apparaître sous l'angle d'un questionnement sur le « dialogue social » dans les relations professionnelles. Au regard de sa propre expérience d'enquête à l'intérieur de la confédération, elle était en effet particulièrement sur leur disponibilité à nous recevoir pour parler de la grève. Et ses conseils furent efficaces. C'est en valorisant notre intérêt pour la « culture de la négociation » de la CFDT que nous avons pu assez facilement obtenir de les rencontrer et créer des conditions d'entretiens propices pour les amener à nous parler de leurs

¹ Maurad Rahbi, 6 janvier 2006.

stratégies d'action dans les institutions et par le recours à l'action collective, dans le cadre des différents dossiers de négociation interprofessionnels :

« A la CFDT, la conflictualité c'est presque devenu tabou ! On n'ose même plus parler de conflit, car on avait une vision toujours catastrophique du conflit : ce serait l'échec de la négociation. Nous, dans notre enquête, on a essayé de montrer que c'était quand même pas que ça, que c'était aussi une manière de créer du collectif, et que ce qui posait problème, c'était pas le conflit, mais la manière dont c'était géré. Mais, la difficulté, c'est que ce n'est pas cela dont ils [les dirigeants confédéraux] veulent entendre parler, et on n'a pas pu renouveler ce genre d'enquête. A mon avis, si tu veux les rencontrer et arriver à les faire parler sur leur travail, il faut que tu mettes plutôt en avant la question de la culture du dialogue social, parce que c'est comme ça qu'ils cherchent à se positionner. Tu sais, ils sont très pris, donc t'as quand même plutôt intérêt à les accrocher à partir de ce qui les intéresse »¹.

Saisir, par la bande, des techniques d'action patronale dissimulées

Du point de vue patronal, notre expérience d'entretien malheureuse avec l'un des responsables nationaux de la CGPME, comme le refus persistant des représentants de l'UIMM de nous rencontrer, semblent communément illustrer la clôture, régulièrement évoquée, de l'univers patronal au regard sociologique². De façon complémentaire, enquêter sur la conflictualité au travail vient mettre en évidence la difficulté toute singulière que soulève l'objectivation des pratiques de ses acteurs. L'enquête REPONSE montre ainsi clairement la manière dont l'antagonisme des positions des acteurs syndicaux et des représentants de la direction dans le champ des relations professionnelles se reflète dans la divergence de façon d'en rendre compte en situation d'entretien. Il en ressort en effet que, dans la phase de l'enquête par questionnaire de cette étude, les seconds ont été nettement moins disposés à déclarer l'existence de conflits dans leur établissement que les représentants du personnel [encadré n°5].

¹ Entretien avec Sophie Gaudel, 21 mars 2006. Elle fait référence à un rapport d'étude consacré, avant le mouvement de protestation de 1995, au phénomène des grèves d'entreprise, réalisé par la CFDT dans le cadre d'un partenariat avec l'IRES et co-écrit par notre interlocutrice. Voir Sophie Gaudel, Jean-Pierre Dufour, « Grèves d'entreprises localisées. De l'origine des conflits à leur règlement », *Rapport d'étude de l'Observatoire des relations professionnelles et de l'innovation sociale*, 1996.

² Ce qui peut être retenu comme un facteur explicatif, parmi d'autres, du nombre relativement faible de travaux consacrés jusqu'à présent à l'univers patronal, in Marion Rabier, « Revue de littérature : organisations patronales en France en Europe », *Documents d'Etudes de la DARES*, 130, 2007, p. 7-8.

Encadré n°5

Représentants de la direction et représentants du personnel : des déclarations clivées des conflits¹

Dans l'enquête REPONSE, la comparaison des déclarations des représentants de la direction (RD) et celles des représentants du personnel (RP) sur les formes de conflit survenues dans leur entreprise fait en effet ressortir des divergences significatives. Comme le montrent le tableau et le graphique ci-contre, les écarts sont particulièrement importants concernant les conflits sans arrêt de travail. Mais ils ne sont pas non plus anodins à propos des conflits avec arrêt de travail. T. Coutrot a suggéré que ces écarts de point de vue reflétaient en premier lieu les informations « asymétriques » dont disposent ces différentes catégories d'acteurs², en faisant l'hypothèse qu'un militant syndical sera mieux placé pour connaître les diverses formes de mobilisation qu'il aura initiées, alors qu'elles pourront rester invisibles aux yeux de la direction. Cette première explication ne convainc pourtant guère, dans la mesure où, parmi les formes de grève, c'est précisément la plus longue, donc a priori la plus facilement visible, qui cristallise les divergences les plus importantes dans les déclarations des acteurs. Une seconde explication avancée par l'auteur nous paraît plus pertinente : la position institutionnelle des acteurs interfère sur leur inclination différenciée à reconnaître l'existence de conflits³. En effet, pour un acteur syndical, valoriser une grève longue ou d'autres formes de mobilisation, ce peut être une manière de faire-valoir tout à la fois son travail militant et l'efficacité de ce dernier. A l'inverse, la disponibilité des représentants de la direction à admettre ou simplement évoquer l'existence de ces différentes formes de conflit, et notamment de grèves longues, s'avère autrement plus problématique. Cette reconnaissance peut en effet être assimilée à l'aveu d'une remise en cause de la légitimité et de l'excellence professionnelles que la plupart de ces acteurs revendiquent du point de vue de leur capacité à contrôler et canaliser l'expression de la conflictualité dans leur établissement, par le biais notamment des instruments institutionnels de négociation avec les représentants du personnel ou de diverses techniques de concertation directe avec les salariés.

¹ Sophie Bérout et alii., *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, op. cit., p. 29-40. Sur ce point particulier, voir aussi plus précisément Jérôme Pélisse, Jean-Michel Denis, « Le conflit dans les rapports au travail : une catégorie à redéfinir ? », *Communication aux XIe Journées Internationales de Sociologie du Travail*, 2007.

² Thomas Coutrot, « Relations sociales en entreprise : voir midi à sa porte », *Travail et emploi*, 66, 1996, p. 73-74.

³ Voir aussi, sur ce point, « Climat social : nette amélioration... des instruments de mesure », *Travail et Emploi*, 66, 1996.

Dans le cadre de la phase d'enquête par entretien de notre propre recherche, même lorsque nous avons pu rencontrer certains représentants de l'univers patronal, l'évocation des conflits dans leur entreprise, et plus largement des relations concrètes entretenues avec les représentants syndicaux, est apparue comme un objet de discussion particulièrement problématique à aborder de façon précise. Ce fut par exemple évident lorsque le DRH d'une grande entreprise, récemment mise en cause dans la presse pour sa politique de répression syndicale, n'a accepté de nous recevoir qu'à condition que nous n'enregistrons pas l'entretien, « *car on ne sait jamais ce qui peut être fait d'un enregistrement* ». Les difficultés rencontrées pour saisir par entretiens les techniques patronales de gestion de la conflictualité et de l'action syndicale se comprennent d'autant mieux qu'un questionnement sur ce sujet amène à dévoiler une réalité des stratégies patronales du « dialogue social », parfois aux frontières de la légalité, et bien souvent en décalage par rapport à la représentation consensuelle et vertueuse que les représentants cherchent à en donner publiquement¹. Dès lors, on pourrait se laisser aller à penser qu'il est vain et illusoire d'interroger les acteurs investis dans l'univers des directions patronales sur cette question, dans la mesure où cela nous condamnerait nécessairement à nous confronter uniquement à un discours contrôlé, artificiellement ajusté à l'évocation de pratiques socialement et publiquement admises comme légitimes².

Notre expérience de recherche vient pourtant nuancer cette crainte, en même temps qu'elle éclaire la diversité des mondes patronaux et des acteurs qui agissent en leur sein³. Les consultants en management des « relations sociales » ont en effet offert nettement moins de résistances pour nous rencontrer et aborder plus librement les techniques de contention de la conflictualité salariale, dont ils ont fait leur métier. Cette attitude se comprend d'autant mieux à la lumière de la position spécifique que ces consultants occupent dans l'univers des directions d'entreprise. En premier lieu en effet, à la différence des représentants des organisations patronales ou des DRH, ces consultants ne sont pas rattachés formellement à une entreprise ou à une organisation militante particulière. Certes, ils restent tenus à un devoir de confidentialité par rapport à leurs clients. Mais rien ne leur empêchait de nous livrer de nombreuses anecdotes concernant leurs missions d'expertise et leur expérience des conflits d'entreprise, sans avoir à mentionner le nom des firmes concernées, et sans même qu'ils aient

¹ Nous y reviendrons largement dans le chapitre 7.

² Sur les difficultés à repérer des pratiques illégitimes, voir par exemple, Jean-Louis Briquet, *La tradition en mouvement : clientélisme et politique en Corse*, Belin, 1997.

³ Fabienne Pavis, Marie-France Garcia Parpet, « Enquêter sur les mondes patronaux », *Sociétés Contemporaines*, 68, 2007, p. 7-11.

à craindre que nous puissions les démasquer, quand bien même nous l'aurions souhaité. Il n'est à ce titre d'ailleurs guère plus surprenant de relever que l'entretien le plus abouti que nous ayons réalisé avec un DRH soit celui de l'entreprise Papierbrûlé, dans la mesure où il venait de quitter ses fonctions deux mois auparavant, après avoir fait valoir ses droits à la retraite, et qu'il se retrouvait donc, lui aussi, délié de toute contrainte hiérarchique et de confiance à laquelle il était astreint dans ses activités professionnelles¹. A relever la manière dont ce DRH comme ces différents consultants en relations sociales s'employaient, souvent de façon sarcastique, à stigmatiser l'incompétence des directions d'entreprise à gérer la conflictualité salariale, on pouvait comprendre qu'ils s'emparaient de l'entretien comme un moment de confiance propice pour sortir de la réserve à laquelle ils peuvent être habituellement tenus dans leurs rapports avec le patronat, pour mieux réhabiliter et valoriser l'importance de leur rôle et de leurs savoir-faire professionnels dans la conquête de la « paix sociale »². Certains d'entre eux montraient par ailleurs une certaine fierté à se présenter comme les seuls interlocuteurs à pouvoir nous mettre dans la confiance de la « cuisine interne » de stratégies patronales habituellement si soigneusement dissimulées. L'un d'eux affirma ainsi explicitement au cours de l'entretien que *« jamais une direction d'entreprise ne parlerait de ce que je vous dis »*. Un autre nous mit en garde contre la difficulté à pénétrer l'univers des directions patronales pour mieux valoriser la préciosité des informations qu'il consentait à nous donner :

*« Ce sont des gens qui maîtrisent parfaitement le discours, et qui n'auront aucun problème à vous cacher ce qu'ils veulent vous cacher. Et en particulier lorsqu'ils voient ça [il montre mon dictaphone]. Et, moi, ce que je peux vous dire, vous ne le trouverez dans aucun livre ! »*³

Les discours de ces professionnels du management sur les stratégies mobilisables pour contrôler les actions revendicatives syndicales n'étaient évidemment pas sans censure ou sans retenue. Mais ces acteurs apparaissaient néanmoins nettement plus disposés à nous en livrer certaines « recettes », cherchant ainsi à tenir face à nous leur rôle d'expert et à valoriser l'importance de leurs compétences professionnelles pour la bonne gestion des relations sociales en entreprise.

¹ Michel Olry, ancien DRH de Papier Brûlé, 13 avril 2006.

² Sur la manière dont la situation de l'entretien peut contribuer à activer des discours habituellement tus sous l'effet des contraintes propres aux activités quotidiennes dans lesquelles sont pris les acteurs, voir Pierre Bourdieu, *La misère du monde*, Seuil, 1993, p. 1407.

³ Consultant en « management des relations sociales », 2 juillet 2005.

La mise en perspective de ces différentes expériences d'entretiens met ainsi en évidence de premières sources de difficultés méthodologiques que soulève l'objectivation des pratiques des acteurs en lutte dans le champ des relations professionnelles, par le recours à cette technique d'enquête. Il en ressort en effet que l'espace des pratiques dicibles en situation d'entretien varie en fonction de la position occupée par les enquêtés dans le champ d'enquête étant entendu que leur capacité à prendre de la distance par rapport à leur rôle institué reste toujours relative, et que celui-ci contribue à faciliter l'évocation de certaines de leurs activités ou à faire obstacle au contraire à l'évocation de certaines autres¹, le filtre de la subjectivité des acteurs allant de « *l'exagération valorisante ou de l'omission par souci du secret jusqu'aux désinformations, aux réinterprétations et mêmes aux oublis sélectifs* »². En ce sens, outre la nécessité d'ajuster les modalités de présentation de soi et de son sujet en fonction de la spécificité des interlocuteurs rencontrés, une approche ethnographique des usages de la grève implique également de prendre en compte que les déclarations recueillies, par voie d'entretiens ou de questionnaires, ne sont que des points de vue situés dans le champ de luttes observé³. Dans ces conditions, il importe donc de ne pas occulter de l'analyse les intérêts concurrents ou antagonistes des acteurs interviewés, qui rejaillissent inmanquablement sur la manière dont ils sélectionnent les informations qu'ils consentent à nous dévoiler sur leurs pratiques pour contrôler l'image qu'ils cherchent à donner d'eux-mêmes et de leur organisation⁴. Dans cette optique, les discours obtenus dans le cadre d'entretiens nous permettent certes d'accéder à une partie des pratiques des acteurs syndicaux rencontrés. Mais ils sont surtout à interroger du point de vue de ce que leur mise en récit de leurs propres pratiques d'engagement nous apprend de la logique des mécanismes subjectifs, des principes de distinction et de justification par lesquels ces acteurs peuvent donner un sens à leurs activités en cohérence avec leur position dans le champ des relations professionnelles.

¹ Bernard Lahire, *L'homme pluriel*, Hachette, 2006, (2^e ed), p. 135.

² Pierre Bourdieu, Jean-Claude Chamboredon, Jean-Claude Passeron, *Le métier de sociologue*, Mouton, 1973, p. 65.

³ Howard Becker, « Inférence et preuve en observation participante. Fiabilité des données, validité des hypothèses », in Daniel Cefaï (dir.), *L'enquête de terrain*, La Découverte, 2003, p. 352.

⁴ Sur le contrôle des informations que les acteurs sociaux donnent d'eux-mêmes dans le cadre d'interactions avec d'autres acteurs, voir Erving Goffman, *Stigmates, Les usages sociaux des handicaps*, Editions de Minuit, 1975, p. 57-126.

1.2. Le poids des conditions d'enquête

Le succès très contrasté que nous avons rencontré dans le recours à l'entretien dans les univers sociaux des directions d'entreprise et des responsables syndicaux n'est cependant pas à interpréter comme le simple résultat mécanique des positions différenciées de ces acteurs dans le champ des relations professionnelles sur leur disponibilité à parler de leurs pratiques. Le déroulement de notre travail de recherche empirique, tant du point de vue du choix des terrains investis que de ceux qui ont avorté, est à ce titre à resituer dans les limites qu'impose la réunion des conditions d'enquête permettant de surmonter avec plus de facilité les résistances à l'objectivation sociologique.

Le jeu des ajustements des habitus entre enquêtés et enquêteur

Sans doute faut-il voir tout d'abord dans notre faculté inégale à créer une relation d'entretien propice à « libérer » la parole de nos interlocuteurs le reflet de leurs prédispositions sociales et militantes inégales à s'emparer de « l'offre de discours » que nous leur proposons¹. En premier lieu, la plus grande facilité que nous avons eu à amener les représentants de la CGT et de la CFDT à nous parler de leurs pratiques par rapport aux représentants de FO rencontrés semble faire écho aux rapports différenciés qui se sont noués entre ces institutions militantes et l'univers des sciences sociales. En effet, les deux premières confédérations citées, auxquelles on pourrait rajouter SUD, ont été au centre de nombreux travaux universitaires. En retour, la pénétration et la circulation des discours savants à l'intérieur de ces univers militants, aisément repérable, tend à démontrer la proximité, plus ou moins récente et institutionnalisée, des responsables de ces organisations syndicales avec certains segments du champ intellectuel². Aussi, le crédit que nombre de ces acteurs accordent à la légitimité et à l'intérêt du regard réflexif que peut leur apporter le savoir savant facilite incontestablement l'entrée et le déroulement de l'enquête dans ces sphères militantes³, comme

¹ Gérard Mauger, « Enquêter en milieu populaire », *Genèses*, 6, 1991, p. 130.

² Outre l'intérêt très inégal des universitaires pour chacune des organisations du champ syndical, évoqué dans le chapitre précédent, sur la proximité des acteurs syndicaux avec le champ intellectuel, voir par exemple, Hélène Perrot, « Syndicaliste et savant, si loin, si proche. Les militants SUD-PTT et leurs rapports avec les sciences sociales », in Philippe Hammam et alii (dir.), *Discours savants, discours militants : mélange des genres*, L'Harmattan, 2002, p. 177-198 ; Nicolas Defaud, "L'adaptation" de la CFDT. *Sociologie d'une conversion politique (1970-1995)*, Thèse de science politique, Université de Paris Dauphine, 2006, p. 281-390.

³ De ce point de vue, le fait que plusieurs conseillers confédéraux de la CGT et responsables de la CFDT connaissent notre directeur de thèse, de réputation ou pour l'avoir croisé dans des séminaires de formation, est une trace parmi d'autres (on songe en particulier aux bibliothèques des responsables cégétistes dans leurs bureaux, fournies d'ouvrages universitaires) de leur proximité avec les sciences sociales. Surtout, notre

l'admit l'un des représentants de la CGT au Conseil Economique et Social (CES) : « *Contrairement à l'image que s'en font peut-être certains, dans l'ensemble, je dirais qu'on est quand même très ouvert à toutes les formes de dialogue qu'on peut avoir avec le monde universitaire. Peut-être que ça n'a pas été toujours comme ça... Mais, aujourd'hui, c'est quand même très ouvert, c'est très facile d'avoir des échanges* »¹. Une affirmation que l'on peut mettre en parallèle avec l'intérêt qu'ont manifesté nombre des militants rencontrés dans les différents secteurs de la CGT pour que nous leur transmettions les résultats de nos recherches, l'un d'entre eux nous enjoignant même expressément à « critiquer » son organisation : « *Bon, j'espère que tu vas hésiter, hein ? Parce que, bon, on a besoin de regards extérieurs qui nous bousculent !* »².

Les relations établies entre les dirigeants de FO et l'univers savant sont assurément beaucoup plus étanches. Pendant longtemps, en effet, le désintérêt des scientifiques pour cette centrale semblait aller de pair avec les plus grandes résistances que ses dirigeants opposaient à « l'ouverture » de leur organisation à l'investigation sociologique³. De récents travaux ont certes montré que FO n'était pas un univers militant impénétrable. Mais, s'ils signalent un infléchissement des relations réciproques entre les dirigeants de cette organisation syndicale et l'univers savant, ils mettent également en lumière la prégnance des difficultés que soulève la conduite d'une enquête sur ce terrain d'étude qui commence à peine à être défriché⁴. De manière comparable, il est indéniable que la familiarité des consultants en ingénierie sociale avec les sciences sociales, acquise au cours de leur socialisation universitaire ou professionnelle - nous le verrons plus en détails ultérieurement - a facilité leur acceptation du jeu de l'entretien. Non seulement, en effet, ils reconnaissent et valorisent eux-mêmes, dans le cadre de leurs activités de consultant, l'apport du regard réflexif que peut offrir l'analyse sociologique dans la définition des bonnes pratiques managériales. Mais, de surcroît, la situation d'entretien leur procurait l'occasion, qu'il saisissait avec un plaisir évident, de

« filiation » académique devenait un précieux sésame auprès de ces dirigeants pour engager facilement la discussion avec eux.

¹ Gérard Alezard, ancien membre du Bureau Confédéral de la CGT, membre de la section travail du CES, 10 avril 2006. La filiation entre univers académique et univers militants prend bien évidemment des formes très différenciées en fonction des différents niveaux de ces derniers. Nous évoquons donc ici principalement l'espace des directions syndicales.

² Permanent de l'Union Syndicale CGT du commerce à Paris.

³ « FO reste l'une des centrales françaises les plus mal connues en raison d'un fonctionnement interne assez opaque et d'une faible ouverture (notamment dans la mise à disposition de ses archives) au monde de la recherche », in Sophie Bérout, « La rébellion salariale », in Xavier Crettiez, Isabelle Sommier (dir.), *La France rebelle*, Michalon, 2006, p. 269.

⁴ Karel Yon, *Retour sur les rapports entre syndicalisme et politique : le cas de la CGT-FO. Eléments pour la sociologie d'un « monde de pensée »*, op. cit., p. 79-94.

démontrer et de faire valoir auprès d'un représentant de la communauté académique leur propre familiarité avec les paradigmes et les discours savants des sciences sociales.

Ce dernier exemple indique toutefois que la félicité de nos entretiens n'a pas été seulement tributaire de la familiarité et des attentes différenciées des acteurs rencontrés à l'égard de l'univers scientifique. Il montre aussi l'importance de ce point de vue des formes d'ajustement possibles entre nos attributs sociaux avec ceux des enquêtés¹. En l'occurrence, il nous était très facile de jouer avec ces consultants de la proximité de nos univers de référence intellectuel, voire entre nos trajectoires de formation universitaire, pour nous assurer facilement de leur coopération au cours de l'entretien². Pour l'un d'entre eux, nous savions par exemple, pour avoir préalablement consulté sa biographie disponible sur le site internet de son cabinet, que nous étions diplômés du même institut d'études politiques. Nous l'avons mentionné à ce consultant au moment de nous présenter à lui. A la seule évocation de l'IEP, il réagit aussitôt avec enthousiasme, comme si un lien de « complicité » implicite entre anciens élèves d'une même école nous unissait aussitôt. Dans le cours même de l'entretien, notre interlocuteur fit d'ailleurs régulièrement allusion à ce « passé » commun censé nous relier (« *On apprend très bien cela à Sciences-Po* » ; « *vous connaissez cela aussi bien que moi...* »)³. Dans un autre registre, il est indéniable que la gestion de nos relations avec les conseillers confédéraux de la CGT a été facilitée par un effet d'hystérésis de notre propre habitus militant⁴, qui nous a permis, en situation d'entretien, de nous adapter très rapidement aux savoir-être et aux manières de dire et de penser propres aux acteurs de cette organisation syndicale, pour faciliter le déroulement des entretiens. Sans doute le choix d'investir en premier lieu cette organisation comme terrain d'investigation empirique, puis d'en faire un site d'observation privilégié pour notre enquête, n'est-il pas étranger à notre plus grande proximité individuelle avec cette organisation et au bénéfice que nous imaginions, même inconsciemment, pouvoir en retirer dans la conduite de notre enquête.

¹ Voir notamment, Pierre Bourdieu, « Comprendre », *art. cit.* p. 1394-1399 ; Magali Boumazza, Aurélie Campana, « Enquêter en milieu "difficile" », *art.cit.*, p. 5-25.

² Cet exemple semble congruent avec ce que P. Bongrand et P. Laborier ont rappelé dans le champ de l'analyse des politiques publiques : la distance présumée entre les sociologues, fut-il un « apprenti » comme nous le sommes, et des acteurs en position sociale dominante n'est pas toujours aussi grande qu'on ne le pense habituellement. Des points de similitude peuvent également exister, et faciliter d'autant la relation d'entretien, in Philippe Bongrand, Pascale Laborier, « L'entretien dans l'analyse des politiques publiques, un impensé méthodologique ? », *art. cit.* p. 96.

³ Entretien avec Thierry Heurteaux, consultant en « relations sociales », 3 janvier 2006.

⁴ Florence Weber, « Journal de terrain, journal de recherche et auto-analyse », *Genèses*, 2, 1990, p. 138-147.

Si le filtre de nos propres dispositions sociales et de la position des acteurs rencontrés peut éclairer la diversité des formes prises par nos relations d'entretien, il ne semble pas pour autant que ces facteurs suffisent à expliquer notre capacité inégale à avoir su les amener à parler de leurs pratiques, et de la pratique de la grève plus précisément. Ainsi, même si certains éléments biographiques nous rapprochaient objectivement plus de certains terrains d'enquête que d'autres, aucun d'entre eux ne s'est immédiatement offert à nous. Notre entrée dans les arcanes de l'univers confédéral de la CGT fut ainsi particulièrement laborieuse et longue à se dessiner. Nous ne disposions en effet d'aucun contact préalable à activer à ce niveau de l'organisation et nous ne savions de surcroît pas vraiment, il faut le reconnaître, par quel « bout » entamer notre recherche. Pour un premier entretien, nous avons sollicité un conseiller confédéral, spécialisé sur la question des conditions de travail, dont nous avons trouvé les coordonnées au hasard de notre navigation sur le site internet de la confédération. Cette première prise de contact fut tout aussi décevante, dans son contenu, que celle que nous allions avoir quelques mois plus tard avec les représentants de FO et de la CGPME. Notre interlocuteur ne nous offrit en effet que des réponses très brèves et superficielles, centrées sur les « objectifs revendicatifs » de la CGT. Et notre habitus militant ne nous fut en la matière d'aucun secours pour amener ce représentant à se départir un instant de sa rhétorique militante et à nous parler plus pragmatiquement de ses activités... Aussi est-ce en réalité en grande partie la possibilité que nous avons eue de jouer de circonstances plus favorables pour négocier sur la durée notre place à l'intérieur de l'univers militant des conseillers confédéraux de la CGT, qui nous a permis de créer des conditions d'enquête beaucoup plus propices à la construction de relations d'entretien plus fructueuses avec ces dirigeants syndicaux.

Quelque temps après notre première tentative d'entretien échouée, une rencontre transforma en effet radicalement le cours de notre enquête, en nous ouvrant grand les portes de « l'espace » revendicatif confédéral de la CGT. Grâce à la recommandation de notre directeur de thèse, nous avons en effet été directement reçu par la responsable de ce service, Monique Descoins. D'emblée, elle nous fit part du « bon souvenir » qu'elle gardait de sa participation à des stages animés par M. Offerlé, et du plaisir qu'elle avait à recevoir un « jeune chercheur » à sa demande. Son accueil ne fut pas seulement chaleureux. Il fut également décisif pour nous mettre dans des conditions optimales pour engager véritablement

notre enquête au cœur de la direction confédérale de l'organisation¹. En effet, sans même que nous ayons à lui préciser véritablement nos attentes vis-à-vis de ce premier entretien exploratoire, elle y répondit au-delà de nos espérances. Elle nous exposa tout d'abord de façon précise le rôle des conseillers confédéraux et le mode de fonctionnement de cet « espace ». A l'issue de cette rencontre, elle prit le temps de nous présenter personnellement à plusieurs des conseillers, en charge des dossiers qui nous intéressaient le plus dans le cadre de notre enquête (retraite, sécurité sociale, emploi, qui étaient les enjeux autour desquels les mobilisations collectives étaient les plus importantes). De même, elle nous invita spontanément à participer à quelques réunions de travail regroupant l'ensemble des conseillers confédéraux. Mieux encore, elle fit établir un « pass » à notre nom, précieux sésame qui nous permettait d'aller et venir à notre convenance dans l'immeuble confédéral de la CGT. Enfin, elle nous indiqua même un bureau dans lequel nous étions libre de prendre nos aises, dès que nous le souhaitions... Bref, toutes les conditions se trouvaient ainsi réunies pour que nous puissions facilement intégrer la réalisation d'entretiens avec ces conseillers confédéraux avec un travail d'observation ethnographique d'une partie de leurs activités, non seulement en assistant à certaines de leurs réunions ou journées de formation, mais aussi, tout simplement, en « flânant » et en nous immisçant régulièrement dans leurs espaces de travail et de convivialité.

Notre entrée dans l'Union Syndicale (US) parisienne des syndicats du commerce de cette même organisation fut quant à elle, à l'image d'autres univers institutionnels de la CGT (UL, UD, US...), facilitée par le jeu des recommandations internes dont nous pouvions progressivement nous prévaloir, au fur et à mesure que notre enquête progressait dans cette organisation. L'une des conseillères confédérales était en effet une ancienne permanente de la fédération du commerce et nous mit directement en relation avec le secrétaire de l'US. Dans ces conditions, il nous fut également aisé d'obtenir également la possibilité de réaliser un travail d'observation régulier et prolongé au sein de l'US. Non seulement nous avons ainsi participé à de nombreux stages de formation et réunions organisées par cette structure auprès de ses adhérents, ainsi qu'à certaines permanences assurées pour leur apporter une aide ponctuelle plus personnalisée dans leurs activités militantes. Mais nous avons aussi pris pour habitude de nous rendre régulièrement dans les locaux de l'US, à y observer les modalités de prise en charge par ses permanents des sollicitations incessantes dont ils sont l'objet de la part de salariés, et surtout, en ce qui nous concerne, de militants d'entreprise, venant chercher une

¹ Que Monique Descoins en soit d'ailleurs ici de nouveau chaleureusement remerciée. 1^{er} entretien, le 15 mars 2004.

aide pour la rédaction d'un courrier, un soutien juridique, ou encore un conseil pour la préparation d'une réunion de négociation ou la gestion d'un conflit dans leur établissement. Les permanents de l'US nous proposèrent même de nous glisser discrètement, le temps d'une réunion de négociation de la commission mixte paritaire de la branche de la restauration, dans la délégation de la CGT que conduisait l'un d'entre eux... Notre présence assidue dans l'espace revendicatif confédéral de la CGT comme dans son US du commerce à Paris a eu un double effet positif sur le déroulement de notre enquête dans ces deux univers militants. Nous pouvions ainsi progressivement construire des relations plus intimes et personnelles avec leurs représentants, pour lesquels notre présence dans leurs locaux ou sur les conflits devenait progressivement « naturelle ». Leur intérêt pour l'avancement de nos recherches semblait ainsi témoigner du crédit qu'ils nous donnaient, mais aussi une forme évidente (et compréhensible) de gratification à voir que nous les prenions au « sérieux », par notre présence assidue à leurs côtés. En outre, cette stratégie de recherche par « immersion » nous a permis de réaliser avec certains d'entre eux plusieurs entretiens enregistrés, qui pouvaient se nourrir de nos questionnements nouveaux qui surgissaient au fur et à mesure de nos observations. Mais, surtout, cette technique d'enquête a eu pour immense intérêt de nous donner la possibilité de nous entretenir de manière « informelle » avec eux, dans le cours de leurs activités militantes. Dans le cadre de l'US, c'est assurément par ces discussions dans le « feu de l'action » qui furent les plus enrichissantes [cf. infra]. Enfin, inscrire nos entretiens dans un travail d'observation de longue durée de l'US fut aussi un précieux point d'appui pour élargir et compléter nos terrains d'enquête, en tirant profit du réseau militant constitué à travers cette structure syndicale pour entrer directement en contact avec des militants d'entreprise (nous y revenons dans un instant), et pour prendre connaissance de mouvements de grève dont il aurait été bien difficile d'être autrement informés. L'immersion dans cette structure militante intermédiaire fut ainsi décisive pour trouver les moyens de mêler avec ces permanents syndicaux la réalisation d'entretiens avec l'observation de leurs modalités de gestion de formes de conflits et d'actions de grève, dans leurs manifestations les plus communes.

En comparaison avec les entretiens réalisés avec ces différents permanents de la CGT, l'échec de ceux que nous avons faits avec les représentants de FO et de la CGPME renvoie assurément, en partie, aux conditions d'enquête radicalement différentes dans lesquelles ils se sont inscrits. Non seulement nous ne disposions pas de véritables contacts ou connaissances nous permettant de nous introduire dans ces organisations. Mais nous étions autant

« inconnu » par les acteurs face auxquels nous nous présentions, que nous n'étions pas familier de leur univers militant. Ainsi avons-nous pu éprouver à nos dépens combien il est difficile d'obtenir auprès de ces professionnels de la représentation syndicale autre chose que les discours d'institutions à usage public qu'ils sont habitués à produire, sans avoir au préalable pris le temps de constituer avec eux des liens de confiance solide et de s'être immergé dans leurs contextes d'activités¹. C'est à regret, mais aussi sous la contrainte d'un nécessaire pragmatisme dans la construction de notre travail de recherche, que nous n'avons pas cherché à prolonger ces tentatives d'entretiens avortées, trop conscients qu'il ne nous était matériellement pas possible d'envisager de consentir un travail plus continu d'observation de ces institutions militantes, similaire à celui que nous consacrons déjà parallèlement aux deux précédents terrains d'enquête, en même temps que nous suivions différentes grèves localisées (et que nous poursuivions nos autres activités académiques et d'enseignement...).

Certes, nous avons pu réaliser une série d'entretiens avec des responsables confédéraux de la CFDT, sans avoir eu besoin pour cela de recourir à une démarche d'observation ethnographique de leurs activités. Mais pour négocier notre entrée sur ce terrain d'enquête, nous avons pu nous appuyer en particulier sur l'aide d'une responsable du service des enquêtes internes à la confédération, S. Gaudeul. Bien que ses fonctions soient de prime abord plutôt éloignées de nos sujets de préoccupation, elle constitua un appui précieux dans notre entreprise. Très familière des sciences sociales en raison de son parcours universitaire comme de ses activités professionnelles actuelles, ancienne étudiante de notre directeur de thèse, elle nous reçut sans aucune difficulté, et manifesta surtout un vif intérêt pour le thème de notre sujet. Elle se proposa aussitôt pour nous introduire directement auprès des différents responsables confédéraux que nous souhaitions rencontrer, à savoir ceux qui étaient en charge, comme leurs homologues de la CGT, de la gestion des différents dossiers liés au système de la protection sociale. Là encore, son entremise fut d'une aide précieuse pour faciliter notre prise de contact avec ces responsables cégétistes et obtenir des entretiens avec eux.

Les situations de conflit propices à la libération de la parole des militants d'entreprise

Les conditions d'accès à des terrains d'enquête dans des entreprises ont pris des voies divergentes et des formes bien évidemment distinctes par rapport aux relations d'enquête qui

¹ Daniel Cefaï (dir.), *L'enquête de terrain*, La Découverte, 2003, p. 557.

peuvent s'établir dans les sphères dirigeantes des organisations syndicales. Si les entretiens avec les représentants syndicaux ont pris bien évidemment des tournures différentes et ont été inégalement longs et approfondis, ils furent néanmoins, dans l'ensemble, beaucoup plus simples à négocier. En revanche, la rencontre avec les représentants des directions est restée globalement beaucoup plus problématique. Plus spécifiquement, nous avons tout d'abord pu mettre à profit notre démarche ethnographique au sein de l'US commerce de la CGT pour élargir notre champ d'enquête dans deux directions : solliciter des entretiens avec des militants qui n'étaient pas eux-mêmes à ce moment-là directement impliqués dans un conflit, et qui présentaient des profils très hétérogènes du point de vue du lieu et de l'intensité de leur engagement syndical. Certes, cette stratégie de recherche ne nous permettait que de rencontrer les adhérents dont la simple présence dans les locaux de l'US témoignait de leur intégration, au moins minimale, dans la vie de cette organisation, à l'inverse de beaucoup -mais pas tous- de ceux qui n'y viennent jamais ou presque. Mais au moins avions-nous ainsi la possibilité, via notre observation de cette structure militante, de repérer et d'entrer en contact avec des acteurs syndicaux aux pratiques, aux trajectoires et aux expériences militantes diversifiées. En retour, cette présence régulière dans l'US contribuait également à ce que nous soyons nous-mêmes « repérés » par ces acteurs syndicaux. En les croisant régulièrement dans des réunions ou en partageant avec eux un repas entre deux sessions de stage de formation, nous parvenions en effet progressivement à engager de premières discussions informelles avec ces adhérents syndicaux et à nous imposer auprès d'eux comme un visage familier. Dans ces conditions, il nous fut plus simple, lorsque nous l'avons souhaité pour certains d'entre eux, de les convaincre de nous rencontrer dans le cadre plus formel d'un entretien.

Concernant les entreprises étudiées dans le cadre de la post-enquête REPONSE, notre prise de contact avec les représentants de la direction et du personnel a résulté d'une démarche différente. Au cours de la première phase de l'enquête par questionnaire, ces acteurs avaient effectivement donné leur accord pour être sollicités ultérieurement pour des entretiens plus approfondis. Leur réaction au moment où nous les avons sollicités pour les rencontrer fut variée. Dans notre cas, comme dans celui des autres chercheurs avec lesquels nous menions cette enquête¹, la principale résistance vint des représentants de la direction qui, pour nombre d'entre eux, refusèrent de nous recevoir. Joint au téléphone, le DRH de l'entreprise Stora-Enso nous indiqua que « ce n'était pas le moment », en raison de la négociation en cours du plan de restructuration de l'établissement. Dans un grand magasin de

¹ Sophie Béroud et alii, « Entre grèves et conflits : les luttes quotidiennes au travail », *Rapport de recherche du CEE*, 49, 2008.

la région parisienne, nous ne sommes jamais parvenu à franchir le filtre du secrétariat de la direction. Sous cet angle, on peut supposer que le statut de l'enquête, ordonnée par le ministère du Travail, a pu contribuer à motiver le refus des représentants de la direction de nous rencontrer, craignant sans doute que cette enquête soit une forme de « contrôle » de leurs activités. La réaction contrastée des représentants du personnel est également instructive. La secrétaire du comité d'entreprise (CE), non syndiquée, du grand magasin hésita par exemple longtemps à accepter notre sollicitation, pensant qu'il fallait l'autorisation préalable de sa direction pour nous recevoir. Elle estimait en somme que le refus de cette dernière de nous accueillir valait également pour elle, sa réaction semblant traduire une relation de soumission exacerbée à l'autorité de sa hiérarchie, que nous allions retrouver ultérieurement au cours de l'entretien, exprimée par sa pleine reconnaissance de la légitimité des choix de sa direction dans sa politique économique et de gestion du personnel l'entreprise, qu'elle entendait non pas contester, mais relayer auprès de ses collègues¹. Par un jeu de miroir, on peut comprendre ce que la disponibilité des autres représentants du personnel, syndiqués, à nous rencontrer révélait de leur rapport plus autonome et conflictuel avec leur direction, la participation à une enquête commanditée par le ministère étant visiblement en partie animée, dans le cas par exemple du secrétaire du CE de Stora Enso, par l'espoir que cela puisse contribuer à faire « entendre » leur voix auprès des responsables politiques (*« j'espère que tu le diras ça ! Il faut qu'ils l'entendent ! »*).

L'expérience de l'enquête menée dans l'entreprise Stora Enso est par ailleurs révélatrice de la facilité avec laquelle nous avons pu rencontrer les militants syndicaux dans le cadre d'entreprises en grève ou en conflit, quand bien même nous ne les connaissions pas au préalable (HP, PSA...)². Certes, ils étaient parfois pris par le temps lorsque les événements se précipitaient dans le cours du conflit. Mais le rythme de ce dernier, nous le verrons plus en détails ultérieurement, n'est toutefois pas toujours intense. Mieux, la situation de conflit semblait, à bien des égards, renforcer la disposition à parler de ces responsables et adhérents syndicaux, qu'ils éprouvent du plaisir ou de la fierté à témoigner de leur lutte, ou qu'ils

¹ Véritable angle mort de la sociologie des relations professionnelles et du syndicalisme, nous avons pu vérifier à travers d'autres enquêtes la difficulté à accéder à des entreprises sans représentant du personnel syndiqué. Le plus souvent, dans ces configurations, l'expérience évoquée ci-dessus s'est répétée, le refus de la direction de nous recevoir agissant comme un veto absolu à notre entrée dans l'entreprise et à notre capacité à rencontrer ses représentants du personnel. A l'inverse, le refus des directions d'entreprise n'a jamais constitué un obstacle pour rencontrer des représentants du personnel syndiqués, qu'ils acceptent de nous voir en dehors de l'entreprise, voire qu'ils nous permettent de les rencontrer directement dans leurs locaux syndicaux à l'intérieur de l'établissement, tout en dissimulant notre statut.

² Le hasard a en effet voulu que l'entreprise Papier-Brûlé connaisse un conflit d'envergure au moment de notre enquête, en raison du déclenchement d'un plan social conduisant à la suppression de près de 500 emplois.

investissent la relation d'entretien sur un mode plus « thérapeutique ». On pense notamment au responsable syndical de la CFDT de Stora-Enso qui nous dit explicitement à l'issue de l'entretien combien il l'avait vécu comme un moment de confidentialité apaisant, dans un contexte de tensions extrêmes, puisqu'il doit affronter un plan social qui menace de licenciement la moitié des ouvriers :

« Ca fait du bien de parler un peu plus librement... Parce que tu vois, ça fait quand même plusieurs mois que j'ai du mal à dormir, parce que tu te demandes toujours si tu ne vas pas amener les gars dans le mur... Et devant eux, tu ne peux pas te permettre de douter. Faut toujours avoir l'air de savoir ce que tu fais, où tu vas... Non, c'est pour ça, franchement, je te remercie, ça m'a fait du bien de pouvoir dire tout ce que j'avais sur le cœur, plus tranquillement »¹.

On pense également à la réaction du représentant CFTC de H-P qui nous proposa par téléphone de le rencontrer un dimanche à son domicile, pendant le conflit. Alors que nous craignions de le déranger à un tel moment, il s'empressa aussitôt, à notre grande surprise, de nous rassurer :

« Vous savez, je me débats depuis des semaines pour des salariés qui ne pensent qu'à eux, qui se fichent éperdument de savoir le temps qu'on passe à essayer de les défendre, et qui passent leur temps à râler contre ce que l'on fait. Alors, j'aurai certainement beaucoup plus de plaisir à discuter avec vous ! »²

La restitution de ces différentes expériences de recherche a permis de rappeler également l'importance des conditions d'enquête dans la capacité à faire de l'entretien un instrument de compréhension heuristique des activités syndicales. Ainsi avons-nous mis l'accent de ce point de vue sur l'importance des formes prises par les relations d'enquête - via l'ajustement possible de nos dispositions avec les enquêtés, et l'accumulation de ressources par l'immersion dans certains terrains d'enquête - ayant conditionné notre capacité à négocier notre entrée à l'intérieur de quelques uns des espaces de ces sphères dirigeantes

¹ Daniel M., secrétaire de la CFDT, 25 avril 2006. Pour les militants d'entreprise et les salariés dont nous rapportons des extraits d'entretien, nous avons fait le choix de les désigner par leur prénom. Une raison essentielle en est que pour beaucoup de salariés, nous ne les avons connus que par leur prénom... Connaître leur patronyme ou leur en inventer un ne nous semblait pas par ailleurs constituer une information indispensable à l'analyse. Précisons cependant qu'il ne faut y voir aucun signe de condescendance de notre part, ou d'une familiarité avec nos enquêtés qui nuirait à l'objectivation scientifique. Sans doute, « inconsciemment » cela traduit-il plus simplement une forme « d'empathie » ressentie pour ces différents acteurs, que nous avons longuement fréquentés ou bien rencontrés dans des situations de tensions pour eux. Une empathie assumée d'autant plus facilement qu'elle ne nous paraît en rien impliquer une abolition de la distance nécessaire au travail sociologique. Concernant, les dirigeants confédéraux, nous avons en revanche indiqué l'ensemble de leur identité. Non pas pour marquer une plus grande déférence à leur égard. Mais parce que, dans la mesure où ces acteurs nous ont donné leur accord pour être cités nommément dans ce travail universitaire, il nous semblait plus utile qu'ils puissent être identifiés, au regard de leur statut de représentants « publics » de leur organisation.

² Discussion téléphonique, préalable à l'entretien du 13 novembre 2006.

des organisations syndicales ou patronales, et à y neutraliser en partie les formes de résistance que peut susciter l'entretien. Par contraste, l'accès aux syndicalistes d'entreprise apparaît sans conteste beaucoup plus simple. Sans revenir ici sur les techniques propres à l'art de la maïeutique qu'exige la gestion de son déroulement¹, les formes prises par la négociation des entretiens avec des militants syndicaux en situation de conflits permettent de mettre en évidence la logique des échanges qui rendent possible la coopération des enquêtés et leur engagement dans une relation d'entretien. Si celle-ci implique de surmonter les actes de résistance ou de défiance par lesquels les enquêtés cherchent à contrôler les informations données, la réaction de ces militants d'entreprise laisse en effet également transparaître que la réussite d'un entretien est conditionnée par les usages et les motifs d'intérêt et de plaisir² que les enquêtés peuvent en retirer. Qu'ils réinvestissent cet échange comme un moment de valorisation d'eux-mêmes et de reconnaissance symbolique de leurs compétences et de leur dignité³ (« merci de m'avoir écouté, vous ne pouvez pas savoir comme c'est important que vous ayez fait l'effort de le faire ») ou dans l'espoir d'y trouver un point d'appui à une plus grande exposition de leurs points de vue ou de leurs conflits⁴. Ou qu'ils vivent l'entretien comme une situation affranchie des contraintes propres à leur univers militant quotidien, qui leur offre la possibilité d'un moment d'introspection⁵ au cours duquel ils peuvent (se) justifier et se réassurer sur les motifs de leur engagement tout en se sentant autorisés à extérioriser les tensions qui peuvent les habiter auprès d'un acteur extérieur au conflit.

2. Rendre intelligible la dynamique des grèves

Cependant, la détermination des usages qu'il est possible de faire du recours à la technique de l'entretien pour travailler sur les usages de la grève n'implique pas seulement de réfléchir sur les conditions dans lesquelles cet instrument d'enquête peut nous aider à dégager la logique de l'économie de leurs pratiques et de leurs dispositions. Elle suppose également de réfléchir aux limites de validité des informations que permettent d'obtenir le recours à des

¹ Sur cette question classique, Jean-Baptiste Legavre, « La "neutralité" dans l'entretien de recherche. Retour personnel sur une évidence », *Politix*, 35, 1996, p. 207-225 ; Myriam Bachir, Virginie Bussat, « L'entretien en actes », in CURAPP, *Les méthodes au concret*, op. cit., p. 31-58 ; Gérard Mauger, « Enquêter en milieu populaire », *Genèses*, 6, 1991, p. 125-143.

² Michel Pinçon, Monique Pinçon-Charlot, *Voyage en grande bourgeoisie*, PUF, 2002, p. 53.

³ Nicolas Renahy, « "L'œil de Moscou". Devenir porte-parole d'un groupe illégitime », *Ethnographiques.org*, 11, 2006, p. 9-10.

⁴ Jean-Pierre Olivier de Sardan, « La politique du terrain », *Les terrains de l'enquête*, 1, 1995, p. 80.

⁵ Pierre Bourdieu, « Comprendre », *art. cit.*, p. 1406-1408.

entretiens, pour reconstituer la dynamique de la diversité des pratiques d'engagement autour desquelles se cristallise une action de grève. Pour cela, il importe de revenir dans un premier temps sur la manière dont le filtre de la subjectivité des acteurs induit un ensemble de précautions méthodologiques dans l'interprétation des données recueillies par entretien. Puis, nous pointerons les risques encourus par une sociologie de la pratique gréviste, et des pratiques grévistes, qui se fonderait exclusivement sur le recours à des entretiens rétrospectifs, en rappelant les apports nécessairement limités de cette technique d'enquête et l'intérêt, dans ces conditions, de l'articuler à d'autres instruments de recherche, pour élargir le champ d'analyse.

2.1. Interpréter les discours en fonction des logiques de leur production

Ainsi, s'il n'y a jamais rien d'évident à « s'imposer aux imposants »¹, à négocier son entrée dans l'univers des directions d'entreprise ou des dirigeants syndicaux, il n'y a rien d'évident non plus de ne pas rester prisonnier des discours et de la « réflexivité indigène » de ces acteurs lorsque la situation d'entretien a permis de les susciter². L'enquête REPONSE, en faisant ressortir des décalages importants entre les déclarations des représentants de la direction et du personnel au sujet des conflits surgis dans leur établissement, a ainsi déjà mis en lumière la précarité des informations recueillies par questionnaires sur les pratiques des agents sociaux. Elle indique clairement que la disponibilité des acteurs à parler de leurs activités, de la conflictualité au travail et que la manière dont ils le font restent façonnées par en fonction de leur position dans le champ de lutte des relations professionnelles. Dans ces conditions, se pose directement le problème de la « fiabilité »³ et de la « véracité »⁴ des informations recueillies en situation d'entretien pour déterminer ce qu'il est possible d'en dire en retour sur les logiques d'appropriation du registre d'action gréviste. Il importe pour cela de réfléchir aux logiques de production des discours en configuration d'entretien, sans réduire raisonner uniquement en termes de stratégies de « manipulations » de la part des enquêtés. Si elles ne sont pas exclues, cela risque cependant, de notre point de vue, de donner une image réductrice de la complexité des mécanismes de production des « bais » dans les discours des acteurs interrogés.

¹ Hélène Chamboredon et alii., « S'imposer aux imposants... », *art. cit.*

² Jean-Gabriel Contamin, *Contribution à une sociologie des usages pluriels des formes de mobilisation : l'exemple de la pétition en France*, Thèse de science politique, Université Paris 1, 2001, p. 563-565.

³ Madeleine Grawitz, *Méthodes des sciences sociales*, Dalloz, 2001, p. 701-709.

⁴ Gérard Mauger, « Enquêter en milieu populaire », *art. cit.*, p. 139.

Une réflexivité ajustée à la position du locuteur

Différents travaux ont à cet égard déjà insisté sur le travail permanent - et bien plus souvent inconscient que stratégique - de réinterprétation et de reconstruction subjective auquel se livrent les acteurs lorsqu'ils sont interrogés sur leur trajectoire biographique¹. Nous en avons eu une illustration cocasse à l'occasion de notre rencontre avec Jean Kaspar, ancien secrétaire général de la CFDT. Avant de nous entretenir avec lui, nous avons assisté à un stage de formation pour DRH qu'il animait, et en introduction duquel il s'était présenté brièvement en retraçant les grandes étapes de son parcours militant. Or, à notre grand étonnement, lorsque nous nous sommes retrouvé en situation d'entretien avec lui, il amorça notre discussion en reproduisant, à quelques mots près, exactement le même discours sur sa trajectoire militante. Ce qui tendait bien à indiquer que, s'il était en mesure de nous offrir un discours assurément réflexif sur son parcours et ses pratiques militantes, il s'agissait toutefois d'un discours largement préconstitué, fruit d'une mise en forme sélective de son parcours conçue et ajustée au public auquel il s'adresse habituellement en fonction de sa position actuelle de consultant en entreprise.

De la même manière, les discours produits en situation d'entretien ne sauraient être considérés comme une source d'information transparente et exhaustive quant à la genèse d'un conflit du travail et aux logiques d'engagement des acteurs dans ce dernier. En effet, le recours à des entretiens rétrospectifs se heurte également, de ce point de vue, à la difficulté liée au travail de rationalisation et de justification *a posteriori* de leur stratégie d'action auquel procèdent les acteurs mobilisés en même temps qu'ils en rendent compte. Dès lors, l'analyse des entretiens ne suppose pas seulement de prendre en compte la manière dont la position concurrentielle des acteurs syndicaux rejaillit sur leur inclination différenciée à se confier sur leurs pratiques et à en valoriser certaines au détriment d'autres. Elle demande également de ne pas appréhender les logiques d'explication apportées par les acteurs syndicaux sur la rationalité de leurs propres stratégies d'action comme des facteurs objectifs qui s'imposeraient à eux mais comme des éléments de compréhension des représentations subjectives et des registres de justification orientant le choix de leurs modes d'action. Nos entretiens avec les représentants confédéraux de la CGT se sont par exemple caractérisés par leur insistance, dans leurs récits des mobilisations contre la réforme des retraites en 2003, sur

¹ Sur ce point, voir par exemple, Bernard Pudal, « Du biographique entre science et fiction. Quelques remarques programmatiques », *Politix*, 1994, 27, p. 5-24 ; Pierre Bourdieu, « L'illusion biographique », *ARSS*, 1986, 62 (62-63), p. 69-72 ; Jean Péneff, *La méthode biographique*, Armand Colin, 1990.

leurs difficultés à mobiliser leurs adhérents sur des enjeux de mobilisation interprofessionnelle. Or, cette « transparence » sur les difficultés internes à l'organisation - qui tranchait singulièrement avec la difficulté que nous avons eues à aborder cette question avec les représentants de la CFDT et encore plus avec ceux de FO - n'était pas seulement à considérer uniquement comme un élément d'explication « neutre » et « objectif » de leurs stratégies d'action. Elle était aussi à relier à leur position dans ce conflit et à la logique des luttes internes au champ syndical, dans la mesure où la mise en valeur des difficultés de leur organisation à élargir la mobilisation agit également pour ces dirigeants comme un motif de légitimation de leur stratégie contre ceux qui leur ont reproché d'avoir volontairement contenu la mobilisation des salariés lors de ce conflit. Sous un autre angle, la propension de ces acteurs confédéraux comme de nombreux autres représentants syndicaux à valoriser leur capacité à avoir réussi, par le choix de leurs stratégies d'action, à conquérir « l'estime » et la « reconnaissance » de leurs interlocuteurs institutionnels, ne présage en rien de la réalité des formes prises par leurs relations. Elle nous informe en revanche des motifs de réassurance subjectifs structurant leurs activités militantes et leurs croyances dans la validité de leurs stratégies d'action.

Une autre difficulté d'analyse importante que soulève l'étude de la grève par entretiens concerne également les manières très divergentes dont les protagonistes d'un même événement protestataire sont disposés à en rendre compte. Il est en effet particulièrement évident que les récits de grève sont traversés par les jeux de légitimation croisés qui opposent les acteurs syndicaux, lorsqu'il s'agit de s'attribuer la paternité d'une lutte, de stigmatiser l'opportunisme de ses rivaux accusés d'avoir « récupéré » un mouvement ou « manipulé » les salariés, de se rejeter mutuellement la responsabilité de l'essoufflement d'un conflit ou encore de dénoncer l'attitude de connivence que ces concurrents auraient adopté vis-à-vis des responsables patronaux dans les coulisses du conflit. Ces divergences sont d'ailleurs d'autant plus problématiques dans le cadre de grèves d'entreprise, à propos desquelles on ne dispose pas toujours de sources d'information alternatives. Dans ces conditions, la priorité n'est pas tant de chercher à adopter une position en surplomb destinée à arbitrer entre les différentes versions des protagonistes d'un conflit. Dans notre optique de recherche, il apparaît plus pertinent de chercher à faire ressortir les différents points de vue autour d'un même événement protestataire, comme autant de révélateurs des manières différenciées de le vivre¹, et de l'espace des registres de discours et des enjeux de concurrence syndicale autour desquels

¹ Stéphane Beaud, Florence Weber, *Guide de l'enquête de terrain*, La Découverte, 1998, p. 301-303.

peuvent venir s'articuler les registres de légitimation ou de discrédit des usages de la grève. L'enjeu est aussi, de cette manière, de se donner les moyens d'objectiver un système de relations entre les logiques de production de discours des acteurs, leurs positions dans le conflit, leurs dispositions militantes, et leur disponibilité différenciée à s'emparer de la grève.

Le filtre de la mémoire dans le contexte de l'entretien

Au-delà des effets propres à la position des enquêtés dans l'espace des acteurs en lutte, le filtre de la mémoire des acteurs constitue un autre biais majeur à travers lequel se construit le discours des acteurs sociaux. G. Duby a magistralement rappelé à ce titre les difficultés que soulève l'analyse de témoignages recueillis « après la bataille », les récits des événements ainsi obtenus ne nous parvenant alors que par le prisme de « *sa déformation progressive par le jeu, rarement innocent, de la mémoire et de l'oubli* »¹. Pour limiter les risques qu'aurait généré de ce point de vue le recours exclusif à des entretiens rétrospectifs, nous avons ainsi privilégié, lorsque cela a été possible, des entretiens réalisés dans le cours même des mobilisations auxquelles nous nous intéressions. Cette stratégie de recherche apparaît plus efficace pour saisir la subjectivité des acteurs et à leurs stratégies dans le déroulement même de la grève ou du conflit. Mais elle n'implique pas pour autant que les récits livrés par les acteurs dans ces conditions nous permettent d'accéder sans encombre à la compréhension des trajectoires individuelles et de l'historicité des dynamiques collectives dans laquelle s'inscrit leur engagement du moment. En effet, le contexte de réalisation à l'entretien continue au contraire à interférer fortement sur les éléments d'information qui peuvent nous être livrés à ce propos.

L'exemple le plus évocateur que nous puissions donner à ce sujet concerne l'entreprise Stora-Enso. Figurant parmi les conflits observés dans le cadre de l'enquête REPONSE, nous disposions effectivement, avant de rencontrer le secrétaire du comité d'entreprise (CE), des réponses qu'il avait apporté dans le cadre de la première phase de l'enquête par questionnaire². Dans le sien, il était signalé que plus de cinq pétitions avaient été déposées dans la période comprise entre 2002 et 2004, et trois thèmes de conflit étaient mentionnés : salaires, conditions de travail et changement organisationnel. Mieux, dans la partie du

¹ Georges Duby, *Le dimanche de Bouvines*, Gallimard, Folio, 2002, p. 10.

² Sous cet angle, cet exemple montre l'intérêt, souligné par S. Laurens, de croiser les enquêtes par entretiens et par questionnaires, dans l'objectif non pas de « contrôler » la « vérité » de ce qui est dit, mais plutôt d'objectiver et de contrôler les logiques de fabrication du discours des enquêtés, in Sylvain Laurens, « "Pourquoi" et "comment" poser les questions qui fâchent ? Réflexions sur les dilemmes récurrents que posent les entretiens avec des "imposants" », *Genèses*, 69, 2007, p. 118-122.

questionnaire consacré au « conflit le plus marquant » s'étant déroulé dans la même période, il était fait mention d'un conflit ayant duré plus de six mois en 2004.¹ Fort de ces premiers éléments de connaissance, nous avons cherché dans le cours de notre entretien à conduire ce représentant syndical à nous en dire davantage sur ces différents conflits, dont nous pensions qu'il pourrait nous aider à mieux comprendre les stratégies de riposte adoptées par les syndicats face au nouveau projet de licenciement collectif auquel ils étaient confrontés au moment de l'enquête. Mais, à notre grand étonnement, même s'il évoqua régulièrement au cours de l'entretien de nombreuses tensions avec l'ancien directeur de leur établissement, il n'avait aucun souvenir apparent d'une quelconque pétition au cours de la dernière période. Plus surprenant encore, il ne voyait visiblement pas à quel « long conflit » nous faisons référence, et au sujet duquel nous le pressions de nous en dire davantage. Il conclut d'ailleurs nos échanges sur ce point en affirmant que « *depuis que je suis secrétaire du CE, on n'a connu aucun conflit véritablement* »². Était-ce là une forme d'oubli sélectif et volontaire de notre interlocuteur, en raison de sa position singulière dans la configuration de l'espace syndical de l'établissement ? Visiblement non, puisque les autres représentants syndicaux de l'entreprise, rencontrés ultérieurement, furent tout aussi impuissant à se remémorer un « long conflit » dans les années 2002-2004 :

*« Je ne sais plus s'il y a eu des mouvements... Peut-être qu'il y a eu des choses... Mais bon, ça n'a jamais été... Je ne me souviens plus, mais l'ampleur n'était pas très élevée en tout cas, sinon je m'en souviendrais ! »*³

Cette forme « d'amnésie collective » apparaît d'autant plus surprenante que, après avoir recoupé les entretiens avec les archives du CE, le conflit dont le secrétaire du CE lui-même déclaré l'existence quelques mois auparavant semble correspondre à un précédent plan social, qui s'était déjà conclu par la suppression de plusieurs centaines d'emplois. Le contexte spécifique dans lequel ces entretiens ont été réalisés aide à comprendre les raisons qui conduisent les acteurs syndicaux à évoquer sans difficulté ce processus de négociation, mais à le dissocier de toute idée d'un long conflit avec leur employeur. En effet, le nouveau projet de la direction patronale visant à supprimer plusieurs centaines d'emplois sur le site de

¹ Le protocole de l'enquête REPONSE prévoyait en effet d'interroger le secrétaire du CE, lorsqu'il y en avait un, pour lui soumettre le questionnaire du volet « représentant des salariés ». Les questions auxquelles notre enquêté correspondant éléments de réponse mentionnés ci-dessus sont les suivantes : (E.6a) : Parmi les formes de conflits suivantes, quelles sont celles que votre établissement a connues au cours des trois dernières années ? (E.7.a) : Au cours de ces trois dernières années, quels ont été les thèmes de ces conflits dans votre établissement ? (E.11) S'il y a eu au moins un conflit dans l'établissement au cours de ces trois dernières années, quelle a été la durée approximative de ce conflit ?

² Entretien, 25 avril 2006.

³ Daniel M., secrétaire de la CFDT, 25 avril 2006.

production était, on le comprendra aisément, au centre de toutes les préoccupations des représentants du personnel rencontrés. Dans, ces conditions, non seulement ce conflit a focalisé une grande partie des entretiens. Mais, il apparaît aussi très clairement dans leurs discours, que c'est à l'aune de la situation particulièrement oppressante que les représentants syndicaux traversaient au moment de l'entretien, qu'ils ont sélectionné et réinterprété le sens de leurs pratiques et des événements passés. Or, de ce point de vue, les conditions de négociation des deux plans de restructuration se distinguent sensiblement. Le précédent s'était soldé par de nombreux départs en pré-retraite. Dans celui qu'affrontent les syndicalistes au moment où nous les interrogeons, cette solution apparaît en revanche inenvisageable : les salariés sont désormais beaucoup trop jeunes dans leur ensemble pour bénéficier de cette mesure. De surcroît, la direction refuse de négocier à partir des solutions alternatives que lui soumettent les syndicalistes pour tenter de limiter l'ampleur des licenciements (un plan de reprise d'activité financé par un fond d'investissement extérieur). Dans ce climat de tension extrême avec la direction, où la perspective du chômage se fait de plus en plus pressante pour de nombreux salariés, on peut alors comprendre que leurs représentants soient portés *a posteriori* à réévaluer et à relativiser le sens de leur expérience de la négociation ayant accompagné la précédente restructuration. Sur le moment, ils avaient pu la vivre et la définir, comme un long conflit - signalé en tant que tel dans le premier volet de l'enquête REPONSE. Mais, quelques années plus tard, *en comparaison* avec les difficultés importantes qu'ils traversent, les syndicalistes apparaissent davantage enclins à la présenter comme le résultat d'un compromis acceptable, négocié en bonne intelligence entre les contraintes de la direction et les intérêts des salariés :

« La négociation a été dure, ça c'est sûr... Mais, bon, on avait au moins quelque chose à négocier. On n'était pas pris à la gorge, on avait des marges de manœuvre. Aujourd'hui, on en n'a pas. C'est le chômage qui nous attend, donc on est bien obligé de rentrer dans une logique de conflit pour se défendre »¹.

« Au moins, dans le plan précédent, on avait réussi... à bon à dialoguer suffisamment pour y arriver sans avoir à passer un conflit... On avait réussi à faire en sorte que ça se passe bien, qu'on fasse partir ceux qui voulaient partir finalement »².

La façon dont ces syndicalistes en viennent à évoquer les périodes encore plus lointaines de la vie de leur entreprise donne un éclairage supplémentaire sur les effets de filtre qu'exerce leur situation actuelle sur leur manière de définir et de parler de la conflictualité dans leur établissement. En effet, celui-ci connaissaient encore, comme chacun d'entre eux le

¹ Daniel M., secrétaire du CE, CFDT, 25 avril 2006.

² Raymond Pale, secrétaire de la CGT, 24 avril 2006.

reconnaît, des mouvements de grève fréquents jusqu'au début des années 1990. Aussi, en toute logique (sociologique), il nous semblait nécessaire d'interroger les représentants syndicaux sur les formes et les configurations de ces mobilisations que certains d'entre eux avaient directement vécu, pour essayer de mieux comprendre, par contraste, ce qui avait pu conduire à leur disparition apparente au cours de la dernière décennie et, surtout à l'évitement de la grève dans les stratégies d'action syndicales déployées pour contester le dernier plan de suppression d'emploi. Cette stratégie de recherche ne fut certes pas infructueuse. Mais elle ne nous permit cependant pas d'en apprendre beaucoup sur les ressorts de cette conflictualité gréviste antérieure. Lorsqu'ils n'étaient pas tentés d'évacuer rapidement nos questions à ce sujet, ils l'ont en effet unanimement présentée sur le mode d'un simple jeu de rôle ritualisé, censé unir implicitement les organisations syndicales à une direction paternaliste, issue d'une famille de notables locaux et perçue comme un interlocuteur beaucoup plus attentif au sort de ses salariés que la direction actuelle de la firme multinationale avec laquelle ils doivent à présent composé :

« Je dirais que c'était une autre époque... c'était un jeu entre la direction et les syndicats. Pour moi, ce n'était pas des conflits, on faisait grève comme ça, pour un oui ou pour un non parfois. Mais tout ça, c'était du théâtre quelque part [...] Aujourd'hui, on ne peut plus se le permettre »¹.

« C'était l'ancienne école, les gens se mettaient en grève, on tirait dans un tiroir, on trouvait un peu d'argent, on négociait, hop ça repartait »².

Autrement dit, *au regard de la configuration actuelle de l'entreprise*, les représentants syndicaux étaient portés à la fois à minorer l'importance des rapports de force qui pouvaient les opposer à leur ancienne direction, et à donner un sens à ces mouvements de grève qui leur permettait de justifier leur décision de ne pas recourir à ce mode d'action dans le cadre de leur conflit actuel. Ainsi, dès lors que l'on fait nécessairement appel à la sélectivité de la mémoire des acteurs interrogés, le recours aux entretiens nous en apprend certainement moins sur le passé des acteurs, de leur entreprise ou du déroulement d'un conflit que sur les enjeux de lutte et de légitimation actuels dans lesquels sont pris nos interlocuteurs au moment de l'entretien, et en fonction desquels ils sélectionnent les événements de leurs parcours biographiques, valorisent certaines de leurs pratiques et en réinterprètent la signification pour donner un sens et une cohérence à leurs stratégies d'action et à leurs pratiques actuelles³. Cela ne vient évidemment pas invalider l'opportunité de recourir à l'entretien pour travailler sur des

¹ Daniel M., secrétaire de la CFDT, 25 avril 2006

² Bruno P., secrétaire de FO, 24 avril 2006.

³ Bernard Lahire, *L'homme pluriel*, Hachette, 2006 (2^e ed.), p. 135.

événements protestataires. Notre expérience de recherche vient en revanche confirmer que cette technique d'enquête nous informe certainement moins de ce qui s'est « réellement passé » que des mécanismes subjectifs à travers lesquels se construisent les engagements et les stratégies d'action des acteurs interrogés¹. Et, de ce point de vue, elle met en évidence que la valeur informative des entretiens ne fait sens qu'à la condition de les interpréter au regard du filtre des logiques de construction de la réflexivité des enquêtés, et qu'elle passe dans cette optique par la mise en relation de leurs discours avec la spécificité de leur position dans les enjeux de lutte de l'arène des conflits d'une part, et avec le contexte dans lequel est réalisé l'entretien d'autre part.

2.2. Combiner les instruments d'enquête pour élargir le champ d'analyse

Au-delà des précautions d'interprétation qu'implique le travail de reconstruction, voire de dissimulation stratégique, dont les entretiens sont le produit, enquêter sur la conflictualité au travail met également parfaitement en lumière qu'une approche ethnographique des pratiques protestataires passe par la diversification et la combinaison des différents instruments de recherche disponibles. De ce point de vue, l'articulation du recours à l'entretien et à l'observation n'a pas seulement pour intérêt de créer sur les terrains d'enquête investis des relations de confiance facilitant la libération de la parole des enquêtés dans le cadre des entretiens. L'observation constitue également un moyen d'enquête alternatif, permettant d'objectiver ce qui l'est plus difficilement par la voie de l'entretien. Elle est tout d'abord un outil d'investigation permettant de débusquer ce qui apparaît difficilement avouable en dehors de l'entre-soi des groupes militants ou professionnels. Nous avons par exemple trouvé dans l'espace clos des stages de formation pour les DRH sur la gestion de la conflictualité au travail un cadre d'observation particulièrement propice pour entrevoir, à travers les échanges entre les stagiaires et leur formateur, certaines de leurs pratiques professionnelles de contention des grèves, qu'ils sont généralement si peu enclins à évoquer en situation d'entretien. Par ailleurs, l'apport du recours à l'observation est aussi de nous aider à contourner certaines des difficultés que soulève la formalisation discursive de ses pratiques militantes. M. Offerlé l'a bien rappelé à propos de l'engagement manifestant :

« Je manifeste tout simplement, sans autre explication, sans que les mots puissent rendre compte dans leur plénitude tout à la fois des odeurs et des couleurs, du plaisir d'être ensemble, des émotions qui ne s'expriment que dans la fulgurante évidence de se trouver là

¹ Kathleen Blee, Verta Taylor, « Semi-Structured Interviewing in Social Movement Research », *art. cit.*, p. 95.

*pour des raisons multiples ou parce qu'il va de soi que l'on délègue à d'autres le travail de le faire »*¹.

Ce(ux) qui ne se raconte(nt) pas

Plus encore que le travail de sélection et de réinterprétation des événements qu'opèrent les acteurs en entretien, l'un des obstacles à la connaissance auquel se heurte inmanquablement cette technique d'enquête renvoie ainsi à l'écart irréductible - et donc involontaire - qui sépare une pratique (militante, professionnelle) et ce qu'il est possible d'en dire². Si toutes les motivations qui président à l'engagement d'un acteur ne sont pas nécessairement de l'ordre du dicible, parce que difficilement transposables dans des mots, elles le sont encore d'autant moins dans une situation aussi artificielle que « *l'entretien non-directif qui rompt la réciprocité des échanges coutumiers* » et qui est nécessairement déconnectée de la « fulgurance » du temps de l'action³. Dans ces conditions, il est non seulement difficile de restituer toute la gamme du jeu des émotions qui structurent l'engagement dans une action collective. Mais, c'est aussi toute la trame des dilemmes pratiques et tactiques que les acteurs affrontent *dans l'urgence de l'action* qui tend à s'estomper dans les discours nécessairement rationalisés que ces acteurs tendent à produire lorsqu'on les interroge dans le cadre d'entretiens rétrospectifs. Dans ce cadre, se donner les moyens d'observer *in situ* les acteurs sur certains terrains d'enquête (conseillers confédéraux, US, certaines grèves d'entreprise) était une manière de repérer plus précisément la dynamique des logiques de situation des interactions à travers lesquelles s'actualisent leurs savoir-faire militants et leurs stratégies d'action, et se déterminent ainsi les conditions facilitant l'activation de leurs dispositions à agir par la grève.

Ces difficultés à reconstituer a posteriori les logiques de ses pratiques dans des mots explique également notre attachement à diversifier nos stratégies d'entretien dans le cadre de ces terrains d'études. En effet, nous n'avons pas voulu mettre à profit la plus grande proximité que nous avons réussi à construire avec ces acteurs grâce à notre travail d'observation ethnographique uniquement pour faciliter nos échanges dans le cadre de longs entretiens formels et enregistrés. Nous avons également investi cette démarche d'enquête comme une

¹ Michel Offerlé, « Descendre dans la rue. De la "journée" à la "manif" », in Pierre Favre (dir.), *La manifestation*, Presses de Sciences-Po, 1990, p. 99.

² Pierre Bourdieu, *Le sens pratique*, Editions de Minuit, 1980, p. 51-165 ; Jacques Lagroye, « L'institution en pratiques », *Revue Suisse de Science Politique*, 8 (3-4), 2002, p. 118.

³ Pierre Bourdieu et alii., *Le métier de sociologue*, op. cit., p. 61.

opportunité pour provoquer et multiplier les occasions d'avoir avec eux des moments d'échanges plus informels « dans le feu » de leurs activités et de l'actualité. Inscrites dans la continuité d'une présence régulière sur ces terrains d'étude et en complément d'entretiens plus formels, ces discussions impromptues, même brèves, ont constitué une technique d'enquête particulièrement propice pour saisir plus facilement, sur le vif, l'expression des croyances, des attentes et des doutes qui animent ces dirigeants syndicaux dans le cours même de leurs activités et au moment, en particulier, d'opter pour tel ou tel mode d'action.

Mais c'est donc aussi, pour reprendre l'analyse de M. Offerlé, du point de vue de l'inégale prédisposition des acteurs sociaux à prendre la parole que le recours à l'entretien atteint ses limites et que la diversification des méthodes d'enquête, via notamment l'observation ethnographique, prend tout son sens¹. Cet obstacle a resurgi en particulier dans le cadre des grèves d'entreprise, au cours desquelles nous souhaitons impérativement ne pas nous limiter au point de vue des acteurs syndicaux ou militants investis dans la lutte. Or, on le sait, établir une relation d'enquête avec des individus en position de domination sociale notamment face à l'enquêteur et ne disposant pas de ressources militantes compensatoires, amène souvent à affronter un ensemble d'inhibitions sociales à parler², lesquelles sont beaucoup plus problématiques à surmonter que les réticences à parler de ceux qui se sentent autorisés néanmoins à le faire, en raison de leur statut de porte parole et/ou de l'accumulation de leur expérience militante. Quelques anecdotes tirées de notre expérience d'enquête aideront facilement à rendre compte de la résurgence de ces difficultés à la réalisation d'entretiens auprès d'un ensemble élargi et diversifié de salariés, et cette évidence qu'a soulignée P. Bourdieu :

« Il suffit de lire à la suite quelques entretiens pour voir tout ce qui sépare les discours arrachés bribes par bribes des enquêtés les plus éloignés des exigences tacites de la situation d'enquête et les discours de ceux qui sont comme d'avance ajustés (parfois trop bien) à la demande, telle, au moins, qu'ils la conçoivent »³.

Le plus souvent en effet, les salariés grévistes fuyaient notre sollicitation pour des entretiens. Ainsi, lorsque nous nous rendons pour la première fois sur les lieux de la grève des salariés de l'hôtel Nuidor, nous nous présentons à l'une des grévistes présente à l'entrée de la réception, arborant sur le revers de son manteau un autocollant « CGT ». Si cette femme semble heureuse de voir une personne extérieure à l'établissement s'intéresser à leur conflit

¹ Stéphane Beaud, « L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'"entretien ethnographique" », *art. cit.*, p. 234.

² Gérard Mauger, « Enquêter en milieu populaire », *art. cit.*, p. 133-137.

³ Pierre Bourdieu, « Comprendre », *art. cit.*, p. 1399.

qui vient de se déclarer, elle préfère néanmoins, au bout de quelques instants à peine, nous orienter vers le permanent de l'US commerce qui se charge d'encadrer le mouvement : « *il faut parler avec Stéphane, lui il sait... il saura mieux vous expliquer que moi* ». L'un des salariés grévistes de Pizza Rapido aura une réaction comparable à notre arrivée. Alors que nous l'interrogeons de manière très anodine sur les motifs du mouvement de grève (« qu'est-ce qui se passe, pourquoi vous êtes en grève ? »), ce salarié nous rétorque, dans un haussement d'épaule : « *j'en sais rien moi ! Faut demander ça à Abdel et Ahmed. Ce sont eux les professionnels de la grève !* ».

Ces deux réactions traduisaient tout d'abord de manière évidente le sentiment de ces acteurs de n'avoir rien à dire d'intéressant ou de ne pas être habilité à s'exprimer au nom du groupe en lutte¹. Elles n'étaient toutefois pas uniquement imputables à l'expression d'une timidité sociale. Dans la seconde situation d'enquête s'exprimaient aussi toutes les difficultés rencontrées pour rentrer en contact et faire parler de leur engagement dans la grève, tous ceux qui se caractérisent par un investissement intermittent ou distancié dans celle-ci. En effet, à l'image de nombreux de ses collègues dans ce conflit, ce salarié avait bien cessé le travail. Pour autant, on ne le revit plus jamais sur le piquet de grève. Autrement dit, il ne participait pas concrètement et activement à l'organisation de l'action de grève. Après avoir sollicité l'appui de l'un des syndicalistes, extérieur au magasin, venu aider à l'animation de la grève, nous avons finalement réussi à convaincre l'un de ces salariés grévistes de nous rencontrer. Mais, dès l'entame de l'entretien, ce jeune salarié, encore lycéen, manifesta une certaine incompréhension sur les raisons qui nous avaient conduit à insister si longtemps pour le voir, comme si, malgré son statut de gréviste, il ne se sentait pas concerné par la grève : « *je sais pas pourquoi vous voulez parler avec moi... parce que je sais pas trop quoi dire. La grève, c'est pas moi...* ». Pour le rassurer, nous lui expliquons alors que nous étions autant intéressé par son expérience de travail dans ce magasin que par le déroulement de la grève proprement dite, dont il ne savait visiblement pas grand-chose... Ce fut peine perdue. Le jeune salarié ne se livrait que par des bribes de phrases, auxquelles nous nous accrochions désespérément et sans succès pour l'aider à se confier davantage sur son vécu au travail, sur la manière dont il avait appris le déclenchement de la grève, pris la décision d'arrêter lui aussi le travail, etc... A l'issue de l'entretien, on comprit pourtant que nous n'étions visiblement pas le plus déçu par la tournure prise par notre rencontre lorsque, au moment de nous séparer, notre interlocuteur nous avoua les raisons pour lesquelles il avait accepté de

¹ Stéphane Beaud, « L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'entretien ethnographique », *art. cit.*, p. 240.

répondre favorablement à notre demande d'entretien : « *je pensais que vous étiez journaliste, qu'il y aurait des caméras !... Ca sert à quoi ce que vous faites ? Pourquoi vous faites ça ?* ». Cet aveu semblait nous indiquer ainsi que l'attitude réservée, voire en retrait, que ce jeune salarié avait adoptée au cours de l'entretien était autant le reflet de sa position à la marge de la grève, que le résultat de la difficulté que de nombreux acteurs sociaux peuvent éprouver à s'engager dans une relation d'échanges dont il n'est pas toujours évident qu'ils en perçoivent la finalité ni ce qu'elle peut leur apporter.

Comprendre la dynamique des engagements grévistes en les observant

Dans ces conditions, il est assurément tentant de privilégier comme technique d'enquête celle qui apparaît la plus facilement réalisable et la plus économe en temps : le recours à des entretiens avec les acteurs militants ou avec des salariés qu'ils nous auront recommandés, ou que nous aurions nous-mêmes repérés et pressentis comme des individus plus facilement disposés à jouer le jeu de l'entretien¹. Nous avons évidemment nous-mêmes réinvesti cette stratégie de recherche. Céder à la tentation de s'en remettre exclusivement à ceux que l'on pressent à priori comme de « bons informateurs » nous aurait toutefois exposé à risquer de biaiser notre enquête, risques qui mériteraient assurément d'être plus systématiquement pris en compte dans les débats méthodologiques sur les usages de l'entretien en sociologie des mobilisations². Non pas seulement parce que, comme nous l'avons rappelé précédemment, la technique même de l'entretien n'est pas nécessairement la plus adéquate pour faire ressortir la complexité des ressorts subjectifs de l'engagement dans une grève. Mais aussi parce que s'en remettre exclusivement à la parole de ceux qui sont le plus habitués à produire une parole collective, ou qui sont les plus investis dans une action collective, c'est prendre le risque de ne s'intéresser qu'à ceux qui ont le mieux intégré les règles et les attitudes constituant la norme du militantisme. Dans ces conditions, le risque est grand de rester prisonnier d'une *vision réductrice* de ce que sont les manières possibles de s'engager dans une grève ou de récits d'expériences peut-être trop univoques de la grève, en excluant de l'analyse tous ceux qui s'y investissent de façon épisodique, ou qui restent plus en retrait dans le cadre de son déroulement. C'est donc aussi pour réussir à élargir notre focale d'analyse au-delà du cercle des élites militantes ou des acteurs les plus investis dans les

¹ Stéphane Beaud, « L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'entretien ethnographique », *art. cit.*, p. 149.

² Kathleen M. Blee, Verta Taylor, « Semi-Structured Interviewing in Social Movement Research », *art. cit.*, p. 92-107.

conflits étudiés qu'il faut envisager l'intérêt de diversifier les stratégies d'entretien, et surtout de les intégrer dans un travail d'observation des grèves en train de se faire.

Ce n'est ainsi qu'au prix d'un travail intensif d'observation ethnographique de ces mouvements de grève que nous avons pu véritablement repérer et entrer en contact avec nombre de salariés qui, en raison de leur engagement ponctuel dans la grève ou de leurs réticences à s'exprimer, restaient très difficilement accessibles par la voie de l'entretien. En passant des journées entières avec ces grévistes, et en les accompagnant dans l'ensemble des actions organisées pour soutenir leur action, nous avons pu d'autant plus facilement nous fondre dans leur univers et nous rapprocher d'eux, que nous nous retrouvions *de facto* comme l'une des rares personnes extérieures au groupe des salariés à participer aux différentes actions de soutien à ces mouvements de grèves. Mieux, nous étions parfois des acteurs bien plus assidus dans ces actions que certains des salariés grévistes eux-mêmes. Dans ces conditions, nous perdions progressivement aux yeux des grévistes le statut « d'étranger » pour endosser le rôle d'un soutien parmi d'autres à la grève, dont la présence fidèle semblait d'autant mieux appréciée au fur et à mesure que la lutte se prolongeait. Comme d'autres de ses collègues, cette gréviste de l'hôtel Nuidor est ainsi venue nous remercier de participer si régulièrement aux rassemblements organisés chaque semaine devant leur hôtel, en m'expliquant que ma présence les aidait à se « sentir moins seules ». Autre indice de notre intégration dans le groupe des grévistes, quelques jours plus tard, une autre salariée insista pour nous offrir le ticket de RER que nous empruntions avec eux pour nous rendre dans un autre hôtel en région parisienne, où une nouvelle action de mobilisation était prévue.

Dans le cas de la grève de l'entrepôt Chaussure, notre insertion dans le groupe des grévistes sembla plus précisément facilitée par le décalage entre leur très faible expérience de la lutte syndicale - puisqu'il s'agissait pour la plupart de ces salariés de leur première grève - et la manière dont ils nous percevaient à l'inverse comme un habitué, si ce n'est comme un « spécialiste » de ces situations de conflit. Il est vrai d'une part que lorsque nous nous étions présenté à eux, nous leur avons explicitement annoncé que nous travaillions depuis plusieurs mois sur les conflits d'entreprise, et que nous en avions déjà suivi plusieurs. D'autre part, ces salariés nous avaient vu arriver le premier jour en compagnie de plusieurs militants de l'US. De même que la secrétaire de la section syndicale de l'établissement nous avait régulièrement croisé dans les locaux de celle-ci. Aussi la plupart des grévistes semblaient davantage nous assimiler aux permanents du syndicat qu'à un chercheur, ou en tout cas à voir en nous quelqu'un disposant d'un savoir et d'une expérience utiles dans la gestion d'une grève. Cela

fut d'autant plus perceptible que les permanents de l'US n'étaient pas toujours présents sur les lieux de la grève. Aussi, en leur absence, nous étions souvent sollicités par les grévistes, certains d'entre eux venaient par exemple nous demander conseil sur l'attitude et la stratégie à adopter : « *toi qui es au syndicat, tu penses qu'il faut continuer [la grève] ?* » ; « *tu penses qu'on risque quelque chose si on bloque les livraisons ?* » ; « *qu'est-ce que t'en penses de ces propositions [du patron] ? T'as plus l'habitude toi... J'ai peur qu'on se fasse avoir* ». En quelque sorte, nous devenions l'exutoire de toutes les angoisses et des interrogations qui assaillaient ces novices de la grève, comme pour pallier à l'absence des militants attirés dans le travail d'encadrement du conflit.

Ces situations de recherche impliquaient certes un minimum de vigilance méthodologique, et elles ne signifient pas que nous nous soyons transformé en militant de substitution dans les conflits observés. Elles viennent cependant parfaitement illustrer l'improbable « neutralité » de la position du chercheur en situation d'observation¹, dès lors que la seule présence sur les lieux de la grève conduit à être pris dans des jeux d'interactions avec ses participants et, *de facto*, dans des formes d'engagement dans la grève. Sans chercher stratégiquement à devenir « l'un d'entre eux », composer avec les différents rôles que tendaient à nous attribuer les salariés grévistes eux-mêmes ne constitue pas pour autant un obstacle à la connaissance sociologique. Elle constitue au contraire une mode d'investigation particulièrement heuristique, en ce qu'il nous a permis d'apprivoiser plus facilement les inhibitions de nombreux de ces salariés à nous parler d'eux-mêmes. Les longues heures écoulées à patienter sur les piquets de grève se révélèrent particulièrement propices pour partager les discussions collectives des grévistes, pour échanger plus en aparté avec certains d'entre eux et pour récolter ainsi, par petits bouts, des informations sur leur trajectoire personnelle, sur leur quotidien au travail et sur leur vécu de la grève. Négocier un passage à des entretiens enregistrés est resté en revanche une opération extrêmement délicate, dès lors que cela induisait de rompre les conditions d'informalité dans lesquelles ces salariés semblaient bien davantage mis en confiance pour nous parler. C'est la raison pour laquelle nous avons d'ailleurs le plus souvent jugé plus opportun d'en rester avec ces salariés à des formes d'entretien « informels » non enregistrés, réalisés dans le cours et sur les lieux mêmes

¹ Sur les effets d'interactions qu'engendre le travail d'observation ethnographique et la pluralité des rôles avec lesquels cette situation de recherche implique de composer pour jouer le jeu de la proximité et de la distance avec ses enquêtés, voir par exemple Albert Piette, *Ethnographie de l'action*, Métailié, 1996, p. 68-72 ; Raymond Gold, « Jeux de rôles sur le terrain. Observation et participation dans l'enquête sociologique », traduit in Daniel Cefaï (dir.), *L'enquête de terrain*, op. cit., p. 340-349 ; Costanzo Ranci, « Relazioni difficili. L'interazione tra ricercatore e attore sociale », in Alberto Melucci (dir.), *Verso una sociologia riflessiva. Ricerca qualitativa e cultura*, op. cit., p. 33-54.

de la grève, sur le mode de « conversations orientées »¹. Ainsi, si l'intérêt de cette stratégie d'entretien a pu être parfois mis en doute², elle nous a paru au contraire particulièrement adaptée pour élargir le champ de nos enquêtes au-delà du cercle des représentants militants ou de celles et ceux qui apparaissent déjà les plus prédisposés à s'engager dans une relation d'entretien formalisée.

Même si, dans ce cadre, les échanges avec certains de ces salariés sont restés parfois extrêmement ténus, ils nous apportaient, en même temps que nous observions leurs formes de participation à la grève, une multitude d'éléments d'informations diffus et supplémentaires quant aux processus et aux motifs de leur engagement dans celle-ci, et sur les sentiments d'enthousiasme, d'ennui ou de craintes qui le structure. En ce sens, cette immersion dans le quotidien des grèves et la multiplication de discussions même « informelles » avec ses différents acteurs nous en apprenaient sans doute tout autant que de « longs » entretiens, si ce n'est davantage, sur la pluralité des manières possibles de s'engager dans une action de grève ou au contraire sur les facteurs qui rendent difficiles l'investissement et le maintien dans cette forme de lutte syndicale. De même, observer *in situ* l'hétérogénéité des raisons et des manières d'agir des salariés dans une grève, des formes d'échanges discursifs qui la soutiennent, c'était se donner les moyens de repenser la question des formes de socialisation à l'œuvre dans les grèves, mais aussi d'identifier les tensions permanentes à travers lesquelles les savoir-faire militants des entrepreneurs syndicaux peuvent contribuer à mettre en cohérence et/ou entretenir des pratiques d'engagement très diverses dans une même action collective.

Faire ce que l'on peut : des techniques d'enquête adaptées aux contraintes des configurations de luttes

Souligner les apports indéniables de l'observation participante dans l'analyse des grèves n'implique évidemment pas que nous en oublions ses limites, lesquelles mettent précisément en évidence l'intérêt de miser sur la combinaison des outils d'enquête sociologique, plutôt qu'à fétichiser l'un d'entre eux. Il est tout d'abord un ensemble de lieux qui demeurent très difficiles d'accès. A l'exception de la négociation paritaire dans la branche hôtellerie-restauration à laquelle nous avons eu accès, comme nous l'avons évoqué

¹ Sur la manière dont cette stratégie d'entretien peut créer des conditions d'enquête plus favorables auprès de groupes sociaux défavorisés, voir Patrick Bruneteaux, Corinne Lanzarini, « Les entretiens informels », *Sociétés Contemporaines*, 30, 1998, p. 157-180.

² Stéphane Beaud, « L'usage de l'entretien en sciences sociales. Plaidoyer pour l'"entretien ethnographique" », *art. cit.*, p. 234.

précédemment, grâce aux permanents de l'US CGT du commerce à Paris, les portes arènes de négociations entre représentants syndicaux et patronaux, auxquelles nous aurions tant souhaité assister dans la continuité de nos observations de la grève, nous sont restées immanquablement fermées. A cette première entrave s'ajoute l'impossibilité d'élargir le travail d'observation ethnographique d'une grève à l'ensemble des acteurs en lutte. En effet, si cette stratégie de recherche nous a aidé à créer des relations de proximité avec les représentants syndicaux et certains salariés, ces formes d'intégration dans le groupe des grévistes ne nous a en revanche pas permis de désamorcer les résistances que les représentants des directions concernées nous ont opposées pour nous parler. Pire, sur les terrains d'enquête où nous l'avons mise en œuvre, cette démarche d'observation n'a visiblement eu pour effet que de renforcer leur hostilité à l'idée même de nous rencontrer. Il est évident en effet qu'il nous était plus difficile de nous prévaloir d'une posture de neutralité scientifique lorsque nous les sollicitons, dès lors qu'elles nous voyaient concrètement et régulièrement participer à l'ensemble des activités des grévistes, et que cette implication les avait conduit à nous identifier comme un membre de la partie adverse¹. Le responsable du dépôt de l'entreprise Chaussure nous le fit comprendre sans détour : « *non, mais, vous vous foutez de moi ? Vous croyez que je vais répondre à vos questions, pour que vous alliez ensuite me débiter dans mon dos ? Non, mais, quand même !* ». De même, les représentants des syndicats restés en marge des mouvements de grève, notamment dans la lutte des ouvriers de PSA, n'ont pas davantage donné de suite favorable à nos multiples demandes d'entretiens. Autrement dit, l'observation ethnographique amène *de facto* à être pris, aux yeux des acteurs observés, dans le jeu des clivages et des enjeux de lutte qui les opposent dans la grève². Dans ces conditions, la portée des profits de connaissance de cette technique d'enquête tend à rester asymétrique³, dès lors que ce qu'elle pouvait nous apporter « d'un côté » de la lutte -des relations de confiance et une connaissance intime des acteurs- elle restait impuissante à nous l'offrir de l'autre.

Ces premières difficultés liées au travail d'observation ethnographique renvoient encore plus généralement aux contraintes qu'impose l'étroitesse du champ de vision qu'il

¹ La configuration des petits établissements du commerce dans lesquels se déroulaient les grèves qui ont fait l'objet du travail d'observation le plus approfondi, et par conséquent le petit nombre de grévistes, expliquent d'autant mieux que nous ayons été facilement repérable par les directions.

² Voir aussi, Ghislaine Gallenga, « Une ethnologue dans la grève », *Ethnologie Française*, 37 (2), 2005, p. 723-732.

³ Stéphane Beaud, Florence Weber, *Guide de l'enquête de terrain*, op. cit., p. 187.

peut nous offrir¹. L'observation est en particulier aveugle sur les trajectoires personnelles des acteurs et sur les dynamiques collectives propres à l'histoire de leur entreprise ou de leur organisation militante. Or, ce qui se joue à l'intérieur d'une grève ou d'un univers militant ne peut être compris à seulement l'aune des situations d'interactions observées. Celles-ci nécessitent inévitablement d'être resituées dans la continuité des histoires individuelles et collectives dans lesquelles elles s'insèrent. De même, dans la période même de la grève, il est par exemple impossible de suivre les salariés dans l'ensemble de leurs activités sociales en dehors de leur engagement dans l'action protestataire, alors que cette dimension de leur existence est essentielle pour comprendre les conditions de leur maintien dans la grève. Autrement dit, l'analyse des données récoltées grâce à l'observation du déroulement d'un conflit implique d'être complétée et mise en perspective avec des éléments de connaissance supplémentaires, non directement observables, et que seul le recours à l'entretien, mais aussi à d'autres techniques d'enquête ethnographique, comme l'analyse documentaire, peut fournir.

Enfin, la nécessité de combiner les méthodes d'enquête est dictée par la dépendance de l'adéquation du recours à l'observation ethnographique à la configuration des terrains d'enquête². L'observation intensive des trois grèves du secteur du commerce fut ainsi rendue possible par le contexte de ces conflits (Nuidor, Pizzarapido, Chaussure). Leur proximité géographique avec notre domicile nous permettait tout d'abord très concrètement de pouvoir suivre très régulièrement ces conflits, presque quotidiennement pour certains, sur l'ensemble de leur durée, qui fut, dans les trois cas, (très) longue³. En outre, les lieux de la grève et de rassemblement des grévistes étaient relativement faciles d'accès (dans la cour d'un petit entrepôt, devant un hôtel et à l'entrée d'un magasin). Enfin, nous avons pris connaissance de ces grèves par l'intermédiaire de syndicalistes que nous connaissions déjà (permanents de l'US Commerce CGT et responsable du réseau Stop Précarité dans le cadre de la grève des employés de Pizzarapido). Cette situation avait un double avantage. D'une part, nous n'avons même pas eu à « négocier » notre entrée dans ces conflits, ces militants nous associant directement pleinement à leur travail d'encadrement de ces luttes. D'autre part, nous avons pu ainsi suivre ces mouvements de grève *dès leur lancement*. Ainsi avons-nous pu observer et

¹ Daniel Bizeul, « Que faire des expériences d'enquête ? Apports et fragilité de l'observation directe », *RFSP*, 57 (1), p. 81-83.

² Stéphane Beaud, Florence Weber, *Guide de l'enquête de terrain*, op. cit., p. 50-51 ; Daniel Bizeul, « Que faire des expériences d'enquête ? Apports et fragilité de l'observation directe », art. cit., p. 80-81.

³ La grève la plus courte, celle de Chaussure, a duré 15 jours, celle de Pizzarapido, un mois et celle de Nuidor plus de cinq mois... [tableau 14]

réinscrire ce faisant, plus facilement, *l'évolution des formes et des logiques d'engagement* des salariés grévistes dans la temporalité des différentes phases de ces conflits¹.

La configuration des autres conflits fut loin d'être aussi propice pour trouver une position d'observation directe de leur déroulement aussi privilégiée². Concernant le conflit à Hewlett Packard (H-P), la difficulté vint en particulier de la rareté des moments de rassemblement des salariés et, de surcroît, de leur organisation à l'intérieur des locaux de l'entreprise, dont l'entrée était strictement interdite aux personnes extérieures à l'établissement. A l'occasion de la grève des ouvriers de PSA d'Aulnay-sous-Bois, il nous fut également impossible de pénétrer dans l'usine, une cohorte de vigiles ayant été d'ailleurs disposée à son entrée, pour renforcer les dispositifs de contrôle habituels. Or, pour l'essentiel, cette grève s'est elle aussi construite dans l'enceinte de l'entreprise (défilés dans les ateliers, assemblées générales...). Aussi, ce n'est qu'au moment des manifestations de salariés organisées dans Paris que l'on pouvait observer directement *une* séquence de la grève en actes. Mais ces occasions restaient trop brèves et trop rares pour nous permettre d'engager un travail d'observation d'ampleur équivalente à celui que nous avons consacré aux grèves évoquées précédemment. Dans le cas de l'usine papetière de Stora-Enso, la direction nous refusa également de nous laisser entrer dans les locaux de l'usine. A cette première difficulté est venue s'ajouter la rareté des actions collectives entreprises pour rassembler les salariés en dehors de celle-ci - du moins lorsque nous étions présents sur les lieux - en raison même du choix des syndicalistes d'engager une riposte au plan de restructuration axée de manière privilégiée sur la construction d'un projet de rachat économique d'une partie du site. Dans ces conditions, le seul endroit d'observation possible du conflit de l'intérieur fut le réfectoire et les locaux syndicaux, placés dans un bâtiment situé en face de l'usine, et dans lequel furent également organisées des réunions d'information syndicales des ouvriers. L'assistance à ces réunions était toutefois bien trop clairsemée (une vingtaine de salariés) et l'opportunité d'entrevoir plus généralement des rencontres entre les salariés et leurs représentants syndicaux trop limitée, pour nous offrir une vision suffisamment large de la *diversité* des

¹ Sur l'intérêt du recours à l'observation ethnographique pour faire ressortir la dimension temporelle des pratiques, qu'il est plus difficile d'identifier à travers les récits (écrits ou oraux) rétrospectifs des acteurs, Alexis Spire, « Histoire et ethnographie d'un sens pratique : le travail bureaucratique des agents de contrôle de l'immigration », in Anne-Marie Arborio et alii, *Observer le travail. Histoire, ethnographie, approches combinées*, La Découverte, 2008, p. 61-76.

² Pour la présentation synthétique de nos différents cas d'étude dans les conflits d'entreprise, voir l'encadré n°5, chapitre 2. Chacun de ces terrains sera présenté de manière évidemment plus précise au moment de leur exploitation.

comportements et des interactions à l'œuvre dans le conflit pour être satisfaisante et pleinement pertinente pour notre analyse.

Ces difficultés d'accès aux terrains d'enquête, ou plus précisément à des lieux d'observation des dynamiques internes aux groupes mobilisés, ne nous ont guère laissé d'autre choix que de nous reposer essentiellement sur le recours à des entretiens, notamment auprès des représentants syndicaux. Dans ce cadre, le recueil de documents écrits a constitué une source d'information complémentaire, susceptible de compenser la réalisation d'un travail d'observation ethnographique de longue haleine, sans pouvoir prétendre évidemment qu'elle nous ait permis d'accéder à des éléments de connaissance équivalents. Parmi les différentes sources écrites à notre disposition figure bien entendu la presse. Quoique le faible intérêt - que nous avons évoqué - des journalistes pour les conflits du travail rend l'existence d'archives journalistiques pour le moins aléatoire. En l'occurrence, la couverture médiatique des trois conflits étudiés dans le secteur du commerce (Nuidor, Pizzarapido et Chaussure) fut quasiment nulle. Elle fut en revanche beaucoup plus intense pour les longs conflits de H-P et Stora-Enso. Dans le premier cas, la mobilisation collective engagée dans une entreprise réputée pour être un modèle de gestion moderne et consensuel des relations professionnelles, directement hérité des méthodes de management américain (le « H-P way »), a assurément contribué à donner à ce conflit une apparence « d'originalité », attirant plus facilement l'attention des journalistes de la presse nationale. C'est en revanche essentiellement la presse locale (*L'Avenir de l'Artois* et *La Voix du Nord*) qui s'est emparé du conflit PapierBrûlé contre la suppression de plusieurs centaines d'emplois dans ce qui constitue l'un des plus gros employeurs du territoire. Cette source d'information particulièrement dense fut un précieux support pour retracer le déroulement d'un conflit long de plusieurs mois.

Les tracts syndicaux représentent une autre source d'information usuellement mobilisée dans l'analyse des conflits du travail, d'accès relativement aisé, et que nous nous sommes empressés de récolter soigneusement sur chacun de nos terrains d'enquête. Différents travaux ont souligné l'apport de l'examen de cette prose militante, à la fois comme révélateurs des tensions ordinaires dans l'entreprise, de la signification donnée par les organisations syndicales aux conflits concernés ou encore des positions concurrentielles qu'elles adoptent au cours de ces derniers¹. De ce point de vue, l'exégèse des tracts syndicaux

¹ Claude Durand, Sonia Cazes, « La signification politique du Mouvement de mai. Analyse de tracts syndicaux et gauchistes », *Sociologie du Travail*, 4, 1973, p. 293-307 ; Michel Demonet (dir.), *Des tracts en mai 68*, Presses de Science Po, 1975 ; Philippe Burtin, « Attitude et idéologie syndicales. Une analyse de tracts distribués

offre un ensemble d'indices sur la diversité possible des manières et des raisons d'agir des différents entrepreneurs d'une même mobilisation, en même temps qu'elle permet d'objectiver leurs registres de légitimation de la lutte et leur évolution éventuelle au gré de ses phases successives¹. Toutefois, il apparaît aussi nécessaire d'être attentif aux limites de ce que nous apprennent les informations contenues dans ces documents militants, pour dépasser les discours des porte-parole, et appréhender les raisons d'agir des acteurs engagés dans la lutte et les conditions de son apparition. Nous avons eu l'occasion de vérifier les écueils auxquels le travail d'objectivation sociologique se heurte de ce point de vue pendant la grève des salariés de Chaussure que nous présenterons en détails ultérieurement (chapitre 7)². Au cours de ce conflit, en effet, nous avons pu observer directement la fabrication du tract, rédigé alors que la mobilisation gréviste était déjà décidée, et sur le point d'être engagée. En ce sens, il en ressort tout d'abord que le tract, et le travail de construction des revendications par les militants syndicaux, peut venir « après-coup », c'est-à-dire pendant la mobilisation. Ce faisant, la rédaction de ce tract ne repose pas sur un simple travail de formalisation des raisons d'agir des salariés mobilisés. Elle consiste en réalité en un véritable travail de reformulation de leurs motifs d'action, dans une logique de mise en cohérence avec les registres de discours et de dénonciation syndicale, et plus spécifiquement avec les revendications de l'organisation. En ce sens la valeur informative des tracts sur les raisons qui conduisent des acteurs à s'engager dans une action de grève reste limitée, pour ne pas dire biaisée, dès lors que l'on reste impuissant à percevoir leurs décalages possibles (évidemment pas systématiques et uniformes) avec les doléances telles qu'elles sont exprimées - et parfois construites *a posteriori* pendant la mobilisation - par les représentants syndicaux pour donner sens à la mobilisation. En d'autres termes, l'analyse des mobilisations grévistes par les tracts nous permet difficilement d'accéder à la pluralité des raisons d'agir qui animent les acteurs engagés, et à la diversité des modalités de leur emboîtement avec les revendications syndicales. Les tracts doivent donc être plus modestement conçus comme des documents qui nous donnent à voir le résultat d'un travail de mise en forme, de justification et de rationalisation des griefs des salariés, dont il reste à comprendre les processus, autant que les effets concrets différenciés sur le sens que les acteurs en lutte donnent à leur action.

à Renault-Billancourt », *RFSP*, 27 (6), 1977, p. 915-931 ; Marco Diani, Sebastiano Bagnara, « Les tracts comme indicateur de tensions conflictuelles », *RFS*, 25 (3), 1984, p. 376-395.

¹ Jean-Gabriel Contamin, « Les grèves de décembre 1995 : un moment fondateur ? », in Eric Agrikoliansky et alii (dir.), *L'altermondialisme en France. La longue histoire d'une nouvelle cause*, Flammarion, 2005, p. 233-263.

² Voir chapitre 7, section 2.

Au-delà des tracts, le recours à internet par les militants syndicaux peut, dans certaines circonstances, ouvrir de nouvelles sources d'information pour le chercheur¹. Ce fut le cas en ce qui concerne l'analyse des mobilisations confédérales, les sites respectifs des principales organisations syndicales permettant d'accéder aisément, par exemple, à leurs différents tracts et autres déclarations publiques de leurs dirigeants. Ce fut également le cas dans le cadre du conflit H-P, grâce au forum de discussion créé par la CFTC sur son site internet, ouvert à la consultation de tous dans l'objectif de contribuer à le rendre visible. Le succès de ce blog fut indéniable auprès des salariés puisque plusieurs centaines d'entre eux sont venus y débattre des stratégies d'action à adopter face à l'annonce du plan de restructuration annoncé par la direction. Sans doute faut-il ainsi voir dans la forte participation des salariés au blog mis à disposition par la CFTC le résultat de la centralité de l'outil de communication informatique dans le cadre des activités professionnelles de ce groupe de salariés et qui, compte tenu de surcroît de l'éclatement de l'entreprise sur plusieurs sites géographiques (Grenoble, Les Ullis et Issy-Les-Moulineaux pour les trois principaux), a pu être réinvesti facilement comme un moyen d'échanges élargis dans le cadre de ce conflit. Celui-ci fut toutefois le seul dans lequel nous avons pu trouver des documents mis en ligne, susceptibles d'enrichir significativement notre matériau d'enquête. De ce point de vue, outre les précautions nécessaires dans l'interprétation que l'on peut faire des matériaux militants disponibles sur internet, notre travail de recherche nous a surtout amené à constater qu'internet demeure, encore, une source d'information bien aléatoire concernant les conflits d'entreprise. Et plus généralement, très inégalement pertinente pour l'étude des mouvements sociaux.

Effectivement, notre enquête vient rappeler que la réappropriation d'internet comme instrument d'action militante reste étroitement tributaire de l'inégal ajustement de ce mode action aux habitudes et aux ressources sociales des groupes mobilisés. Nous avons pu le voir par exemple lors de la tentative de la direction confédérale de la CGT d'instaurer un dispositif interne de suivi des luttes syndicales, censé passer par le signalement des conflits par les militants, via un site intranet dédié à la question (chapitre 5). Or, le stage de formation auquel nous avons assisté a directement mis en évidence les difficultés et les réticences de certains permanents syndicaux à se saisir de l'outil informatique, comme nous l'indiqua la responsable confédérale en charge de la mise en œuvre de ce dispositif : « *les copains, ce n'est quand*

¹ Sur l'intérêt de ce type de matériau d'enquête comme palliatif à l'enquête ethnographique pour objectiver les processus qui conduisent au choix d'un mode d'action plutôt qu'un autre et les controverses dont ce choix est l'objet, Jean-Gabriel Contamin, *Contribution à une sociologie des usages pluriels des formes de mobilisation : l'exemple des pétitions*, op. cit., p. 49. Et plus généralement, « Internet et mouvements sociaux : nouvelles pratiques militantes, nouvelles sources pour l'histoire », *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, 79, 2005.

même pas tous des cracks d'internet. Bon, c'est comme moi avant de venir ici, on sait faire des mails quand même, et encore c'est tout juste (rires), mais c'est vrai que ça fait peur un petit peu aux copains de se confronter à ça »¹. Le contraste avec les salariés d'H-P était à ce titre saisissant, et particulièrement instructif sur les dispositions très inégales des agents sociaux mobilisés à se saisir d'internet comme d'un support à leur action. On ne saurait par ailleurs oublier que toutes les configurations de conflit ne se prêtent pas aussi facilement que dans H-P au recours à internet. Lorsqu'il s'agit tout d'abord de petits établissements, l'intérêt d'internet comme instrument de communication entre agents mobilisés apparaît en effet nettement moins évident. Et par ailleurs, là où les militants syndicaux savent que la marque H-P peut attirer le regard des médias en situation de conflit, et voient alors leur intérêt à se saisir de la « toile » pour renforcer leurs chances d'être médiatisés, là encore internet perd de son attrait dans des entreprises (beaucoup) moins « renommées ».

Il existe en revanche d'autres documents écrits sur lesquels nous avons pu nous appuyer utilement pour compléter la palette de nos instruments d'enquête ethnographiques. Nous songeons en particulière aux « bilans sociaux et économiques » remis aux élus des comités d'entreprise, qui permettent parfois d'apporter un éclairage instructif sur les modes d'organisation interne de l'entreprise concernée. L'on pense aussi aux documents que nous sommes parvenus à nous procurer auprès des consultants en ingénierie sociale et lors de notre participation aux stages qu'ils animaient. Ce corpus de documents se compose tout à la fois de manuels et de publications plus confidentielles, rédigés par certains de ces consultants et consacrés à l'analyse de l'actualité sociale et des techniques du management. Ils furent une source d'informations précieuse pour lever un coin du voile du secret derrière lequel se dérobent si souvent les pratiques patronales de contention de la conflictualité au travail, même s'ils ne nous permettent pas d'accéder directement à l'observation des modalités d'actualisation et d'appropriation de ces recettes managériales. Enfin, auprès des dirigeants confédéraux de la CGT, nous avons pu compléter notre dispositif d'enquête, concernant notamment la gestion du conflit de 2003 contre la réforme des retraites, par l'accès à un ensemble de documents internes ayant circulé dans l'organisation pendant la mobilisation. Parce qu'ils constituent des « sources construites dans et pour l'activité quotidienne des acteurs plutôt qu'en amont ou *a posteriori* »², ces documents furent particulièrement instructifs

¹ Marie-Jo Maroni, conseillère confédérale de la CGT, 25 juin 2004.

² Cédric Lomba, « Avant que les papiers ne rentrent dans les cartons : usages ethnographiques des documents d'entreprise », in Anne-Marie Arborio et alii., *Observer le travail. Histoire, ethnographie, approches combinées*, La Découverte, 2008, p. 32.

pour repérer à travers eux la dynamique des interactions qui relient ces dirigeants syndicaux aux acteurs étatiques, patronaux et à les concurrents syndicaux pendant le conflit, et la manière dont elles contribuent à structurer leurs catégories d'analyse de la situation et à orienter en conséquence leurs stratégies d'action.

Conclusion : L'approche ethnographique de l'action collective à l'épreuve des conflits du travail

Il en va ainsi pour le chercheur dans la construction de sa stratégie de recherche comme il en va pour les acteurs protestataires dans la définition de leurs stratégies de mobilisation. Il dispose, pour affronter ses terrains d'enquête, d'un éventail d'instruments d'enquête limités, parmi lesquels son choix se détermine sous la contrainte des ressources rares (en temps et en argent) dont il dispose et des difficultés spécifiques que pose la configuration des lieux et des acteurs en lutte pour accéder à ces terrains d'enquête. Revenir sur ce « bricolage » permanent qu'impose le recours à un mode d'analyse empirique de l'action collective permet, par ailleurs, de rappeler que le caractère circonscrit, et donc incomplet, de notre corpus d'enquête tient directement aux limites imposées par les contraintes de temps qu'implique la construction d'une relation d'enquête fructueuse avec les agents étudiés. Sous cet angle plus particulier, notre expérience de recherche peut aider à nourrir la réflexion épistémologique sur les conditions de possibilité et de félicité d'une approche ethnographique des pratiques protestataires.

De son apport, nous en retiendrons essentiellement les enseignements qu'elle permet de tirer sur les précautions d'usage méthodologiques qu'implique le recours à la technique de l'entretien, et sur les limites auxquelles on s'expose, dans la sociologie des mobilisations comme dans d'autres domaines de la sociologie, en privilégiant un protocole de recherche

reposant uniquement sur ce mode d'investigation¹. Notre immersion dans l'univers syndical et patronal aide en effet à mettre en relief les difficultés à travailler sur des pratiques militantes à partir de ce que peuvent en dire rétrospectivement les acteurs concernés. Si la situation d'entretien avec des entrepreneurs militants implique de réunir les conditions d'enquête permettant de déjouer les mécanismes de censure et de protection par lesquels ils peuvent être tentés de se dérober au questionnement sociologique, il est sans doute encore beaucoup plus difficile et décisif de savoir mettre à distance la réflexivité que ces acteurs ont sur leurs propres pratiques, pour ne pas rester prisonnier des logiques de justification ou de rationalisation des conduites en fonction desquels elle tend à s'exprimer. Sans sombrer dans le fantasme d'acteurs militants cherchant à manipuler le chercheur en dissimulant ou en réarrangeant leurs pratiques, cela suppose d'être attentif, tout d'abord, au travail de reconstruction de leurs pratiques que les acteurs après la lutte, en fonction de son issue et des enjeux de lutte dans lesquels ils sont pris au moment où ils en relisent le déroulement. Cela implique également de prendre en compte que la mise en récit de leurs pratiques reste également traversée par les conflits d'interprétation qui opposent les différents protagonistes des conflits du travail et des négociations qui les escortent. Dans ces conditions, multiplier les points de vue et croiser les sources d'information mobilisables sur un conflit du travail n'a pas tant pour intérêt de viser à trouver des éléments de « preuves » de la réalité des conduites et des pratiques des acteurs². Le recours aux entretiens comme à l'observation a davantage pour vocation de nous informer et de rendre intelligible la logique de leur inclination différenciée à se saisir de la grève et des *dynamiques subjectives* par lesquelles ils donnent sens à leurs pratiques de lutte, en nous donnant les moyens de mettre en relation leurs dispositions sociales et militantes, leurs positions dans le conflit, leurs stratégies d'action et leur manière d'en justifier la légitimité et la cohérence.

Sous un autre angle, travailler sur les ressorts de la conflictualité au travail met particulièrement en évidence l'intérêt de privilégier des entretiens inscrits dans une démarche d'enquête ethnographique longue qui, même si elle ne permet pas d'accéder à tous les lieux de l'action syndicale, est nécessaire pour mieux apprivoiser les routines de fonctionnement des univers militants investis et le sens commun militant structurant les manières d'agir de leurs représentants. Rien ne nous aura été sans doute plus utile pour comprendre la logique

¹ Sylvain Laurens, « "Pourquoi" » et "comment" » poser les questions qui fâchent ? Réflexions sur les dilemmes récurrents que posent les entretiens avec des "imposants" », *art. cit.*, p. 115.

² Hank Johnston, « Verification and Proof in Frame and Discourse Analysis », in Bert Klandermans, Suzanne Staggenborg (dir.), *Methods of Social Movement Research*, op. cit., p. 62-91.

des usages syndicaux de la grève que de parvenir à nous imprégner, par une présence régulière aux côtés de certains d'entre eux, de l'entrelacs des contraintes et des enjeux structurant leur habitus militant dans leur travail ordinaire de représentation des salariés. Rien ne nous aura été également plus utile, lorsque cela fut possible, que d'observer le déroulement de la grève *en train de se faire* pour parvenir à saisir, dans toute leur complexité, les dynamiques d'interaction par lesquelles s'actualisent de savoir-faire militants si précieux dans la réussite de la construction d'une action collective, mais si souvent difficiles à transposer dans des mots.

La diversité des mondes sociaux qu'une enquête ethnographique sur la grève et sur la conflictualité au travail amène à visiter conduit cependant à percevoir que les actes de résistance ou de défiance exprimés par certains acteurs militants dans le cadre des entretiens ou que la nécessité de toujours questionner les biais de leur réflexivité, n'est sans doute pas le problème méthodologique le plus difficile à affronter pour accéder à des éléments de compréhension des pratiques militantes. Par contraste, la force des *inhibitions sociales* perceptibles, en dehors de ces sphères militantes à se raconter, à faire partager les raisons de son engagement ou à se sentir légitime à expliquer la lutte nous est apparue encore bien plus diffuse et difficile à surmonter. Sous cet angle, combiner le recours aux entretiens avec d'autres instruments d'enquête ethnographique, l'observation en particulier, est évidemment très utile du point de vue de leur apport pour créer les conditions d'une plus grande intimité avec les enquêtés et les libérer de leurs réticences éventuelles à se confier sur leurs pratiques d'engagement. Mais le recours à l'observation participante des mobilisations collectives nous semble plus généralement représenter l'un des rares moyens à notre disposition pour déceler des indices, à défaut de les « ressentir », de la diversité des processus, des motivations à agir et des manières de le faire par lesquelles des agents sociaux en viennent à participer à une action collective. Dans cette optique, l'apport de l'observation est tout aussi salubre pour faire resurgir tout ce qui n'est pas de l'ordre du dicible, que pour aider à donner à *voir et à penser autrement* les pratiques militantes, en élargissant le champ de l'analyse au-delà de l'espace limité des acteurs sociaux auxquels permet d'accéder, seul, le recours aux entretiens. Sur ce point, le décalage évident de l'inégale disponibilité des acteurs de la conflictualité au travail à s'investir dans une relation d'entretien pousse à s'interroger plus généralement sur la tentation, même inconsciemment, du sociologue de s'en remettre essentiellement à la parole des entrepreneurs militants, et plus généralement aux récits de ceux dont il est le plus proche socialement et politiquement et avec lesquels la relation d'enquête est tellement plus facile à

établir. Ce faisant, on ne peut faire l'économie d'une prise en compte du risque que l'on encourt à s'enfermer dans une vision, non pas « fausse », mais partielle de la diversité des formes que peuvent prendre les logiques d'investissement et des modes d'appropriation des registres de l'action militante¹.

De ce point de vue, mettre en évidence les difficultés méthodologiques que soulève le recours aux entretiens pour travailler sur des pratiques protestataires n'amène pas seulement à apporter une contribution supplémentaire à la réflexion sur les conditions de leur félicité. Cela conduit aussi à rappeler la vigilance épistémologique minimale qu'elles imposent dans l'interprétation des données ainsi recueillies. Mais cela nous permet de souligner également ce qu'une analyse réflexive des difficultés méthodologiques rencontrées, voire des « échecs » endurés dans le travail d'enquête peut nous apprendre du terrain de recherche investi². En ce qui nous concerne, en effet, les difficultés à obtenir de la part de l'ensemble des salariés déclarés en grève un discours sur cette dernière ne sont ainsi pas *seulement* à rapporter à leurs dispositions sociales inégales à s'accommoder des contraintes propres à l'exercice de l'entretien. De même que les mécanismes de censure à l'œuvre dans l'univers des représentants syndicaux peuvent être révélateurs des formes de loyalisme militant dans lesquels ils sont pris envers leur organisation, les difficultés d'une partie des grévistes à faire s'exprimer sur la grève sont aussi à relier aux logiques structurantes de leur engagement dans cette forme de mobilisation. Elle est à relier en premier aux rapports de domination sociale et militante qui structurent le groupe des grévistes autant que les relations de délégation qu'ils entretiennent avec leurs représentants syndicaux, et qui peuvent expliquer que les salariés grévistes se sentent très inégalement légitimes à parler de la grève, comme s'ils craignaient d'usurper dans le cadre de l'entretien une place de porte-parole qu'ils ne seraient pas habilités à tenir. Sous un autre angle, l'inégale disponibilité des salariés grévistes à parler de la grève est aussi à interroger du point de vue de ce qu'elle nous tend à nous indiquer des formes très différenciées que prend leur participation dans l'action même de la grève. En effet, l'intensité de l'investissement des grévistes dans la mobilisation reste extrêmement variable, comme en témoigne par exemple, dans certains conflits, l'absence d'une partie d'entre eux sur les lieux même de la grève. Dans ces conditions, on peut poser comme hypothèse que l'inégale disponibilité des participants à une mobilisation collective à en parler peut être aussi

¹ On reviendra tout particulièrement sur ce point dans notre dernier chapitre (8), du point de vue de la nécessité de repenser les impensés de la notion de « mobilisation improbable » pour accorder une plus grande importance à la multiplicité des ressorts et des formes possibles d'engagement dans une action collective.

² Muriel Darmon, « Le psychiatre, le sociologue et la boulangère : analyse d'un refus de terrain », *Genèses*, 58, 2005, p. 99.

interprétée, en partie, comme le révélateur de leur inégale propension à avoir quelque chose à en dire ou à se sentir concerné par son déroulement, compte tenu de leur implication très différenciée dans la mobilisation. De manière contre intuitive, à l'encontre des représentations courantes de la grève, tendant à associer *nécessairement* la participation individuelle à une action de grève à une forme d'engagement militant exigeant un fort degré d'implication, l'examen des obstacles à l'élargissement du cercle de ses acteurs « interviewables » dans une grève invite ainsi à réfléchir au contraire à la pluralité des modes d'investissements possibles dans une action de grève, et aux difficultés qui en résultent pour sa gestion¹. A la lumière de l'exemple de la grève, on perçoit bien ainsi l'apport heuristique d'un travail d'analyse réflexive des conditions sociales contraignant le déroulement d'une analyse sociologique des pratiques protestataires, en ce qu'il peut aider le chercheur à objectiver et contrôler les effets de ses dispositions sociales et des prénotions (savantes et militantes) qui peuvent l'habiter dans sa manière d'investir son terrain d'enquête, tant du point de vue des biais que peut induire les logiques sociales de constitution de son réseau d'informateurs que des impensés qui risquent de structurer ses questionnements.

¹ Voir chapitre 7.

VIVE LA GREVE



**Ils font des bénéfices, ils
s'engraissent, ils pol-
luent. Ils nous mentent,
ils nous exploitent,
ils "nous spolient".
Ils ne donnent rien,
ils cèdent.**

**La grève est un outil de
défense et de conquête.
C'est un droit !**

les Alternatifs

40, rue de Malte, 75011 Paris
01 43 57 44 80
contact@alternatifs.org
<http://www.alternatifs.org>



*Tract distribué pendant les manifestations contre le projet gouvernemental
de réforme des retraites en mai-juin 2003.*

Deuxième partie

La grève dans l'économie des pratiques confédérales

Une approche par le prisme de la CGT

Cette seconde partie sera consacrée à l'analyse des logiques de structuration des conditions de possibilité et des formes d'investissement de la grève dans les conflits du secteur privé du point de vue de la transformation des modes d'intégration de la grève dans l'économie des discours et des stratégies d'action confédérales. L'objectif révolutionnaire de la grève générale, qui a si durablement marqué de son empreinte les formes de la confrontation syndicale et politique en France jusqu'au début du XXe siècle¹, s'est en effet très largement évanoui de l'horizon stratégique et symbolique des directions syndicales. Le modèle de luttes syndicales politisées, incarné et porté ultérieurement par l'emprise communiste sur la CGT, a été tout autant remis en cause par l'effondrement de la puissance politique et militante du PCF. Certes, les doctrines confédérales n'ont jamais encadré de manière uniforme les pratiques militantes syndicales, et la conflictualité gréviste ne s'est jamais réduite à une simple logique mécanique de « courroie de transmission » du PCF sur le mouvement ouvrier. Il est clair cependant que les objectifs et les cadres de pensée politiques autour desquels le syndicalisme français s'est historiquement construit comme un syndicalisme de « transformation sociale » œuvrant pour « l'émancipation intégrale des travailleurs »² ont indéniablement contribué à donner à la grève une importance particulière

¹ Michel Offerlé, « Périmètres du politique et coproduction de la radicalité à la fin du XIXe siècle », in Annie Collovald, Brigitte Gaiïti (dir.), *La démocratie aux extrêmes*, La Dispute, 2006, p. 248-249.

² La Charte d'Amiens assigne en effet une « double besogne » au syndicalisme : l'animation de l'activité revendicative quotidienne pour obtenir des améliorations immédiates d'une part, et la prise en charge de la direction politique des luttes du prolétariat pour son « émancipation intégrale », via la préparation de la grève

dans l'horizon stratégique de ses militants. En l'envisageant comme une « gymnastique révolutionnaire »¹ préparatoire à la grève générale ou comme une arme indispensable aux travailleurs pour défendre leurs intérêts dans la logique des conflits de « classe » les opposant au patronat, la politisation du syndicalisme français a conduit à intégrer la grève comme un élément central de ses stratégies d'action². Elle explique également la récurrence des journées d'action professionnelle ou interprofessionnelle jusqu'à la fin de la période des « Trente Glorieuses »³, inscrites dans une logique oscillant entre l'interpellation de l'Etat⁴ et une volonté d'affirmation de la puissance du mouvement ouvrier dans l'espace politique⁵.

Aussi paraît-il nécessaire de commencer à interroger les logiques d'investissement de la grève dans le secteur privé en les resituant dans les dynamiques de reconfiguration de l'univers pratique et symbolique des cadres d'action confédéraux dans lesquelles elles s'insèrent. Leur réajustement s'exprime tout d'abord par le ralentissement considérable de la fréquence des mouvements de grèves interprofessionnels ou professionnels. Le déclin manifeste de cette forme de grève s'intègre, selon des liens qu'il reste à interroger, dans une dynamique plus générale de transformation du *master template*⁶ de la contestation syndicale, c'est-à-dire des principes d'action organisationnels en constituant l'infrastructure. La déconnexion des luttes syndicales du champ partisan, devenue le dénominateur commun aux stratégies des principales organisations syndicales, en est la principale expression. Autrefois intégré dans la perspective d'une lutte politique pour la transformation de l'ordre économique et social, le recours à la grève s'inscrit désormais dans la logique d'un syndicalisme dont l'horizon stratégique se limite à agir comme un interlocuteur autonome du patronat et de l'Etat dans le cadre des mécanismes institutionnels de régulation des relations professionnelles⁷. D'un instrument de lutte articulé à un horizon révolutionnaire et politique, la grève est redéfinie et réinvestie, dans le cadre de cette conception dominante de l'action

générale. Voir, Patrick Fridenson, « L'originalité du conflit social français », in André Bruguière, Jacques Revel (dir.), *Histoire de la France. L'Etat et les conflits*, Seuil, 1990, p. 355-453.

¹ Jacques Julliard, « Théorie syndicaliste révolutionnaire et pratique gréviste », *Mouvement*, 65, 1968, p. 59.

² Guy Groux, *Le conflit en mouvement*, Hachette, 1996, p. 13-23.

³ Stéphane Sirot, *La grève en France*, Odile Jacob, 2002, p. 99-104.

⁴ François Sellier, *Stratégie de la lutte sociale*, Les Editions ouvrières, 1961, p. 291-300.

⁵ Monique Borrel, *Conflits du travail, changement social et politique en France depuis 1950*, L'Harmattan, 1996, p. 24-46.

⁶ Signifie la « poutre maîtresse », autrement dit les schèmes de pensée et les horizons stratégiques qui encadrent l'activité protestataire dans une période donnée, in Doug McAdam, William Sewell, « It's About Time: Temporality in the Study of Social Movements and Revolutions », in Ronald Aminzade et alii (dir.), *Silence and Voice in the Study of Contentious Politics*, Cambridge University Press, 2001, p. 89-125.

⁷ Sophie Bérout, « Le mouvement syndical au miroir des élections de 2007 : les redéfinitions complexes du rapport au politique », *La Pensée*, 349, 2007, p. 111-121.

syndicale, comme un moyen de la négociation collective¹, c'est-à-dire comme un instrument de lutte visant à renforcer la capacité des syndicalistes à être intégrés dans des processus de négociation, à en infléchir le cours et à agir ainsi comme les agents d'une « démocratisation » des modes de gestion des relations de travail².

En ce sens, l'institutionnalisation de l'action syndicale n'implique pas sa déconflitualisation. En revanche, elle nous amènera à réfléchir, dans un premier chapitre, sur les conditions et sur la manière dont elle contribue à retravailler les modes d'incorporation de la grève dans le répertoire d'action des organisations syndicales et de leurs identités militantes concurrentes, du point de vue des logiques d'articulation des registres de la grève et de la négociation. Ce type d'approche « par le haut » des stratégies d'action syndicales en constitue l'un des angles d'analyse jusqu'ici privilégié dans la littérature scientifique. Dans les études historiographiques et sociologiques du syndicalisme, l'examen des doctrines revendicatives adoptées en congrès et des « grèves significatives »³ dans lesquelles elles sont censées s'incarner sert à baliser l'évolution des pratiques syndicales et à situer les organisations syndicales les unes par rapport aux autres⁴. De nombreux travaux ont également proposé une analyse lexicographique minutieuse du vocabulaire syndical pour retracer l'évolution des répertoires de discours et des spécificités organisationnelles encadrant l'activité revendicative des militants syndicaux⁵. Ce type d'approche contribue toutefois à favoriser une analyse très désincarnée des discours des représentants confédéraux sur la grève. En optant pour une focale d'analyse plus resserrée et plus qualitative, centrée notamment sur les conseillers confédéraux à l'espace revendicatif de la CGT, nous avons cherché à resituer leurs discours dans la logique de leurs propres pratiques de négociation et de leurs dispositions militantes. Ce faisant, notre objectif sera de mieux éclairer la trame des conditions politiques et des

¹ Stéphane Sirot, *La grève en France*, op. cit., p. 35 ; Sophie Bérout, « La rébellion salariale », in Xavier Crettiez, Isabelle Sommier (dir.), *La France rebelle*, Michalon, 2006, p. 249-250.

² Guy Groux, « La démocratie sociale. Enjeux historiques et nouvelles régulations », in Jocelyne Barreau (dir.), *Quelle démocratie sociale dans le monde du travail ?*, PUR, 2003, p. 51-62.

³ Fredo Krumnow, *Quatre grèves significatives*, EPI, 1972.

⁴ Mona-Josée Gagnon, « Le syndicalisme : du mode d'appréhension à l'objet sociologique », *Sociologie et sociétés*, 23 (2), 1991, p. 81-83. Impossible de lister l'ensemble des ouvrages qui se rattachent à ce type d'approche historiographique, voir par exemple René Mouriaux, *Les syndicats dans la société française*, Presses de Sciences-Po, 1983, p. 180-202.

⁵ Là encore, les travaux sont trop nombreux pour en donner une liste exhaustive : Alain Bergounioux et alii. (dir.), *La parole syndicale. Etude du vocabulaire confédéral des centrales ouvrières françaises*, PUF, 1982 ; Gabrielle Drigeard, René Mouriaux, « Bibliographie sur le vocabulaire et le discours syndical français contemporain », *Mots*, 14 (14), 1987, p. 199-202 ; Alain Bergounioux et alii. (dir.), *La parole syndicale. Etude du vocabulaire confédéral des centrales ouvrières françaises*, PUF, 1982 ; Mathieu Brugidou, « Le discours syndical français contemporain dans les éditoriaux de la presse syndicale (1996-1998) », *RFSP*, 5-6, 2000, p. 967-992 ; Anne-Marie Hetzel et alii., *Le syndicalisme à mots découverts*, Syllepse, 1998 ; Sophie Bérout, Josette Lefèvre, « Vers une démocratie économique et sociale ? Redéploiement et banalisation du discours syndical », *Mots*, 83, 2007, p. 37-51.

enjeux de lutte structurant les dynamiques d'institutionnalisation de l'action des dirigeants syndicaux, et qui permettent de comprendre comment elles favorisent la recomposition des principes de justification et des significations autour desquels se réorganisent les modalités d'agencement différenciées de la grève et de la négociation dans les stratégies confédérales de mobilisation et de codification des pratiques des militants syndicaux.

Dans un second temps, nous interrogerons les modalités d'insertion de la grève dans les stratégies d'action confédérales du point de vue des conditions matérielles de leur possibilité, au regard de l'hétérogénéité interne des organisations syndicales. Nous croiserons pour cela l'analyse des pratiques des représentants confédéraux à celles des militants en charge de l'animation de structures locales et professionnelles de l'organisation syndicale et de militants d'entreprise. En reconstituant ainsi les logiques d'emboîtement des multiples univers militants coexistant dans une organisation syndicale, nous pourrons tout d'abord envisager tout à la fois les obstacles à la capacité de leurs dirigeants à enrôler leurs militants et les salariés du privé dans des actions de grève élargies, la manière dont ces difficultés structurent les logiques diversifiées des usages confédéraux de l'appel à la grève autant que les controverses qu'ils cristallisent. Cet angle d'analyse nous amènera également à réinterroger comment le redéploiement des stratégies confédérale de la grève dans les pratiques des militants syndicaux d'entreprise sont conditionnées par les difficultés que soulève l'encadrement organisationnel d'un faisceau de structures militantes éclatées.

Un angle d'étude privilégié : l'univers des conseillers confédéraux de la CGT

Le terrain d'enquête principal sur lequel s'appuie cette partie de notre travail concerne l'espace revendicatif confédéral de la CGT. Cet « espace » constitue l'un des cinq « espaces » autour desquels s'organise l'activité confédérale de la CGT. Les quatre autres secteurs sont l'espace « international », l'espace communication, l'espace « vie syndicale » (formation militante, syndicalisation, politique financière) et l'espace « syndicalisme et société » (regroupant les questions « hors-travail » : environnement, logement, discriminations, aménagement du territoire, « mixité »).

Au moment de notre enquête, l'espace revendicatif rassemble quelque quarante permanents. Tous ne sont pas nécessairement directement salariés et permanents de la confédération. Parmi eux, une vingtaine seulement est directement employée par la confédération, et occupe des bureaux situés au sixième étage de l'immeuble confédéral. Les autres conseillers accomplissent ce rôle en étant également permanents d'UD ou titulaire d'un mandat d'élu dans des organismes paritaires de la protection sociale. Nous avons porté notre attention sur les premiers d'entre eux, en raison de la position stratégique qu'ils occupent dans l'élaboration de la politique revendicative de la CGT. Ces militants syndicaux se partagent en effet la prise en charge des « dossiers revendicatifs » dont a à traiter directement la confédération (protection sociale, politique de l'emploi, le suivi des conventions collectives et formation professionnelle), qui se déclinent eux-mêmes en une série de négociations interprofessionnelles plus spécifiques avec le patronat ou l'Etat (emploi des seniors, droit à la formation individuelle, retraites complémentaires...). Dans ce cadre, le rôle de ces conseillers confédéraux se décompose en trois missions essentielles, à la frontière d'un travail d'expertise technique, de représentation politique de l'organisation syndicale et de mobilisation militante de ses adhérents. Ils ont tout d'abord pour fonction d'assister, en tant « qu'experts » les secrétaires confédéraux, élus par le congrès, dans la préparation des négociations interprofessionnelles en cours, dans lesquelles ils sont spécialisés. A ce titre, ils font partie des délégations de leur organisation syndicale lors de ces négociations et sont également en contact régulier avec leurs homologues syndicaux, patronaux ou avec les cabinets ministériels référents. Par ailleurs, ils sont amenés à représenter la CGT dans les différents organismes paritaires et autres dispositifs de concertation portant sur les thématiques dont ils ont la charge. Enfin, une part non négligeable de leurs activités consiste également à tenter de créer les conditions d'une prise en charge plus collective des enjeux revendicatifs dont ils traitent, en animant des formations militantes spécialisées à l'intérieur des UD ou des fédérations de leur organisation.

Le choix de ce terrain d'étude empirique a été tout d'abord guidé par la volonté de privilégier l'étude d'une organisation centrale dans le champ des relations professionnelles. La trajectoire historique de la CGT et les évolutions stratégiques impulsées par ses dirigeants en faisaient, selon nous, un terrain d'autant plus pertinent, au regard de notre questionnement sur les conditions et les modalités de redéfinition des usages syndicaux de la grève. Cette organisation a été en effet historiquement marquée par sa politisation communiste et par son identification comme d'un « syndicalisme de lutte », se distinguant par l'activisme de ses militants dans l'animation et l'impulsion des luttes collectives des salariés. Les dirigeants de la CGT gardent notamment, en raison de la puissance militante de leur organisation, un rôle et une position centrale dans la structuration des mobilisations syndicales à l'échelle interprofessionnelle. Cependant, ils ont entrepris, depuis le début des années 1990, de redéfinir et repositionner leur organisation sur le mode d'un syndicalisme de « contestation et de négociation ». Par l'analyse des conditions qui ont rendu possible cette conversion

stratégique de la CGT, nous souhaitons ainsi questionner ce qu'elle nous apprend des enjeux de luttes qui structurent la recomposition des modes d'inscription de la grève dans les pratiques institutionnelles et revendicatives de ses dirigeants confédéraux.

Dans cette optique, nous aurions pu, il est vrai élargir notre focale d'analyse au-delà des conseillers confédéraux, en interrogeant les dirigeants élus dans les organes « politiques » du Bureau Confédéral (BC) ou du Comité Confédéral National (CCN). Nous l'avions d'ailleurs envisagé au départ. Et nous avons réalisé dans cette optique un entretien avec Mourad Rhabi, membre du BC, auquel a été confiée la responsabilité des négociations sur l'UNEDIC (2005), ainsi que Daniel Prada, membre de la Commission Exécutive, en charge des négociations sur l'assurance maladie (2004). Nous nous sommes heurtés toutefois à la difficulté posée par la faible disponibilité de ces responsables syndicaux « politiques » pour élargir notre campagne d'entretiens auprès d'eux. Plusieurs tentatives, avec notamment Jean-Christophe Le Duigou (chargé des négociations sur les retraites) ou Maryse Dumas (animatrice de la « politique revendicative » de la CGT) ont avorté, au dernier moment, dans l'urgence d'un ultime impératif impromptu venu se glisser dans leur agenda surchargé. Mais, au fur et à mesure que notre enquête progressait auprès des conseillers confédéraux, nous avons pris la mesure de « l'avantage » que nous avions à limiter essentiellement notre champ d'enquête à ces collaborateurs de « l'ombre », dont on trouve d'ailleurs peu de trace dans les travaux sur le syndicalisme. En nous penchant sur les pratiques de ces acteurs syndicaux, on se donnait en effet la possibilité d'éviter l'écueil de retomber dans une analyse des stratégies confédérales de la CGT focalisée sur la « personnalité » de ses porte-parole les plus en vue. Dans les débats médiatiques ou dans les controverses militantes, les mutations de la CGT sont en effet souvent appréhendées par leur seul prisme du « réformisme » prêté à quelques uns de ses dirigeants, Bernard Thibault et Jean-Christophe Le Duigou en tête, qui suffirait à expliquer le « changement de la CGT »¹, tournant le dos à « sa culture protestataire »², célébré comme « un sursaut »³ nécessaire à la modernisation de l'organisation pour les uns, perçu comme un « renoncement » à sa combativité pour les autres. L'examen du travail accompli par les conseillers confédéraux nous a permis de nous extraire de cette approche personnalisée des stratégies syndicales confédérales. Elle nous a conduit au contraire à réintégrer l'analyse des usages confédéraux de la grève, telle qu'ils s'actualisent dans les mobilisations interprofessionnelles orchestrées par la direction confédérale ou dans les stratégies d'action revendicative qu'elle prescrit à ses militants, dans la logique de l'économie des dispositions, des pratiques et des représentations qui structurent le travail de ces dirigeants syndicaux dans le cadre de l'ensemble de leurs activités revendicatives.

De ce point de vue, l'intérêt de se pencher sur ces acteurs syndicaux n'était pas seulement lié à leur position stratégique dans l'organigramme de la direction confédérale de la CGT et la possibilité qu'elle nous offrait d'entrevoir les rouages de son mode de fonctionnement ordinaire. Il tenait aussi aux propriétés des conseillers confédéraux rencontrés dans cet « espace revendicatif ». Nous n'étions pas confrontés en effet à une élite syndicale qui se distinguait du profil « traditionnel » du dirigeant cégétiste et qui suffirait à expliquer l'évolution stratégique de la CGT. Au contraire, ils partageaient les traits « classiques » du personnel confédéral de l'organisation. La plupart d'entre eux étaient en effet relativement âgés (plusieurs de ces conseillers sont d'ailleurs partis à la retraite pendant notre observation ou juste après elle), faiblement diplômés, recrutés au terme d'une longue carrière militante, marquée par une forte proximité avec le PCF (voir le prochain encadré sur les trajectoires de ces acteurs). Dès lors, il devenait d'autant plus intéressant de repérer, à travers les discours de

¹ Matthieu Croissandeau, « Thibault peut-il changer la CGT ? », *Le Nouvel Observateur*, 20 mars 2003.

² Valérie Devillechabrolle, « Camarade Thibault, réveille-toi, la CGT fait du surplace ! », *Liaisons Sociales Magazine*, décembre 2000.

³ Henri Vacquin, « Il se passe quelque chose à la CGT », *Le Journal du Dimanche*, 25 mars 2003.

ces acteurs syndicaux, socialisés dans un état du champ syndical caractérisé par la puissance militante de la CGT et sa proximité avec le PCF avant de connaître l'étiollement de ce système d'action militant et de sa capacité mobilisatrice, les dynamiques objectives et subjectives, collectives et individuelles, en fonction desquelles peuvent se réactualiser les principes d'action et de justification des pratiques de mobilisation de ceux qui participent directement à la mise en œuvre des stratégies revendicatives confédérales de la CGT.

Dans cette optique, afin de pouvoir tenir ensemble l'analyse des différentes facettes de l'activité revendicative confédérale, nous avons privilégié des entretiens avec les conseillers confédéraux directement responsables du suivi des « dossiers » placés au cœur des différentes mobilisations interprofessionnelles, intervenues au cours de la période de notre travail d'observation : les mobilisations contre la réforme des retraites en mai-juin 2003, celles contre la réforme de la sécurité sociale l'année suivante, mais aussi les journées d'action du 10 mars 2005 et du 4 octobre suivant au cours desquelles se mêlaient des mots d'ordre en faveur de la défense des 35h, des salaires et de l'emploi.

Nous avons par ailleurs souhaité mettre en perspective le travail d'investigation entrepris sur ce terrain d'enquête principal avec des éléments de comparaison centrés sur la CFDT. Le choix de cette deuxième centrale est lié tout particulièrement à la position de rivalité centrale qui oppose la CGT et la CFDT dans le champ syndical. Comme nous aurons l'occasion de le montrer, les stratégies des dirigeants cégétistes restent incompréhensibles si on ne les situe pas dans la logique de cette concurrence syndicale. Sans avoir le temps toutefois de procéder à une analyse aussi minutieuse de l'univers confédéral de la CFDT, nous reviendrons tout d'abord sur les linéaments de la stratégie du recentrage à la fin des années 1970. Cette mise en perspective historique aide à percevoir la symétrie des dynamiques, liées au poids des logiques de concurrence syndicale et des rapports de force politique, qui, à quelques années d'intervalle pouvaient conduire les dirigeants de ces deux organisations, pour des raisons et selon des modalités spécifiques, à repenser les manières d'articuler le recours aux registres de la négociation et de la grève dans leurs activités. Par ailleurs, en contrepoints des entretiens réalisés auprès des conseillers confédéraux de la CGT, nous avons rencontré les dirigeants confédéraux de la CFDT, notamment ceux qui ont été investis sur la négociation de la réforme des retraites en 2003. Dans ce cadre, nous nous sommes intéressés aux secrétaires confédéraux qui occupent une position homologue à celle des conseillers confédéraux de la CGT dans l'organigramme de la CFDT. Désignés par le bureau confédéral de la CFDT, ils sont en charge d'aider les secrétaires nationaux qui le composent pour la prise en charge des différents dossiers de négociation interprofessionnelle. Au nombre de 17, les secrétaires confédéraux sont regroupés au sein de deux services : Travail-Emploi-Formation (conventions collectives, salaires, conditions de travail, formation professionnelles), et Protection Sociale (sécurité sociale, retraite). Dans le cas de la CFDT, nous avons pu également rencontrer deux secrétaires nationaux du bureau confédéral, dirigeant la délégation de la CFDT lors des négociations sur les retraites, et ayant quitté leurs fonctions syndicales au moment des entretiens.

Si nous n'avons pas pu constituer d'autres points de comparaison en procédant à d'autres entretiens avec les responsables des autres organisations syndicales, nous ne les avons pas évidemment occultés pour autant de l'analyse, et négligé de prendre en compte leur rôle dans le jeu de la concurrence syndicale qui contribue à infléchir les stratégies d'action des acteurs syndicaux directement étudiés.

IV. Les dynamiques conflictuelles d'institutionnalisation des cadres d'action confédéraux

Dans un contexte de renforcement incontestable de l'institutionnalisation des organisations syndicales, le ralentissement important des mouvements de grève impulsés et encadrés par leurs représentants nationaux semble inévitablement refléter, et parachever, l'avènement d'un nouveau modèle d'action syndicale. Elevés au rang de « partenaires sociaux », les porte-parole syndicaux ont en effet acquis un ensemble de prérogatives importantes dans la gestion des relations professionnelles et dans la production des normes juridiques qui en encadrent le fonctionnement, via la constitution d'organismes paritaires de gestion du système de la protection sociale et la démultiplication des lieux de négociation ou des dispositifs de concertation dans lesquels ils sont admis¹. L'appropriation de ces arènes institutionnelles a encouragé l'augmentation substantielle du nombre de permanents fédéraux et confédéraux alors même que les effectifs militants syndicaux se liquéfiaient². Dans le même temps, cette dynamique semble pouvoir expliquer une réorientation des stratégies d'action syndicales recentrées prioritairement sur le recours aux ressources (financières, symboliques) et aux moyens d'action institutionnels, *au détriment* de l'adoption de stratégies

¹ Yves Poirmeur, « Activité politique et organisations syndicales », in CURAPP, *L'actualité de la Charte d'Amiens*, 1987, PUF, p. 56-60 ; Dominique Labbé, Gilles Nezozi, « Négociation collective, paritarisme et démocratie sociale », in Dominique Andolfatto, *Les syndicats en France*, La Documentation Française, 2004, p. 111-137.

² Si le nombre de secrétaires confédéraux de la CGT reste par exemple relativement stable entre 1965 et 1985 (18 contre 14), le nombre de leurs collaborateurs passe de 19 à 127, in Dominique Labbé, Dominique Andolfatto, *La CGT, Organisation et audience depuis 1945*, La Découverte, 1997, p. 105. Ce « gonflement » de l'appareil dirigeant syndical est également perceptible dans les autres organisations syndicales, voir par exemple Pierre-Eric Tixier, *Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*, PUF, 1992, p. 211.

d'affrontement plus collectives et contestataires au pouvoir patronal et gouvernemental¹. L'évolution même des discours confédéraux semble dessiner une conversion progressive des élites syndicales à des stratégies d'action plus institutionnelles. A travers la lecture de la presse syndicale² et des débats des congrès confédéraux³ semble se dessiner une même tendance à la revalorisation de la négociation comme finalité légitime de l'action syndicale et comme condition de son efficacité. L'éloge du « dialogue social » dans le cadre d'un espace autonome de représentation institutionnalisé des intérêts des salariés s'est ainsi substituée au « mythe » de la grève générale dans la matrice des principes d'action structurant *communément* les « politiques revendicatives » des principales organisations syndicales⁴.

Le processus de réalignement des stratégies d'action syndicale s'amorce par le « recentrage » de la CFDT (1978-1985), consistant à troquer l'étendard auto-gestionnaire arboré après 1968 contre l'attachement à « rétablir le triptyque revendication-action-négociation »⁵, et qui conduit progressivement la centrale à concurrencer la CGT-FO dans son rôle historique de principal artisan syndical de la politique contractuelle⁶. L'*aggiornamento* de la stratégie d'action revendicative de la CGT s'amorce, quant à lui, au cours des années 1990. Il passe en premier lieu par une révision des stratégies d'alliance syndicales et politiques de la confédération, via l'intégration de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), la rupture des liens organiques avec le PCF et la priorité donnée à la recherche de cadres d'action unitaire avec les autres syndicats, le « syndicalisme rassemblé » étant posé comme une condition indispensable à la resyndicalisation des salariés⁷. Dans ce cadre, la révision des fondements de l'action revendicative de la CGT se traduit, dans la rhétorique de ses dirigeants, par l'abandon de la référence marxiste au « syndicalisme de classe et de masse »⁸ au profit d'un syndicalisme ayant pour « devise »⁹ de conjuguer la contestation et la négociation : « *notre défi, c'est de tenir l'un et l'autre. C'est un terrain que personne*

¹ Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, « La transformation des syndicats français. Vers un nouveau modèle social ? », *RFSP*, 56 (2), 2006, p. 281-297 ; Yves Poirmeur, « Activité politique et organisations syndicales », *art. cit.*, p. 54.

² Mathieu Brugidou, « Le discours syndical français contemporain dans les éditoriaux de la presse syndicale (1996-1998) », *RFSP*, 5-6, 2000, p. 967-992.

³ Anne-Marie Hetzel et alii., *Le syndicalisme à mots découverts*, Syllepse, 1998, p. 197-199.

⁴ Karel Yon, *Retour sur les rapports entre syndicalisme et politique : le cas de la CGT-FO. Eléments pour la sociologie d'un « monde pensée »*, Thèse de science politique, Université Paris 1, 2008, p. 25.

⁵ « Oui au recentrage de notre action », *Syndicalisme*, 4 mai 1978.

⁶ Jean-Marie Pernot, *Syndicats : lendemain de crise ?*, Folio, 2005, p. 198-215.

⁷ *ibid.*, p. 184-198.

⁸ René Mouriaux, *La CGT*, Seuil, 1982, p. 128-134.

⁹ Lors de son discours inaugural au 46^e congrès de la CGT, à Strasbourg en 1999, Bernard Thibault, intronisé secrétaire général déclara ainsi : « Contestation, mobilisation, proposition, négociation, voilà ce qui pourrait être une devise pour la CGT », in Nicole Gauthier, Hervé Nathan, « Thibault au 46^e congrès de la CGT : la proposition est un acte militant », *Libération*, 1^{er} février 1999.

n'occupe et qu'il nous appartient d'investir »¹. Injonction est ainsi faite aux militants de l'organisation de reconsidérer la pratique de la négociation comme « *la clé d'un nouveau rapport de [notre] syndicalisme aux salariés, de la démonstration de son utilité, de son efficacité* »². Héritiers d'une « *culture de contestation et d'affrontement* », fondée sur l'idée que « *ce que l'on obtient, c'est par la lutte* », les dirigeants de la CGT semblent ainsi décidés à « *recentrer leur organisation en direction de la négociation* », cherchant à trouver un « *nouvel équilibre entre contestation et proposition* »³. Soucieux d'apparaître dans ce sens comme « *le secrétaire général d'une centrale qui signe et non d'un syndicat qui dit toujours non* »⁴, déclarant peu avant son accès à la tête de la confédération que « *la CGT est prête à prendre le stylo, c'est sans doute pour cela que nous sommes moins rigides que par le passé* »⁵, Bernard Thibault apparaît ainsi incarner, comme Edmond Maire en son temps, le ralliement du syndicalisme français à une pratique plus « réformiste », laissant plus de place à la négociation qu'à la grève⁶.

Le sentiment de rupture historique qui se dégage de l'évolution des discours confédéraux est toutefois à replacer du point de vue des pratiques observables. Les bilans annuels de la négociation collective publiés par le Ministère du Travail tendent certes à indiquer que la propension des représentants de la CGT dans les entreprises à signer des accords est très élevée et sensiblement équivalente à celle de leurs rivaux. Mais cette propension ne s'est en définitive que renforcée modestement - et encore de façon non linéaire - par rapport à ce qu'elle était déjà vingt ans auparavant [tableaux 15 et 16, p. suivante]. Sur le plus long terme, n'oublions pas non plus que l'exaltation de la grève générale comme instrument d'émancipation politique du prolétariat dans la rhétorique du syndicalisme révolutionnaire n'empêchait pas ses dirigeants de concevoir la négociation de compromis provisoires avec les directions patronales comme un débouché nécessaire des grèves « sectorielles », afin d'œuvrer pour l'amélioration immédiate des conditions des travailleurs⁷.

¹ Maryse Dumas, in Claire Guélaud, « La CGT en quête d'un nouveau souffle », *Le Nouvel Economiste*, 7 décembre 2001.

² Maryse Dumas, secrétaire confédérale à l'activité revendicative, in « Négocier pour gagner. Guide pratique de la négociation collective dans le secteur privé », 2007.

³ Michel Dreyfus, interview in *Les Echos*, 7 février 2000.

⁴ Interview de Danielle Kaisergruber par Aude Carasco, *La Croix*, 3 octobre 2003.

⁵ Interview de Bernard Thibault, in *Liaisons Sociales Magazine*, janvier 1999.

⁶ Jean-François Amadiou, « Le virage de la CGT, une fausse bonne nouvelle », *La Tribune*, 4 février 1999.

⁷ Jacques Julliard, « Théorie syndicaliste révolutionnaire et pratique gréviste », *Mouvement Social*, 65, 1968, p. 55-69.

Propension des organisations syndicales à signer des accords de négociation¹

Tableau 15. Propension de chaque organisation syndicale à signer des accords d'entreprise (en %)

Signataires Délégués syndicaux	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
2007 (provisoires)	83,3	92	87,3	89,8	91,7
2006	83,1	92,1	87,4	90	91,8
2005	84,3	92,1	88,5	88,7	91,7
2004	82,5	91,4	87,8	89,7	91,5
2003	82	91,2	87,4	89	92,7
1998	79	90	90	90	92
1988	75	87	88	90	92

Source : Ministère du Travail -DARES

Lecture : part des accords signés par une organisation syndicale lorsqu'elle est présente dans l'entreprise. En 2007, les délégués syndicaux de la CGT ont donc signé 83,3% des textes signés dans les entreprises dans lesquelles ils sont présents.

Tableau 16. Propension de chaque organisation syndicale à signer des accords de branche syndicale (en %)

	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC
2007	28,5	78,2	69,3	67,7	66,6
2006	34,6	75,6	72,4	68,7	66
2005	33,3	75,3	73,9	71,4	68,3
2004	37,3	77,8	71,5	68,6	67
2003	29,8	68	65,2	64,4	63,6
1998	34	70	76	60	64
1988	26	60	75	58	57

Source : Ministère du Travail

Lecture : Part de l'ensemble des accords de branche nationaux signés par chacune des organisations. Ces accords pouvant être évidemment signés par plusieurs organisations syndicales

Compte tenu de leur faible nombre, il n'existe pas de statistiques relatives aux accords interprofessionnels. Ces dernières années, la CGT n'en a signé que trois : l'accord sur le droit individuel à la formation (DIF) en 2003, l'accord interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise (2006), et celui portant sur la modification des règles de la représentativité syndicale (2008).

¹ Sources : Bilans annuels de la négociation collective, ministère du Travail, La Documentation Française (jusqu'en 1997), Editions Législatives (1998-2008)

Le recours à la pratique de la négociation n'a donc rien de totalement nouveau dans l'ordre des pratiques syndicales. A contrario, la célébration quasi-unanime du « dialogue social » n'implique pas non plus que les stratégies de négociation des confédérations s'actualisent selon des modalités uniformes et déconflituées. Les porte-parole de la CGT apportent par exemple beaucoup plus rarement leur signature aux accords négociés dans le cadre des branches professionnelles ou au niveau interprofessionnel. De même, le ralentissement conséquent des actions de grève engagées à l'échelle nationale ne signifie pas pour autant la disparition de ce mode d'action de l'horizon des stratégies d'action confédérales. Au cours de notre période d'observation, les mobilisations contre la réforme des retraites (2003), contre l'introduction du CPE (2006), mais aussi les « journées d'action unitaires » du 10 mars et du 4 octobre 2005 en attestent clairement. Le réalignement des stratégies d'action confédérales n'obéit donc pas à une logique univoque de substitution de l'usage de la grève par le recours à la négociation. Il est davantage à interroger comme un processus de *recomposition des formes d'agencement des modes d'activation, de valorisation et de légitimation de ces deux formes d'action* dans l'espace concurrentiel des discours et des pratiques confédérales.

Pour en comprendre les logiques, nous allons nous pencher sur les discours, les représentations et les pratiques des « conseillers confédéraux » de « l'espace revendicatif » confédéral de la CGT [Encadré n°6]. Par leur observation, on cherchera à rendre compte dans le prolongement de la suggestion de M. Offerlé à saisir les « *diverses modalités pratiques et théoriques des révisionnismes doctrinaux* » qui, sans être la cause des transformations du répertoire d'action du syndicalisme, « sont les symptômes et les accompagnateurs discursifs » des mécanismes par lesquels se redéfinissent les modes d'articulation de la grève et de la négociation dans les stratégies organisationnelles, la négociation étant devenue « *une composante essentielle du nouveau répertoire* »¹. A travers cette focale d'analyse, nous chercherons dans cette optique à éclairer les dynamiques conflictuelles qui structurent les prédispositions de ces acteurs syndicaux à dépolitiser leurs stratégies d'action et à revaloriser la négociation comme un élément central de l'identité de leur organisation et de relégitimation de leurs pratiques de mobilisation². Nous nous emploierons, dans un premier temps, à

¹ Michel Offerlé, « Retour critique sur les répertoires de l'action collective (XVIIIe-XXIe siècles) », *Politix*, 81, 2008, p. 189.

² Comme le rappelle en effet J. Siméant, « analyser les mobilisations à partir de ce que les gens font, à partir de leurs pratiques, permet dès lors d'éviter certains des débats les plus routiniers, et d'ailleurs en voie de dépassement, de l'analyse de l'action collective, débats qui opposent souvent et de façon mécanique stratégie et

dénaturaliser les processus de réappropriation des arènes de négociation. Nous reviendrons pour cela sur les tensions que cristallise leur réinvestissement dans les pratiques de ces acteurs syndicaux, avant de relier la logique qui les amène à repenser les modes d'articulation de la grève et de la négociation à la reconfiguration des rapports de forces politiques et syndicaux qui structurent le champ des luttes syndicales. Puis, nous nous intéresserons plus précisément à la manière dont leur insertion dans les espaces de la négociation les conduit à adapter leurs stratégies d'action aux logiques d'affrontement et aux manières d'être légitimes qui en règlent les échanges. Enfin, nous verrons comment ces manières de se réinvestir dans les luttes pour l'appropriation d'une légitimité nouvelle dans le jeu de la négociation contribuent à remodeler leur grammaire des usages de la grève et l'horizon d'attentes auquel elle s'arrime.

1. Les conditions politiques et syndicales de réhabilitation de la négociation dans les stratégies de la CGT

A considérer la démultiplication des lieux de négociation et de concertation dans lesquels sont habilités à agir les représentants syndicaux aux différents niveaux des relations professionnelles, et tout particulièrement à celui de leurs instances nationales, on pourrait être tenté de ne voir dans la revalorisation de la négociation dans l'économie des pratiques et des discours des représentants de la CGT que le parachèvement d'une évolution des stratégies des syndicalistes français rendue inéluctable par leur intégration institutionnelle croissante. Ce serait pourtant oublier que l'adaptation des stratégies d'action syndicale à leur environnement institutionnel ne procède pas d'un cheminement linéaire ni d'une logique mécanique ou consensuelle¹. Pour déconstruire l'apparente évidence avec laquelle les organisations syndicales en viendraient à envisager la négociation comme un élément central de leur répertoire d'action, nous rappellerons tout d'abord la force des polémiques syndicales générées par le « recentrage » de la CFDT, plaidant pour « *un retour aux sources* » du syndicalisme, en donnant priorité à une stratégie d'action axée sur « *la volonté d'obtenir des résultats, même partiels, par la négociation* »². Cette réorientation stratégique de la CFDT

identité », pour mieux observer comment se construisent, s'actualisent et interagissent ces deux dimensions, in Johanna Siméant, *La cause des sans-papiers*, Presses de Science-Po, 1998, p. 69.

¹ Jacques Chevallier, « Le syndicalisme et l'Etat, entre l'autonomie et l'intégration », in CURAPP, *L'actualité de la Charte d'Amiens*, op. cit., p. 65-120.

² « L'action et le rôle de la CFDT », *Syndicalisme*, 12 janvier 1978. Sur la réhabilitation du rôle de la négociation à travers la stratégie du recentrage, Michel Branciard, *Histoire de la CFDT*, La Découverte, 1990, p. 291-296.

n'entraîne certes pas de réaction monolithique chez les responsables cégétistes¹. Mais elle cristallise néanmoins majoritairement dans leurs rangs une critique vigoureuse de la « bergeronisation » de la CFDT², qu'ils accusent de « démoraliser » les travailleurs par l'adoption de « *positions ou de pratiques de collaboration de classe* »³. Dans le contexte de la politique de rigueur initiée par le gouvernement socialiste (1984-1986), les critiques cégétistes redoublent de vigueur à l'encontre des dirigeants de la CFDT, dont ils dénoncent les « accords de capitulation »⁴ dans une série de négociations (sur l'indemnisation du chômage, la flexibilité, les licenciements économiques)⁵.

1.1. Une conversion qui ne va pas de soi : les dilemmes de l'institutionnalisation

Quelques années plus tard, le discours des dirigeants de la CGT s'est incontestablement infléchi dans le sens d'une volonté de réinscrire davantage les modalités et la finalité de l'action revendicative de leur organisation dans le cadre des espaces de négociation institutionnels qui s'offrent à eux :

*« La multiplication de lieux de négociation, de concertation et d'information nous oblige à repenser la façon dont la CGT s'investit dans ces différents lieux, et la façon dont nous en rendons compte entre organisations de la CGT et avec les salariés. [...] Notre héritage historique et culturel fait que dans maints endroits nous n'envisageons la négociation ou la présence dans tel ou tel organisme qu'avec méfiance ou en laissant ce terrain à quelques spécialistes de la question. Il nous faut passer partout à une démarche qui fasse de **notre intervention dans la négociation et dans l'institutionnel** un élément non exclusif mais **essentiel de notre activité revendicative**. [...] A y regarder de près, nous passons beaucoup plus de temps à savoir s'il faut appeler plutôt à une journée ou plutôt à une semaine d'action qu'à discuter de nos propositions, de notre attitude, des moyens de construire des convergences intersyndicales dans telle ou telle négociation. Et pourtant, là est la clé d'un renouveau de notre syndicalisme. Nous ne faisons pas partie de ceux qui pensent que négociation et mobilisation s'opposent. Mais il nous faut les conjuguer »*⁶.

¹ A l'occasion du 40^e Congrès, à Grenoble en 1978, des critiques internes s'expriment en effet également à l'intérieur de la CGT contre la « politisation à outrance » de la stratégie de la confédération, in Pierre Karila-Cohen, Blaise Wilfert, *Leçons d'histoire sur le syndicalisme en France*, PUF, 1998, p. 418-420.

² Déclaration de Georges Ségué, après le 38^e congrès de la CFDT, cité in « Lutter pour les revendications, c'est déjà lutter pour le socialisme », *Syndicalisme*, 24 mai 1979.

³ Michel Dreyfus, *Histoire de la CGT*, Editions Complexes, 1995, p. 289. René Lomet, membre du bureau confédéral de la CGT entre 1975 et 1992 rappelle l'un des slogans élaborés par son organisation à la fin des années 1970, directement adressé à ses concurrents syndicaux : « c'est pas à l'Elysée, c'est pas à Matignon, c'est pas dans les salons que nous obtiendrons satisfaction. Avec la CGT, il faut lutter ! », in Dominique Labbé, Dominique Andolfatto, *La CGT. Organisation et audience depuis 1945*, op. cit., p. 139.

⁴ Appel de la commission exécutive confédérale de la CGT du 5 novembre 1986, au lendemain de la journée d'action du 21 octobre 1986 dans les services publics.

⁵ Guy Groux, René Mouriaux, *La CFDT*, Economica, 1989, p. 247-251.

⁶ Maryse Dumas, Intervention aux journées de travail confédérales, « Négociations collectives, Dialogue Social Territorial et cohérence revendicative », 12-13 octobre 2004 à Bobigny. Sauf exception signalée, **l'ensemble des**

Cette exhortation des militants de la CGT à dépasser leurs réticences à investir le jeu institutionnel de la négociation apparaît ainsi clairement érigée comme la pierre angulaire d'un renouveau de leur organisation sur le modèle d'un syndicalisme qui occupe à la fois « *le terrain de la lutte, de la proposition et de la négociation* »¹. Les conseillers confédéraux à l'espace revendicatif de la CGT agissent, dans le cadre de leurs activités de représentation institutionnelle et d'encadrement militant, en véritables apôtres de cette « mutation ». Une bonne compréhension des ressorts de leur engagement dans cette conversion stratégique implique toutefois de ne pas passer sous silence les tensions et les conflits que suscite encore la réappropriation des dispositifs d'action institutionnels dans les pratiques mêmes de ces dirigeants syndicaux. Cela nous évitera notamment d'en rester à une grille de lecture de l'évolution des stratégies syndicales fondée sur une vision dichotomique des organisations syndicales, opposant une élite dirigeante qui serait *naturellement* plus encline à entrer dans des logiques d'action consensuelles en raison de son immersion dans des arènes d'action institutionnelles, à des militants de « base » qui resteraient attachés à une pratique plus conflictuelle parce que plus proche du « terrain »². On pourra au contraire montrer que l'attachement de ces dirigeants syndicaux à réinvestir la négociation comme une composante centrale des pratiques de lutte de leur organisation relève non pas d'une logique de déconflictualisation de leurs stratégies, mais d'une adaptation de leurs modes d'action liée au contraire à la dynamique des rapports de force politiques et syndicaux qui structurent le caractère éminemment conflictuel de leurs engagements institutionnels.

Une autonomie d'action fragilisée

Il est en effet frappant de constater que, dans le discours de ces acteurs, l'incantation à reconsidérer les espaces de négociation comme des cadres d'action centraux et légitimes de

passages surlignés en gras dans les différents extraits d'entretien ou de documents présentés dans cette thèse l'ont été par nous.

¹ Document d'orientation du 48^e congrès de la CGT à Lille, avril 2006.

² Cette grille d'analyse tend par exemple à structurer l'analyse que R. Fantasia et J. Stepan-Morris font des conditions d'émergence de mouvements de grève dans plusieurs pays, dont la France (décembre 1995), à la fin des années 1990, analysées comme une radicalisation de l'action syndicale portée par des militants de « base », contre les tentations d'évitement du conflit de l'élite dirigeante « bureaucratique » du syndicat. Certes, le syndicalisme américain se distingue par sa très forte institutionnalisation. Cette vision dichotomique des organisations syndicales nous semble beaucoup plus problématique dans le cas français, ne serait-ce qu'en raison des logiques de « semi-professionnalisation » des militants d'entreprise (par le jeu des délégations) et de l'importance centrale qu'occupe également les pratiques de négociation dans leurs activités militantes. Voir, Rick Fantasia et Judith Stepan-Morris, « The Labor Movement in Motion », in David Snow et alii (dir.), *The Blackwell Companion to Social Movements*, Wiley Blackwell, 2003, p. 555-574.

l'activité syndicale s'adosse à l'expression récurrente des motifs de défiance et des difficultés avec lesquelles ils s'en emparent. Ce sont en premier lieu les conditions et les règles même de fonctionnement des dispositifs de négociation et de concertation qui cristallisent leurs critiques¹. Au premier rang de leurs dilemmes pointe le sentiment d'être réduits à ne s'engager que dans des négociations soumises au rythme et aux thèmes de discussion imposés par les acteurs patronaux et gouvernementaux. Leur mainmise sur le calendrier des négociations apparaît d'autant plus forte et d'autant plus difficile à éviter en raison de la configuration du pluralisme syndical français :

*« Nous, on n'a pas le choix : on prend les négociations qu'ils veulent bien nous donner... Tant que le Medef ne veut pas, il ne peut pas y avoir de négociation. C'est pour ça qu'on essaie des fois de mobiliser pour imposer des négociations... Mais bon, le plus souvent, c'est toujours quand le Medef le décide et à partir de ce qu'il propose que s'enclenchent les négociations... Malheureusement, on sait que quand le Medef veut une négociation, c'est qu'il y a intérêt quelque part »*². [Mijo Isabey, conseillère confédérale CGT, 21 décembre 2005]

« Notre drame en ce moment, c'est qu'on est toujours dans le réactif, à la remorque de ce que fait le gouvernement, le patronat. Ce sont eux qui imposent les problématiques, eux qui délimitent les champs de négo, qui les multiplient. Et nous, on court toujours derrière. Mais si tu désertes ces lieux-là, ils trouveront bien toujours un autre syndicat pour aller négocier et tu te retrouves complètement marginalisé » [Serge Duffour, conseiller confédéral, 12 mars 2006]

Autant que le choix des enjeux de négociation mis en débat, c'est la prolifération des consultations et des négociations auxquelles ils sont conviés qui suscite le mécontentement des conseillers confédéraux. Certes, ils voient dans cette intégration institutionnelle la reconnaissance d'une légitimité organisationnelle sur laquelle ils veillent jalousement. Mais la démultiplication des sollicitations institutionnelles active également en eux la crainte diffuse de voir leur *autonomie d'action aliénée* par leur enfermement dans des discussions centrées sur des préoccupations gouvernementales et patronales qu'ils ne pourront modifier qu'à la marge : *« On est trop bloqué dans l'agenda des autres... On est trop le nez collé à la fenêtre et du MEDEF et du gouvernement. On n'arrive pas à se dégager de leur agenda. Et quand ça arrive en discussion, j'ai envie de dire que c'est trop tard, parce que l'expérimentation, elle*

¹ Sur la place centrale qu'occupent dans les conflits qui opposent les acteurs des relations professionnelles l'enjeu de la définition des règles qui les encadrent, voir Jean-Daniel Reynaud, *Le conflit, la négociation, la règle*, Octarès, 1995 ; Guy Groux, *Vers un renouveau du conflit social ?*, Bayard, 1998, p. 161-187.

² Quoique en l'évoquant de façon moins critique, une collaboratrice confédérale de la CFDT explique également la primauté patronale dans l'organisation des négociations : *« La décision des négociations c'est quand même généralement le Medef qui la prend et qui rédige un premier projet d'accord sur lequel s'engage la discussion »*, [Céline Collot, CFDT, 11 janvier 2007].

est déjà faite »¹. De ce point de vue, c'est également la segmentation des thèmes débattus générée par la multiplicité des dispositifs de négociation qui préoccupe les conseillers confédéraux² : « *quand tu vois le nombre de dossiers qu'ils nous forcent à ouvrir... On est pas dupe, la cohérence de l'ensemble on la voit, mais ils nous forcent à les prendre séparément* »³. Ce morcellement des négociations est également au cœur des affrontements qui opposent ces acteurs syndicaux à leurs interlocuteurs, en raison tout d'abord des enjeux politiques cruciaux que représente la délimitation même du périmètre des problèmes débattus. Parmi tant d'autres exemples, l'intervention de Mijo Isabey, conseillère spécialisée sur les retraites, au cours d'une réunion de l'espace revendicatif confédéral de la CGT, donne un aperçu très concret des efforts qu'impose aux représentants syndicaux la division du champ de la négociation pour coordonner leurs activités, ainsi que de l'étroitesse des marges de manœuvre qu'elle leur laisse dans la construction de leurs revendications :

*« Nous, il y a pas mal de choses qu'on a refusé d'aborder dans le cadre de la négo [de l'emploi] des seniors parce qu'on estime qu'on peut pas le dissocier de ce qui se discute en ce moment à l'UNEDIC. Donc [en s'adressant au conseiller qui suit la négociation sur l'UNEDIC], il faudrait qu'on travaille ensemble, qu'on échange là-dessus nos idées et qu'on pousse ensemble. Il faut absolument qu'on trouve dans nos revendications le moyen de faire le lien entre la manière dont on fait le décompte du temps de chômage et le calcul des retraites. Bon, c'est à la marge des deux champs de négociation, mais il ne faut pas qu'on dissocie les deux, sinon on entre dans une discussion biaisée, et on se fera avoir, c'est sûr »*⁴.

La démultiplication des discussions institutionnelles et le caractère d'apparence très technique et circonscrit des problèmes qui y sont abordés est par ailleurs ressenti par les conseillers confédéraux comme un obstacle tenace à leur capacité à y intéresser leurs propres militants⁵. Les difficultés rencontrées pour extérioriser les débats de ces négociations s'imposent d'autant plus yeux de ces représentants syndicaux qu'ils disposent de ressources bien limitées pour essayer de les prendre en charge collectivement. Nous l'avons souligné en introduction à ce chapitre, le nombre de permanents confédéraux a certes sensiblement augmenté au cours de ces dernières décennies. Mais, le renforcement du personnel confédéral reste cependant limité au regard de l'accroissement parallèle des sollicitations institutionnelles dont il est l'objet. Aussi, même si les conseillers confédéraux ne se limitent pas à leur travail

¹ Monique Descoins, 1^{er} mars 2005.

² Sur la segmentation du champ des négociations comme technique de contournement de la mobilisation syndicale, voir Daniel Béland, Patrick Marier, « Protest Avoidance : Labor Mobilization and Social Policy Reform in France », *Mobilization*, 11 (3), 2006, p. 300-301.

³ Monique Descoins, 1^{er} mars 2005.

⁴ Réunion du secteur revendicatif confédéral, 7 octobre 2005, Montreuil.

⁵ Cette question sera plus précisément au cœur de la réflexion du prochain chapitre.

de représentation institutionnelle et d'expertise technique dans la préparation des dossiers de négociation, l'ampleur de ces tâches ne leur laisse cependant qu'un temps limité pour engager, sur la durée et pour chacune des négociations dans lesquelles ils sont engagés un véritable travail militant de sensibilisation et de mobilisation des organisations fédérales ou locales de la CGT. Ils entrevoient d'autant moins cette possibilité que les militants spécifiquement disponibles pour relayer leur travail dans l'organisation restent particulièrement peu nombreux. Certes, certaines négociations, comme celle engagée sur la réforme du régime des retraites en 2003 peuvent faire l'objet d'un travail de mobilisation militante intense aux différents échelons de l'organisation, par la tenue notamment de nombreuses réunions d'informations et de formations. Mais ce type de préparation élargie des négociations interprofessionnelles demeure exceptionnel, et s'explique par le caractère prioritaire que contribuait à lui donner l'ampleur et la nature des enjeux débattus au cours de cette négociation. Mijo Isabey est bien obligée de reconnaître le relatif isolement dans lequel elle se débat pour mener les négociations suivantes sur les régimes des retraites complémentaires et de constater, dans ces conditions, son impuissance à impulser un véritable travail de mobilisation militante à leur sujet :

« Nous, on est quoi... on est trois ici [à l'espace confédéral] à travailler là-dessus. Et encore, je suis la seule conseillère à plein temps. Et sinon j'ai deux autres copains qui m'aident, c'est Christian qui est conseiller technique à l'ARRCO [Association des régimes de retraite complémentaire], mais qui ne peut donc venir que trois jours par semaine. Et il y a Aymé, qui est retraité de l'ARRCO aussi, et qui vient deux fois par semaine pour me filer un coup de main pour traiter des demandes individuelles qui nous remontent des syndicats pour des questions techniques sur le montage des dossiers de droits à la retraite, etc... mais, bon, tu vois... C'est ça la retraite j'ai envie de dire à la CGT... Bien sûr t'as des copains dans les UD qui connaissent un peu ces questions, mais bon, ils ont beaucoup d'autres choses à faire, ils sont pas dans les réunions, dans les dossiers... Et bon, finalement, ça rend quand même difficile d'avoir un vrai travail collectif. » [Mijo Isabey, 21 décembre 2005]

Dans le huis clos des réunions des conseillers confédéraux pointe parfois un certain fatalisme sur leur capacité à infléchir significativement le cours de négociations, au sujet desquelles ils savent qu'ils ne pourront pas compter sur le soutien d'une mobilisation collective des salariés, ni même de leurs militants. Au moment de présenter l'avancement du cycle de négociations sur l'UNEDIC auxquelles il participe, ce conseiller confédéral a par exemple bien des difficultés à dissimuler les faibles espoirs avec lesquels il s'y engage : *« je dirais que si on empêche de reculer sur les droits qui existent, ce sera déjà pas si mal. Je ne devrais pas dire les choses comme ça, mais bon, c'est comme ça que je vois les choses. Si on peut gagner des droits, bien sûr c'est l'idéal. Mais bon, sans mobilisation, ça va être*

compliqué »¹. Aussi, l'engagement des conseillers confédéraux dans les lieux de négociation et de concertation des relations professionnelles s'organise autour de tensions permanentes, amplifiées par les moyens limités dont ils disposent pour s'en emparer. Ils oscillent entre le désir d'être présents dans ce jeu institutionnel, d'y être reconnus, et la crainte d'être fondamentalement mis en difficultés dans l'animation de leur propre action revendicative par l'absorption de leurs ressources militantes dans ces espaces d'action institutionnels chronophages, dans lesquels ils redoutent de surcroît de ne servir, en définitive, que de simples faire valoir :

*« On est sollicité sur tout et n'importe quoi. Et c'est un travail d'autant plus important que les cabinets ministériels eux-mêmes nous sollicitent, en tant qu'organisation, sur tout, absolument tout, au prétexte qu'on facilite le dialogue social. Je dis au prétexte parce que je n'en suis pas du tout convaincue... Parce que qu'est-ce qu'on en fait de notre avis ? On dit, et on le dit de plus en plus : OK pour la concertation, mais il y a pas de concertation qui s'est limitée à deux ou trois rencontres, et après ils font ce qu'ils veulent. Notamment sur la loi sur les licenciements économiques dernièrement : tout le monde était mécontent ! Alors, on fait un affichage, on consulte, mais après on n'en tient pas compte... Et.... Ils nous emmerdent ! Enfin, ça nous pose des problèmes. Parce que du coup, on passe notre temps à faire des consultations, à travailler sur des dossiers complètement éparpillés, alors qu'on a un manque d'effectifs, qu'on est pas forcément compétent sur tous les sujets, et puis il faut qu'on se prononce pour tout quoi ! **Il faudrait plus de monde pour qu'on ait le temps à la fois d'avoir une activité d'expertise, mais aussi une activité revendicative. Et malheureusement, on ne peut pas tout faire** ».* [Marie-Pierre Iturrioz, 29 mars 2005]

Des habitus militants en tensions

L'ambivalence permanente avec laquelle ces représentants confédéraux répondent aux multiples sollicitations institutionnelles dont ils sont l'objet est par ailleurs à mettre en rapport avec la trajectoire historique de leur organisation et leurs propres parcours militants. Le système de valeurs autour duquel s'est construite la CGT repose effectivement sur la célébration de la « lutte collective » des travailleurs comme seul instrument possible de conquête des « acquis sociaux »². Les conseillers confédéraux ne manquent pas d'ailleurs d'évoquer les résistances que peut encore susciter, à l'intérieur de leur organisation et dans la continuité de son histoire, l'investissement des espaces institutionnels de négociation :

« A la CGT, notre culture c'est quand même plus la lutte que l'institutionnel. Je dirais que ça génère des appréhensions qui sont d'ailleurs légitimes, si on regarde ce qu'on

¹ Réunion du secteur revendicatif confédéral, 7 octobre 2005, Montreuil.

² René Mouriaux, *La CGT*, Seuil, 1982, p. 128-134 ; Michel Dreyfus, *Histoire de la CGT*, Editions Complexe, 1995, p. 341-347.

pu en faire les autres. Il y a donc toujours la tentation de dire, la négo c'est pas pour nous »
[Roland Metz, conseiller confédéral, 31 mars 2005]

Plus encore que l'attitude de défiance qu'ils prêtent à certains de leurs militants face au registre de la négociation, la manière dont les conseillers confédéraux de la CGT rendent compte de leurs activités institutionnelles donne elle-même à voir la prégnance des frictions avec lesquelles elles viennent s'emboîter dans leur propre habitus militant¹. Les conseillers confédéraux ont été en effet recrutés selon une logique de promotion militante classique dans le syndicalisme français. Faiblement diplômés, majoritairement issus des classes populaires, c'est dans l'exercice de mandats aux différents échelons inférieurs de l'organisation qu'ils ont acquis les compétences et les ressources militantes qui leur ont valu d'être cooptés au sommet de la hiérarchie syndicale². Cette forme d'autodidaxie caractérisant la trajectoire de ces permanents confédéraux fonde la légitimité militante auquel ils s'identifient : celui d'un syndicaliste de « terrain » qui s'est construit dans la lutte auprès des salariés et qui retire sa légitimité de ce qui s'apparente, au sens littéral du terme dans l'horizon de ces dirigeants cégétistes, à un « parcours du combattant »³. Aussi l'entrée dans un mandat syndical consacré à un rôle de représentation et d'expertise technique dans le cadre d'organismes de gestion paritaire de la protection sociale, de négociations et de consultations interprofessionnelles n'est-elle pas sans susciter chez ces acteurs syndicaux une forme de conflit identitaire [encadré n°7, p. suivante].

¹ On reprend ici la notion d'habitus telle qu'elle a été définie par Pierre Bourdieu, à savoir « *un système de dispositions durables et transposables qui, intégrant toutes les expériences passées, fonctionne à chaque moment comme une matrice de perceptions, d'appréciations et d'actions* », in Pierre Bourdieu, *Esquisse d'une théorie de la pratique*, Seuil, 2000, p. 261.

² Dominique Labbé, Dominique Andolfatto, *La CGT. Organisation et audience depuis 1945*, op. cit., p. 156-189 ; Michel Offerlé, *Sociologie des groupes d'intérêt*, Clefs Montchrestien, 1998, p. 92-94.

³ Adrien Thomas, *Entre démocratie militante et efficacité managériale. Rationalisation syndicale et création de fédérations syndicales multibranches en France et en Allemagne*, Thèse de science politique, Université Paris 1, 2008, p. 265.

Du « terrain » à la confédération, de la « lutte » à l'institution : itinéraires croisés, dilemmes partagés

Les conseillers confédéraux rencontrés présentent un ensemble de propriétés sociales et militantes communes, conformes aux caractéristiques traditionnelles du personnel dirigeant de la CGT ¹ : faiblement dotés en capital scolaire, ils ont accédé à leurs responsabilités confédérales au terme d'une longue carrière militante au cours de laquelle ils ont gravi, généralement un à un, les différents échelons de l'organisation syndicale. Pour tous, la professionnalisation dans le militantisme syndical a commencé dans l'entreprise, par l'exercice de mandats de représentation des salariés (DP, DS) et de secrétaire du syndicat. Seule varie la « filière » d'ascension interne à l'organisation suivie ensuite par ces dirigeants syndicaux. Les uns sont passés par « l'interpro », c'est-à-dire par l'accès à des responsabilités successives dans une union locale (UL) et dans une union départementale (UD). Les autres ont été promus par la voie de leur fédération professionnelle avant d'être recrutés à l'intérieur de l'espace revendicatif confédéral. La génération de permanents syndicaux composant cet univers militant ne se caractérise pas seulement par la similarité de leurs trajectoires individuelles dans l'organisation et de leurs profils sociaux. Comme nous l'avons souligné dans le précédent encadré, la majorité des conseillers confédéraux rencontrés lors de notre enquête étaient relativement âgés (plus de 55 ans). Aussi leur carrière militante individuelle se confond-elle également avec la trajectoire collective de leur organisation. Elle a été de ce point de vue particulièrement marquée par une forte intégration dans l'univers militant communiste, qu'ils aient adhéré individuellement au PCF ou qu'ils aient antérieurement milité dans des espaces géographiques très marqués par la proximité avec ce parti (Seine-Saint-Denis, Val de Marne). La symétrie de leurs trajectoires individuelles et collectives se retrouve dans la symétrie de leurs récits sur les conditions de leur entrée dans l'espace revendicatif confédéral. Ces récits s'organisent en effet communément autour de l'évocation des dilemmes qu'ils ont ressentis au moment d'accepter ce mandat confédéral, en raison de l'immersion que ce dernier implique dans les dispositifs d'action institutionnels. Si le « syndicalisme de lutte » auquel ils se rattachent peut trouver dans l'animation de l'activité revendicative des salariés dans les entreprises un terrain d'expression naturel, la transposition de cette posture militante dans les univers clos de la négociation et de la concertation interprofessionnelle apparaît en revanche bien plus problématique. Structuré autour d'une opposition entre le « revendicatif » et « l'institutionnel », le discours laisse ainsi transparaître la difficulté que peut représenter pour des militants cégétistes la mise en cohérence de leurs activités institutionnelles dans le jeu de la négociation avec l'identité collective et individuelle du « syndicalisme de lutte » à travers laquelle ils se sont construits.

La responsable de l'espace revendicatif, âgée de 58 ans lors de notre première rencontre, est issue d'une famille communiste et catholique. Militante de la JOC, elle adhère toutefois en premier lieu à FO, syndicat ultra-majoritaire parmi le personnel communal de Villepinte (Seine-Saint-Denis) où elle débute sa carrière professionnelle : « la carte était obligatoire pour être embauchée ! ». En conflit avec sa direction syndicale, elle quitte FO pour créer un syndicat CGT avec l'aide de l'UL de sa ville. Rapidement, dès le début des années 1960, elle est détachée auprès de la fédération des services publics sur le secteur de sa ville. Au bout d'une dizaine d'années, en 1978, elle est élue à la commission exécutive et au bureau de l'union départementale de Seine-Saint-Denis. D'abord responsable des questions

¹ Dominique Labbé, Dominique Andolfatto, *La CGT. Organisation et audience depuis 1945*, op. cit., p. 156-189.

internationales, on lui confie rapidement la tâche de créer un secteur « protection sociale », à travers lequel elle prend en charge l'animation de l'activité revendicative liée à la sécurité sociale, mais aussi sur le logement social et les transports publics. Parallèlement, elle occupe un mandat d'administratrice à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de son département, et siège pendant six années au Conseil Economique et Social Régional (CESR). Elle s'investit enfin dans l'animation de l'UL de la Courneuve. Elle en garde le souvenir d'une « *expérience formidable* » : « *c'était dur parce que c'est une période où on a connu de profonds bouleversements avec la fermeture de pans entiers de l'industrie, et parce que lorsque j'allais dans les boîtes pour rencontrer les copains, j'étais fliquée par les patrons. Il fallait parfois que je poirote une heure pour rentrer dans le local syndical, parce que la direction ne voulait pas me laisser rentrer. Mais cela m'a beaucoup apporté. C'était une expérience très forte, il y avait de la lutte, beaucoup de fraternité malgré la difficulté* ». C'est en 1998 qu'elle rejoint l'espace revendicatif confédéral, dont elle devient la responsable entre 2003 et 2006. Son expérience militante préalable sur les questions de la protection sociale trouve un prolongement relativement naturel dans ces nouvelles fonctions. Mais ce n'est pas sans exprimer une certaine insatisfaction qu'elle dit s'accommoder de l'emprise de « l'institutionnel » sur son activité militante actuelle :

« Le cœur de la CGT, c'est le revendicatif. Le problème, c'est qu'ici on est quand même plus dans la gestion et dans l'expertise que dans le revendicatif. C'est-à-dire qu'on donne les positions et les propositions de l'organisation dans les groupes de travail pour lesquels on est sollicités, auprès des ministères et du patronat. Mais, par contre, on n'est pas assez en prise avec l'entreprise. Ca reste dans l'institutionnel, mais on n'arrive pas assez à en faire un moteur de l'activité revendicative dans les syndicats. Ca c'est quand même un problème pour nous, et c'est aussi ce qui me manque je dirais »¹.

C'est dans des termes similaires que s'exprime l'une de ses collègues, en charge du suivi et de l'analyse des luttes pour la confédération. Au début des années 1970, elle a 19 ans lorsqu'elle adhère à la CGT, après avoir été embauchée dans un magasin de grande distribution de la région stéphanoise : « *j'étais une militante politique, donc naturellement pour moi, j'ai adhéré au syndicat* ». Devenue rapidement secrétaire de son syndicat, elle intègre en 1982 la fédération du commerce. Elle s'y occupe jusqu'en 1995 de l'animation de l'activité revendicative : « *c'est là que j'ai le plus appris. J'étais en contact direct avec les copains pour les aider à la fois sur les problèmes qu'ils pouvaient rencontrer sur tel ou tel problème dans leurs boîtes. Et en même temps, il s'agissait de travailler les convergences, d'essayer d'impulser une activité revendicative commune dans les branches* ». En 1995, elle entre dans l'espace revendicatif confédéral, spécialisée sur la question de la formation professionnelle. Elle ne reste cependant que quatre années sur cette fonction : « *le problème c'est que c'est une question qui est très traversée par l'institutionnel, et moi l'institutionnel, c'est pas trop ma tasse de thé. Je ne m'y sentais pas très bien. [...] L'institutionnel, ce n'est pas la CGT. Or, on fait beaucoup de représentation, de l'expertise, de la gestion de dossiers pour tout ce qui est extérieur à l'organisation. Et il faut y être présent, donc finalement t'as très peu de temps pour t'occuper des enjeux revendicatifs, ou en tout cas pour faire le lien avec les organisations. Moi, j'avais du mal à faire quelque chose qui ne soit pas directement au service de l'action revendicative, c'est-à-dire au service de l'action des salariés* ». Elle se sent en revanche beaucoup plus en adéquation avec la nouvelle fonction qui lui est proposée en 1999, lorsqu'on lui demande de concevoir la mise en œuvre d'un nouvel outil confédéral de suivi et d'analyse des luttes : « *là, ce qui est intéressant, c'est que je suis nécessairement en contact avec ce qui se passe sur le terrain* »².

¹ Monique Descoins, 31 janvier 2006.

² Marie-Jo Maroni, conseillère confédérale, 25 juin 2004.

La conseillère confédérale en charge du dossier des retraites a, elle aussi, connu « un parcours scolaire modeste. On peut même dire que ça a été un échec ! ». Comme ses camarades précédentes, elle ne dispose pas du baccalauréat et « entre très jeune à l'usine ». Issue « d'une famille militante, mais essentiellement associative et très anti-communiste », elle adhère cependant à la CGT, dans la continuité de ses fréquentations avec les militants de la JC qu'elle a côtoyés dans le département du Val-de-Marne où elle a grandi : « pour moi, quand je rentrais au travail, je rentrais à la CGT. Bon, ma famille l'a très mal pris au début, même si aujourd'hui ils ont plutôt évolué et qu'ils en sont fiers ». Elle suit également un « parcours classique » à l'intérieur de l'organisation. Elle prend très rapidement des responsabilités dans l'UL de Colombes, puis est élue dans l'exécutif de l'UD du Val-de-Marne. Elle interrompt cependant sa carrière militante pour suivre son mari ayant obtenu une promotion professionnelle au Canada. De retour en France, elle peine à retrouver un emploi. Une opportunité s'offre alors à elle : la fédération du commerce souhaite constituer un collectif d'animation des syndicats du commerce sur le Val-de-Marne. Elle en prend en charge la responsabilité. Cette « expérience réussie » lui vaut d'être ensuite cooptée au niveau de la fédération du commerce, bien qu'elle ne soit pas du tout issue de ce secteur par sa « propre formation professionnelle ». A la fédération, elle s'occupe notamment de la syndicalisation dans le secteur de la restauration rapide. Elle en garde un souvenir particulièrement enthousiasmant, malgré (ou en raison) les difficultés qu'elle rencontre dans cette mission : *« c'était assez excitant comme travail, parce que c'est un secteur où il n'existe rien, où il y a tout à créer, tout à monter, et qu'on a quand même des salariés qui n'ont pas de culture syndicale, donc il y a toute cette transmission à faire... Et c'est passionnant ! On a lancé les premiers mouvements revendicatifs chez McDo par exemple. Je me rappelle, j'amenais toujours un ou deux militants avec moi dans les négociations qu'on menait pour définir une convention collective pour qu'ils découvrent comment ça se passe. C'était passionnant ! »*. Le passage dans l'espace revendicatif confédéral au début des années 2000 ne s'effectue pas sans difficultés : *« il faut dire que maîtrisais très mal les questions de protection sociale. [...] Je ne connaissais rien, si on peut dire. Même calculer le niveau de retraite, c'était tout juste, et je n'avais pas du tout de formation spécialisée là-dessus. Donc, dans un premier temps, j'ai eu des difficultés à me confronter à la réalité de mes responsabilités. Et j'ai hésité à le faire. J'ai demandé à être prise à l'essai pendant six mois. Je voulais me laisser six mois pour voir si j'y arrivais »*. Au-delà de la technicité du travail qu'implique sa position de conseillère confédérale, c'est la dimension institutionnelle de cette nouvelle fonction qui, visiblement, lui posait problème :

« Avant, je voyais la protection sociale, telle qu'on le faisait à la confédé, comme quelque chose de très institutionnel où on siège en tant que gestionnaire dans les institutions. C'était l'image que je m'en faisais, parce que jusqu'au début des années 2000, il y avait pas trop de batailles revendicatives sur les retraites. Moi, je suis arrivée à un tournant, avec le rapport Chardin et l'accélération de la remise en cause du régime des retraites. Donc, ça exigeait de notre part une autre attitude. On pouvait plus se contenter d'avoir uniquement une démarche d'administrateur, de gestion des caisses. Il fallait aussi qu'on ait véritablement une démarche revendicative, à la fois avec les administrateurs et les organisations syndicales. Et moi, finalement, je dirais que ça m'a aidé, parce que ça correspond beaucoup plus à ce que je pense de la manière dont on doit prendre les dossiers : il faut être à la fois dans l'institutionnel et dans la bataille revendicative pour que les salariés prennent en main le dossier. Donc, il fallait que je fasse ce que je faisais avant ! »¹.

Le dernier conseiller confédéral dont nous dresserons ici le portrait est devenu électricien dans la marine de pêche, après avoir « brillamment échoué » à son CAP. Puis il

¹ Mijo Isabey, 21 décembre 2005.

entre comme OS à l'usine SKF de Vitry dans le cours des années 1970. Il en est le secrétaire du comité d'entreprise lorsque se déclenche la longue et fameuse grève entre 1983 et 1985. Après la fermeture de l'usine, il est promu comme secrétaire de son Union Locale, avant d'intégrer le secteur de « l'activité revendicative » de l'UD du Val-de-Marne jusqu'au début des années 1990, « *à une époque où c'était dur, parce qu'il y avait beaucoup de luttes contre les fermetures d'entreprise* ». De sa trajectoire militante, il valorise essentiellement l'image d'un syndicaliste qui s'est formé « sur le tas », par son activité revendicative : « *moi, comme je dis souvent, le seul diplôme que j'ai, c'est le syndicat d'étude. Quand t'es sur le revendicatif, eh bien tu te formes par toi-même. A travers toutes les rencontres que tu fais, tu es amené à t'intéresser à plein de choses, à lire, à t'informer... C'est dans la lutte que tu apprends les choses ! Bon, et j'ai la chance aussi, par le parti où je suis, d'avoir pu participer à des écoles de formation quand ça se faisait encore* ». Son immersion actuelle dans des univers d'action institutionnels interprofessionnels semble, lui aussi, le mettre en porte-à-faux vis-à-vis de l'idéal militant qu'il rattache à son parcours antérieur. Elle active en lui la crainte de se retrouver enfermé dans une pratique militante pas suffisamment en prise avec le reste de l'organisation syndicale : « *faut bien voir qu'en face aussi ils ont leur propre stratégie : ils préfèrent toujours t'avoir avec eux plutôt que tu mènes ton activité avec les salariés. [...]* Nous il faudrait qu'on fasse plus le lien avec tous les niveaux de l'organisation. C'est ce qu'on appelle la politique revendicative. Malheureusement, c'est difficile à faire ». Derrière ce constat affleure une mise en garde permanente qu'il semble s'adresser à lui-même pour ne pas se laisser entraîner à travers ses activités institutionnelles sur un terrain qui ne serait plus le sien : « *moi, ce que je retiens de tout mon cursus, c'est qu'il faut rester modeste, qu'il faut rester à notre place, ne jamais oublier ce qu'on est, qui nous a mis ici. Si t'oublies ça, tu deviens un mandarin, ça devient de la baronnie parce que tu penses que tu es indispensable avec ton interlocuteur, et qu'avec ta tchatche, ça va suffire à emporter le morceau. Alors que ce n'est pas comme ça que ça marche. Notre seule force, c'est le collectif, c'est que les salariés s'emparent des enjeux* »¹.

La position de dirigeant confédéral de ces acteurs tend ainsi à les engager dans des cadres d'action dont l'appropriation ne va pas sans dilemmes et réticences, dès lors qu'ils entrent sensiblement en dissonance avec leur ethos militant. Dans leur discours pointe en particulier un vif sentiment de malaise à être pris, à travers l'immersion dans des dispositifs d'action institutionnels qu'implique leurs responsabilités confédérales, dans des pratiques d'engagement largement déconnectées du monde des salariés et des militants d'entreprise. Or, c'est précisément à partir des relations intimes nouées avec lui qu'ils avaient pu jusqu'alors construire le sens de leur engagement militant et la légitimité de leur position de porte-parole syndical :

« *Moi, je suis quelqu'un de terrain. Ce dont j'ai besoin, ce dont j'ai envie, c'est d'être le plus proche des gens, et de les aider à conquérir des droits et tout ce qui s'ensuit. Donc, là, dans une boîte, pas de problème. Mais, après, au niveau confédéral, c'est l'inverse. Malheureusement, on est amené à donner la vision de la CGT à différentes institutions. Là, c'est différent parce qu'on est amené à rencontrer le ministre, lui donner la position de la*

¹ Jacques Tord, 30 juin 2004.

CGT sur tel ou tel projet de loi. Mais, là, si tu veux, j'avais pas l'impression de m'y retrouver complètement. Pour la bonne et simple raison, que je pense que la vocation première d'un syndicaliste, c'est de défendre ses intérêts à tous les niveaux. Mais c'est plutôt plus prêt du terrain... Si on ne fait pas gaffe, après on est en décalage avec ce que les salariés attendent ». [Marie-Jo Maroni, 25 juin 2004]

Les tensions que suscite chez ces permanents syndicaux leur déracinement du monde « concret » de l'entreprise renvoient plus précisément à la position contradictoire dans laquelle ils se retrouvent par rapport à leur idéal militant, qui ne conçoit l'action syndicale que par la légitimité et la force que peut lui donner son ancrage dans l'action collective des salariés : « à tous les niveaux, ce qui compte ce n'est pas que le contenu de ta revendication. C'est la manière dont tu la construis qui importe, c'est le rapport de force que tu peux construire autour. Sans ça, c'est dur de se faire entendre »¹. Or, les conseillers confédéraux sont bien obligés de constater que le travail de négociation qu'ils accomplissent ne rencontre guère d'écho en dehors des couloirs de l'immeuble de la direction confédérale à Montreuil : « il faut être clair : on est très sollicité pour travailler dans la gestion, dans les institutions, pour la direction confédérale. Mais, en revanche, on a un mal de chien à intéresser les copains sur ces négociations »². A travers leurs activités institutionnelles, il leur faut donc composer avec un rôle, celui de « militants de dossiers » (selon leurs propres termes), en décalage avec la conception intériorisée des formes légitimes de l'action syndicale autour desquelles se sont préalablement consolidées leurs dispositions et leurs identités militantes³. La manière dont certains conseillers confédéraux leur « plaisir » à se rendre dans les structures décentralisées de leur organisation (UD et UL en particulier) pour accomplir des activités de formation ou de conseil auprès de leurs militants est particulièrement symptomatique des tensions avec lesquelles ils tentent de gérer leur position institutionnelle : « Moi, je m'impose, mais je m'impose volontiers, avec plaisir d'aller dans les UD, dans les orgas, pour des journées d'études, de formation, des rencontres... Je le fais avec plaisir, parce que l'orga, **la proximité**, j'ai eu cette expérience, c'est ça que j'ai fait pendant des années »⁴. Ces déplacements semblent ainsi fonctionner comme des moments de réassurance militante privilégiés, en permettant de renouer avec des cadres et des logiques d'action militante plus en adéquation avec les dispositions militantes héritées de leur parcours

¹ Jacques Tord, entretien, 30 juin 2004.

² Monique Descoins, responsable du secteur revendicatif CGT, 15 mars 2004.

³ On rejoint sur ce point les observations faites par A.-C. Wagner quant aux formes de désajustement problématique qui caractérise l'investissement des représentants syndicaux dans les institutions européennes. Voir Anne-Catherine Wagner, « Syndicalistes européens. Les conditions sociales et institutionnelles de l'internationalisation des militants syndicaux », *ARSS*, n°155, 2004, p 13-33.

⁴ Jacques Tord, entretien, 30 juin 2004.

antérieur. L'évocation du « plaisir » ressenti à cette occasion est révélatrice plus généralement de leur hantise de se retrouver enfermés dans des logiques d'action syndicales institutionnelles plus consensuelles, imposées par le mode de fonctionnement éminemment bureaucratique de ces univers d'action institutionnels, mais incompatibles avec le positionnement militant qu'ils revendiquent¹ :

*« Moi, j'évite d'être trop dans l'institutionnel. J'évite de faire que ça, parce que... ce n'est quand même pas ça... Enfin, c'est un problème qu'on a ici. Peut-être qu'ailleurs ils l'ont moins parce qu'ils n'ont pas la même conception du syndicalisme. Nous, il faut être à la fois présent dans l'institutionnel, et présent auprès des salariés. Parce que si tu es que dans l'institutionnel, après tu décroches. T'es plus en capacité après au bout d'un moment de percevoir les attentes, les volontés... [...] **Il faut toujours être vigilant à faire attention à ce qu'on est nous. N'oublions ce qu'on est nous, d'où on vient. On n'est pas des économistes même s'il faut avoir des données économiques... Moi je dis toujours qu'on n'est pas des bêtes à forum, des bêtes à colloques comme certains voudraient qu'on soit ou même comme certains peuvent être. Il en faut peut-être quelques uns, mais quand même. Quand même.... N'oublions pas ce qu'on est : on est des responsables syndicaux. On n'est pas des sénateurs... C'est là-dedans qu'il ne faut pas qu'on tombe... Pour les autres syndicats, ça leur pose peut-être moins de problèmes, c'est des choix qu'ils ont fait, l'institutionnel. Les autres syndicats, s'ils n'ont pas l'institutionnel, ils meurent, c'est une façon de vivre pour eux [...] Nous, ce n'est pas ça qu'il faut qu'on devienne nous »** [Jacques Tord, 30 juin 2004]*

Les dilemmes stratégiques et identitaires que génère l'institutionnalisation de l'action syndicale ne sont évidemment pas spécifiques aux conseillers confédéraux de la CGT. Ils prennent néanmoins un relief particulier, si nous les comparons par exemple à la manière dont leurs homologues de la CFDT vivent leur intégration institutionnelle². Ces derniers ne cachent pas, eux aussi, leurs difficultés à trouver les militants disponibles pour s'approprier l'ensemble des dispositifs de négociation ou de consultation pour lesquels ils sont sollicités. Ils déplorent également d'être bousculés par la multiplicité et l'accélération du rythme des processus de négociations engagées, et s'interrogent ouvertement sur les marges de manœuvre qu'elles leur laissent au regard des moyens limités dont ils disposent pour s'y investir. Si l'intégration des permanents confédéraux de la CFDT dans les espaces de représentation et de régulation institutionnelle des relations professionnelles ne s'opère donc pas sans critique ni difficulté, ils apparaissent néanmoins s'accommoder avec une plus grande facilité des logiques de leur fonctionnement que leurs concurrents cégétistes. De ce point de vue, et sans présumer que ces deux centrales syndicales reposent sur des styles militants uniformes,

¹ Sur les difficultés que peut soulever la conciliation entre des positionnements institutionnels et militants, voir Politix, « Militantismes institutionnels », *Politix*, 70, 2005.

² Pour la présentation de notre cadre d'étude dans l'univers confédéral de la CFDT, voir encadré n°6.

inamovibles et en tous points opposés, la comparaison entre les discours de leurs représentants confédéraux fait néanmoins rejaillir des modes d'ajustement différenciés entre les modalités spécifiques de constitution de leurs habitus militants et les logiques de fonctionnement du jeu institutionnel de la négociation.

Un premier élément de distinction tient tout d'abord à la manière dont les collaborateurs confédéraux de la CFDT se vivent concrètement comme les porteurs d'un syndicalisme de « dialogue social » et de « négociation ». Cette posture revendiquée revient en effet comme un leitmotiv dans leurs entretiens. Elle semble agir comme une injonction et une référence qui les aide à dépasser leurs réserves sur les conditions d'organisation des négociations ou des consultations. Elle semble également les aider à surpasser les motifs d'appréhension que peut également faire naître, chez eux aussi, le passage d'une action militante enracinée localement à l'exercice d'un mandat de représentation nationale.

Jean-Luc Godet, secrétaire confédéral de la CFDT en charge du suivi du dossier de la formation professionnelle, explique par exemple que l'appropriation de cette mission confédérale fut pour lui une source d'angoisse. D'une part, elle l'amenait à « perdre le contact » qu'il pouvait entretenir avec l'univers de l'entreprise dans son syndicat puis à l'Union Régionale de Picardie. D'autre part, cette promotion interne l'a confronté à l'exigence d'apprendre un ensemble de compétences extrêmement techniques qu'il ne maîtrisait pas encore. Pour autant, il ne voit dans ces dissonances pratiques et symboliques que provoque son immersion dans des sphères de négociation « de haut niveau » aucune source de *contradiction* potentielle avec ses pratiques et ses idéaux militants antérieurs. Au contraire, il est porté à *banaliser* la spécificité de ces nouveaux engagements institutionnels, en les présentant sur le mode d'une simple transposition de savoir-faire et de postures militants structurés autour de la valorisation de la négociation comme pratique distinctive de la CFDT, nécessaire à une régulation harmonieuse des relations professionnelles :

« C'est vrai qu'on se retrouve à faire du syndicalisme sans avoir de contact direct avec les militants ou les salariés comme j'avais l'habitude d'avoir. On se retrouve un peu dans la situation de l'homme qui a vu l'homme qui a vu le militant, ou l'adhérent ou le salarié. Mais, il faut le reconnaître, là où j'ai pas totalement été rassuré [au moment de prendre la responsabilité du dossier], c'est parce qu'il y a tellement de choses à connaître, à maîtriser que, il y a des moments où je me suis dit : ouh là, encore quelque chose que je ne maîtrise pas... [...] Après, quel que soit le niveau de responsabilité syndicale, il y a toujours des dossiers à maîtriser. Ça c'est le boulot de syndicaliste. C'est d'autant plus clair pour nous qu'on a fait le choix d'un syndicalisme de négociation, de dialogue social. Et, là-dessus, on acquiert des pratiques, des savoir-faire transposables, quel que soit le niveau de responsabilité militante. C'est juste le contenu du dossier qui varie, avec des choses qui ont

quand même plus ou moins d'importance. Mais la démarche reste la même ». [Jean-Luc Godet, 11 janvier 2007]

Un autre élément de distinction capitale dans le rapport qu'entretiennent les secrétaires confédéraux de la CFDT à leur engagement dans les sphères interprofessionnelles de la négociation est à mettre en relation avec la singularité de leurs parcours sociaux et militants. Une partie d'entre eux, comme J-L Godet par exemple, est en effet recrutée selon une logique de promotion militante interne « classique », c'est-à-dire après avoir gravi les échelons successifs dans la hiérarchie des positions militantes à l'intérieur d'une organisation syndicale. Dans la volonté de valoriser la diversité et la « complémentarité » des profils des secrétaires confédéraux, une autre partie de ces secrétaires confédéraux est en revanche sélectionnée parmi une élite de jeunes diplômés, dont l'expérience militante préalable est beaucoup plus limitée¹. C'est le cas par exemple de Céline Collot, recrutée par l'intermédiaire d'un responsable de la CFDT qu'elle a rencontré à l'occasion de ses cours de DEA en ressources humaines au CNAM. Elle intègre tout d'abord le département Recherche et Diagnostic de la confédération comme chargée d'étude. Elle réalise dans ce cadre un ensemble d'enquêtes sur les pratiques militantes des représentants de la CFDT dans les entreprises. Deux ans plus tard, elle parvient à être nommée, à sa demande, au sein du secteur Travail-Emploi-Formation. Elle y est chargée d'abord de la question de la formation professionnelle. Puis, elle est associée à la préparation des négociations sur la réforme des retraites en 2003, avant de se voir plus précisément confier la direction de la négociation sur l'emploi des seniors, qui fait suite à cette réforme. Elle explique cette mutation interne par son *« envie de retrouver un côté beaucoup opérationnel dans mon travail, plus en phase avec ce que j'avais fait dans mon DEA »*. Loin de ressentir ainsi une quelconque hésitation au moment de s'engager dans sa nouvelle fonction de secrétaire confédérale, elle la perçoit au contraire comme une position particulièrement ajustée aux compétences techniques qu'elle a acquises dans sa formation universitaire dans les ressources humaines, à la fois dans la préparation et dans l'animation des négociations. Suggérant une légitime division du travail à l'intérieur de la CFDT, elle ne se projette d'ailleurs pas tant comme une militante dans l'exercice de son mandat de secrétaire confédérale, mais davantage comme une « experte »,

¹ Le recrutement des secrétaires confédéraux de la CFDT est de ce point de vue à resituer plus largement dans la sélectivité accrue dans les logiques de recrutement des cadres et des dirigeants de cette organisation. En lien avec la dynamique de professionnalisation des activités syndicales, elles marquent clairement la fin de « l'ouvriérisme » qui pouvait par le passé caractériser les logiques de promotion et de constitution de l'élite syndicale, y compris de la CFDT. Voir, Cécile Guillaume, Sophie Pochic, « La professionnalisation de l'activité syndicale : talon d'Achille de la politique de syndicalisation de la CFDT ? », *Politix*, 22 (85), 2009, p. 31-56. Voir également, Pierre-Eric Tixier, *Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*, op. cit., p. 216.

dont les savoir-faire et le parcours original sont valorisés comme des ressources complémentaires à celles des « militants » pour appréhender les problèmes mis en débats dans les négociations et à la prise en charge de ses dernières :

« J'ai de l'admiration pour ce qu'ils [les militants] font au quotidien. Moi, j'estime par exemple qu'ils sont plus aptes que moi à manager, parce qu'ils ont cette capacité à gérer une équipe militante que moi, je n'ai pas apprise. Après, pour ma part, j'ai une capacité à produire de l'expertise, à faire des notes, à savoir gérer des négociations. Et puis je leur apporte ma vision en tant que jeune, en fonction de mon propre parcours... » [Céline Collot, 11 janvier 2007]

Cette rapide comparaison entre ces représentants confédéraux de la CGT et de la CFDT fait apparaître des *effets d'hystérésis* différenciés de leur habitus militant que provoque leur insertion dans différents dispositifs de négociation et de consultation¹. Elle met surtout d'autant mieux en relief le caractère éminemment conflictuel et problématique que prend pour les premiers l'engagement dans ces sphères d'action et de représentation institutionnelle. Il reste en effet associé, de façon diffuse, au risque de voir leurs activités canalisées et subordonnées à des espaces d'action dont le cloisonnement les met en sérieuses difficultés pour réinscrire ce qui s'y joue dans des logiques d'action et de protestation plus collectives. De ce point de vue, c'est encore plus précisément la mise en cohérence des engagements institutionnels de ces représentants confédéraux de la CGT avec les formes légitimes du « syndicalisme de lutte » auquel ils s'identifient qui explique les tensions qui structurent leurs investissements dans ces dispositifs institutionnels. Leur mise en valeur soulève ce faisant un apparent paradoxe : comment ces représentants confédéraux en viennent-ils à concevoir la revalorisation de la position de leur organisation dans les arènes de négociations comme un *aggiornamento* stratégique nécessaire, en dépit des critiques et des difficultés avec lesquelles ils se les approprient eux-mêmes ? Autrement dit, dans quelles conditions et selon quelles logiques l'appropriation réappropriation d'une position centrale et valorisée dans le jeu de la négociation peut-elle en effet devenir pour ces dirigeants syndicaux un enjeu de lutte *attractif*, et les conduire à redéfinir leurs pratiques de lutte et leurs modes d'articulation à la pratique de la négociation ?

¹ Pierre Bourdieu, *Esquisse d'une théorie de la pratique*, op. cit., p. 260.

1.2. Démobilisation collective et concurrence syndicale : les ressorts d'un *aggiornamento* stratégique

Pour expliquer la force d'attraction des espaces de gestion institutionnelle des relations professionnelles, D. Labbé et G. Nezosi ont mis en avant l'importance des ressources symboliques et surtout matérielles (via notamment la possibilité de financer des postes de permanents) que procure le contrôle des organismes paritaires de la protection sociale. Cet aspect est assurément fondamental¹. Mais il ne suffit pas à rendre compte de l'ensemble des enjeux de lutte propres au champ syndical qui structurent les logiques de fonctionnement de ces espaces institutionnels de régulation des relations professionnelles et les multiples intérêts qui peuvent les représentants syndicaux motiver à y agir. Pour comprendre les profits que ces conseillers confédéraux attendent de la revalorisation de leur investissement dans le jeu institutionnel des négociations, il faut en particulier se pencher plus largement sur la redéfinition des forces et des discours structurant la configuration d'action collective à laquelle s'arriment les luttes syndicales². C'est en effet en revenant sur la genèse des dynamiques historiques d'affaiblissement de la puissance organisationnelle de la CGT, du déclin singulier de son pouvoir d'action collective et de son isolement dans le champ syndical que l'on pourra reconstituer les conditions qui rendent possible l'émergence d'un regard réflexif critique sur leurs propres pratiques, et qui les conduisent à vouloir contester, à l'unisson de leur secrétaire général, « *cette image d'une CGT non signataire des accords qui lui sont soumis* »³.

Le « recentrage » de la CFDT, facteur d'isolement de la CGT

La stratégie du « recentrage » de la CFDT constitue une première séquence décisive dans la genèse de cette conversion stratégique des représentants confédéraux de la CGT. Elle entraîne en effet un bouleversement dans l'économie des relations concurrentielles qui opposent les organisations syndicales. Elle affecte d'autant plus frontalement la situation de la

¹ Dominique Labbé, Gilles Nezosi, « Négociation collective, paritarisme et démocratie sociale », in Dominique Andolfatto (dir.), *Les syndicats en France*, La Documentation Française, 2004, p. 126.

² Dans le prolongement de la suggestion d'E. Agrikoliansky, nous reprenons la notion de configuration d'action collective pour désigner l'ensemble des éléments qui constituent l'architecture des mobilisations syndicales (liens entre les organisations engagées, le contexte politique, les registres discursifs déployés et les répertoires d'action mobilisés), in Eric Agrikolianski, « De l'anticolonialisme à l'altermondialisme : généalogie(s) d'un nouveau cadre d'action collective », Communication au colloque « Les mobilisations altermondialistes », 3-5 décembre 2003.

³ Interview de Bernard Thibault, *France Soir*, 10 novembre 2004. Le secrétaire général de la CGT fait directement référence dans cet entretien aux bilans annuels de la négociation collective publiés par le ministère du Travail pour appuyer son propos.

CGT qu'elle procède d'un réexamen très critique de « l'unité d'action » qui a prévalu entre les deux centrales au cours des années 1970. La mise en cause du recours à des journées de grève nationale par lesquelles s'est traduite cette unité d'action¹ est au cœur des principes de justification du « recentrage » de la CFDT. Cette stratégie de « globalisation » des luttes syndicales est dénoncée comme le symptôme d'une politisation excessive de l'action syndicale, directement nourrie par la relation de subordination de la CGT au PCF². Dans ces conditions, le « recentrage » de l'action de la CFDT sur la négociation, et son repositionnement comme une organisation désireuse de participer à la politique contractuelle est tout d'abord posé comme une stratégie d'émancipation de la CFDT à l'égard d'un tête à tête avec la CGT, qui la condamnerait à assujettir *in fine* sa stratégie d'action aux intérêts partisans du PCF. Si le repositionnement stratégique de la CFDT est amorcé avant les élections législatives de 1978, le nouvel échec de la gauche partisane à cette occasion crée un contexte dans lequel ses dirigeants trouvent des motifs de justification supplémentaires pour sanctifier le principe du « recentrage » de leur action. Il vient en effet démontrer selon eux l'inefficacité d'un syndicalisme « politisé », étroitement lié aux partis d'opposition, qui reviendrait à offrir comme seul débouché aux luttes salariales la recherche et l'attente, une nouvelle fois déçue, d'un changement de majorité politique. En replaçant l'action de la CFDT dans la perspective prioritaire de la recherche de négociations et de compromis avec les acteurs patronaux et gouvernementaux, il s'agit au contraire de la repositionner comme une organisation soucieuse et capable d'obtenir, grâce aux moyens qui lui sont propres et à tous les niveaux des relations professionnelles, des résultats tangibles et immédiats pour l'amélioration du sort des travailleurs *indépendamment de la situation politique* [encadré n°8]³ :

*« Dès l'entreprise, il faut obtenir des résultats significatifs, même partiels, valoriser les acquis de l'action collective en établissant en permanence le lien entre les revendications immédiates et concrètes et un nouveau type de développement, en montrant comment les luttes sociales permettent de faire changer la situation des travailleurs. La CFDT entend en effet éviter de tomber dans une globalisation permanente de tous les problèmes. Une telle attitude conduit le mouvement syndical à s'enfermer dans la simple dénonciation de la politique suivie par le pouvoir, en attendant des changements politiques, donc dans l'inefficacité. A chaque échelon où s'exerce le pouvoir patronal doit se développer un rapport de force pour imposer la négociation des problèmes spécifiques qui en relèvent »*⁴.

¹ Hubert Landier, *Demain, quels syndicats ?*, Le Livre de Poche, 1981, p. 297-302.

² Guy Groux, René Mouriaux, *La CFDT*, op. cit., p. 193-211.

³ Guy Groux, René Mouriaux, *La CFDT*, op. cit., p. 193-211.

⁴ Déclaration du Conseil National, 27-29 avril 1978.

Dépolitisation de l'action syndicale et concurrence inter-organisationnelles : les linéaments de la stratégie de recentrage de la CFDT

« Le Bureau National a estimé que ce Conseil National devait être consacré à une réflexion en profondeur sur l'action et le rôle de la CFDT, dans la période présente, à court et à moyen terme. Nous répétons souvent, dans nos débats et nos textes que la CFDT doit affirmer son identité, sa spécificité, dans le mouvement syndical et la société. Ou en sommes nous ? [...] »

Le temps nous semble favorable pour procéder, en regard de la priorité que nous venons de rappeler, à une analyse sans concession de notre action syndicale et d'esquisser les voies à prendre pour rendre plus efficaces notre action et nos efforts.

Nous nous plaignons de l'impossibilité dans laquelle se trouve le syndicalisme français de négocier et donc d'imposer, au moins partiellement, son point de vue dans le débat social permanent qui agite le pays¹. Nous avons estimé que la prise en compte de nos revendications passe par un changement politique. Certes, la CFDT a maintenu, au cours de ces dernières années, au niveau des textes, des déclarations, des propositions, l'intention de ne pas soumettre la réalisation des objectifs et des revendications au seul changement politique. Mais, le rapport des forces au sein du pays, de la gauche, du mouvement syndical, ne nous a pas permis d'impulser et d'orienter les luttes des travailleurs et l'action syndicale comme il aurait été souhaitable. [...]

L'affirmation du débouché politique des luttes nous a entraînés, dans le cadre français, à privilégier l'action gouvernementale et nationale, et a eu pour conséquence de renforcer les tendances à privilégier l'action syndicale à ce niveau. Dans la mesure où nous estimons que le gouvernement pratique la politique voulue par le patronat, ce comportement est logique. Encore faut-il prouver la concordance entre les deux est aussi véritable que nous l'affirmons. [...] Avons-nous été assez loin dans notre examen des questions qui ne peuvent se traiter qu'au niveau étatique, celles qui doivent être placées au niveau national, celles qui se posent à d'autres plans ? En fait, notre action n'a-t-elle pas été conçue au cours de ces dernières années, même si ce n'est pas en intention, comme principalement destinée à marquer une opposition résolue à la majorité gouvernementale et au patronat dans son ensemble, plus que comme une offensive tous terrains pour arracher des avantages divers ? [...]

Ne faut-il pas s'interroger sur l'impossibilité de négocier, de notre comportement syndical qui en découle au niveau national et aux autres plans ? Posant cette question, nous n'apportons aucune solution. Mais, constatant que la négociation réelle dans ce pays est souvent très difficile, même impossible, s'est-on interrogé sur les raisons de cette situation ? Certes, le conservatisme et la myopie du patronat et des groupes sociaux qui soutiennent la majorité gouvernementale actuelle sont grands. Mais, en parallèle, que fait-on pour les forcer à changer ? Ou plutôt, en parallèle, notre action réelle, celle qui s'inscrit au fil des jours dans la réalité nationale, ne renforce-t-elle pas en fait cette attitude et ce refus ? **N'agissons-nous pas, comme si nous attendions tout du renversement de la majorité et d'un changement brusque ? C'est une attitude pernicieuse et démobilisante.**

Nous nous sommes prononcés pour la négociation. Mais est-ce que nous avons ajusté nos objectifs, nos revendications, nos modes d'action, notre information en fonction de cet objectif ? N'en restons-nous pas uniquement à un discours destiné à désigner nos adversaires comme les responsables uniques de la situation et qui a pour effet d'éviter de nous interroger sur les conséquences concrètes de notre comportement ? Obtenir des résultats concrets, donner espoir, passe par les nécessaires compromis avec ceux qui dirigent l'économie et la vie sociale. **Ce n'est pas en refusant de se mettre effectivement dans une attitude de recherche, voire de compromis, de la négociation, que nous renforçons la contestation politique. [...] La négociation demeure pour nous le débouché naturel de l'action revendicative sur laquelle elle s'appuie pour aboutir à un compromis favorable aux intérêts des travailleurs ».**

Rapport de situation générale (rapport « Moreau »), 26-28 janvier 1978

« Les difficultés actuelles de l'action syndicale tiennent à de multiples facteurs ; une situation politique et sociale bloquée, un patronat qui n'entend pas négocier, une situation économique détériorée... Il faut procéder au bilan de notre action syndicale et nous interroger : celle-ci n'a-t-elle pas pris parfois, et malgré nos intentions, la forme d'une protestation ou d'une contestation globales ? Ne permet-elle pas au patronat et au gouvernement de prendre prétexte de cette méthode d'action pour refuser de prendre en compte les revendications, pour se conforter dans leur refus de reconnaître dans le syndicalisme un interlocuteur valable ou d'utiliser pour négocier

¹ Les passages sont surlignés par nous.

à moindre frais des organisations comme FO ou la CFTC ? »

Déclaration du Conseil National, 26-28 janvier 1978

« Dès 1975, le PCF demande à ses militants syndicalistes d'être présents et d'animer la lutte communiste dans les entreprises, prioritairement à toutes autres. Les conséquences en sont pour la CGT un certain abandon du terrain syndical. Ce retrait oblige la CGT à mettre l'action sur la lutte globale, c'est-à-dire sur les journées nationales d'action professionnelles. Cette forme d'action sert directement la stratégie du PCF parce qu'elle correspond à une addition de mécontentements, à un mélange de revendications dont la seule solution ne peut être, puisqu'il n'y a pas de rapport de force réel par rapport aux lieux de négociation, que la slogan Union-Action-Programme Commun. L'association des partis politiques à un certain nombre de journées nationales entraîne une confusion des rôles des syndicats et des partis politiques. »

Note pour la poursuite du débat sur l'action revendicative, Secteur action revendicative, 3 mars 1978

« Le Conseil National de la CFDT, réuni quelques semaines après les élections législatives en a dégagé les enseignements, dans un débat approfondi. [...] Dès l'entreprise, il faut obtenir des résultats significatifs, même partiels, valoriser les acquis de l'action collective en établissant en permanence le lien entre les revendications immédiates et concrètes et un nouveau type de développement, en montrant comment les luttes sociales permettent de faire changer la situation des travailleurs. La CFDT entend en effet éviter de tomber dans une globalisation permanente de tous les problèmes. Une telle attitude conduit le mouvement syndical à s'enfermer dans la simple dénonciation de la politique suivie par le pouvoir, en attendant des changements politiques, donc dans l'inefficacité. A chaque échelon où s'exerce le pouvoir patronal doit se développer un rapport de force pour imposer la négociation des problèmes spécifiques qui en relèvent. »

Déclaration du Conseil National, 27-29 avril 1978

« On était dans une phase où l'essentiel, c'était pas d'aller dans la négociation. L'essentiel c'est d'affirmer le rapport de force, de soutenir toutes les actions qui peuvent aller vers plus d'égalité dans les salaires par exemple... Parallèlement à ça, qu'est-ce que vous avez ? Vous avez toute une série d'accords qui sont signés par Force Ouvrière. Faut bien voir aussi qu'au niveau du patronat, il y avait un changement, avec l'arrivée de F. Ceyrac... Donc, c'est un CNPF qui connaît bien les organisations syndicales... Ceyrac a négocié à la métallurgie et il connaît sur le bout des doigts les organisations, et la manière de faire avec elles. Et alors Bergeron joue parfaitement cette carte, il marque tout de même des points, et nous ça commence... ça commence à nous interroger... Parce que Bergeron est devenu l'interlocuteur, et nous nous sommes complètement isolés... Si vous voulez, nous n'avons plus de relations... très peu de relations avec le patronat, pas de relation avec l'Elysée et très peu de relations avec le gouvernement. [...]

On est donc isolé au niveau patronal, et on se trouve aussi dans une position fragile vis-à-vis du niveau politique, puisque les fameuses Assises ne se traduisent pas par ce qu'on pouvait attendre. Et là, c'est toute une réflexion qui s'opère et qui nous amène à nous dire : il faut qu'on se concentre sur ce qui est notre domaine, c'est-à-dire l'action revendicative et la négociation. Il faut que nous retrouvions... qu'on rediscute avec le patronat, qu'on rediscute avec le pouvoir... Je dirais que l'échec des Assises, ça accélère cette réflexion : le fond, c'est qu'il faut que nous arrivions à négocier, à passer des accords, c'est clair... [...] Aujourd'hui, vous allez discuter avec des responsables syndicaux confédéraux, ces gens ils peuvent, s'ils le veulent décrocher leur téléphone et avoir le PDG qu'ils veulent... Maire l'a jamais fait parce qu'il pouvait pas... Et moi, je ne l'ai jamais fait non plus... Donc, ce qu'il faut bien voir, c'est qu'on était en demande... C'était tout à fait différent. Et ça nous amenait nécessairement à réfléchir à notre propre comportement. Qu'est-ce qu'il fallait adopter comme attitude pour s'ouvrir la possibilité d'avoir des négociations possibles, de ne pas laisser nous enfermer dans une relation avec la CGT qui nous amenait sur un terrain glissant ? Le fond du problème, c'était de retrouver notre autonomie d'action par rapport à la CGT, donc au PC, et à la gauche, pour nous replacer dans le jeu qui était le nôtre, c'est-à-dire celui de la lutte mais aussi de la négociation... C'était cela le recentrage de notre action ».

Entretien avec Jacques Moreau, 23 mars 2005

Auteur du rapport Moreau, présenté au conseil confédéral national de la CFDT en janvier 1978, qui « marque » l'amorce du « recentrage ».

Le « recentrage » de la stratégie de la CFDT sur la pratique de la négociation s'organise ainsi à partir de la mise à l'index de la politisation de la CGT et de « l'inefficacité » de son action qui en résulterait. Au cours des années 1980, la rupture entre les deux organisations est définitivement consommée, et la disqualification de la CGT qui sert de toile de fond au repositionnement de la CFDT prend un relief supplémentaire. Elle s'intègre en effet dans une entreprise plus générale de révision de la doctrine de la CFDT, articulée autour de la redéfinition du monde du travail comme espace de coopération conflictuelle entre salariés et employeurs. Dans ce cadre, l'engagement du syndicalisme dans une régulation contractuelle des relations professionnelles, centré sur la recherche de compromis avec les autorités patronales et gouvernementale, est présenté comme le socle d'une « modernisation » nécessaire des pratiques du syndicalisme face au contexte de « crises » multiformes qu'il affronte¹. Une crise économique durable tout d'abord, matérialisée par la politique de rigueur engagée par le gouvernement socialiste. Mais aussi une crise du syndicalisme, qui s'exprime par la chute conséquente de ses effectifs militants². Dans ces conditions, le discours cédétiste se réorganise autour de la prétention à donner jour à un syndicalisme, capable par son plus grand « pragmatisme » de reconquérir une plus grande « crédibilité » aux yeux des salariés. Dans une logique d'opposition à un syndicalisme « d'affrontement » qui resterait muré dans une posture de contestation impuissante et « utopique » des mutations économiques, l'accent est mis sur l'engagement dans des pratiques de négociation conciliant la nécessité de prendre en compte la « réalité » des contraintes du marché économique avec la satisfaction de « nouvelles » aspirations plus « qualitatives » des salariés, et l'aménagement de réformes privilégiant la protection des plus fragilisés d'entre eux (chômeurs, précaires)³. Pour marquer et justifier la réorientation stratégique de son

¹ Frank Georgi, « Le monde change, changeons notre syndicalisme. La crise vue par la CFDT (1973-1988) », *Vingtième Siècle*, 84, 2004, p. 93-105.

² A partir de la moitié des années 1970, les organisations syndicales connaissent une première érosion de leurs effectifs militants, qui s'accélère singulièrement au début des années 1980. Avec toutes les précautions méthodologiques que réclame le calcul des effectifs syndicaux, le nombre de syndiqué tombe de 4 millions au milieu des années 1970 à 2 millions au début des années 1990, le taux de syndicalisation passant sur cette période de 24% à 10%. Voir notamment, Dominique Labbé, Maurice Croisat, *La fin des syndicats ?*, L'Harmattan, 1992, p. 25-31. Depuis le début des années 1990, le taux de syndicalisation s'est stabilisé entre 8 et 10%, et le nombre global d'adhérents syndicaux entre 1,8 et 2 millions, voir Loup Wolff, « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », *Premières Synthèses*, 2008, n°16.1.

³ La signature par la CFDT des accords sur l'indemnisation du chômage (1985) et sur les licenciements économiques (1986) sanctionne tout particulièrement sa réorientation stratégique. De même, les négociations sur la flexibilité (1984), malgré leur échec, sont marquées par l'engagement de la CFDT en faveur de nouvelles formes d'organisation du travail valorisant davantage l'autonomie des salariés (horaires flexibles, etc), voir Guy Groux, René Mouriaux, *La CFDT*, op. cit. , p. 238-252. Sur la reconnaissance du « marché » comme « principe de réalité » devant structurer la « pratique contractuelle » de la CFDT et les conflits internes que cristallise cette

organisation, Edmond Maire n'hésite pas par exemple à se désolidariser des journées d'action de grève engagées par la CGT, FO et la FEN dans la fonction publique en 1984. Il s'élève à cette occasion contre un corporatisme « *se transformant en lobby défendant les forts, les déjà nantis* » qui menace le syndicalisme de « *dégénérescence* »¹.

Engagé dans une entreprise de dénonciation tous azimuts « *des derniers tabous* »² du syndicalisme français, la condamnation par le secrétaire général de la CFDT de « *la vieille mythologie selon laquelle l'action syndicale c'est la grève* »³ ponctue de façon sans doute encore plus spectaculaire le repositionnement stratégique de son organisation. Le recul des grèves enregistré par les statistiques administratives au début des années 1980 est interprété comme le signe que « *la grève est devenue impopulaire parce que de nombreux salariés sont conscients qu'elle met plus en difficulté des entreprises qui ont déjà du mal à maintenir leurs emplois* »⁴. Dans ces conditions, l'appropriation des dispositifs de négociation mis en place dans les entreprises par les lois Auroux (1982) est désignée comme le moyen de développer des stratégies d'action syndicales alternatives à la grève, plus ajustées aux attentes présumées des salariés :

« *Il faut désormais penser le syndicalisme avec les moyens d'action d'aujourd'hui et non pas avec la mythologie d'hier. Le syndicalisme doit l'abandonner et vivre joyeusement et non douloureusement cette réalité. [...] Nous avons fait de grandes grèves, c'était bien. Mais, aujourd'hui, rêver au retour de grèves fortes pour réveiller le syndicalisme, c'est une preuve de faiblesse. Le plus grand acquis du syndicalisme depuis 1981, c'est d'avoir acquis des moyens - reconnaissance de la section dans l'entreprise, obligation annuelle de négocier, intervention économique du comité d'entreprise, etc-, qui permettent, et c'est tant mieux, d'éviter aux salariés de faire des grèves.* »⁵

La redéfinition de la grève comme moyen d'action ultime dans l'arsenal des stratégies syndicales comme l'éloge du pragmatisme et de l'autonomie politique comme principes de leur structuration ne sont certes pas aussi novatrices que ne le suggère la prétention d'Edmond Maire à engager un renouveau du syndicalisme français. Ce repositionnement stratégique épouse en effet largement les contours de la posture historiquement revendiquée par FO⁶.

réorientation stratégique, voir Nicolas Defaud, « *L'adaptation* » de la CFDT. *Sociologie d'une conversion politique (1970-1995)*, Thèse de science politique, Université Paris IX, 2006, p. 496-501.

¹ Luc Rosenzweig, « Edmond Maire : « le syndicalisme est menacé de dégénérescence », *Le Figaro*, 9 mars 1984.

² « CFDT : Maire brise les derniers tabous », *Libération*, 2 mars 1986.

³ François Came, « Débrayer ou négocier : sous la grève le débat », *Libération*, 30 octobre 1985.

⁴ Martine Gilson, « Edmond Maire : la vieille mythologie syndicale de la grève à vécu », *Libération*, 29 octobre 1985.

⁵ Jean-Pierre Gonguet, « Maire : en finir avec la grève », *Le Matin*, 29 octobre 1985.

⁶ René Mouriaux, *Crises du syndicalisme français*, Montchrestien, 1998, p. 78.

Sous cet angle, la stigmatisation de la politisation et de « l'archaïsme » de la CGT n'a rien de nouveau non plus. Il n'empêche que la stratégie du « recentrage » de la CFDT contribue à ébranler sérieusement la position de la CGT. Tout en cherchant à les isoler dans le champ syndical, elle expose en effet ses dirigeants au redoublement des registres de disqualification déployés à l'encontre du « syndicalisme contestataire » auxquels ils sont associés¹. Fidèle à son verbe provocateur, le secrétaire général de la CFDT se joint par exemple au concert des critiques patronales pour dénoncer la pratique conflictuelle de la CGT comme « *un syndicalisme d'avant-hier alors que la population salariée a envie d'autre chose* »². Par leur repositionnement, les dirigeants de la CFDT contribuent ainsi à consolider, à l'intérieur du champ syndical, le clivage supposé entre un syndicalisme d'avant-garde, capable d'engager la gestion des relations professionnelles sur la voie de la modernisation et de compromis raisonnés, et un syndicalisme « archaïque », celui de leurs anciens associés-rivaux de la CGT, qui serait resté figé dans un schéma de contestation « idéologique », incapable d'adapter avec lucidité ses revendications et ses manières de faire à un nouvel environnement économique et salarial.

Un univers militant qui se délite

Cette reconfiguration des relations concurrentielles entre organisations syndicales s'impose comme un élément d'autant plus décisif dans le réagencement des manières de penser et d'agir des représentants confédéraux de la CGT qu'elle interfère avec un contexte politique et organisationnel de fragilisation de leur modèle historique d'action syndicale. En premier lieu, bien évidemment, joue le délitement de l'univers militant communiste, de ses forces comme de son crédit et de son prestige dans le monde du travail, matérialisé par le déclin électoral du PCF et sanctionné quelques années plus tard par l'effondrement du « modèle » soviétique. Certes, on le sait, la capacité de mobilisation (électorale et syndicale) des militants communistes n'a jamais reposé sur une logique d'identification idéologique, homogène et naturelle au « Parti des ouvriers » et au « modèle » de l'Est³. On ne saurait

¹ Sur le « recentrage » de la CFDT comme élément d'une stratégie de recomposition du champ syndical, visant à constituer autour de la centrale un « pôle réformiste » regroupant la CFTC, la CGC, la FEN dans une logique de dénonciation et d'isolement du syndicalisme « *conservateur, corporatiste, inféodé à une idéologie* » de la CGT (42^e congrès de la CFDT 1992), cité par Nicolas Defaud, « *L'adaptation* » de la CFDT. *Sociologie d'une conversion politique (1970-1995)*, op. cit., p. 499. Voir aussi, Adrien Thomas, *Entre démocratie militante et efficience managériale*, op. cit., p. 103-107.

² Jean-Louis Rochon, « Maire part en guerre contre les grèves », *France Soir*, 29 octobre 1985.

³ G. Michelat et M. Simon ont bien par exemple mis en évidence que la référence au modèle soviétique ou la croyance en « un grand soir révolutionnaire » n'étaient que très marginales dans le système d'identifications, de motivations et de significations autour duquel se structurait le vote communiste dans le monde ouvrier dans les

cependant sous-estimer *a contrario* le vacillement des croyances qu'ont pu provoquer ces bouleversements politiques dans l'esprit des représentants confédéraux rencontrés - eux-mêmes militants communistes pour la plupart¹ - en venant brutalement remettre en cause les référents symboliques et les perspectives politiques à travers lesquels pouvait se construire concrètement la cohérence et la signification d'un engagement syndical reposant, dans la lignée de la tradition léniniste, sur l'articulation (et la subordination) des luttes syndicales à l'action politique révolutionnaire du « Parti » :

« L'idée qu'il y avait un autre bloc pouvait donner un peu de crédit à l'idée qu'on pourrait transformer la société par des changements politiques fondamentaux, plus que par une succession de réformes à l'intérieur du pays, réformes suscitées par les luttes sociales. Et ce n'est pas abscons de dire ça... C'était quelque chose auquel nous croyions, et il y avait une sorte d'allégeance du syndicalisme à l'espoir d'un changement politique » [Roland Metz, 31 mars 2005]

A la crise du cadre idéologique et politique communiste s'ajoutent les grandes difficultés *internes* rencontrées par la CGT à la même période. L'hémorragie militante qui affecte le syndicalisme français à partir de la fin des années 1970 concerne en effet au premier chef la CGT. Entre le milieu des années 1970 et le début des années 1990, elle perd les deux tiers de ses adhérents (de 1.800.000 à 600.000), au point de se retrouver largement concurrencée, voire devancée, par la CFDT [tableau 17]. Dans le même temps enfin, l'audience de la CGT aux différentes élections professionnelles s'effrite, elle aussi. Certes, son érosion atteint des proportions moins spectaculaires que le déclin du nombre de ses adhérents. Elle n'en est pas moins significative, d'autant plus que les organisations rivales enregistrent sur la même période des résultats relativement stables, voire en légère progression [tableaux 18 et 19]. Et si, après le départ des ministres communistes du gouvernement Mauroy, le réinvestissement des militants cégétistes dans les luttes d'entreprise est palpable et si leurs dirigeants programment de nouveau des journées d'action nationales après avoir évité ce mode d'action entre 1981 et 1984², ce « regauchage »³ reste impuissant à enrayer la fuite des adhérents et l'affaiblissement électoral de la centrale. Ce regain d'activisme militant de la CGT n'empêche pas non plus une chute importante de l'activité gréviste par rapport à la décennie précédente. De surcroît, ces

années 1970. Ils montrent également que c'est bien avant tout pour leur travail syndical dans l'entreprise que les militants de la CGT que nombre d'ouvriers étaient enclins à les reconnaître comme des représentants légitimes et indispensables de leurs intérêts, tout en le dissociant parfois de leur appartenance au « Parti », in Guy Michelat, Michel Simon, *Les ouvriers et la politique. Permanence, ruptures, réalignements*, Presses de Sciences Po, 2004, p. 72-75.

¹ Sur le poids de l'effritement des croyances dans les prophéties de l'institution communiste dans les mécanismes de désengagement de ses militants, voir Catherine Leclercq, « "Raisons de sortir". Les militants du Parti communiste français », in Olivier Fillieule (dir.), *Le désengagement militant*, Belin, 2005, p. 134-136.

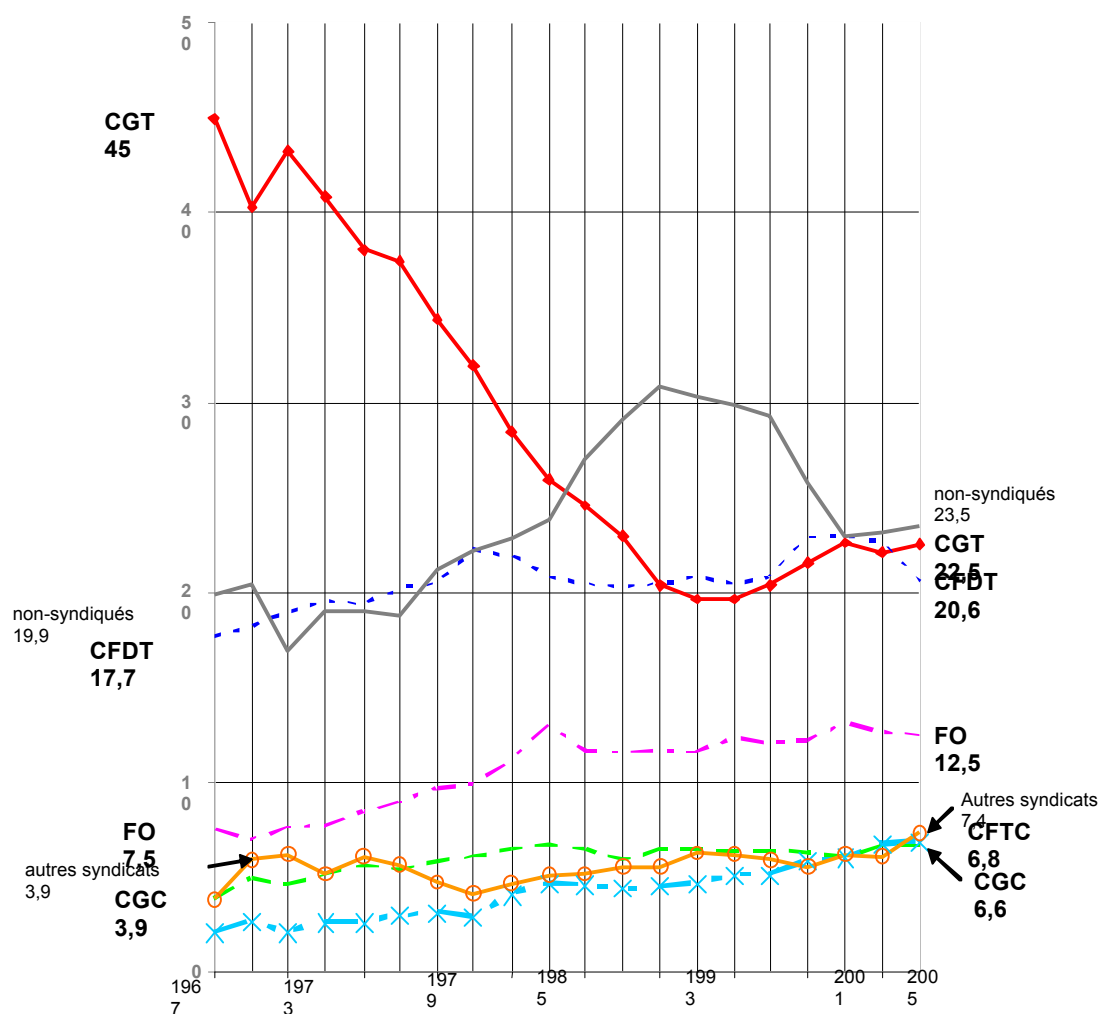
² Entre 1981 et 1984, il est en particulier à noter qu'aucune journée d'action de grève nationale n'est par exemple engagée, ce qui contraste singulièrement avec la période précédente et avec la relance de ce mode d'action dans les années suivantes, voir René Mouriaux, « Stratégies syndicales et manifestations de rue », in Pierre Favre (dir.), *La manifestation*, Presses de Science-Po, 1990, p. 320-323.

³ René Mouriaux, *Le syndicalisme en France depuis 1945*, La Découverte, 2004, p. 77-78.

mobilisations en déclin restent marquées par une succession de longs conflits « défensifs » notamment dans l'industrie, accompagnant la profonde restructuration de secteurs professionnels constituant des lieux d'ancrage privilégié de la CGT¹.

Le rééquilibrage des forces syndicales

Graphique 10. Résultat des élections des comités d'entreprise : 1967-2005



Source : Institut Supérieur du Travail : www.istravail.com

¹ On pense notamment aux longs conflits de la sidérurgie en Lorraine, de SKF à Ivry, du Parisien Libéré... René Mouriaux, *Crises du syndicalisme français*, op. cit., p. 76-89.

Tableau 17. Evolution des effectifs estimés

	1973	1983	1993	2002	2005
CGT	1.870.000	1.070.000	639.000	650.000	600.000/(711.000)
CFDT	695.000	613.000	473.000	668.000/(865.000)	603.000/(803.000)
FO	430.000	460.000	370.000	300.000/(557.000)	310.000/(800.000)
CFTC	86.000	108.000	93.000	100.000/(125.000)	85.000/(141.000)
CFE-CGC	215.000	185.000	111.000	100.000/(140.000)	100.000/(160.000)
UNSA	-	-	-	(360.000)	130.000/(360.000)
Solidaires	-	300.000	150.000	(90.000)	80.000/(90.000)

Source : Pour les trois premières colonnes, Dominique Labbé, *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, L'Harmattan, 1996. Pour les deux dernières, Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *La syndicalisation en France 1990-2005*, Rapport pour la DARES, 2006.

Lecture : en raison de la fiabilité controversée des chiffres communiqués par les organisations syndicales elles-mêmes, nous préférons nous appuyer, lorsqu'elles sont disponibles, sur les estimations corrigées par D. Labbé et D. Andolfatto. Pour indication, les chiffres indiqués entre parenthèses correspondent aux déclarations officielles des organisations syndicales.

Tableau 18. Résultats aux élections des comités d'entreprise

	1976-1977	1982-1983	1992-1993	2000-2001	2005-2006
CGT	39,8	30,7	22,5	23	22,9
CFDT	19,6	22,4	20,6	22,9	20,3
FO	9,2	11,5	11,9	12,3	12,7
CFTC	2,9	3,5	4,6	5,5	6,8
CFE-CGC	5,4	6,8	5,7	6	6,5
Autres syndicats	6,6	4,7	6,6	6,5	8,2

Source : Ministère du Travail, Dares.

Lecture : L'organisation d'élections du CE n'est obligatoire que dans les entreprises de plus de 50 salariés ; elles sont organisées par moitié pour année paire et impaire. Les résultats sont donc présentés ici pour l'ensemble d'un cycle électoral de deux années.

Tableau 19. Résultats aux élections prud'homales

	1979	1987	1992	1997	2002	2008
CGT	42,1	36,3	33,3	33,1	32,1	33,4
CFDT	23,3	23,1	23,8	25,3	25,2	21,8
FO	17,4	20,5	20,5	20,6	18,3	15,8
CFTC	7,2	8,3	8,6	7,5	7,7	8,7
CGC	5,2	7,4	6,9	5,9	7	8,2

Source : Ministère du travail, Dares.

On comprend ainsi aisément que, dans le discours de ces acteurs syndicaux, à l'évocation des années 1980 affleure encore le souvenir douloureux d'une période oppressante de démoralisation militante, au cours de laquelle la déliquescence du rayonnement du PCF entre en résonance avec l'affaiblissement de leurs propres troupes militantes et de leur capacité de mobilisation collective : « *c'était un peu la cata, quoi... On broyait du noir* »¹. Sous le poids conjugué du délitement du système d'action communiste et de la fragilisation de leur propre puissance, le « régime des certitudes »² qui pouvait structurer l'engagement syndical de ces acteurs apparaît de toutes parts ébranlé. Il s'effrite en même temps que la position prééminente qu'ils pouvaient revendiquer dans le champ syndical est fortement remise en cause, et semble inexorablement renvoyer ces acteurs syndicaux à l'image qu'on leur oppose d'un syndicalisme obsolète, appelé à disparaître sous les décombres de l'histoire :

« Pendant longtemps, il n'y avait de crise (du syndicalisme) que pour les autres. Pourtant, en dix ans, la CGT a dû perdre 70% de ses adhérents. Même si on peut considérer que les chiffres étaient un peu surestimés au départ, le ratio reste celui-là, à peu près valable. Et pourtant, on a longtemps considéré que la crise du syndicalisme n'était que la crise du syndicalisme réformiste... Mais au bout d'un moment, il y a aussi le contexte qui joue, et qui fait quand même prendre conscience que si on ne bouge pas, on meurt. Ce n'était pas écrit que le syndicalisme CGT subsiste... Donc, il faut bien à un moment donné à voir les réalités... [...] Le regard sur les autres joue aussi. Sans le dire, pendant longtemps, on pouvait penser qu'il n'y avait qu'un syndicat... c'était nous. A partir du moment où on perd des adhérents et qu'on découvre entre guillemets que les autres ont eux aussi une audience, des adhérents, donc une certaine représentativité, on les regarde différemment, c'est sûr. » [Gérard Alezard, du 10 avril 2006]³

C'est ainsi en écho à leur sourde angoisse de se retrouver irrémédiablement marginalisés dans l'espace des relations professionnelles que peut émerger chez ces conseillers confédéraux un regard réflexif sur leurs propres pratiques, perméable aux discours critiques qui les encerclent et aux stratégies de leurs concurrents⁴, et que peut s'immiscer dans leur esprit une injonction au « changement » :

« Qu'on soit fidèle aux valeurs de l'organisation d'accord. Il y a toujours la crainte de perdre son âme, de perdre ce qu'est la réalité de la CGT, et on se heurte encore à ça. La

¹ Monique Descoins, entretien du 1^{er} mars 2005.

² Nous empruntons ce terme à Jacques Lagroye, in *La vérité dans l'Eglise catholique. Contestations et restauration d'un régime d'autorité*, Belin, 2006, p. 201.

³ Représentant de la CGT au Conseil Economique et Social.

⁴ Sur la manière dont le regard critique et réflexif que les acteurs d'une « institution en crise » portent sur leurs pratiques est orienté et alimenté par leur confrontation aux pratiques et aux discours des acteurs sociaux qu'ils côtoient ou affrontent, voir Yann Raison Du Cleuziou, « Des fidélités paradoxales. Recomposition des appartenances et militantisme institutionnel dans une institution en crise », in Jacques Lagroye, Michel Offerlé, *Sociologie de l'institution*, (titre provisoire) à paraître.

CGT, ce n'est pas la CFDT, ce n'est pas FO d'accord. Mais il faut qu'on bouge. On n'a pas le choix, il faut qu'on soit de notre temps. Il faut que la CGT soit de son temps ». [Monique Descoins, 31 janvier 2006]

1.3. La constitution d'un nouveau paradigme du couple lutte-négociation

L'attachement des conseillers confédéraux à revaloriser l'action de leur organisation dans les arènes de négociation avec l'Etat et le patronat comme un élément nodal de la recomposition de l'identité et des stratégies d'action de la CGT repose en ce sens sur leur croyance intériorisée que la survie de leur organisation passe par une adaptation nécessaire de ses formes d'action. Il a pour toile de fond l'adoption d'une grille d'interprétation des difficultés organisationnelles rencontrées au cours de la période des années 1980 construite autour des discours critiquant la politisation et l'inefficacité de leur contestation. L'engagement dans la négociation devient le socle en ce sens d'une entreprise de redéfinition des principes et des modes de légitimation des pratiques de luttes de la CGT, centrée autour d'une double injonction à les dépolitiser et en réhabiliter l'efficacité.

La départinisation des cadres de la lutte syndicale

En premier lieu, le réagencement des modes d'articulation de la négociation et de la mobilisation s'inscrit dans le discours des conseillers confédéraux dans une logique de réorganisation de leur action autour d'objectifs et de moyens d'action indépendants des luttes partisans. Ce n'est plus le champ politique mais le champ de la négociation qui doit devenir l'espace où se construisent les débouchés des luttes syndicales. Cet aggiornamento stratégique constitue à cet égard une parfaite réplique du « recentrage » de la CFDT opéré quelques années plus tôt. Il s'arrime tout d'abord à un réexamen très critique de l'expérience de la gauche au pouvoir. De cette période, ils gardent en premier lieu le souvenir d'une dépendance partisane qui les a mis dans une situation inconfortable au cours des premières années du septennat de François Mitterrand, en les conduisant à mettre en sommeil leurs propres activités revendicatives pour préserver un gouvernement dont le PCF était partie prenante :

« Avec le gouvernement de gauche, ça a été une grande période de flottement, parce qu'on a eu toute une période où il fallait pas engager l'action pour pas gêner le gouvernement, mais qui répond pas pour autant aux aspirations des salariés... Ca, ça a travaillé dans les mentalités ». [Monique Descoins, 31 janvier 2006]

Plus encore que les attermoissements liés à la soumission de la stratégie de l'organisation à la position institutionnelle du PCF¹, c'est par l'évocation récurrente des déceptions générées par la politique gouvernementale engagée après le tournant de la « rigueur », que ces acteurs syndicaux justifient la nécessité de réviser leurs principes d'action. De leur point de vue, cet épisode est venu en effet donner le coup de grâce à l'espoir que la conquête du pouvoir politique par les partis de gauche puisse créer les conditions en elles-mêmes favorables à une meilleure prise en compte des intérêts des travailleurs. En ce sens, il serait venu démontrer en définitive qu'une défense efficace des salariés ne peut passer que par leur action syndicale autonome en toutes circonstances politiques :

*« Après Mitterrand, on a quand même été obligé de réfléchir à nos pratiques. Ça nous a forcément amené à évoluer à la CGT : on s'est débarrassé de cette conception qu'avec un gouvernement de gauche on peut gagner plus qu'avec un gouvernement de droite. On dit que la gauche est plus proche des salariés. Oui, mais, si t'as pas un rapport de force qui pèse sur un gouvernement de gauche, il se passe rien. Ça l'expérience nous l'a montré : on a bien vu qu'il fallait pas attendre d'un gouvernement de gauche qu'il règle les problèmes des salariés. Donc, nous, il faut qu'on ait **notre propre identité, avec nos propres réponses aux besoins des salariés**. C'est ça qui doit nous guider uniquement, quel que soit le gouvernement. Ce n'est pas qu'on met sur un même pied la droite et la gauche, mais arrêtons de croire qu'un gouvernement de gauche va régler les problèmes des salariés. On a suffisamment payé lourdement cette illusion par le passé ». [Jacques Tord, 30 juin 2004]*

Dans ces conditions, la reconfiguration des forces à l'intérieur de la gauche partisane agit comme un facteur supplémentaire dans la recomposition des relations possibles que ces dirigeants de la CGT projettent avec ses acteurs. Bien évidemment, il ne s'est pas créé de césure étanche entre l'univers syndical et la sphère partisane. Ne serait-ce par exemple que dans le cadre de la discussion parlementaire des différents projets de lois ayant pour objet les relations professionnelles, les conseillers confédéraux échangent régulièrement avec les cabinets ministériels mais aussi avec les représentants parlementaires, et gardent notamment en ce qui les concerne des contacts privilégiés avec les députés de gauche². Pour autant, dans le prolongement de cette première expérience amère d'un gouvernement de gauche, l'hégémonie du parti socialiste sur la gauche gouvernementale française semble de leur point de vue obstruer toute perspective de changements politiques, même dans l'hypothèse d'une alternance gouvernementale. Sous cet angle, le ralliement des représentants confédéraux au principe d'une indépendance politique intangible de leur action laisse entrevoir la trace de

¹ Michel Dreyfus, *Histoire de la CGT*, op. cit., p. 292-300.

² Pratique qui n'a bien entendu rien de spécifique à la CGT, les secrétaires confédéraux de la CFDT reconnaissant eux aussi se livrer à un véritable travail de lobbying auprès des élus parlementaires.

leurs espoirs politiques déçus autant, sans doute, que la rémanence d'un regard très critique sur le PS hérité de leur ethos militant communiste :

« Qu'on le veuille ou non, on est dans une situation où le camp politique est quand même très largement discrédité, que ce soit à gauche, parce qu'on s'aperçoit qu'une fois qu'ils sont au pouvoir, bon... [long soupir] On a donc quand même un problème de discrédit au niveau de la classe politique. La droite, à la limite, ce qu'elle fait, c'est une politique de droite. Y a pas de surprise si j'ose dire. Du coup, en tant que syndicat, on agit comment dans cette affaire-là ? C'est pour ça que c'est une bataille pour nous l'indépendance. » [Jacques Tord, 30 juin 2004]

L'entreprise de réhabilitation de la centralité de la négociation dans les stratégies des dirigeants cégétistes s'intègre ainsi dans une logique d'autonomisation de l'action syndicale, qu'ils jugent contrainte par la configuration partisane. Intériorisant la nécessité de faire le deuil d'une action syndicale qui pourrait trouver un prolongement dans le champ partisan et de ne devoir compter que sur eux-mêmes pour défendre les intérêts des salariés, la négociation avec les interlocuteurs patronaux et gouvernementaux semble ainsi se substituer à l'espoir d'une transformation politique en s'imposant à leurs yeux comme le seul horizon possible et souhaitable dans lequel inscrire les luttes syndicales. Dans le même temps, cette révision des principes d'action encadrant la lutte syndicale procède plus spécifiquement d'une prise de distance par rapport à un système d'action communiste en déclin. Elle est à ce titre inséparable d'une logique de réaligement des stratégies organisationnelles de la CGT sur celles de leurs concurrents visant à conjurer son isolement dans le champ syndical, venu redoubler sa marginalisation politique. L'acharnement des conseillers confédéraux à s'affranchir de la représentation stigmatisante d'un syndicalisme politisé hostile à la négociation pour apparaître *« pour ce qu'on est, c'est-à-dire un syndicat exigeant en terme de négociation, mais qui est capable de signer »* prend sens en effet comme la volonté de se réinscrire *« dans le concert des syndicats français et mondiaux »*¹. De ce point de vue, la valorisation des bilans de la négociation collective produits par le ministère du Travail, attestant du nombre important d'accords signés par les militants cégétistes dans les entreprises, s'inscrit par exemple pleinement dans la logique de révision des alliances internationales de la CGT. En réponse à l'affaiblissement considérable de l'internationale syndicale dominée par les communistes, la Fédération Syndicale Mondiale (FSM), la direction de la CGT décide en effet en 1995 de s'en désaffilier et de négocier son entrée à

¹ Roland Metz, 31 mars 2005.

l'intérieur de la Confédération Européenne des Syndicats (CES)¹. Or, l'entrée de la CGT en son sein implique de contourner les résistances qu'elle peut provoquer en raison de sa trajectoire historique, en montrant la capacité des militants de l'organisation à se conformer au modèle d'action syndicale résolument réformiste qui la domine² :

« A la CES, on pouvait nous refuser notre adhésion parce qu'on nous disait qu'on ne signait pas d'accord. Un des obstacles qu'on a toujours rencontré de leur point de vue, c'est que la CGT ne négocie pas. Or, aujourd'hui, on ne peut plus nous dire ça. Tous les documents de la DARES le montrent. On signe un peu moins d'accords que la CFDT, mais on en signe beaucoup. [...] Avant, on ne s'en vantait pas trop ». [Roland Metz, entretien, 31 mars 2005]

Dans le même temps, la réhabilitation du registre de la négociation comme matrice structurante des pratiques de lutte de la CGT s'opère sous la contrainte de la reconfiguration des forces structurant le jeu des relations professionnelles à l'échelle nationale. Elle traduit la nécessité ressentie, pour sortir de leur esseulement à l'intérieur du champ syndical français et y maintenir leur position centrale, de « *devenir par soi même* »³ en se dégageant de l'étreinte du PCF⁴, dont l'emprise est repensée comme la source de tous leurs maux :

« L'histoire de la CGT, c'est une histoire glorieuse certes, mais lourde aussi avec le PC. Lourde, je ne veux pas dire qu'elle a été pénalisante, mais c'est une réelle histoire qu'il a fallu dépasser. Parce que, nous, on était quand même plutôt dans une logique : comment combattre le patron mais dans des termes, dans une logique idéologique. Et ça nous a fait du mal, ça nous a tué quelque part. Parce qu'on s'est rendu compte que les salariés, au bout d'un moment, tu les perds, parce que le contexte politique a changé. » [Monique Descoins, 1^{er} mars 2005]

¹ « C'était une décision qui s'imposait à nous... Sinon, on se retrouvait complètement isolés. [...] On s'isolait en France, et en même temps on pouvait se retrouver aussi isolés sur le plan international, ce qui était un gros danger » [Monique Descoins, entretien du 1^{er} mars 2005]. Sur les transformations historiques du rapport des syndicats français à l'internationale ouvrière, voir Jean-Marie Pernot, *Dedans, dehors. La dimension internationale dans le syndicalisme français*, Thèse de science politique, Université Paris X, 2001.

² Sur ce point, voir Corinne Gobin, *L'Europe Syndicale*, Editions Labor, 1997. Sur la rémanence des tensions que rencontrent les représentants de la CGT à l'intérieur de la CES en raison de la proximité historique de leur organisation avec le communisme, voir Anne-Catherine Wagner, *Vers une Europe syndicale. Une enquête sur la confédération européenne des syndicats*, Editions du Croquant, 2005, p. 37.

³ Jean-Marie Pernot, *Syndicats : lendemain de crise ?*, op. cit., p. 184.

⁴ Le départ de Bernard Thibault, secrétaire national de la CGT, de ses responsabilités de dirigeant du PCF a marqué symboliquement la rupture du lien organique entre les deux organisations. De manière plus diffuse, on peut relever parmi certains de ces responsables syndicaux, comme d'autres militants de la CGT, encore adhérents du PCF ou de la LCR, les efforts entrepris, parfois schizophréniques, pour dissocier leurs activités syndicales de leur engagement partisan. On pense à ce conseiller confédéral qui nous dit avoir « beaucoup appris » dans les longues formations militantes suivies d'un parti, qu'il ne nomme pas explicitement, tout en s'empressant aussitôt de préciser qu'il a appris à faire la part des choses. On pense à ce permanent de l'Union Syndicale du Commerce de la CGT à Paris, militant communiste et qui, lors d'une discussion sur l'actualité politique, dans le cadre d'une formation militante qu'il anime, dit à ses stagiaires qu'il a personnellement un « avis là-dessus », mais que ce « n'est pas le lieu pour l'évoquer ». On pense encore à ce permanent de l'Union Départementale du Val-de-Marne qui dit de la grève de SKF de 1983 que le conflit n'était pas de « nous » (la CGT) mais un conflit politique « tenu par le PC ».

Dans cette optique, c'est notamment en référence à l'intensification des actions de grève engagées en riposte aux restructurations industrielles dans les années 1980¹ et aux réformes engagées sous le gouvernement Fabius qu'est légitimée la nécessité de repenser les pratiques de lutte de la CGT pour se démarquer de sa politisation historique. Ce cycle de mobilisations polarise en effet chez ses représentants l'image rétrospective d'un syndicalisme politisé résolument combatif (« *La théorisation, c'était simple : c'était la lutte, la lutte, la lutte, on n'arrêtait pas* »)², mais régulièrement défait et impuissant à endiguer durablement les projets contestés. Même la portée de la mise en échec de l'accord sur la flexibilité en 1984³ en vient à être par exemple minorée : « *même si on regarde les luttes victorieuses qu'on avait menées contre la flexibilité et où finalement le patronat n'est pas parvenu à conclure un accord, cela ne nous a pas mis à l'abri de la flexibilité. Ce qu'on avait fait sortir par la porte est revenu par la fenêtre, par de multiples voies légales* »⁴.

En réalité, ce n'est pas seulement à l'aune des « résultats » obtenus au terme de ces mobilisations que ces acteurs syndicaux réévaluent les limites d'une stratégie d'action fortement liée au repositionnement du PCF dans l'opposition au gouvernement, et marquée par le refus catégorique d'entrer dans le jeu des négociations « donnant-donnant », pratiquées par la CFDT et théorisées comme la seule voie possible pour gérer la crise économique⁵. C'est aussi en raison du lien de causalité qu'ils établissent entre l'adoption de cette posture contestataire, leurs difficultés objectives à enrayer la mise en œuvre des politiques combattues, l'érosion de l'audience de leur organisation et de son influence dans le jeu des relations professionnelles par rapport à celles de leurs rivaux qu'ils en viennent à comparer l'efficacité de leurs pratiques et à en repenser la validité. En l'occurrence, ils perçoivent leur position d'isolement en dehors du cadre de la politique contractuelle comme l'une des raisons

¹ Pour une recension (non exhaustive) de ces conflits, voir Jacques Capdevielle, René Mouriaux, « Approche politique de la grève en France », *Cahier du CEVIPOF*, 3, 1988, p. 82-83.

² Daniel Prada, 12 juillet 2004. Rappelons aussi le slogan adopté par la CGT à son 42^e congrès en 1985, qui résume bien la volonté de ses dirigeants de marquer leur opposition aux réformes en cours et la différence de leur combativité par rapport à leurs rivaux syndicaux : « Le recul social ne se négocie pas, il se combat ». Voir, Pierre Karila-Cohen, Blaise Wilfert, *Leçon d'histoire sur le syndicalisme en France*, PUF, 1998, p. 421-422. On peut également relever dans la presse de la CGT une revalorisation importante de la couverture des luttes collectives des salariés au milieu des années 1980, voir Dominique Labbé, Dominique Andolfatto, *La CGT. Organisation et audience*, op. cit., p. 139.

³ Sur les enjeux et le déroulement de ces négociations, voir Guy Groux, René Mouriaux, *La CFDT*, op. cit., p. 246-251.

⁴ Roland Metz, 31 mars 2005.

⁵ Pour reprendre l'expression de G. Groux et R. Mouriaux, servant à désigner des négociations qui ne fonctionnent plus dans une logique de partage des gains de productivité entre la rémunération du capital et du travail, mais dans une logique de concessions mutuelles. Dans ce cadre, l'abandon par les syndicats de certains « acquis sociaux » ou leur engagement en faveur de réformes destinées à accroître la productivité des entreprises est posée par le patronat comme la contrepartie à l'acceptation de certaines de leurs revendications, in Guy Groux, René Mouriaux, *La CFDT*, op. cit., p. 249.

essentielles de l'affaiblissement de leur rayonnement auprès des salariés. Contrairement aux possibilités que pouvait leur offrir le contexte de croissance économique des Trente Glorieuses, leur maintien en dehors de la politique contractuelle serait en effet devenu une position particulièrement préjudiciable dans le contexte de crise économique des années 1980, en les privant de toute possibilité de matérialiser aux yeux des salariés l'utilité des mobilisations engagées et, plus généralement, l'utilité d'une action syndicale qui ne viendrait pas se matérialiser par la conclusion d'accords :

*« De l'après-guerre jusque dans les années 1980, on est dans un contexte où la négociation ne peut être que favorable parce qu'il y a à la fois une forte croissance et que les avancées sont garanties par la loi. [...] Si on n'obtenait pas satisfaction, on avait la roue de secours, à savoir les organisations dites réformistes qui, tout en étant conscientes que ce n'était pas suffisant, engrangeaient le résultat. Et elles pouvaient dire : nous, on obtient du résultat. Et nous, on pouvait dire : « oui, mais ce résultat n'est pas suffisant, il faut continuer à se battre, et nous on a contribué à se battre et on va continuer à le faire. [...] Après, c'est devenu quand même beaucoup plus difficile, surtout à l'égard des salariés quand les accords sont devenus beaucoup plus défavorables. **Un des obstacles qu'on a rencontré, c'est que de leur point de vue, la CGT ne négocie pas, et donc qu'on ne sert à rien, puisqu'on ne pesait pas sur les accords.** Et on ne pouvait plus dire : la lutte a quand même payé [...] On ne pouvait plus camper dans une position où on laisser signer les autres sans prendre nos propres responsabilités dans le processus de négociation ». [Roland Metz, 31 mars 2005]*

Changer l'image du syndicat

Le sentiment l'emporte ainsi chez ces représentants syndicaux d'avoir laissé le champ libre à leurs rivaux pour « *prendre du poids dans les réformes* »¹ en leur offrant la possibilité de tirer profit de leur position centrale dans le jeu des échanges institutionnalisés avec le patronat et le gouvernement pour cultiver leur image de syndicats « responsables », et renforcer ainsi leur crédit auprès des salariés. A l'inverse, cette configuration les amène à penser que l'image repoussoir d'un syndicalisme de la « *contestation impuissante* »² que n'ont pas manqué pas de leur accoler leurs rivaux et leurs adversaires, au prétexte de leur hostilité frontale - et solitaire - aux accords négociés dans le cadre de la politique contractuelle constitue l'élément d'explication essentiel de l'érosion du pouvoir d'attraction et de mobilisation de leur organisation : « *On apparaissait comme ceux qui disaient non à tout. Et on s'est aperçu que cette culture et cette image du ni-ni, ça nous excluait de tout en fin de compte...* »³. Dans ces conditions, les représentants confédéraux de la CGT en viennent à

¹ Mijo Isabey, 21 décembre 2005.

² Edmond Maire, in *Le Nouvel Observateur*, 11 février 1980.

³ Jacques Tord, 30 juin 2004.

intérioriser la réinscription de leur contestation dans les registres d'action de la négociation et dans des postures soumis à la figuration d'un syndicalisme porteur de contre-proposition « crédibles », capable de négocier et de « signer » comme une adaptation nécessaire au salut de leur organisation. Plus qu'une conversion aux vertus du « dialogue social », cette réorientation stratégique est pensée et rationalisée comme un ajustement contraint par la fragilisation de la position de l'organisation en dehors des arènes de négociation et au discrédit croissant auquel elle s'expose, sous l'effet conjugué de l'essoufflement de leur capacité de mobilisation collective, du renforcement de la concurrence syndicale et de la banalisation des lieux de négociation comme cadres et modes légitimes de résolution des conflits du travail :

*« Bon, à un moment donné, tu vois qu'une certaine culture de la force, elle suffit plus. [...] Donc il faut bien trouver autre chose, aller chercher des armes ailleurs. **On est obligé de compenser.** Le fait que la négociation soit devenu un véritable enjeu pour nous, bon ben ce n'est pas surgi de nulle part. **C'est surgi du fait que, avant ce qu'on obtenait par les luttes, et bien on ne l'obtient plus comme ça...** Donc, il faut aller sur d'autres terrains, sans en exclure un. L'un n'empêche pas l'autre. Mais, **à un moment donné, c'est-à-dire actuellement, si on est pas bon en négó, avec déjà connaissance des règles de la négó et avoir des billes pour argumenter, et bien on se fait canarder. Voilà, notre situation.** [...] Avant, on avait d'autres arguments, notamment celui de mobiliser. Aujourd'hui, c'est beaucoup plus difficile. Il y a quelques années, on aurait pu dire : ça, c'est de la merde, et ça serait peut-être passé comme ça. Aujourd'hui, non. On a tout un travail à faire. C'est une époque où les slogans ne suffisent plus. OK, vous critiquez, mais qu'est-ce que vous proposez ? Avant c'était une époque où on passait pour le syndicat qui disait non, mais qui proposait rien derrière, même si de mon point de vue ce n'était pas vrai. Et maintenant, non seulement on dit non, mais on propose. Donc, il faut qu'il y ait tout un travail derrière, dans la négociation, de proposition. Et, **à n'importe quel niveau, on ne peut plus faire sans la négó, ça nous est imposé de partout** ». [Marie-Pierre Iturrioz, 29 mars 2005]*

La manière dont les responsables cégétistes ont justifié leur signature de l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle du 20 septembre 2003 - premier accord paraphé à ce niveau par la CGT depuis 1995 - éclaire plus précisément encore le poids des enjeux de lutte organisationnels, propres au champ syndical, qui motivent cette mise en conformation des pratiques de lutte de leur organisation à l'image légitime d'un « partenaire social » disposé à jouer le jeu du « dialogue social » dans les arènes de négociation nationales, ô combien symboliques par leur exposition médiatique. En effet, à en juger leur réaction sur le contenu de l'accord, ce n'est visiblement pas l'élément qui les a principalement décidé à le parapher. Même s'ils y voient certaines « avancées », posant de leur point de vue les premiers jalons de la construction de leur projet d'une « sécurisation des parcours professionnels », leur appréciation globale des dispositions validées par cet accord reste en effet très nuancée, pour

ne pas dire négative. L'un d'entre eux reconnaît d'ailleurs que « *en d'autres temps et en d'autres circonstances, le DIF (Droit Individuel à la Formation) n'aurait pas obtenu l'accord parce qu'il comporte un ensemble d'éléments qui ne sont pas tous en faveur des salariés. Y en a même qui sont des reculs très certainement* »¹.

Dans ces conditions, la signature apportée par les représentants confédéraux de la CGT à cet accord ne peut être comprise que par sa valeur d'usage dans la logique des enjeux de lutte qui motivent leur attachement à matérialiser leur « *capacité à négocier* », en rupture avec l'image disqualifiante d'un syndicalisme replié dans « *une logique purement protestataire* »². Acte d'autant plus symbolique qu'elle intervient la même année où la CGT a refusé de souscrire à la réforme du régime des retraites, ce qui -nous le verrons- a conduit à réactiver à son encontre la mise en cause de sa réticence supposée aux « réformes », la signature de cet accord interprofessionnel s'intègre ainsi dans la logique des luttes de classement qui opposent les agents en lutte dans l'espace des relations professionnelles. Conçue comme un moyen de faire éclater « *les vieux clichés qui veulent qu'un syndicat soit réformiste ou contestataire* »³, cette signature est engagée dans une logique de recomposition des clivages structurant le champ syndical. Elle est à ce titre avant tout constituée, par les représentants confédéraux, comme une ressource symbolique pour renforcer la position de leur organisation dans le champ des relations professionnelles. D'une part, elle vise à contester aux autres organisations syndicales leur prétention à occuper seuls le jeu de la négociation. D'autre part, ils espèrent également en tirer profit auprès des salariés, en sanctuarisant l'image d'une CGT utile pour améliorer concrètement leur sort. Ce sont ces enjeux de lutte que laisse notamment entrevoir la façon dont Maryse Dumas justifie, devant des militants de son organisation, l'engagement de la CGT en faveur de cet accord :

« *Nous sommes plus forts pour nous faire entendre après la signature de la CGT qu'avant. Désormais, le patronat et les autres organisations syndicales doivent composer avec notre présence. [...] Il y a un intérêt grandissant des salariés pour la formation, parce que beaucoup ont intériorisé le fait qu'ils ne feront pas le même métier toute leur vie. Le défi pour la CGT à travers sa démarche de négociation, c'est donc de répondre aux aspirations des salariés et montrer une CGT capable d'acter du progrès social, tout de suite, même si ça ne va pas immédiatement au bout de tout ce que l'on voulait* »⁴.

¹ Roland Metz, 31 mars 2005.

² Maryse Dumas, citée in Aude Le Mire, « La conclusion de la négociation », *Revue Pratique de Droit Social*, 710, 2004, p. 206.

³ Paule Masson, « Formation Professionnelle, la CGT signe et conteste à la fois », *L'Humanité*, 2 octobre 2003.

⁴ Journée d'étude sur le droit individuel à la formation des salariés, 9 juin 2004 à Montreuil. Cet accord interprofessionnel a été signé par l'ensemble des cinq confédérations représentatives.

Autant qu'une logique de réajustement des stratégies d'action de l'organisation aux visions stigmatisantes que leur opposent leurs concurrents et leurs adversaires, la revalorisation de l'engagement de la CGT dans les arènes de la négociation apparaît ainsi également pensée et mise en cohérence avec la nécessité intériorisée de se démarquer d'un modèle d'action syndical politisé pour redonner du crédit et relégitimer les pratiques de lutte de l'organisation. A l'opposé de l'image d'un syndicalisme qui se contenterait de nourrir la protestation salariale d'attendre des acteurs du champ politique une solution aux mobilisations des salariés qu'il ne peut plus lui offrir et que n'espéreraient d'ailleurs plus les salariés eux-mêmes, il s'agit de se donner à voir comme un « syndicalisme de lutte », certes, mais qui se légitime par la valorisation de sa capacité simultanée à agir dans l'espace institutionnel des relations professionnelles comme partie prenante des accords négociés, pour se donner à voir comme un représentant « utile » pour la défense concrète des intérêts immédiats des salariés. Aux yeux de ces derniers, la valorisation de l'action de la CGT dans les enceintes de négociation doit venir ainsi certifier « l'efficacité » de la lutte syndicale¹. C'est bien dans cette logique d'appropriation des arènes de négociation comme espace de réhabilitation et de validation de « l'efficacité » des pratiques de lutte de son organisation que ce conseiller confédéral trouve des motifs de justification à son propre travail institutionnel et à la signature par la CGT de l'accord sur la formation professionnelle :

« Avant, je dirais qu'on cherchait à valoriser le nombre de participants, sans se soucier du résultat. C'était comme si la grève servait à matérialiser un rapport de force et non pas à obtenir un résultat. Aujourd'hui, notre priorité, c'est ça, c'est prouver qu'on peut engranger du résultat par la négociation, grâce au rapport de force ». [Roland Metz, 31 mars 2005]

Dans le « dispositif de suivi des luttes » que la confédération a tenté de mettre en place dans le cours des années 2005-2006 pour recenser et valoriser les luttes d'entreprises conduites par les militants de la CGT, l'accent est également mis sur la nécessité de faire connaître les « résultats » obtenus à l'issue des mobilisations. Certes, ces « résultats » ne sont pas réduits au contenu des accords signés à l'issue de ces conflits : « *qu'il y ait une lutte, ça veut déjà dire que les salariés ont relevé la tête* ». Mais la conseillère confédérale se désole cependant que les informations qui lui parviennent ne fassent pas systématiquement référence à ce que « la négociation a permis d'engranger ». Pour elle, cet observatoire des luttes n'a

¹ Relevons de ce point de vue le titre évocateur d'un article de *La Nouvelle Voix Ouvrière*, qui sonne comme une injonction faite aux militants : « la CGT fonde son identité dans l'efficacité », 27 janvier 2006.

d'intérêt pour libérer les ardeurs militantes des adhérents et des salariés que s'il permet de venir attester à leurs yeux que « *la lutte, ça paie* » :

« Souvent, les copains, ils mettent plus en avant la décision de la lutte, mais moins le produit de la lutte et de la négociation. Or, nous, l'objectif, c'est de montrer que le syndicalisme et que la lutte ont encore de l'intérêt. Parce que si l'intérêt du syndicalisme, c'est seulement de créer de l'agitation, ça ne va pas se précipiter chez nous. Alors que si l'on montre que l'on peut obtenir des choses concrètes avec l'action syndicale, c'est-à-dire avec la lutte et par la négociation, alors ça change l'image que les salariés peuvent s'en faire et qu'ils peuvent se faire de nous. » [Marie-Jo Maroni, 25 juin 2004]

La redéfinition de la négociation comme moyen de revalorisation des résultats « conquis » par les luttes des salariés fonctionne, de ce point de vue, comme un mode de résolution des tensions que peut générer la validation de ces accords, tant du point de vue du regard critique qu'ils continuent de porter sur leur contenu que de l'ancrage de leur identité militante dans une logique d'opposition aux « compromissions » des syndicats réformistes, de la CFDT en particulier : « *Combien de fois lorsque je parlais de compromis, on me parlait de compromission ? Parce qu'on estimait que ce que faisait la CFDT en termes de négo, c'est de la compromission. [...] Mais, nous, on met autre chose, nous, derrière, dans la négo, c'est pas signer pour signer* »¹. Dans la théorisation de la démarche de la négociation de la CGT et dans la signification donnée aux accords signés par ses représentants à l'échelle nationale comme dans les entreprises, la conclusion d'un accord et la recherche d'un compromis n'est en effet pas posée comme la finalité de l'action de l'organisation, ni même d'ailleurs comme un aboutissement nécessaire de la négociation. Elle est en revanche rationalisée comme un instrument de remobilisation des salariés, comme une étape intermédiaire qui la rend possible, en venant valider aux yeux des salariés la capacité de la CGT à obtenir des « résultats » à l'égal de ses concurrentes². En d'autres termes, en même temps qu'elle est pensée comme une manière de renforcer la position de la CGT face à ses concurrents et à ses interlocuteurs dans le jeu institutionnel de la négociation, la signature d'accords est donc légitimée non comme une fin en soi, mais comme un moyen pour les syndicalistes de la CGT d'accumuler également du crédit auprès des salariés, et de se mettre ainsi en position de renforcer leur capacité à les mobiliser. L'explication donnée par ce conseiller confédéral de la signature

¹ Marie-Pierre Itturioz, 29 mars 2005.

² De ce point de vue, on peut établir un parallèle entre cette manière de penser et justifier l'articulation de la négociation à la grève et la façon dont les dirigeants syndicalistes révolutionnaires (Griffuelhes) du début du XXe pouvaient encourager leurs militants à s'engager dans des « grèves partielles » pour obtenir des conventions collectives, permettant de sanctionner aux yeux des travailleurs l'efficacité de l'action syndicale et de les éduquer ainsi à l'action révolutionnaire. Voir, Jacques Julliard, « Théorie syndicaliste révolutionnaire et pratique gréviste », *art. cit.*, p. 61-63.

apportée par la CGT à l'accord interprofessionnel sur la formation des salariés en 2003 illustre sur ce point parfaitement les efforts consentis pour la redéfinir comme un élément (temporaire) d'une stratégie de mobilisation des salariés, et pour donner ainsi une signification à cette « signature » qui permet d'entretenir une distinction dans les logiques d'engagement de la CFDT et de la CGT en faveur d'un même accord :

*« Lorsque nous signons un accord, nous signons un compromis à un moment donné. Mais cela ne signifie pas que l'on mette la pédale douce sur nos revendications ou qu'on renonce à l'action. **On ne devient pas des adeptes de l'accord.** La signature n'est qu'un moment de la bataille, mais on se sent plus fort pour la suite, parce que ça montre aux salariés qu'on peut gagner des choses par l'action, et qu'il faut continuer à se mobiliser. Pour la CFDT, c'est différent. Lorsqu'elle signe, elle signe un contrat, c'est-à-dire qu'elle s'engage à ne pas aller plus loin. **Pour nous, la signature, ce n'est qu'un temps qui nous permet de poursuivre et de renforcer la bataille revendicative** »¹*

Dans cette optique, non seulement, la conclusion d'accords de négociation n'est donc justifiée que comme une étape provisoire du processus de mobilisation des salariés, visant à en légitimer l'utilité et à en renforcer la dynamique future. Mais, dans cette logique, l'engagement des syndicalistes de la CGT dans la négociation, même s'il ne se traduit pas nécessairement par la signature d'un accord, est avant tout posé comme un « simple » moyen d'alimenter ou de faire naître les luttes collectives des salariés, en donnant aux syndicalistes des objectifs autour desquels les rassembler : « *l'objectif de négociier donne sens et perspective à la mobilisation* »². C'est ce qui ressort par exemple de la perception que se fait ce conseiller confédéral de l'utilité d'inciter leurs adhérents à s'engager dans les négociations annuelles obligatoires (NAO) :

« Quand on dit aujourd'hui, à fond sur la campagne NAO, c'est pas qu'on donne une vertu particulière aux NAO ! Toutes les organisations syndicales te diront que ça ne marche pas, que ça ne sert à rien, que c'est du pipeau. Mais si on fait une campagne dans une boîte de toute la CGT, qui saisit cette occasion pour aller devant les salariés, discuter avec eux de leurs problèmes, de nos revendications... Alors, pour commencer, ça permet d'impliquer les salariés et le rapport de force est déjà, en soi, un peu différent ».

Au cours de ce premier temps de notre réflexion, nous nous sommes donc efforcés de revenir sur la dynamique historique de reconfiguration des rapports de force syndicaux et politiques qui éclaire les logiques amenant les représentants confédéraux de la CGT à faire de

¹ Intervention de Roland Metz, journée d'études confédérales sur la formation professionnelle, 9 juin 2004, Montreuil.

² Marie-Pierre Itturioz, *Négociier pour gagner. Guide pratique de la négociation collective dans le secteur privé*, NVO Editions, 2005.

la négociation « *un enjeu majeur des transformations* »¹ de leur organisation et de ses pratiques de mobilisation. Nous avons pu dans cette optique établir que dans un contexte marqué par un fort discrédit de l'organisation, d'un affaiblissement sensible de son implantation militante et d'une transformation radicale de son environnement politique et syndical, l'habitus militant des représentants confédéraux de la CGT se recompose autour de l'intériorisation de la nécessité de revaloriser l'aptitude de leur organisation à « négocier » et à « signer » des accords pour relégitimer son action et maintenir leur position centrale dans le champ des relations professionnelles. Dans cette optique, la négociation n'est pas promue comme un substitut à la mobilisation collective des travailleurs. Elle est au contraire intégrée dans le répertoire d'action de l'organisation dans une logique de dépolitisation de la finalité assignée à ses pratiques de lutte et comme un instrument nécessaire à leur redéploiement, à la fois pour attester aux yeux des salariés de « *l'efficacité, de l'utilité de [l]'action syndicale pour faire progresser leurs conditions* », et pour favoriser leur mobilisation (« *n'ignorons pas que l'annonce d'une négociation peut aider au déclenchement de l'action* »)². Le réinvestissement du jeu de la négociation par les représentants confédéraux de la CGT se légitime ainsi par sa réinscription dans une logique de (re)mobilisation des salariés, cohérente avec le maintien d'une identité militante ancrée dans l'idéal d'un « syndicalisme de lutte », distinct notamment de leur principal rival, la CFDT. Pour autant, cette conversion stratégique contribue à réinscrire les modes d'insertion de la grève dans le répertoire d'action de l'organisation dans des logiques d'action structurées autour de la mise en représentation de la CGT comme d'une organisation « négociatrice ».

¹ Journées de travail confédérales, « Négociations collectives, dialogue social territorial et cohérence revendicative », 12-13 octobre 2004 à Bobigny.

² Journées de travail confédérales, « Négociations collectives, dialogue social territorial et cohérence revendicative », 12-13 octobre 2004 à Bobigny.

2. Les dynamiques institutionnelles de recomposition des stratégies de lutte

Les logiques de recomposition des modalités d'articulation entre l'appel à la grève et la négociation dans le jeu des discours et des pratiques des représentants confédéraux de la CGT sont ainsi à remettre en perspective avec la reconfiguration des forces politiques et syndicales structurant la configuration d'action collective dans laquelle ils sont pris. Il convient également de les resituer dans la dynamique des « échanges de coups » et des conflits de légitimité qui opposent les acteurs en lutte dans l'espace des relations professionnelles. Pour saisir comment se redéfinit la place de la grève dans l'horizon stratégique des dirigeants confédéraux de la CGT, il importe en effet de se pencher tout d'abord sur la manière dont l'appel à l'expertise et la valorisation d'une posture de « contre-proposition » dans la négociation sont réinvesties comme une technique de relégitimation des mobilisations syndicales, en réplique aux registres de discrédit qui lui sont opposées. Dans un second temps, on s'intéressera à la façon dont ces acteurs syndicaux sont pris, à l'intérieur des arènes d'action institutionnelles, dans des jeux d'interactions et dans des enjeux de lutte concurrentiels pour l'appropriation de ressources et de positions dominantes dans le champ de représentation des salariés, à partir desquels se détermine l'infrastructure des logiques d'action et de calculs orientant leurs pratiques sur la scène plus visible des mobilisations syndicales. Ainsi chercherons-nous à reconstituer, sous deux angles complémentaires, les logiques selon lesquelles les stratégies de négociation et les stratégies de recours à la grève peuvent fonctionner comme un continuum dans les pratiques des représentants confédéraux de la CGT¹. D'une part, nous montrerons comment les ressources et les comportements valorisables dans les arènes d'action institutionnelles peuvent être appropriés comme des ressources en soutien à l'activation des pièces du répertoire de l'action collective. Mais, nous nous efforcerons aussi de montrer comment l'engagement de ces représentants syndicaux dans les enjeux de lutte et dans les interactions du jeu de la négociation contribue à retravailler leurs perceptions des formes de lutte légitimes et éclaire une part des mécanismes par lesquels ils s'imposent des limites dans le recours à la grève².

¹ On rejoint de ce point de vue la nécessité de penser les logiques selon lesquelles s'organise la porosité des frontières entre modes d'action institutionnels, « conventionnels », et modes d'action collectifs « non-conventionnels » dans les pratiques des acteurs protestataires, in Doug McAdam, Sidney Tarrow, Charles Tilly, *The dynamics of contention*, Cambridge University Press, 2001, p. 5-7.

² Pierre Bourdieu, « La grève et l'action politique », in *Questions de sociologie*, Editions de Minuit, 1984, p. 257-259.

2.1. L'imposition du recours à la contre-expertise comme technique de relégitimation de la contestation syndicale

Les logiques d'intégration des modes d'action institutionnels de la négociation nécessitent d'être en premier lieu saisies en relation avec la transformation des modes d'expression des rapports de pouvoir sur lesquels repose la réinscription des relations professionnelles dans des dispositifs de discussion et de gestion, érigés sur le modèle d'une « démocratie sociale »¹. Or, de nombreux travaux ont déjà éclairé sur ce point comment s'est imposé, avec l'avènement d'une démocratie électorale et délibérative, un système de domination politique fondé sur la sanctuarisation de la rationalité des discours d'expertise technique et scientifique comme mode d'intervention légitime pour résoudre les problèmes sociaux². L'emprise des « systèmes d'experts » dans les modes de gouvernement « modernes » des sociétés occidentales³ a eu pour effet de délimiter puissamment les formes d'affrontement admises et légitimées dans l'espace public⁴. La place nodale que le recours au registre de l'expertise occupe désormais, au côté de l'appel au nombre, dans les répertoires d'action des groupes protestataires en est la conséquence et la manifestation plus tangible⁵. Elle se vérifie à l'échelle des activités syndicales dans l'entreprise, autour des institutions représentatives du personnel⁶. Mais le travail de « contre-expertise » est aussi, bien évidemment, au cœur des activités des conseillers confédéraux de la CGT. De ce point de vue, l'observation de leurs pratiques invite tout particulièrement à se pencher sur les ressorts de l'intégration de ce registre d'action dans les conflits de légitimité qui opposent les syndicalistes à leurs interlocuteurs patronaux et gouvernementaux, et qui conditionnent leurs manières de s'engager dans l'action collective.

¹ Sur la nécessité penser les transformations des formes de protestation en relation avec les transformations des formes de domination, voir Charles Tilly, *La France conteste de 1600 à nos jours*, Fayard, 1986, p. 541-552.

² Bastien François, Erik Neveu, « Pour une sociologie politique des espaces publics européens », in Bastien François, Erik Neveu (dir.), *Espaces publics mosaïques*, PUR, 1999, p. 13-58 ; Annie Collovald, « L'Humanaire expert : le désencastrement d'une cause politique », in Annie Collovald, *L'humanaire ou le management des dévouements*, PUR, 2002, p. 19-47.

³ Pour reprendre Anthony Giddens, in *Les conséquences de la modernité*, L'Harmattan, 1994, p. 35.

⁴ Eric Darras, « Pour une lecture réaliste des formes non conventionnelles d'action politique », in CURAPP, *La politique ailleurs*, PUF, 1998, p. 24 ; Michel Offerlé, « Périmètres du politique et coproduction de la radicalité à la fin du XIXe siècle », *art.cit.*, p. 247-254.

⁵ Michel Offerlé, *Sociologie des groupes d'intérêt*, Montchrestien, 1998, p. 118-122.

⁶ Jean Lojkine, « L'intervention syndicale dans la gestion : le choc de deux cultures », 1999, *RFS*, 40 (2), p. 295-324 ; Anne-Catherine Wagner, « L'expertise syndicale européenne. L'imbrication des lexiques de l'expertise et du discours militant chez les syndicalistes européens », *Mots*, 88, 2008, p. 53-65.

Les instances de « dialogue social » au niveau interprofessionnel constituent en effet des lieux centraux dans l'imposition du registre de l'expertise comme cadre structurant de la rationalité des discours et des codes de comportements reconnus comme légitimes dans les conflits au travail. Au-delà même de l'importance cardinale qu'en vient à occuper dans la structuration des débats de ces enceintes de négociation la mobilisation des outils de connaissance statistique du monde économique et social produits par les services de l'administration publique du travail (DARES) ou de la statistique nationale (INSEE), il est à noter également l'éclosion de divers dispositifs élargis de concertation et de prospection, dans lesquels des acteurs scientifiques conviés à « éclairer » les débats des « partenaires sociaux ». Dans la période que nous avons étudiée, les conseillers confédéraux chargés de la protection sociale ont été par exemple particulièrement investis dans les travaux du Comité d'orientation des retraites (COR), créé en 2000, et du Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (HCAAM), mis en place en 2003¹. Deux « lieux d'études et de concertation » dans lesquels ont été auditionnés économistes, démographes, sociologues, ergonomes et autres médecins du travail dans l'optique d'établir un « diagnostic partagé » sur la situation de l'état des systèmes de financement du régime des retraites (2003) et de la sécurité sociale (2004), avant que ne soient engagées les négociations sur leurs réformes respectives².

Autant que des moments d'objectivation de la place croissante accordée à la parole des experts dans le gouvernement des relations professionnelles, les négociations interprofessionnelles donnent à voir les formes de domination et les registres de disqualification de l'action syndicale qui se structurent autour d'elle. Comme l'a parfaitement mis en évidence le conflit occasionné par les négociations sur la réforme des retraites en 2003³, parmi tant d'autres exemples possibles, ces registres de discrédit de l'action syndicale,

¹ La genèse de ces dispositifs est à resituer dans la continuité d'une série de rapports et d'autres procédures de concertation sur les réformes de la protection sociale et des controverses qu'elles ont cristallisées, voir Didier Renard, « Dire, faire, faire croire. Changements de vocabulaire et changements politiques : la réforme des retraites en France », *Lien social et Politiques*, 41, 1999, p. 71-85.

² Il existe bien sûr d'autres espaces institutionnels de concertation élargie, établis à d'autres niveaux des relations professionnelles ou centrés sur des questions plus spécifiques, dans lesquels les syndicalistes côtoient des acteurs intervenant au titre de leur expertise scientifique ou professionnelle. On pense en particulier au Conseil Economique et Social et à ses déclinaisons régionales. Voir également, Emmanuel Henry, « Militer pour le statu quo. Le comité permanent amiante ou l'imposition réussie d'un consensus », *Politix*, 18 (70), 2005, p. 47.

³ L'enjeu de cette réforme portait sur une modification du système de financement des retraites. L'une des mesures phares en était « l'alignement » du régime des retraites des agents de la fonction publique sur les salariés du secteur privé. Il ne s'agissait pas pour autant d'un conflit exclusif du « public », même si, nous y reviendrons dans le prochain chapitre, les syndicats sont essentiellement parvenus à mobiliser dans ces secteurs. Mais d'autres mesures de la réforme concernaient l'ensemble des salariés : que ce soit par l'allongement

dont la CGT constitue l'une des cibles privilégiées avec les SUD, s'ordonnent autour de la mobilisation de la « neutralité » des discours experts comme instrument de construction et de justification du caractère inéluctable des réformes engagées¹. Dans ce cadre, les mobilisations syndicales sont mises en cause à la fois pour l'irréalisme économique des revendications exprimées², et comme l'expression d'un « conservatisme » syndical, enfermé dans une logique de refus d'aménagements qui seraient pourtant rendus nécessaires par la transformation des réalités économiques et démographiques.

Face aux mobilisations syndicales enclenchées au moment des négociations sur les retraites, le Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin, estima ainsi que « *toute vraie réforme sociale fait l'objet d'agitation sociale* ». Selon lui, le projet de son gouvernement était justifié parce que la « *nécessité d'un effort pour nos retraites est reconnue* », tandis qu'aucun « *projet alternatif n'a affirmé sa crédibilité* »³. Dans les controverses médiatiques, ce discours se déclina amplement à travers une logique d'opposition de l'archaïsme syndical face à la « modernité » des réformes. Les grèves et manifestations déclenchées y furent en effet largement commentées comme l'une de ces « *petites insurrections habituelles* »⁴, syndromes d'un « *art très français du blocage* »⁵. A travers elles, les syndicats démontreraient une fois de plus leur « *réticence aux réformes* »⁶ et leur incapacité à « *tenir le langage de la vérité* »⁷ nécessaire pour s'affranchir de la « *peur de l'avenir* »⁸. En cédant ainsi au « *vertige du refus* »⁹, ils entraîneraient le pays dans « *un immobilisme suicidaire* »¹⁰, prospérant sur le

programmé de la durée de cotisation pour tous, ou par l'engagement de discussion sur les aménagements spécifiques à apporter pour les salariés exerçant des « travaux pénibles » ou ayant commencé à travailler très jeune.

¹ Robert Henry Cox, « The Social Construction of an Imperative: Why Welfare Reform Happened in Denmark and the Netherlands But Not in Germany », *World Politics*, 53, p. 463-498. Sur les modalités construction de la neutralité des discours économiques et bureaucratiques comme fondement de leur efficacité, voir également Frédéric Lebaron, « Les fondements sociaux de la neutralité économique », *ARSS*, 116 (116-117), 1997, p. 69-90.

² René Mouriaux, « Soyons lucides. Lexique usuel critique de l'idéologie dominante économique et sociale », Communication à l'Institut d'Histoire Sociale (IHS) de la CGT, 26 mars 2009. Nous reviendrons plus en détails sur les logiques de réinvestissement patronal des espaces de négociation comme stratégie de contention de l'action syndicale dans le 7^e chapitre.

³ Jean-Pierre Raffarin, « Je fais le choix de l'apaisement social », *Le Monde*, 20 juin 2003.

⁴ Bernard Debré, « Petites insurrections habituelles », *Le Figaro*, 27 mai 2003.

⁵ Yvon Gattaz, « Un art très français du blocage », *Le Figaro*, 3 décembre 2003.

⁶ Michel Noblecourt, « Les sept spécificités syndicales », *Le Monde*, 23 juin 2003.

⁷ Michèle Lecluse, « Confrontation sociale », *Les Echos*, 26 mai 2003.

⁸ Daniel Jean, « Une si moderne peur de l'avenir », *Le Nouvel Observateur*, 12 juin 2003.

⁹ Philippe Mudry, « Vertige du refus », *La Tribune*, 10 juin 2003.

¹⁰ Denis Jeambar, « Exception gauloise », *L'Express*, 5 juin 2003.

« déficit » d'explications données par le gouvernement pour faire comprendre aux Français la nécessité de « *sa réforme courageuse* »¹.

Dans ces conditions, l'intégration de la pratique de la négociation et du registre de l'expertise au cœur des formes d'action valorisées par les représentants confédéraux de la CGT est à resituer dans une logique d'ajustement des registres de discours pouvant servir de support à leur travail de construction et de justification de la mobilisation collective des salariés face aux registres de disqualification employés à son encontre². Ce réajustement s'opère toutefois sous la contrainte des moyens limités dont disposent les organisations syndicales pour construire des indicateurs statistiques alternatifs de mesure de la conjoncture économique ou de connaissance du marché du travail³. Il consiste dès lors essentiellement dans un travail de déconstruction de la validité et de la neutralité présumées des arguments d'expertise statistique et des études employés par leurs adversaires pour justifier leurs positions. Dans cette optique, les conseillers confédéraux de la CGT peuvent s'appuyer sur leurs propres compétences acquises au cours de leurs carrières militantes, et parfois professionnelles, pour décrypter et critiquer les catégories statistiques et les rapports d'expertise que mobilisent leurs interlocuteurs⁴. Ils bénéficient également de formes de mutualisation de « compétences d'expertise » internes à l'organisation, par l'appel à des militants spécialisés sur telle ou telle question ou le travail d'analyse critique et de diffusion des savoirs experts accompli par le service des études économiques de leur confédération. Au-delà de la mise en débat de la validité intrinsèque des arguments d'expertise qu'on leur oppose, la « contre-expertise » des représentants syndicaux peut se construire par la

¹ Alain Genestar, « La France s'endort », *Paris Match*, 19 juin 2003.

² Sur la nécessité de penser le choix des registres de discours par les acteurs protestataires en relation avec les registres de discours employés par les acteurs qu'ils affrontent, voir Marc Steinberg, « The Roar and the Crowd: Repertoires of Discourse and Collective Action among Spitalfields Silk Weavers in Nineteenth-Century London », in Mark Traugott (dir.), *Repertoires and Cycles of Collective Action*, Duke University Press, 1995, p. 59-61.

³ L'institut syndical d'études et de recherches économiques et sociales (ISERES) avait notamment tenté de créer son propre indice des prix dans les années 1970. Mais, devant les difficultés de sa réalisation, cette tentative a dû être abandonnée, voir Marie-Cécile Mizak, *Histoire de la statistique. Les controverses sur l'indice des prix*, Mémoire de l'Ecole Nationale de la statistique et de l'informatique, 2004 (<http://www.melissa.ens-cachan.fr>).

Signe de la faiblesse des moyens disponibles et alloués pour ce service économique, l'ISERES a lui-même cessé d'exister en 2008. Il a pu être également montré les difficultés des représentants syndicaux à produire une contre-expertise autonome sur les maladies professionnelles : Marc-Olivier Déplaud : « Codifier les maladies professionnelles : les usages conflictuels de l'expertise médicale », *RFSP*, 53 (5), 2003, p. 707-735. Nous verrons nous-mêmes, dans le prochain chapitre toutes les difficultés rencontrées par la direction de la CGT pour constituer un dispositif de recensement des luttes alternatif à celui de l'administration du travail.

⁴ Pour un exemple évocateur, on renverra le lecteur à l'ouvrage de Roland Metz, ancien secrétaire du Syndicat National des Impôts (SNI) de la CGT avant d'en devenir conseiller confédéral, dans lequel ce dernier « démonte » les mécanismes de calcul de l'indice des prix de l'INSEE pour en contester la pertinence et justifier l'augmentation du Smic réclamée in, Roland Metz, *Le Smic, une conquête, un combat*, VO Editions, 2006.

construction de « contre-diagnostic », *via* l'appel à des cabinets d'expertise économique¹, ou en puisant directement dans la diversité des travaux d'expertise produits par les agences administratives de pilotage de l'économie nationale et des relations professionnelles. Ainsi peuvent-ils replacer leur opposition sur le terrain même de la discussion de la validité économique des choix gouvernementaux. La manière dont les représentants de la CGT ont investi le COR dans le cadre de la réforme des retraites en 2003 constitue un exemple éclairant de ces modalités de reconstruction de la critique syndicale. En effet, le travail de contestation du projet gouvernemental de réforme des retraites par la CGT s'est directement appuyé sur la mobilisation des projections établies dans le rapport final du COR², pointant l'absence de viabilité économique des solutions préconisées par le gouvernement sur le long terme :

« Ça, c'était un argument fort pour nous, parce que ça nous permettait de dire qu'on est bien d'accord qu'il faut une réforme, mais celle qu'ils nous proposent, elle ne marchera pas, parce qu'elle n'aura toujours pas résolu les problèmes de financements ». [Mijo Isabey, 12 juillet 2004]

Adossé à la critique du projet gouvernemental, la « contre-expertise » produite par les porte-parole de la CGT à l'occasion du conflit des retraites a également soutenu l'élaboration des « contre-propositions » de réforme. A cet égard, le registre de l'expertise apparaît réinvesti à la fois comme une ressource pour mettre en débat la pertinence des choix du pouvoir économique et politique, et comme un instrument de leur repolitisation, en vue de « *gagner la bataille de l'opinion publique* »³ et favoriser la mobilisation des salariés. A l'encontre des discours dominants, justifiant les réformes engagées par leur caractère inéluctable, le travail de « contre-expertise » et de « contre-proposition » effectué par les conseillers confédéraux vise en effet à opposer des cadres d'interprétation alternatifs aux problèmes discutés, pour démontrer l'existence d'autres solutions possibles, autour desquelles ils pourront ensuite engager et justifier le travail de mobilisation des salariés⁴ : « *on nous dit*

¹ Sur la genèse des relations entre représentants syndicaux et cabinets d'expertise, voir Paola Cristofalo, « Les missions de productivité dans les années 1950 : une tentative pour importer une fonction d'expertise syndicale », *Travail et Emploi*, 116, 2008, p. 69-82 ; Paola Cristofalo, « L'institutionnalisation d'une fonction d'expertise et de conseil auprès des élus du personnel », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 126, 2009, p. 81-98.

² Pour une mise en perspective des travaux du COR, et plus généralement des débats sur cette réforme, voir Samia Benallah, Pierre Concialdi, Michel Husson, Antoine Math, « Retraites : les scénarios de la réforme », *Revue de l'IRE*, 44, 2004, p. 67-118.

³ Maurad Rahbi, secrétaire général de la fédération du textile, et chef de la délégation de la CGT lors des négociations sur la réforme du régime des assedics en 2005, entretien du 6 janvier 2006.

⁴ Sur la centralité et la dynamique des opérations de cadrage et de contre-cadrage des modes de perception et d'interprétation des problèmes sociaux au cœur des conflits qui opposent les groupes protestataires et les autorités politiques, voir notamment, Robert Benford, Scott Hunt, « Cadrages en conflit. Mouvements sociaux et

toujours que les solutions qu'on nous propose, ce sont les seules possibles. Donc, nous, il faut que l'on montre aux salariés qu'on est face à des choix, et qu'il faut leur mobilisation pour peser dessus »¹.

En l'occurrence, dans le cadre du dossier sur la réforme des retraites, le travail de mobilisation syndicale s'est articulé à l'élaboration d'un cadre d'interprétation de la « réforme » qui, tout en admettant les problèmes soulevés par la modification des équilibres démographiques, refusait de les considérer comme le facteur d'explication central de la « crise » du système de financement des retraites. Ses déséquilibres étaient au contraire attribués à l'insuffisance des cotisations patronales, sous l'effet des exonérations de « charge » et de la baisse de la rémunération du travail dans la répartition de la valeur ajoutée au cours de ces deux dernières décennies. Adossé à ce contre-diagnostic, aux propositions gouvernementales d'allongement de la durée de cotisation sont opposées des « contre-propositions » centrées sur la modification des modes de calculs des cotisations patronales au financement de la protection sociale. Dans ce cadre, le recours à un travail de « contre-expertise » est autant envisagé comme outil de contestation de la légitimité des positions patronales et gouvernementales qu'un support permettant d'attester la « crédibilité » des revendications syndicales aux yeux des salariés et ouvrir ainsi un espace des possibles qui puisse créer les conditions de leur engagement dans la mobilisation ² :

« Pour que les gens se mobilisent, encore faut-il qu'ils croient dans des perspectives qui leur sont offertes. Notre bataille ne s'exprime plus seulement autour de revendications, mais aussi sur la recherche de solutions, la démonstration de la faisabilité de la revendication, ce qui est un élément de confiance pour les salariés. [...] Et donc, de ce point de vue, l'expertise a pour vertu de donner confiance dans la faisabilité d'un certain nombre de revendications. Et ça s'inscrit dans cette recherche de la crédibilité, de l'efficacité et du résultat dans notre travail revendicatif » [Roland Metz, 31 mars 2005]

Neutraliser la mise en cause du conservatisme syndical

Rappelons toutefois que, déjà, les syndicalistes révolutionnaires s'efforçaient d'inscrire leurs actions de grève dans un cadre revendicatif constitué de doléances économiques

problèmes sociaux », in Daniel Cefaï, Danny Trom (dir.), *Les formes de l'action collective*, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 2001, p. 163-194.

¹ Mijo Isabey, 12 juillet 2004.

² Nous reviendrons sur les modalités de ce travail de construction des revendications confédérales et ses enjeux dans le travail de mobilisation syndicale dans le prochain chapitre.

« concrètes » et « raisonnables »¹. Aussi, il convient de ne pas réduire l'intégration du recours à des savoirs et à des pratiques d'expertise dans le répertoire d'action syndical à une nécessité nouvelle pour les acteurs syndicaux de rendre crédibles leurs revendications. Elle est en revanche révélatrice de la place cardinale qu'occupe l'usage du registre de l'expertise dans les stratégies de mise en cause du « réalisme » économique des revendications syndicales. Dans ces conditions, le recours des représentants syndicaux aux ressources d'expertises institutionnelles (INSEE, DARES, COR) ou commandées à des cabinets d'expertise économique « indépendants » pour construire et justifier leurs revendications s'explique certes par les contraintes que leur imposent les faibles moyens d'expertise autonome dont ils disposent². Mais il constitue aussi une technique de rationalisation des prises de position syndicales pour leur donner un surcroît de légitimité face aux registres de discrédit qu'on leur oppose³. Pour désamorcer les critiques patronales ou gouvernementales, réduire leur impact dans l'espace médiatique ou auprès des salariés, il s'agit pour les syndicalistes d'apporter à leurs positions l'onction d'une autorité scientifique ou professionnelle équivalente à celle qu'invoquent leurs adversaires pour les discréditer. De la même manière que, pendant les négociations sur les retraites, les représentants de la CGT ont largement puisé dans les travaux du COR, ils ont également fait appel par exemple à un cabinet d'expertise économique (SECAFI-ALPPHA), dans le cadre de la renégociation du régime d'indemnisation du chômage en 2005, en lui demandant d'établir un diagnostic sur le développement des formes de précarité au travail. Maurad Rahbi, chef de file de la délégation de la CGT à cette occasion, nous explique comment cette démarche s'inscrit dans une logique de réaction, par anticipation, aux tentatives de disqualification patronales ou gouvernementale de leurs revendications qu'ils s'attendent à affronter :

« Pour crédibiliser nos positions vers l'extérieur, j'ai besoin de passer par l'extérieur aussi. Si je dis, voilà on a réfléchi et c'est comme ça qu'on voit les choses, on va nous dire : vous êtes bien gentils, mais vous n'avez pas la science infuse ! Là, on dit, c'est pas moi, c'est un cabinet extérieur qui le dit, et nous on porte nos revendications en fonction de ce que ce

¹ Jacques Julliard, *L'autonomie ouvrière : études sur le syndicalisme d'action directe*, Seuil, 1988, p. 43-68.

² Sur la constitution d'un espace d'expertise et de conseil autour des organisations syndicales, voir le travail de thèse en cours de P. Cristofalo, et les publications de ses premiers résultats : Paula Cristofalo, « Les missions de productivité dans les années 1950 : une tentative pour importer en France une fonction d'expertise syndicale », *Travail et Emploi*, 116, 2008 ; Paula Cristofalo, « L'expertise auprès des représentants des salariés : de nouvelles pratiques syndicales et de nouveaux acteurs au sein de l'entreprise ? », *Actes des Xe Journées Internationales de Sociologie du Travail*, Rouen, 24-25 novembre 2005.

³ Sur l'engagement dans des pratiques militantes de contre-expertise comme réplique aux formes de discrédit qu'on leur oppose par la mobilisation de discours experts, voir Johanna Siméant, « Friches, hybrides et contrebandes : sur la circulation et la puissance militante des discours savants », in Philippe Hamman, Jean-Matthieu Méon, Benoît Verrier (dir.), *Discours savants, discours militants : mélange des genres*, L'Harmattan, 2002, p. 24.

*cabinet nous donne comme informations [...] Nous, on a le devoir de crédibiliser nos propositions et nos positions, parce qu'en face ils vont jouer l'habituelle partition : ce sont des utopistes à la CGT, ils sont dans leur tour d'ivoire et puis voilà. **Il faut les prendre sur leur propre terrain, voilà comment on peut avancer** ».* [Maurad Rahbi, 6 janvier 2006]

Autant qu'un moyen d'en asseoir la crédibilité économique, l'inscription des positions syndicales dans des « contre-proposition » soutenues par des « contre-expertise » s'intègre aussi dans les stratégies de mobilisation syndicales dans une logique de contournement de la rhétorique stigmatisante de la « résistance au changement » qu'on leur attribue. Face à l'image de la CGT désignée comme un syndicalisme archaïque, inapte « à répondre aux défis de la modernité »¹, ce travail de mise en forme des revendications procède ainsi d'une mise en conformité de la forme de la mobilisation engagée avec la posture légitimante d'un syndicat « responsable » et « moderne »², qui s'engage dans la lutte non pas dans une logique d'opposition à la nécessité des « réformes » et de la négociation, mais pour imposer l'adoption de solutions alternatives aux problèmes discutés. Ainsi les conseillers confédéraux espèrent-ils rendre leur action plus difficile à discréditer :

« Il s'agit pour moi aussi de donner une autre image de la CGT. C'est-à-dire qu'on se contente pas de dire non, mais on le fait dans la mesure où on le motive, c'est-à-dire qu'on fait des propositions. Alors que trop souvent, la CGT apparaissait comme l'organisation qui disait non, point barre. [...] L'attitude actuelle, ça va donner l'image d'un syndicat qui s'oppose, mais qui ne s'oppose pas pour s'opposer, mais qui est porteur d'une alternative. Et là, c'est quand même plus difficile de nous dégommer. Et, après, on peut s'appuyer là-dessus » [Marie-Pierre Itturioz, 29 mars 2005]

Sous ces différents angles peuvent être ainsi mis en évidence de premières logiques d'articulation entre les pratiques d'engagement institutionnel des dirigeants confédéraux de la CGT et leurs stratégies d'action collective dans lesquelles peut s'inscrire l'appel grève. Il en ressort en effet que les dynamiques de leurs investissements dans l'arène des négociations ne s'inscrivent pas dans une logique d'affrontement en vase clos avec les représentants du patronat et du gouvernement. Elles s'intègrent au contraire dans la dynamique des rapports de forces qui se construisent en dehors de ces enceintes de négociation. Ces dirigeants syndicaux ne se bercent d'ailleurs - nous aurons l'occasion d'y revenir à plusieurs reprises - d'aucune illusion sur leur capacité à faire prendre en compte leurs revendications par la seule force de

¹ Yvon Gattaz, « Un art très français du blocage », *Le Figaro*, 3 décembre 2003.

² On peut de ce point de vue faire le parallèle avec la manière dont les savoirs et les postures managériales peuvent être investies par les agents de l'administration en lutte comme des registres de légitimation de leurs pratiques, en venant attester de leur « modernité », voir Thomas Alam, Jérôme Godard, « Réformes sectorielles et *monstration* de la modernité. Les usages des savoirs managériaux dans les politiques de l'emploi et de l'alimentation », *Politix*, 20 (79), 2007, p. 77-100.

leur travail de contre-expertise et de négociation. A travers la valorisation de ce dernier, il s'agit avant tout de réinscrire l'action de l'organisation dans des registres de légitimation offrant moins de prise aux critiques adverses en dehors des arènes de négociation, susceptibles de réorienter positivement les regards sur leur organisation dans l'espace médiatique et dont ils espèrent tirer profit pour renforcer leur capacité d'enrôlement des salariés dans la mobilisation¹.

2.2. Les mécanismes d'adaptation aux contraintes du jeu de la négociation

Dans le même temps, cependant, les formes prises par l'articulation entre la grève et les pratiques de négociation dans les stratégies de ces acteurs syndicaux sont aussi à mettre en relation avec les logiques de leurs engagements institutionnels. A travers leur intégration dans des dispositifs de négociation et de concertation, ces représentants confédéraux sont pris en effet dans des systèmes de relations, dans des formes de domination et dans des enjeux de lutte qui contribuent à remodeler leurs stratégies d'action. Aussi, en se penchant à présent sur la force des mécanismes par lesquels, à travers l'expérimentation concrète que ces syndicalistes font de ces espaces de négociation, ils en viennent à intégrer les contraintes propres à leurs logiques de fonctionnement², on pourra cerner comment elles contribuent à structurer la conception que ces représentants syndicaux se font des manières légitimes de s'engager dans l'action collective, et dans la grève en particulier.

Un horizon d'action façonné par l'emprise de la parole des experts

Si la position de subordination des syndicalistes dans le champ de production des indicateurs statistiques et des connaissances d'expertise balisant le débat économique et social n'implique pas qu'ils leur reconnaissent nécessairement une pleine légitimité, elle n'est cependant pas sans effet sur leurs perceptions des revendications légitimes et des manières de les faire valoir³. Certes, au cours de leur carrière militante, les représentants syndicaux confédéraux ont acquis des connaissances et une assurance dans leurs compétences qui atténuent incontestablement les formes de domination symbolique et d'inhibition dans

¹ Johanna Siméant, « Friches, hybrides et contrebandes : sur la circulation et la puissance militantes des discours savants », *art. cit.*, p. 21-22.

² Jacques Lagroye, « L'institution en pratiques », *Revue Suisse de Science Politique*, 8 (3-4), 2002, p. 123.

³ Pierre Bourdieu, « La grève et l'action politique », in *Questions de sociologie*, Editions de Minuit, 1984, p. 256-257.

lesquelles peuvent être pris nombre de syndicalistes d'entreprise moins expérimentés face aux ressources d'expertise supérieures dont disposent les représentants patronaux qu'ils affrontent¹. Pour autant, ces logiques de domination par la maîtrise différenciée d'un savoir expert socialement reconnu ne disparaissent pas totalement. L'observation du travail de négociation des conseillers confédéraux investis sur les dossiers de la retraite ou de la sécurité sociale fait bien apparaître par exemple que, dans les dispositifs de concertation du COR ou du Haut Conseil à l'Assurance Maladie, leur confrontation aux différents acteurs invités, à titre d'experts, à participer à leurs débats pèse fortement sur la manière dont ils se sentent autorisés à intervenir dans la négociation. L'effet d'autorité des compétences professionnelles et savantes de ces « experts » tend effectivement à faire apparaître leurs discours, aux yeux de ces représentants syndicaux, comme des « discours vrais »², délimitant alors le champ de leurs revendications possibles³. Cet effet d'imposition peut s'expliquer par l'écart du capital scolaire et du degré d'expertise socialement reconnu qui distingue ces agents sociaux. Mais il tient aussi à la « neutralité » de leurs discours que semble consacrer la position d'extériorité attribuée dans ces enceintes à ces « experts » vis-à-vis des clivages traditionnels entre représentants de l'Etat, du patronat et des syndicats.

Ainsi, par exemple, la conseillère confédérale, spécialisée sur le dossier des retraites, considère-t-elle le « problème » du déséquilibre démographique entre actifs et retraités comme un élément de diagnostic incontestable, certifiant et justifiant la nécessité d'engager une réforme de la modification du système de financement des retraites, dès lors qu'il a été établi par des « spécialistes ». Elle fait même appel à leurs discours pour délégitimer les résistances que la perspective de cette réforme peut susciter au sein de sa propre organisation syndicale. De ce point de vue, sa réaction laisse particulièrement entrevoir comment les logiques d'engagement des syndicalistes dans la négociation de réformes peuvent être retravaillées et facilitées par le sentiment diffus « d'incompétence » que fait rejaillir en eux la confrontation à des acteurs occupant une position d'expertise, leur parole contribuant ainsi à leur rendre acceptable le principe même de la réforme :

¹ Jean Lojkine, « L'intervention syndicale dans la gestion : le choc de deux cultures », *art. cit.* Nous reviendrons sur ce point à la fin du prochain chapitre.

² C'est-à-dire, pour reprendre le cadre d'analyse suggéré par M. Foucault dans l'analyse des rapports de pouvoir consubstantiels des pratiques discursives, des discours reçus comme établissant une vérité incontournable sur un phénomène, in Michel Foucault, « Il faut défendre la société », in *Cours au Collège de France*, 1976, Seuil-Gallimard.

³ Sur ces mécanismes de soumission des postures militantes aux discours savants, voir Emmanuel Henry, « Militer pour le statu quo. Le comité permanent amiante ou l'imposition réussie d'un consensus », *art. cit.* ; Yves Lochard, Maud Simonet-Cusset, « La parabole de l'Observatoire ou les limites de l'institutionnalisation d'un partenariat cognitif avec les associations », *Politix*, 70, 2005, p. 65.

*« Au point de départ, les débats [internes] qu'on avait sur les retraites, c'était qu'on niait quelque part les réalités démographiques. [...] Pour les copains, c'est des arguments pour nous faire avaler des remises en cause. Donc, du coup on nie la réalité. Or, on ne peut pas la nier. Sinon, on ne remplit pas notre rôle de responsable, qui est de trouver les moyens de financer supplémentaires. Parce que s'il y a plus de gens et qu'on vit plus longtemps, l'enveloppe peut plus être la même. **On ne peut pas nier cette réalité, tous les spécialistes nous le disent. On a quand même eu tous les spécialistes sur la question.** Si on nie la réalité, on va avoir vraiment une catastrophe qui s'annonce. [...] Moi, je trouve indispensable cette confrontation d'idée. Nous, on n'est pas des spécialistes de tout. Même sur les conditions de travail par exemple, nous, on le vit, mais on n'a pas forcément le regard des médecins ou d'autres spécialistes dans le domaine de la santé pour étudier toutes les conséquences que ça peut avoir. Et heureusement qu'on a pu travailler avec des spécialistes en la matière. [...] Je me base toujours sur l'expérience, le témoignage, sur le repris de la vie concrète et tel que le ressentent les salariés... Mais dans le même temps, ça m'a aidé à l'inscrire dans le global, et dans les enjeux de société, avec un regard beaucoup plus large et plus approfondi, y compris pour construire nos propres revendications en les confrontant à d'autres points de vue... »*
[Mijo Isabey, 12 juillet 2004]

Dans le cadre de ces dispositifs de concertation, le maintien d'une démarche spécifique de revendication militante n'est donc évidemment pas exclu. La connaissance concrète des conditions de travail et des aspirations des salariés qu'elle revendique à travers sa position syndicale est notamment posée comme le principe d'une légitimité à agir singulière à l'intérieur du COR, en opposition à l'analyse abstraite des savants et à leur méconnaissance du monde du travail¹. Mais la parole des « experts » apparaît bien sacralisée comme l'horizon indépassable dans lequel doit s'inscrire l'action syndicale. Dans ce jeu d'hybridation entre le maintien d'un positionnement militant spécifique et le réinvestissement des discours des experts, la croyance en la valeur que leur prête cette syndicaliste se mêle au plaisir qu'elle éprouve à s'en emparer et à agir dans la configuration d'acteurs du COR. L'appropriation d'un corpus de connaissances savantes ou expertes valorisées est en effet vécue sur le mode d'un « défi » et d'un décroisement enthousiasmant de son champ de d'action habituel. D'une part, l'acquisition de ces connaissances semble lui donner le sentiment de continuer à s'élever socialement par son militantisme, dans la continuité de sa carrière syndicale. D'autre part, côtoyer les producteurs de ces savoirs experts lui procure le sentiment gratifiant de revaloriser ses compétences militantes, en se faisant reconnaître, au moins auprès d'une partie

¹ Sur ce point, A-C. Wagner a également montré comment les syndicalistes présents dans les institutions européennes jouent également de l'opposition entre « compétences militantes » et « compétences académiques » pour réaffirmer une identité militante et des principes de légitimation de leur action distincts à l'intérieur de ces univers d'action institutionnels, in Anne-Catherine Wagner, « Syndicalistes européens. Les conditions sociales et institutionnelles de l'internationalisation des militants syndicaux », *art. cit.*, p. 21-30 et Anne-Catherine Wagner, « L'expertise syndicale européenne. L'imbrication des lexiques de l'expertise et du discours militant chez les syndicalistes européens », *art. cit.*

des experts présents dans les débats du COR, comme une interlocutrice pertinente, car détentrice d'une autre forme d'expertise spécifique et légitime qu'ils n'ont pas :

*« Ça a été vraiment très intéressant, très enthousiasmant comme travail. Et c'est précisément de se frotter à cette complexité qui rend le truc intéressant. Je dirais que quelque part, y a presque une part de défi. [...] Moi, j'apportais le vécu. Souvent, les experts ne l'ont pas. Il y a des experts bien sûr qui confrontent leur analyse au terrain. Mais la manière dont c'est réfléchi au niveau des salariés, ça, c'est notre apport, notre contribution. **Le ressenti, le vécu, ça c'est notre domaine.** Et il y a des experts qui sont friands de ça. Certains sont complètement coupés, mais d'autres sont demandeurs de **ce travail en commun, de cette complémentarité.** Et là, c'est intéressant quand on sent que c'est partagé... Ca nous ouvre des portes pour faire des liens. »* [Mijo Isabey, 12 juillet 2004]

Les rapports de domination sociales et symboliques perceptibles dans les relations que cette conseillère confédérale entretient avec des acteurs disposant d'un haut degré d'expertise technique, mais aussi les motifs de satisfaction que lui procure cette confrontation avec des acteurs, qui semble réinscrire l'affrontement direct avec le patronat et le gouvernement dans des formes de délibération permettant d'éclairer plus « librement » les débats¹, participent des mécanismes par lesquels elle se « prend » au « jeu » de la « concertation ». Dans le cadre du COR, l'engagement de cette représentante syndicale dans ces jeux d'échange est apparu d'ailleurs facilité par l'absence des représentants du patronat, refusant de siéger dans cette instance : *« à la fois, c'était dommage, parce que ça nous privait d'une opposition. Mais, en même temps, ça nous a permis de travailler de façon beaucoup plus libre, avec une réflexion collective où chacun pouvait amener sa contribution, sans crainte »*². Cette mise en sommeil temporaire du clivage syndicat/patronat n'implique évidemment pas sa disparition dans l'horizon du travail de contre-expertise accompli par les représentants syndicaux. Et la reconnaissance de la légitimité des savoirs savants et experts qui circulent dans ces espaces de consultation ne présage pas, nous l'avons vu, que ces militants syndicaux s'inscrivent dans une logique consensuelle dans les débats qui y ont cours. En revanche, l'insertion de cette syndicaliste dans ces espaces de consultation élargis et sa disponibilité à se prêter à ce jeu de la « concertation » favorise incontestablement son acceptation de la nécessité de la « réforme » du système des retraites. Elles contribuent en ce sens à canaliser sa manière de prendre en charge ce dossier de négociation et de concevoir les formes légitimes de

¹ Sur les dispositifs de consultation comme lieux d'évitement et de médiatisation des logiques d'affrontement direct et « idéologique » de l'univers politique par des modes de gestion des problèmes publics « rationalisés », valorisant des formes de délibération structurées par l'appel au savoir des experts et des savants, voir par exemple Myriam Bachir, « La consultation publique. Nouvel outil de gouvernabilité et transformation des registres et répertoires d'action publique », in Bastien François, Erik Neveu (dir.), *Espaces publics mosaïques*, op. cit., p. 167-184.

² Mijo Isabey, 12 juillet 2004.

contestation du projet gouvernemental à engager par l'appel à la mobilisation des salariés, dans les limites d'une action inscrite dans la perspective de la nécessité de peser sur la définition des modalités de la réforme par le jeu de la négociation.

Contenir ses rivaux pour ne pas être mis à l'écart des négociations

Les logiques de recomposition des pratiques de mobilisation investies et valorisées par les représentants confédéraux de la CGT dans des objectifs et des comportements sont par ailleurs façonnées par les positions et par les registres de légitimité qu'ils convoient à l'intérieur des espaces d'action institutionnels, et dont ils entrevoient la possibilité de les constituer en ressources utiles pour maintenir la centralité - si menacée dans les années 1980- de leur influence dans le jeu des relations professionnelles¹. Dans cette optique, il importe en premier lieu de resituer les logiques d'engagement de ces acteurs syndicaux dans la grève en relation avec la manière dont ils s'efforcent de construire des alliances dans les espaces de la négociation, visant à mettre fin à une situation d'isolement dans le champ syndical qui tendait à les marginaliser dans la dynamique des échanges institutionnels des relations professionnelles². A cet égard, c'est tout d'abord la dynamique de construction des revendications portées par les représentants syndicaux dans l'arène des mobilisations collectives qui est travaillée par les coopérations qu'ils s'emploient à nouer dans les différents espaces où ils sont investis³. Dans le cadre des dispositifs de concertation élargis, comme le COR ou le Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie, les jeux de coopérations recherchés s'étendent aux acteurs non-syndicaux. Les efforts déployés en ce sens par les représentants de la CGT dans la négociation sur la réforme de l'assurance maladie (2004)⁴ se sont par exemple portés en direction des représentants de la Mutualité, des associations de

¹ Comme le rappelle en effet M. Offerlé, l'on aurait tort de sous-estimer que dans les espaces d'action institutionnels « *peuvent s'y tester des propositions et s'y nouer des alliances, s'y définir des coalitions qui peuvent accompagner ou contrarier l'émergence ou la mise en œuvre d'une décision publique. Faire partie de telles instances n'est donc pas seulement une sorte de dividende symbolique (« être reconnu») mais permet aussi d'intervenir dans le processus ("être un acteur pertinent")* », in Michel Offerlé, *Sociologie des groupes d'intérêt*, op. cit., p. 134.

² Sur la nécessité de penser les stratégies d'action collective des acteurs protestataires en relation avec les logiques d'alliance, de coopération et de conflits qui se jouent à l'intérieur des espaces d'action institutionnels, voir Dieter Rucht, « *Movement Allies, Adversaries and Third Parties* », in David Snow et alii (dir.), *The Blackwell Companion to Social Movements*, op. cit., p. 197-216.

³ Suzanne Staggenborg, « *Coalition work in the ro-choice movement: organizational and environmental opportunities and obstacles* », *Social Problems*, 33 (5), 1986, p. 374-390.

⁴ Pour une présentation des enjeux de cette négociation et des prises de position adoptées par les différents syndicats, visant à combler le déficit des comptes de l'assurance maladie, voir « Réforme de l'assurance maladie », *Regards sur l'actualité*, n° 304, 2004 ; Patrick Chalmel, « Réforme de l'assurance maladie : les positions syndicales », Institut Supérieur du Travail, www.istravail.com.

patients et de médecins, siégeant dans l'enceinte du Haut Conseil. Ils ont pour cela cherché, à travers des « commissions de travail » ou des réunions plus informelles, à discuter et élaborer avec ces différents interlocuteurs des propositions communes de réforme sur des questions qui les intéressaient directement : la place des patients et des « usagers » dans le système de gouvernance de l'assurance maladie, les améliorations possibles de la « politique de la santé » (organisation des protocoles de soin, évaluation des pratiques professionnelles des médecins...) et du système de « l'offre de soins » (répartition géographique des hôpitaux et de leurs compétences). Comme l'admet l'un des négociateurs de cette réforme pour la CGT, ces thématiques de réflexion n'entrent pas *a priori* de manière évidente dans le champ de revendication syndicale habituel de son organisation, en ce qu'elles amènent à dépasser la seule question du financement de l'assurance maladie *stricto sensu*¹. Leur prise en compte passe par un travail de mise en cohérence de la défense des intérêts des salariés, des médecins, des mutuelles ou des « patients » autour d'une même problématique : la dénonciation de la « logique purement comptable » de gestion de l'assurance maladie, mise cause comme le vecteur d'une atteinte à la qualité des soins offerts (la « suppression de lits », le déremboursement de certains soins, la fermeture de services spécialisés) comme des conditions de travail du personnel hospitalier. Dans cette optique, les propositions formulées par la CGT pour repenser les logiques de financement de l'assurance maladie, à travers notamment la modification des modes de taxation du capital, sont posées comme un enjeu de lutte unificateur pour répondre aux « besoins » spécifiques des différents acteurs concernés par la politique de santé publique. A travers le travail engagé dans le Haut Conseil, les porte-parole de la CGT se sont ainsi efforcés de réinscrire et de décliner leurs propres revendications, centrées sur la figure du salarié (en tant que travailleur et contributeur au financement de l'assurance maladie), dans un langage et dans une posture de négociation susceptible de les faire rentrer plus facilement en résonance avec les attentes hétérogènes des autres acteurs consultés. L'adaptation des revendications portée par l'organisation dans la négociation est,

¹ La position de la CGT sur la question de l'assurance maladie est en effet historiquement ancrée dans une logique de critique de ses modes de financement, exigeant une hausse des cotisations patronales via l'élargissement de l'assiette de leur calcul et la réduction des « exonérations de charges », et s'opposant notamment à l'introduction de la CSG, prélevée sur la part des cotisations salariales (1995). La CGT s'oppose en particulier aux revendications de la CFDT, ayant soutenu l'introduction de la CSG et qui axe en partie sur le principe d'une régulation et d'une maîtrise des dépenses de santé pour « préserver un système d'assurance maladie solidaire ». Autour de ces revendications, la CFDT a noué, à partir du milieu des années 1980, des relations étroites avec les représentants de la Mutualité et d'associations de patients. Dans ces conditions, la configuration des acteurs syndicaux dans les organismes de gestion de l'assurance maladie s'organise autour d'un clivage entre cette coalition d'un côté, structurée autour de la CFDT, et la CGT et FO de l'autre. Voir, Dominique Labbé, Gilles Nezozi, « Négociation collective, paritarisme et démocratie sociale », in Dominique Andolfatto, *Les syndicats en France*, La Documentation Française, 2004, p. 122-137 ; Jean-Marie Spaeth, « Syndicalisme et assurance maladie », *Sève*, 18, 2008, p. 29-37.

dans cette optique, envisagée comme une stratégie nécessaire pour réintégrer la CGT dans ces systèmes de coopération élargis, susceptibles de renforcer l'audience de leurs propres revendications dans l'arène des débats :

*« Pour faire prendre en compte ton point de vue dans la négociation, il faut que tu te mettes en situation de négociation, en montrant qu'on est ouvert à la discussion et à ce que disent les autres. [...] Il y a des limites bien sûr, mais tu ne peux pas camper sur tes positions, sinon tu **te retrouves complètement marginalisé**. Le fait de travailler avec d'autres acteurs, ça nous conduit aussi à intégrer la manière dont ils agissent, ce qu'ils disent et proposent. Ça, c'était très clair avec les membres de la Mutualité, et j'ai d'ailleurs eu l'occasion de le leur dire, de bien leur montrer, en intégrant ce qu'ils peuvent dire dans notre propre réflexion : soit tel quel, soit en l'adaptant à notre discours, ou en adaptant nos propositions à ce qu'ils peuvent dire... Pareil avec les professionnels de la santé ou des associations de patients, on a été attentif à ce qu'ils disaient, à ce qu'ils posaient : pas forcément pour apporter les réponse qu'ils apportaient eux, mais apporter au moins des réponses aux problèmes qu'ils soulevaient. Je pense en particulier à la question de la gouvernance de la sécu, on a fait tout une série de propositions pour imaginer des structures d'échange élargies qui généreraient non pas la gestion budgétaire des hôpitaux, mais qui permettraient aux associations de patients d'être représentés et de mieux identifiés les besoins. Ce qui était aussi pour nous une manière de faire le lien avec la question du financement pour répondre aux besoins, alors que c'était une question dont le gouvernement ne voulait pas débattre, en ne parlant que du point de vue de l'aspect des dépenses » [Daniel Prada, entretien du 12 juillet 2004]¹*

L'ajustement des revendications défendues par la CGT aux problématiques portées par d'autres acteurs s'intègre ainsi dans la volonté de ses représentants d'apparaître auprès d'eux comme un interlocuteur résolument engagé dans une dynamique de rassemblement et de défense unitaires des intérêts de chacun. Par cette démarche, ils espèrent en échange renforcer leurs chances d'obtenir leur soutien pour que certaines de leurs préoccupations, autour de la question du financement de l'assurance maladie, soit intégrées dans les axes de réflexion du rapport concluant les travaux du Haut Conseil : *« il fallait faire en sorte que cette question de fond qui était complètement occultée par le gouvernement au début soit placée au cœur du débat et du rapport. [...] Pour eux, il s'agissait de contenir les dépenses, de culpabiliser les patients. Nous, on veut chercher à montrer qu'il y a de nouveaux modes de financements possibles »*². Les syndicalistes espèrent ainsi faire de ce document à valeur d'expertise une ressource supplémentaire de légitimation de leurs doléances qu'ils pourront activer ultérieurement comme une ressource pour renforcer le poids de leur position et de leur mobilisation au moment où s'engagera la discussion parlementaire pour l'adoption de la loi

¹ Daniel Prada, membre de la commission exécutive de la CGT, responsable confédéral sur les questions de la santé et de la sécurité sociale.

² Daniel Prada au cours de la journée d'étude confédérale sur la réforme de l'assurance maladie qu'il animait à Montreuil, 30 juin 2004.

validant la réforme de l'assurance maladie : « *il fallait essayer de faire intégrer des éléments qui puissent ensuite nous servir de point d'appui. [...] C'est aussi une manière d'essayer de se donner les moyens de mieux faire entendre nos revendications* »¹.

La recherche de nouvelles alliances à l'intérieur des dispositifs de concertation établis à l'occasion des réformes du régime des retraites comme de la sécurité sociale, participe plus largement de la redéfinition des stratégies de coopération recherchées par la CGT dans le champ syndical et des logiques d'ajustement des pratiques de négociation qu'elles induisent : « *la première chose, c'est qu'on s'est dit qu'on ne pouvait pas y aller de façon solitaire. Ça participe totalement de notre réflexion sur le syndicalisme rassemblé, et il fallait donc essayer de porter le dossier toutes organisations confondues* »². Cette option stratégique est rationalisée par la nécessité de coaliser les forces émiettées des différentes organisations syndicales pour agir plus efficacement face au patronat et au gouvernement. L'unité syndicale est également posée comme la condition *sine qua non* d'une resyndicalisation des salariés à laquelle ferait obstacle la division du champ syndical³. Elle résulte enfin de leur intériorisation de leur impuissance, compte tenu de la fragilisation de leurs ressources organisationnelles, à engager seuls une mobilisation suffisamment forte pour peser efficacement sur la négociation : « *on n'a pas les forces pour faire tout seuls, surtout sur ce type de lutte. On ne peut pas se permettre de jouer la division. Vu l'état de nos organisations, on ne peut pas arriver à créer tout seul un rapport de force suffisant* »⁴.

Dans ce contexte, l'engagement dans un cadre d'action unitaire avec les autres organisations syndicales apparaît aussi motivé, dans l'esprit des représentants de la CGT, par la volonté de ne pas se retrouver totalement marginalisés dans le jeu de la négociation, sous le double effet de l'affaiblissement du pouvoir d'influence de l'organisation par la mobilisation et des règles juridiques encadrant la négociation, qui laissaient jusqu'à maintenant la possibilité que des accords soient conclus et validés par une minorité d'organisations syndicales [encadré n°9].

¹ Daniel Prada, 12 juillet 2004.

² Mijo Isabey, 12 juillet 2004.

³ Jean-Marie Pernot, *Syndicats : lendemain de crise ?*, op. cit., p. 191-194.

⁴ Marie-Jo Maroni, 25 juin 2004.

La transformation des conditions de validité des accords de négociation collective

L'une des singularités majeures du droit de la négociation collective en France concerne les conditions de validité des accords. Jusqu'en 2008, la signature d'un accord collectif par un seul syndicat, fût-il ultra-minoritaire, suffisait à le valider. Cette règle juridique constituait un élément central du système des contraintes et des opportunités structurant les marges de manœuvre des syndicalistes dans leurs pratiques de négociation. Un élément de contrainte tout d'abord, puisqu'elle créait les conditions pour que les organisations syndicales, même très majoritaires, soient contournées dans la négociation des accords. Mais un élément « d'opportunité » également, puisque cette règle permettait aux organisations syndicales de contester le contenu de l'accord, tout en sachant qu'il s'appliquerait...

La loi du 4 mai 2004, dans son volet « Réforme du dialogue social » est venue récemment modifier une première fois en profondeur les règles de validation des accords de négociation¹. Ses dispositions étaient assez complexes, puisqu'elles prévoyaient des règles différentes selon les niveaux de négociation et laissaient aux « partenaires » sociaux l'option entre plusieurs choix possibles. Pour en résumer l'essentiel, cette loi a néanmoins amorcé l'instauration du principe d'une logique majoritaire en matière de validation ou d'opposition aux accords de négociation. La validité des accords de négociation était ainsi subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité « en nombre » des cinq organisations syndicales représentatives (CGT, CFDT, FO, CFCT, CGC). La même règle était posée pour les accords de branche, sauf en cas d'accord entre ses différents acteurs s'entendent pour prévoir la nécessité d'une « majorité d'adhésion », c'est-à-dire de soumettre la validité d'un accord à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales dont le caractère « majoritaire » est apprécié en fonction de leurs résultats aux élections professionnelles. Jusqu'en 2008, une seule branche cependant, celle du « remorquage maritime », forte de 475 salariés, avait opté pour une telle solution...² Pour les négociations d'entreprise étaient valides les accords n'ayant pas fait l'objet d'une opposition de la part d'une ou plusieurs organisations majoritaires en voix aux élections professionnelles ou, si un accord de branche le prévoyait, la validation des accords pouvait être conditionnée par sa signature par une ou plusieurs organisations ayant obtenu la majorité des voix aux élections professionnelles (comités d'entreprise ou délégués du personnel). Là encore, les accords de branche en faveur d'une logique « d'accord majoritaire », c'est-à-dire pour la seconde solution d'engagement ont été très rares. C'est donc, à défaut, l'autre option qui s'est imposée. Et, dans ce cadre, il est à noter que les organisations syndicales pouvant faire valoir leur « droit d'opposition » ne l'ont, en réalité, activé que très rarement : entre l'adoption de la loi et février 2008, il a été utilisé à vingt reprises, pour plus de 3200 accords...³

La loi du 20 Août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale » est venue éclaircir et modifier une nouvelle fois les règles de la négociation collective, en approfondissant le principe d'une logique majoritaire pour la signature des accords de négociation. Cette loi s'est beaucoup inspirée de la position commune conclue entre le MEDEF, la CGPME, la CGT et la CFDT le 9 avril 2008. Présenté comme une « première étape préparant au passage à un mode de conclusion majoritaire des accords », les nouvelles règles prévoient à tous les niveaux de la négociation collective, que la validité d'un accord est soumise à son approbation par une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins 30% des suffrages aux élections professionnelles, et à l'absence d'opposition par une ou plusieurs organisations ayant obtenu la majorité de ces suffrages.

¹ Antoine Bevort, Annette Jobert, *Sociologie du travail et des relations professionnelles*, Armand Colin, 2008, p. 211-214 ?

² Gilles Béliet, Henri-José Legrand, *La négociation collective après la loi du 20 août 2008*, Editions Liaisons, 2009, p. 160.

³ Ibid., p. 160.

Dans ce cadre légal contraignant, l'objectif de constituer un front syndical unitaire vise à éviter que la division du champ syndical puisse être mise à profit par les représentants du gouvernement, du patronat et des autres organisations syndicales pour s'entendre sur des compromis dont la CGT serait exclue¹ : « *le souci, c'est de ne pas donner des armes au gouvernement pour jouer de notre concurrence pour signer des accords avec une seule orga, même minoritaire* »². Ainsi, chercher à créer les conditions du maintien de l'unité syndicale dans la négociation, c'est chercher à créer les conditions de la réintégration de la CGT dans le cercle des représentants syndicaux « pertinents » dans le processus de la négociation, en adoptant des comportements qui rendent plus difficile la tentation de leurs concurrents syndicaux de s'engager dans des logiques de négociations bilatérales au motif que la CGT ne voudrait pas « négocier » :

« *La méthode du gouvernement et de la CFDT, c'est toujours de dire que ce n'est pas possible de s'entendre avec la CGT, avec des soupçons permanents sur notre volonté de prendre nos responsabilités, sur notre volonté d'aller au bout. Et de prendre prétexte de ça pour négocier du coup dans notre dos* » [Daniel Prada, 12 juillet 2004]

Dans le cadre de la négociation sur la réforme des retraites, un long processus d'échanges a été entrepris dans cette optique avec les autres organisations syndicales, et notamment avec la CFDT, pour tenter d'adopter un ensemble de prises de position communes à défendre dans la perspective de la négociation. Il a débouché sur la signature d'un accord en sept points par lequel les responsables de sept organisations syndicales s'engageaient à défendre un ensemble de principes communs dans la négociation de la réforme³. Un an plus tard, la sérieuse dégradation des relations entre la CGT et la CFDT en raison des divergences très importantes survenues dans le cours de la négociation sur les retraites ne permit pas de mener à bien un travail aussi formel et abouti de préparation commune de la négociation sur l'assurance maladie. Dans ces conditions, les coopérations -évoquées précédemment- que les représentants confédéraux de la CGT ont tenté de nouer avec des acteurs non-syndicaux

¹ Comme le rappellent en effet D. Béland et P. Marier, la tentation de jouer des divisions du champ syndical français pour en « choisir » parmi eux des interlocuteurs privilégiés, susceptibles de soutenir les réformes, est l'une des stratégies de contournement et d'isolement de la contestation syndicale régulièrement employées par les acteurs dans l'élaboration des réformes dans le champ de la politique sociale, in Daniel Béland, Patrick Marier, « Protest Avoidance : Labor Mobilization and Social Policy Reform in France », *art. cit.*, p. 301. Une remarque que l'on pourrait sans peine étendre à d'autres configurations de l'action syndicale, comme nous le verrons dans le chapitre 8.

² Roland Metz, 31 mars 2005.

³ Aux cinq organisations confédérales représentatives (CGT, CFDT, FO, CGC, CFTC) s'étaient joints l'UNSA et la FSU. Voir, Jean-Marie Pernot, *Syndicats : lendemain de crise ?*, op. cit., p. 29-37. Sur le travail de réflexion en commun engagé par les représentants de la CFDT et de la CGT sur le dossier des retraites, voir aussi Jean-Christophe Le Duigou, Jean-Marie Toulisse, *L'avenir des retraites*, op. cit.

présents dans le Haut Conseil à l'assurance maladie, que ce soit des experts ou des représentants d'autres groupes constitués (professionnels de santé, usagers, mutuelles...) avaient pour objectif d'élargir leurs alliances pour renforcer leur position dans la configuration des acteurs en lutte. Mais plus encore, en jouant le jeu de ce dispositif de concertation, c'est-à-dire en se donnant à voir plus généralement dans les travaux du Haut Conseil comme un « *syndicat force de propositions* », « *ouvert à la discussion* », l'espoir des porte-parole de la CGT est également d'afficher une posture qui soit plus difficile à ignorer par les interlocuteurs patronaux et gouvernementaux, mais aussi par *leurs concurrents syndicaux*. Ainsi espèrent-ils retrouver une plus grande influence dans le jeu de la négociation à transcender les principes de divisions du champ syndical que leurs concurrents, et notamment la CFDT, peuvent être tentés de leur opposer pour justifier leur mise à l'écart dans l'élaboration des accords avec les interlocuteurs patronaux et gouvernementaux :

*« La CFDT travaille à la bipolarisation du syndicalisme, pour en imposer une vision bipolaire qui opposerait d'un côté un syndicat réformiste, de proposition, à un syndicat de contestation, sans proposition. [...] Face à ça, on a posé des questions concrètes, on a fait toute une série de propositions alternatives. Du coup, ils [les autres organisations] pouvaient pas faire comme si on ne disait rien. Ils ont bien été obligé de prendre en compte ce qu'on disait dans les groupes de travail, de pas **la jouer solo** »¹.*

Sous cet angle, les stratégies de mobilisation dans lesquelles ils peuvent se projeter les représentants confédéraux de la CGT apparaissent doublement contraintes par leur intégration dans des logiques d'action visant à rendre possible leur réinsertion dans des systèmes de coalition à l'intérieur de l'espace des négociations. Non seulement les formes des mobilisations engagées sont façonnées par l'adoption d'objectifs, d'une posture de « syndicat de propositions » permettant de s'emparer d'une position plus centrale dans les échanges et dans les coalitions qui se dessinent à l'intérieur des enceintes institutionnelles des négociations. Mais elles sont également structurées par la recherche de stratégies d'action syndicales unitaires dans l'arène des mobilisations, pensées comme la condition du maintien de la CGT dans des logiques d'action communes aux organisations syndicales dans la négociation, et rationalisées à la fois comme une stratégie nécessaire pour compenser l'affaiblissement des forces mobilisables par l'organisation en dehors de la négociation et pour échapper au risque de son isolement - et donc de sa marginalisation - dans le déroulement même de la négociation : *« cette démarche de rassemblement large, **c'est aussi parce que c'est obligé avec le souci de pas se retrouver complètement isolés.** [...] Et ça*

¹ Daniel Prada, Journées d'étude sur la réforme de l'assurance maladie, 30 juin 2004 à Montreuil.

implique qu'on cherche à avoir une démarche de mobilisation cohérente avec cette ambition, sinon, ça ne pourra pas marcher dans la négociation »¹.

Le plaisir de se sentir reconnu, condition d'un regard critique sur ses pratiques de lutte

L'issue des négociations sur les retraites en 2003 ou de la concertation sur l'assurance maladie en 2004 comme sur de nombreux autres dossiers apparaît toutefois toujours bien défavorable au regard des revendications défendues par les représentants de la CGT². Leur refus de signer une très grande majorité des accords conclus dans le cadre des négociations interprofessionnelles ou de branche semble d'ailleurs en être un indice révélateur. On pourrait alors imaginer que les maigres résultats apparemment obtenus contribuent à remettre en cause aux yeux des conseillers confédéraux de la CGT la pertinence de leurs efforts pour adapter leurs stratégies d'action aux codes de comportements et aux registres de légitimation qui gouvernent les échanges du jeu institutionnel des négociations et conditionnent la possibilité d'y construire des alliances. Mais ce serait sous-estimer la diversité des profits militants et du plaisir que leur procure leur réappropriation, en leur donnant l'occasion de ressentir le sentiment gratifiant de redevenir des acteurs qui « comptent » dans l'espace institutionnel de la négociation, et de retrouver ainsi une influence dans le champ des relations professionnelles qu'ils craignaient tant de voir leur échapper. C'est à la lumière de ces jeux de gratifications, vécues par les conseillers confédéraux sur le mode d'une véritable rédemption de leur organisation que s'éclairent les logiques par lesquelles « *le sens du jeu institutionnel peut être acquis par (ces) acteurs dont les dispositions ne sont pas exactement adaptées à ce jeu* »³, et agir en retour comme un facteur de remodelage de leurs pratiques de mobilisation [encadré n°10, p. suivante].

¹ Daniel Prada, entretien du 12 juillet 2004.

² Ces deux négociations se sont soldées par l'adoption d'accords non ratifiés par la CGT. Nous y reviendrons plus précisément dans la dernière section de ce chapitre pour le conflit des retraites. Concernant la réforme de l'assurance maladie, elle s'est conclue par l'adoption de la loi du 30 juillet 2004, dénoncée par la CGT comme « une remise en cause du système de sécurité sociale qui culpabilise et sanctionne les assurés sociaux ». En outre, si les autres syndicats ont, eux aussi, refusé de soutenir cette réforme, la CGT s'est de nouveau retrouvée isolée dans la contestation de ce projet de loi. Après une première journée d'action commune, le 5 juin 2004, son appel à une nouvelle journée d'action le 15 juin n'a pas été suivi par les autres organisations, la CFDT préférant programmer sa propre initiative de mobilisation le 22 juin, en accord avec la Fédération nationale de la mutualité française, réactualisant ainsi une logique de division syndicale à partir de laquelle se dessine une coalition d'acteurs isolant la CGT dans les procédures de concertation des « partenaires sociaux » autour de l'assurance maladie et à l'intérieur de ses organismes de gestion.

³ Jacques Lagroye, « L'institution en pratiques », *art. cit.*, p. 124-126.

« On est sorti de l'ornière »

Dans cet extrait d'entretien réalisé avec la responsable de l'espace revendicatif confédéral de la CGT se lit parfaitement, sous une forme synthétique, d'une part la manière dont l'investissement des univers d'action institutionnels s'inscrit dans une logique de dépolitisation de l'action syndicale et d'appropriation de nouvelles ressources et relations visant à compenser l'effondrement de la puissance d'action collective de l'organisation. Dans le même temps, cet extrait, centré sur son expérience de permanente de l'Union Départementale de la Seine-Saint-Denis dans les années 1980-1990 met particulièrement en lumière la manière dont leur réinvestissement en vient en retour à agir comme un vecteur de remise en cause d'un modèle d'action syndical qui se limiterait à sanctifier les luttes collectives des salariés comme le seul espace d'engagement légitime des syndicalistes :

*« Moi, j'ai connu les années 85-86-87 qui ont été des années de lutte très, très forte, avec toute une vague de fermeture d'entreprise. Mais au bout d'un moment, on s'est dit qu'on ne pouvait pas continuer à faire des luttes, des luttes, à envahir les préfectures. A un moment donné, il faut bien se mettre autour d'une table et qu'on discute ! On avait des pans entiers de l'industrie qui fermaient les uns après les autres, on ne pouvait pas continuer comme ça. Il fallait bien discuter pour savoir comment on faisait pour protéger les salariés dans ces conditions-là. Bon, du coup, c'est quand même venu nous percuter de plein fouet dans nos manières de faire, parce qu'on était dans un département avec de grands bastions syndicaux, avec parfois des centaines de syndiqués, et puis avec une histoire : Rateau, Alstom... Bon, quand tu vois ces entreprises-là qui ferment, ça fait tout drôle, ça devenait complètement ingérable... [...] On a mis en place dans les départements, auprès des préfets, des commissions de travail paritaires sur la politique industrielle et de l'emploi, dans le département, avec des représentants du patronat, des OS et des représentants de la préfecture. Et à travers tout le travail qu'on a effectué dans ces commissions dont on était à l'origine, on a bien travaillé, et on a été bien reconnu. **On était reconnu, hein, franchement !** [...] On était plus seulement le syndicalisme de lutte, avec l'idée qu'il faut d'abord être dans la lutte, alors qu'il faut aussi être dans l'analyse, dans la réflexion. **On regagnait du crédit auprès des pouvoirs publics, et ça nous aidait d'ailleurs à reprendre du contact avec les autres organisations syndicales...** [...] **On était sorti de cette ornière selon laquelle on ne peut pas négocier et on est un syndicalisme de lutte...** Bon, tu vois, on n'est pas dans l'analyse, on est d'abord dans la lutte. Ça c'est dommage, parce que c'est dommageable pour les salariés. C'est un peu de ça aussi, dont on a voulu sortir, et on a réussi à recréer un climat de confiance, de reconnaissance du syndicalisme. Ça se voyait, ça se sentait ... On avait de la re-syndicalisation dans toutes les organisations. **Ca nous a permis de gagner de la crédibilité très forte auprès de tous les interlocuteurs** ». [Monique Descoins, 31 janvier 2006].*

Le premier motif de satisfaction qui envahit les conseillers confédéraux tient au sentiment que les efforts consentis dans leur travail d'expertise et de « contre-proposition » est de se mettre en situation de pouvoir mieux circonscrire, voire infléchir les stratégies de leurs concurrents comme de leurs adversaires dans le processus de négociation, et de peser concrètement, même à la marge, sur leur déroulement. Ce conseiller confédéral voit par exemple dans le blocage des négociations sur les restructurations en 2004 la manifestation tangible de l'utilité d'adopter une posture de « négociation » et de « proposition » comme un moyen de contenir l'action des autres organisations syndicales¹ :

« Dans les négo [sur les restructurations], on a réussi grâce à nos propositions à imposer aux autres syndicats de ne pas franchir le pas. Ça j'en suis persuadé. Si on n'était pas là, si on n'était pas dans ces négo, et qu'on disait le projet du MEDEF et de l'Etat c'est de la merde, on se casse et vous vous démerdez entre vous, c'est sûr qu'on irait vers un accord et une signature. Le simple fait d'être là et de dire, on est pas d'accord et voilà ce qu'on propose, même si on sait pertinemment que tous les autres ne sont pas d'accord avec nous, ça bloque un processus d'un compromis qui aurait pu se faire sans nous ». [Jacques Tord, 30 juin 2004]

Les conseillers confédéraux de la CGT ne font certes pas d'illusions sur la portée de leur capacité à infléchir le cours des négociations. Ils savent qu'elle reste fragile et limitée. Mais ces « micro-victoires » valent à leurs yeux bien plus que par les résultats qu'elles leur permettent d'obtenir dans la négociation. Ce qui motive leur inclination à réinscrire leur action dans des registres de discours et de pratiques dominant le jeu du « dialogue social », ce n'est en effet pas seulement la capacité à faire mieux prendre en compte leurs revendications. C'est plus généralement la force des gratifications symboliques qu'elle leur procure dans le jeu même de la négociation, dont « la reconnaissance par les autres et l'estime de soi ne sont pas les moindres »², qui explique comment se reconfigure l'habitus militant de ces représentants syndicaux. Dans le discours des conseillers confédéraux resurgit en effet régulièrement l'expression la satisfaction intense de ressentir, à travers le regard de ceux qu'ils affrontent, que l'intégration de leurs stratégies de contestation dans la posture d'un syndicalisme de « négociation » et de « proposition » leur permet d'*exister de manière plus*

¹ Engagée en 2003, la négociation visant à modifier les règles juridiques encadrant les plans de restructuration des entreprises fut en effet interrompue en avril 2004 sans qu'aucun accord ne soit signé, en raison du rejet collectif de l'ensemble des organisations syndicales des propositions du MEDEF.

² Comme le rappelle en effet J. Lagroye, « un acteur peut s'investir dans un jeu institutionnel, dès lors qu'il n'y est pas seulement contraint par la loi ou par sa position sociale [...], à raison des intérêts matériels ou symboliques qu'il en retire : salaires, postes, avantages financiers, relations utiles, incitations sélectives dont l'abondance défie toute énumération, **mais aussi gratifications morales, dont la reconnaissance par les autres et l'estime de soi ne sont pas les moindres** », in Jacques Lagroye, « L'institution en pratiques », art. cit., p. 124-126.

légitime dans ces échanges institutionnels, en donnant une forme à leur engagement qui résiste mieux aux représentations stigmatisantes d'un syndicalisme contestataire, incompetent et archaïque¹. Le sentiment de parvenir ainsi à contraindre leurs interlocuteurs étatiques ou patronaux à leur accorder du « crédit », à les reconnaître comme des acteurs « sérieux » habite d'autant plus ces représentants confédéraux qu'il semble venir conjurer le désarroi qui pouvait les étreindre, quelques années auparavant, à la perception du déclin de leur organisation et à l'emprise du discrédit qui semblaient les condamner de concert à un avenir incertain. Cette « victoire » symbolique que ces acteurs éprouvent à travers leurs engagements institutionnels vient alimenter le regard réflexif et critique qu'ils portent sur leurs pratiques d'engagement passées - et supposées- en attestant à leurs yeux de la nécessité de « changer », d'adopter une pratique syndicale « plus négociatrice » pour renforcer la position de leur organisation. C'est ce qu'illustre de façon particulièrement symptomatique ce conseiller confédéral :

*« A l'époque, quand j'étais à SKF, jamais j'aurais pu envisager de rester autour d'une table pour discuter d'un mauvais projet, sinon on était perçu comme cautionnant le projet du patron. C'est l'époque qui voulait ça. Et c'est vrai que j'ai changé là-dessus. Maintenant, on y va pour dire : ça c'est pas bon, mais voilà ce qu'on propose et on négocie jusqu'au bout, enfin dans les limites possibles, pour pouvoir influencer sur les premières propositions. Et on voit ce que ça change. [...] Moi, je vois par exemple, j'ai participé à différents trucs, des négociations ou même des commissions dans lesquelles on est appelé à travailler pour des groupes de réflexion gouvernementaux, européens... **Bon, on y va, on conteste dès fois ce qui nous est proposé, mais on propose aussi. Et on s'aperçoit qu'on est de mieux en mieux écouté dans les groupes de travail, et que ce qu'on dit est beaucoup plus pris en compte, au moins au niveau de l'écoute.** Alors qu'il y a quelques années, on disait : votre truc, on n'en veut pas, point, et donc on était pas pris au sérieux en tant que tel. Aujourd'hui, même vis-à-vis des autres syndicats, on a pu remarquer dans certaines négociations que nos propositions avaient pu marquer le contenu de l'accord. Donc, je pense que ce qu'on fait, on a eu raison de le faire. On ne gagne pas sur tout, mais on peut influencer... **On est perçu d'une façon plus sérieuse. On a toujours été des gens sérieux, mais enfin... je dirais qu'on ressent une meilleure prise en compte de ce qu'on fait, ce qui n'était pas évident avant.** » [Jacques Tord, 30 juin 2004]*

Certes, nous l'avons vu, ces conseillers confédéraux demeurent extrêmement critiques sur le mode de fonctionnement de ces espaces d'action institutionnels. Et, comme nous le verrons dans un instant, ils restent encore bien sceptiques sur l'efficacité d'une action syndicale qui ne passerait que par les canaux de la négociation. Néanmoins, l'expérience de leurs pratiques institutionnelles les amène à percevoir les ressources et les registres de légitimité convoitables dans les espaces de négociation comme des ressources nécessaires

¹ Comme le précise bien J. Lagroye, « la docilité, voire le zèle à démontrer cette docilité à l'institution, sont quelques fois le produit du plaisir éprouvé à être devenu un chasseur compétent et à s'en donner la preuve... ce qui ne veut pas dire qu'on se désintéresse de la proie... », in Jacques Lagroye, « L'institution en pratiques », *art. cit.*, p. 126.

pour maintenir leur organisation au cœur du champ des relations professionnelles après une période d'affaiblissement militant historique. Dans ces conditions, ils en viennent à interioriser la nécessité de transformer leurs stratégies d'action et les manières d'agir de tous leurs militants, dans le sens d'une conformation de leurs pratiques de mobilisation registres d'action et de comportements valorisés dans l'espace de la négociation. Dans cette optique, un « guide pratique » de la négociation pour les militants du secteur privé a par exemple été réalisé, signe de la valorisation des compétences liées à la pratique de la négociation dans l'arsenal des techniques de lutte des représentants de la CGT. Mais à travers le discours de la conseillère confédérale chargée de sa rédaction, au profil lui-même relativement atypique par rapport à ses camarades [encadré n°11, p. suivante], il transparaît surtout que l'objectif de ce guide n'est pas seulement diffuser des connaissances formelles des règles juridiques qui encadrent le droit de la négociation collective¹. Il s'intègre plus largement dans une logique de redéfinition des pratiques d'engagement dans la lutte du « bon » militant de la CGT, à la conformation de son attitude au modèle d'un syndicaliste montrant, par la maîtrise des règles du jeu de la négociation et de ses dossiers, son aptitude à négocier :

« Généralement, la première réaction face à la négo, c'est de dire : on n'y va pas. Mais plutôt que de refuser d'aller en négo parce que le texte qu'on nous propose ne nous plaît pas, on travaille sur le texte et on y va. Et là, déjà, on pourra montrer qu'on est pas con, qu'on a lu le texte, qu'on y a réfléchi, qu'on connaît les lois. Rien que ça, c'est déjà pas mal d'un point de vue symbolique, ça change les choses. Le bœuf de la CGT qui dit : nous on veut pas, ça, c'est terminé. Et puis, on se met en position de dire que ceci est illégal, de contester telle ou telle disposition et de faire valoir nos propres revendications dans la forme. Ca, c'est quand même un changement. Et là, tu peux gagner des choses. » [Marie-Pierre Itturioz, 29 mars 2005]

Dans cette réaction, comme dans celle de la responsable du secteur revendicatif [encadré n°10, supra], se donnent à voir pleinement les logiques et les effets paradoxaux par lesquels passe la réindexation de la stratégie d'action à la nécessité de réinvestir les registres de légitimation mobilisables par la valorisation des pratiques de négociation de l'organisation. Condition interiorisée pour consolider sa position dans le champ des relations professionnelles, menacée par l'effritement de sa capacité à mobiliser en dehors des arènes de négociation, l'injonction ainsi faite aux militants de « changer » leurs pratiques s'adosse en définitive à la réappropriation et à la consécration des visions les plus méprisantes de leur organisation dont ils souhaitent se démarquer, celle d'un syndicalisme enfermé dans une

¹ Nous reviendrons dans le chapitre 6 plus spécifiquement sur l'observation de formations militantes à la négociation.

« culture du refus »¹. Ce faisant, nous avons pu mettre en évidence les mécanismes par lesquels ces dirigeants syndicaux en viennent à réintégrer ensemble de normes, de « convenances » associées au jeu institutionnel des relations professionnelles, qui fonctionnent comme un ensemble de limites qu'ils s'imposent dans la définition des pratiques de lutte « convenables », « par une sorte de souci de respectabilité »² en ayant intériorisé les formes de discrédit auxquelles s'exposerait une action qui ne s'y conformerait pas.

Encadré n°11

Vers un nouveau modèle d'excellence syndicale ?

La rédaction du « guide pratique » de la négociation a été confiée à Marie-Pierre Iturrioz, dont le parcours militant et professionnel est relativement singulier par rapport aux autres conseillers confédéraux. Recrutée à la confédération peu de temps auparavant, en prévision du prochain départ à la retraite de l'un d'entre eux (R. Metz), sa trajectoire se distingue de celle de ses plus anciens collègues par son plus haut niveau d'étude. Elle est en effet titulaire d'une licence en droit et d'une maîtrise en science politique obtenues à l'université de Bordeaux, ainsi que du diplôme de l'école bibliothécaire de Villeurbanne. Malheureuse de cette première orientation professionnelle (« une erreur de casting »), elle se fait embaucher, après une période de chômage, dans un centre de tri de la poste de la région parisienne. Elle y restera dix ans. C'est dans ce cadre qu'elle adhère à la CGT, après avoir déjà eu de premiers engagements militants à la faculté. Elle met à profit le « temps disponible » que lui laisse son travail pour suivre une maîtrise AES « pour (s)'imprégner du droit européen (qu'elle) ne connaissait pas ». Elle le consacre en même temps à la défense des prud'hommes dans le cadre de l'Union Locale du XVIII^e arrondissement de Paris. C'est en faisant valoir cette double trajectoire universitaire et militante qu'elle parvient à se faire recruter en 2002 à la Direction des Relations du Travail (DRT) : « *son responsable voulait recruter quelqu'un d'atypique, et c'est ça qui lui a donc beaucoup plu* ».

Elle y intègre le bureau « Convention collective et conflits du travail », rattaché à la sous-direction de la négociation collective. Son travail consiste à participer à la supervision par la DRT des négociations collectives et de l'activité des grèves. Pour cela, elle est chargée de centraliser les fiches de signalement des conflits transmises par les inspecteurs du travail, et de rédiger le chapitre consacré à la présentation de ces résultats dans le bilan annuel de la négociation collective publié par le ministère du Travail. Pour le cabinet de ce même ministère, elle réalise des notes précises sur le suivi de conflits du travail plus « problématiques ». Enfin, elle représente la DRT dans la présidence des réunions de commissions mixtes paritaires de négociation dans des branches professionnelles³. Elle semble toutefois vivre son insertion dans l'administration centrale avec la frustration de se sentir reléguée à une position subalterne par sa hiérarchie, sans marge de manœuvre et de reconnaissance dans son travail d'analyse des conflits en particulier : « *je n'ai jamais pu*

¹ Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *Sociologie des syndicats*, op. cit., p. 79.

² Pierre Bourdieu, « La grève et l'action politique », in *Questions de sociologie*, op. cit., p. 258.

³ C'est d'ailleurs dans le cadre de ces fonctions que nous l'avons rencontrée la première fois pour un entretien.

m'y faire véritablement, j'ai jamais été utilisée comme on me l'avait promis. Mon profil atypique était plus gênant que valorisant en fait ».

Ce passage au ministère lui vaut cependant d'être repérée à l'occasion d'une réunion des conseillers prud'hommes de la CGT sur Paris par le responsable du secteur juridique de la confédération : « c'est lui qui est venu me voir, qui a pensé que je pourrais leur être utile ». Selon elle ce sont autant ses connaissances juridiques dans le domaine du droit de la négociation collective que sa « culture de la négociation » et son capital relationnel dans le jeu institutionnel, accumulés dans son parcours militant et professionnel, que la direction confédérale a recherché en la recrutant. L'un de ses collègues dresse en ces termes, et en référence à M.-P. Iturrioz qui venait de rejoindre l'espace revendicatif confédéral, le portrait idéal du « bon animateur » de l'activité revendicative confédérale :

« Dans l'espace revendicatif, les gens qui sont recrutés, il ne faut pas seulement qu'ils soient militants. Pour faire un bon conseiller confédéral, je ne dis pas que l'expérience militante n'est pas importante. Elle reste même primordiale. Mais elle ne suffit pas pour autant. Inévitablement, il y a une part de technicisation de notre travail, et il faut tout de même de ce point de vue que l'on puisse s'appuyer sur des personnes qui ont des compétences techniques, qui comprennent en un mot ce qui se dit et ce qui se fait. Et qui puissent également travailler avec d'autres acteurs. Le point de vue des syndicalistes est important, c'est évident, mais il ne peut pas suffire. Il faut voir aussi ce que pensent, ce que font les chercheurs, les économistes, les experts sur ce que nous on travaille, et qu'on intègre ça à notre réflexion. Et même ce que pensent les patrons, il faut l'écouter. Si tu veux vraiment pouvoir les contrer efficacement, il faut bien que tu prennes en compte leur point de vue, pas pour l'accepter évidemment, mais pour les contrer sur leur propre terrain. C'est ce que nous apporte Marie-Pierre. On a besoin de gens comme ça, qui nous apportent cette ouverture, qui vont être reconnus auprès des autres acteurs dans les institutions » [Serge Duffour, 12 mars 2006]

L'éloge que fait d'elle la responsable du secteur revendicatif semble le confirmer, et tend à se confondre avec le portrait idéalisé du « nouveau » modèle de militant que cherche à promouvoir la direction confédérale :

« Marie-Pierre, on la sent vraiment ouverte à tout. Elle peut très bien travailler sur la protection sociale comme elle pourrait travailler sur la question de la politique industrielle de la même manière, parce qu'elle a vraiment un esprit d'ouverture. De travail et d'ouverture. Elle a vraiment un esprit d'ouverture, et quand elle prend un dossier, elle le prend, elle lit tout ce qui se dit sur le sujet, pour comprendre pourquoi un tel dit ça ou ça, et du coup, ça l'amène nécessairement à être force de proposition, à avoir des arguments. Bon, et puis c'est quelqu'un qui est très précieux pour la négociation, elle peut nous apporter beaucoup parce qu'elle a la fois ce vécu dans l'entreprise, bon ça, c'est fondamental. Mais elle sait aussi comment ça se passe d'un point de vue plus global, avec son expérience au ministère. Elle a les éléments à la fois techniques et politiques pour bien décrypter qu'est-ce qu'on peut faire dans la négociation, comment on peut y aller nous, avec toutes les billes qui faut ». [Monique Descoins, 31 janvier 2006]

Ainsi avons-nous pu rendre compte des conditions structurelles et des logiques interactionnelles contribuant à la recomposition des principes d'action autour desquels s'organisent et s'articulent, dans les cadres d'action promus par les dirigeants confédéraux de la CGT, les logiques d'investissement des espaces de la négociation et la définition des modes d'engagement légitimes dans l'action collective. Il nous reste à interroger à présent comment ces principes d'action agissent comme des filtres à travers lesquels s'actualisent leurs usages de la grève dans la dynamique des mobilisations interprofessionnelles.

3. Les logiques concurrentielles de réinvestissement de la grève

Nous l'avons vu, la réhabilitation de la pratique de la négociation s'inscrit chez les responsables cégétistes dans une logique de démonétisation d'un modèle de syndicalisme de lutte politisé, qui a largement contribué historiquement à la célébration de la pratique de la grève dans la rhétorique cégétiste. Elle renvoie également à la perception qu'ils se font de l'affaiblissement du pouvoir d'action de leur organisation dans l'arène des grèves. Ce processus n'implique cependant pas une renonciation à recourir à ce mode d'action. Comme le suggère en effet J-M. Pernot, à la suite d'autres auteurs¹, « la possibilité d'une pression en dehors des institutions est une des conditions de l'échange au sein des institutions », la capacité d'action des syndicalistes résidant dans la « combinaison de pratiques représentatives à la base et de participation aux institutions »². Que la légitimité de la parole de l'acteur syndical dans les processus de négociation soit conditionnée par sa faculté à construire un rapport de force collectifs, valorisant la représentativité de ses prises de position, semble, il est vrai, constituer un sens commun militant partagé par les acteurs syndicaux, par-delà leurs clivages : *« il n'y a pas de légitimité durable de la part d'un acteur [syndical] dans la négociation sans capacité de sa part à exercer le rapport de force. Sinon, la légitimité qu'il*

¹ Selon J. Chevallier par exemple, les syndicats sont dans une « situation de faiblesse structurelle par rapport aux détenteurs du capital (qui) les prive d'une force de persuasion suffisante. [...] Le seul moyen pour eux de modifier ce rapport de force défavorable sera de peser de l'extérieur sur les centres de décision étatique, par la mobilisation à la base », in Jacques Chevallier, « Le syndicalisme et l'Etat entre l'autonomie et l'intégration », art. cit., p. 106.

² L'auteur rappelle sur ce point à juste titre que, même dans les pays dont le niveau des grèves est particulièrement bas, en Allemagne ou dans les pays nordiques par exemple, l'efficacité même des pratiques de négociation des syndicalistes est rendue possible par le pouvoir de mobilisation « latent » dont ils disposent, grâce à la force mobilisation de leurs organisations, qu'ils ne se privent d'ailleurs pas d'activer à l'occasion de certaines négociations, in Jean-Marie Pernot, *Syndicats : lendemain de crise ?*, op. cit., p. 264-266.

*retire de son activité de négociation lui est retirée par son interlocuteur dès qu'il le veut »*¹. Noter que le recours à l'action collective des salariés constitue une ressource essentielle à la disposition des représentants syndicaux pour mieux faire entendre leurs doléances dans la négociation ne suffit cependant pas à expliquer selon quelles logiques et de quelles manières ils peuvent réinvestir l'appel à la grève dans leurs stratégies de négociation. Cela ne nous dit rien tout d'abord de la façon dont les logiques d'action institutionnelles des syndicalistes interfèrent dans leur usage de la grève. Cela ne nous dit rien, non plus, des logiques concurrentes et de différenciation permanente en fonction desquelles prend forme les modes d'emboîtement de la négociation et de l'appel à la grève dans les stratégies des différents acteurs syndicaux.

Il suffit, pour le constater, de relever les controverses qui opposent les porte-parole syndicaux sur la définition des stratégies de mobilisation à adopter à l'occasion de négociations interprofessionnelles, ou les efforts constamment déployés par les dirigeants confédéraux de la CGT pour légitimer leurs stratégies de négociation dans une logique de démarcation et d'opposition aux pratiques de « négociation froide » qu'ils imputent à la CFDT. L'articulation entre grève et négociation, telle qu'elle est théorisée par les dirigeants syndicaux et telle qu'elle s'actualise dans leurs pratiques de mobilisation, s'inscrit ainsi dans des jeux de concurrence syndicale qui participent aux luttes ayant pour enjeu la définition des formes légitimes de l'action syndicale². En nous penchant successivement sur les pratiques de mobilisation déployées par les représentants confédéraux de la CFDT puis de la CGT, dont les divergences se sont par exemple données à avoir à l'occasion du conflit contre la réforme des retraites en 2003, nous chercherons ainsi à reconstituer les logiques différenciées et les enjeux de distinction en fonction desquelles s'organise leurs manières d'articuler le recours à la négociation et à la grève. Tout en mettant ainsi en perspective comment les conseillers confédéraux de la CGT continuent de ce point de vue à se poser dans le champ syndical en s'opposant à la CFDT, il s'agira aussi d'éclairer cependant les mécanismes selon lesquels leurs logiques d'action institutionnelles, marquées par cette dynamique de concurrence syndicale, contribuent à remodeler la façon dont ils s'autorisent à s'emparer du mode d'action gréviste et à en légitimer l'usage³.

¹ Jacques Khellif, ancien secrétaire de la fédération de la chimie, entretien du 21 avril 2005.

² Pierre Bourdieu, « La grève et l'action politique », *Questions de sociologie*, op. cit., p. 258.

³ Steen Scheuer, « A novel Calculus ? Institutional Change, Globalization and Conflict in Europe », *European Journal of Industrial Relations*, 2006, 12 (2), p. 159.

3.1. Un recours ultime dans l'horizon réformiste de la CFDT

L'inclination différenciée des représentants syndicaux à valoriser le recours à la grève comme une ressource utile dans un processus de négociation tient bien entendu à des logiques de calculs liées à la position spécifique qu'ils occupent ou qu'ils cherchent à occuper dans le champ syndical et dans les espaces de représentation institutionnelle des salariés. Mais elle n'est pas pour autant réductible à cette seule dimension. Elle est aussi à réinscrire dans les logiques de transaction spécifique qui s'opèrent entre leurs dispositions militantes et les contraintes propres à la légitimité recherchée dans les espaces d'action institutionnels. Compte tenu de la lutte qui oppose les porte-parole de la CGT et de la CFDT pour la domination du champ syndical, quitter momentanément les premiers pour nous pencher plus précisément sur leurs concurrents nous permettra de mieux faire ressortir dans un premier temps le jeu des représentations intériorisées du monde du travail et des identités militantes concurrentes que cristallisent leurs façons différenciées de penser et de justifier l'intégration de la grève dans leurs stratégies d'action.

La négociation comme ressource et posture distinctive

Dans la perspective des secrétaires nationaux et confédéraux de la CFDT, l'engagement dans le jeu institutionnel de la négociation s'ancre dans une perception du monde du travail, défini comme lieu de « coopération conflictuelle » entre salariés et employeurs, qui implique de trouver des compromis nécessaires entre leurs intérêts antagonistes, mais dont la légitimité est reconnue à parts égales¹. Dans cette optique, la recherche de compromis par le biais des logiques d'échanges institutionnels avec les « partenaires » patronaux et gouvernementaux est posée comme l'objectif central du syndicalisme et comme la condition nécessaire à une gestion « moderne » des relations professionnelles et à une défense « efficace » des salariés. Dans ce cadre, les pratiques revendicatives de l'organisation sont inscrites dans la perspective d'un « réformisme ambitieux », fondé sur le principe du rattachement au « réalisme économique » et à des logiques de négociations « donnant-donnant », c'est-à-dire fondées sur l'acceptation de *concessions* nécessaires aux demandes patronales pour obtenir en échange la satisfaction de revendications syndicales² :

¹ Pierre-Eric Tixier, *Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*, op. cit., p. 312-313.

² Guy Groux, René Mouriaux, *La CFDT*, op. cit., p. 246-252.

« Je ne cherche pas à faire de la démagogie sur la négociation. Un compromis, c'est un compromis. Ça implique que l'autre retrouve aussi ses petits. C'est pour ça que la CGT ne négocie pas, parce qu'elle estime que tant que la partie adverse ne se plie pas à ses positions, ça ne va pas [...] Nous, c'est ce qu'on appelle un jeu à somme nulle, il faut pas qu'il y ait un perdant, un gagnant. Il faut que chacun puisse repartir avec quelque chose ». [Jean-Marie Toulisse, 2 mai 2007]¹

Dans le cadre de cette pratique syndicale « réformiste », la valorisation de la disponibilité et de « l'aptitude » des représentants de la CFDT à conclure des accords de négociation est érigée comme la principale ressource leur permettant de s'imposer comme des acteurs syndicaux incontournables auprès de leurs interlocuteurs: *« C'est vrai que les acteurs politiques et patronaux, ils attendent de nous qu'on soit des moteurs de la négociation, parce qu'ils savent qu'on est prêt à s'engager. Ils savent qu'au bout d'un processus de négociation on saura assumer un compromis »*². L'adoption de positions « modérées », reposant sur la promotion d'une démarche de négociation « pragmatique » est ainsi posée comme la condition de la centralité de la position de la CFDT dans la configuration des acteurs en lutte dans le cadre des relations professionnelles et, ce faisant, d'une plus grande efficacité de l'action : laisser entrevoir à ses interlocuteurs gouvernementaux et patronaux qu'ils sont disposés à s'engager en soutien aux réformes engagées les met en situation de mieux faire prendre en considération, en échange, leurs propres revendications. La cohérence de la pratique revendicative de la CFDT, construite autour de la célébration de la négociation comme instrument d'action privilégié pour construire un rapport de force favorable aux desseins de l'organisation face à ses concurrents et ses adversaires, est ainsi résumée, par son ancien responsable confédéral :

« Il s'agit de poser un regard sur l'entreprise qui soit beaucoup plus pragmatique et moins idéologique, pour essayer d'apporter des réponses qui soient utiles aux salariés. Sinon, si vous restez sur des positions dogmatiques de type lutte de classes, le syndicalisme n'a aucune prise dans un contexte sous contraintes économiques. Vous vous faites plaisir, mais vous ne servez à rien. [...] Nous, on est rentré dans cette logique : mieux vaut assumer bien en face la réalité des problèmes la réalité des problèmes en ayant des exigences fortes, avec le souci d'apporter quelque chose aux salariés, parce que c'est notre rôle, notre devoir, mais en ayant aussi le souci du compromis plutôt que de pratiquer la politique de l'autruche irresponsable, genre : pour vivre heureux, vivons cachés, et mieux vaut que ce soit l'Etat qui fasse le nettoyage. [...] Nous, le compromis est un objectif et en même temps un élément du rapport de force. C'est-à-dire parce qu'on sait que la CFDT va être capable de s'engager à un moment donné, il faut payer le prix de cet engagement. On fait passer le message qu'il

¹ Ancien secrétaire national de la CFDT (1988-2006). En charge de la question des retraites auprès de sa confédération, il en fut le principal négociateur lors de la réforme des retraites en 2003. Il est désormais président du groupe CFDT au Conseil Economique et Social. C'est la seule fonction qu'il occupait au moment de notre entretien.

² Jean-Marie Toulisse, 2 mai 2007.

va y avoir un compromis, qu'on veut un compromis, qu'on est dans une logique de s'engager à le dire et à le faire. Mais, l'autre, en face, pour que ça se fasse, il faut qu'il y mette le prix. [...] Et là, vous comptez dans la discussion, parce que le patron ou n'importe quel interlocuteur ne va pas faire de celui qui dit "pas de compromis" un interlocuteur. Il se tourne vers ceux qui sont censés être porteurs d'un compromis » [Michel Jalmain, 25 avril 2005]¹

Dans le cadre de ce modèle d'action syndical, qui fait de la recherche de compromis avec les parties patronales et/ou gouvernementales l'horizon indépassable de l'action syndicale autant que le moyen d'asseoir la position centrale de la CFDT dans le champ syndical, la faculté des syndicalistes à se faire entendre de leurs interlocuteurs est alors moins associée à leur capacité à construire un rapport de force collectif autour de leurs échanges institutionnels, qu'à construire avec eux des relations interpersonnelles fondées sur la confiance et la « loyauté » dans la négociation :

« C'est essentiel de bien se connaître et d'avoir des rapports de confiance entre nous. Le syndicalisme, c'est d'abord basé sur la confiance. Avec les conseillers du ministre, on se connaît, on se parle, on se tutoie. Ça ne veut pas dire qu'on ne débat pas ou qu'on ne s'affronte pas sur les enjeux de la discussion, mais c'est essentiel qu'il y ait des liens de confiance entre nous lorsqu'on se parle, qu'on sache que ce que l'on dit est véritablement pensé » [Stanley Jacquet, responsable du secteur confédéral Travail, emploi, formation, 15 novembre 2006].

Sous cet angle, la façon dont J-M Toulisse se confie sur sa préparation de la négociation sur la réforme des retraites en 2003 apparaît particulièrement symptomatique l'inclination des porte-parole de la CFDT à percevoir et à sanctuariser l'espace de la négociation comme un lieu dans lequel il convient de s'inscrire avec les autres acteurs en présence dans des relations personnelles d'interconnaissances solides pour rendre le processus « d'échange » et de « coopération » possible et fructueux. Se référant aux méthodes de la « négociation commerciale » ou de la « négociation institutionnelle », dont il dit s'être inspiré par la lecture notamment d'ouvrages de Kissinger, il voit en effet dans la connaissance que les acteurs d'une négociation ont les uns des autres et dans la confiance mutuelle qu'ils peuvent s'accorder le socle d'une possible conciliation de leurs points de vue : *« ce qui compte, ce qui fait le lien avec les autres négociateurs, c'est : est-ce que vous vous connaissez ? Parce que la négociation, ça ne se fait pas comme ça. Il faut se connaître, savoir ce que les uns et les autres veulent, jusqu'où les uns et les autres sont prêts à aller »*². Dans cette optique, le

¹ Au moment de notre entretien, Michel Jalmain avait quitté ses fonctions syndicales. De 1995 à 2004, il fut secrétaire national de la CFDT, en charge de la politique revendicative et de l'UNEDIC. Il en fut d'ailleurs le président entre 2001 et 2003.

² Jean-Marie Toulisse, 2 mai 2007.

travail de représentation accompli en marge des procédures officielles de négociation est totalement *assumé et justifié* comme une partie intégrante et décisive de la stratégie d'action syndicale. Entretenir des relations informelles avec les autres acteurs des négociations ou les rencontrer dans le cadre de réunions bilatérales, en marge des séances plénières de négociation, c'est tout d'abord positionner clairement la CFDT auprès de leurs interlocuteurs comme un acteur syndical disposé à trouver un accord, et créer ainsi les conditions pour que les revendications soient placées au cœur de la construction de ce dernier :

« Moi, je ne connaissais pas Fillon, et je voyais que ce serait mon interlocuteur et j'ai tout de suite cherché à le connaître. Un jour, j'entends que Fillon dit qu'il veut aller voir les expériences étrangères... Lorsque j'entends ça, je déboule dans le bureau de Chérèque, en lui parlant de ça, et en lui disant que je veux en être... Non pas que je remettais en cause sa parole, et que je craignais qu'il travestisse ce qu'on avait pu lui dire à l'étranger... Non, ça je m'en foutais. Moi, c'était uniquement pour le connaître. Chérèque a appelé Fillon, qui a dit banco... Le seul à ne pas avoir voulu venir, c'est Le Duigou [CGT], qui a dit qu'il ne voulait pas être le porteur de valise... Alors que ça nous a permis de prendre contact, de discuter dans les hôtels, d'apprendre à se connaître. Ça m'a permis de faire comprendre quels étaient mes points durs... C'est pour ça que personne ne peut dire qu'il a été surpris que dans la dernière ligne droite on a négocié sur les carrières longues, parce qu'on avait toujours dit que ce serait un point sur lequel on ne céderait pas... [...] Il ne s'agit pas d'être naïf, mais il y a toute une phase où les échanges, la compréhension des objectifs de l'autre sont essentiels à une négociation. Et la confiance, c'est ce qui est essentiel pour vérifier que ce que dit l'autre est fiable. » [Jean-Marie Toulisse, 2 mai 2007]

Comme le souligne l'ancienne collaboratrice de J-M Toulisse, à travers la valorisation de ces techniques de négociation se matérialise plus largement la prétention des représentants de la CFDT à s'ériger en précurseurs d'un renouveau des pratiques de régulation des relations conflictuelles, en se démarquant des logiques d'action conflictuelles, héritées du « passé », dont les autres organisations syndicales, notamment la CGT, resteraient prisonnières. A un syndicalisme qui ferait du conflit le préalable et la condition nécessaire de toute négociation, les représentants de la CFDT entendent opposer un syndicalisme soucieux de « *donner la priorité au dialogue social* »¹, de « *passer d'une culture de l'opposition à une culture de l'engagement* »², en faisant primer le recours à des pratiques de négociation pacifiées, dans lesquelles la grève n'est envisagée que comme un ultime moyen d'action, « *lorsque toutes les voies du dialogue social ont échoué* »³ :

¹ Communiqué de presse de la CFDT, 21 juillet 2004. En réaction au projet d'instauration d'un service minimum dans les services publics en cas de grève.

² Titre du dossier de presse de la confédération de la CFDT, janvier 2003. A propos de la négociation engagée sur la modification des règles de représentativité syndicale et de validation des accords.

³ Communiqué de presse de la confédération de la CFDT, 23 septembre 2004.

« En France, s'il n'y pas de clash, on a le sentiment qu'on n'a pas négocié. Donc, il y en a toujours un qui fera le rôle du clash. Ça, c'est le rôle de la CGT ou de FO. Nous on pense plutôt que c'est à partir de cette position de pragmatisme assumé, par la vraie négociation qu'on peut les faire avancer. [...] Nous, notre leitmotiv, c'est trouver un terrain d'entente... Si ça ne marche pas, on n'hésite pas à aller dans la lutte. Mais il y a un préalable, c'est pas non d'abord. On regarde d'abord ce qui peut se discuter, les points de blocage et les dénouer par le dialogue ». [Céline Collot, 11 janvier 2007]¹

Eviter la grève pour tenir son rôle dans la négociation

La valorisation de la négociation comme pratique distinctive de la CFDT dans le champ syndical n'implique évidemment pas que ses dirigeants se désintéressent de leur enracinement militant et qu'ils renoncent à la perspective même de faire appel à la force de la légitimité que peut leur conférer, dans l'arène des négociations, la démonstration de leur capacité à rassembler et à mobiliser de nombreux salariés. On rappellera même au contraire que le « recentrage » de leurs activités sur la négociation a été pensé comme un élément d'une stratégie de « resyndicalisation », visant à l'édification d'un « syndicalisme d'adhérents »². A l'inverse, il est évident que les porte-parole de la CFDT ne sont pas les seuls représentants syndicalistes, loin s'en faut, à se prêter au jeu des tractations qui se trament dans le secret des lieux de négociation³. La tendance des dirigeants de la CFDT à banaliser et légitimer ce type de pratiques d'échanges informels avec les acteurs patronaux et gouvernementaux les distingue en revanche fortement de leurs rivaux. Elle est révélatrice des logiques de coopération et des principes de justification structurant leur stratégie de positionnement dans le jeu institutionnel de la négociation. Et c'est dans la continuité de ces logiques d'action institutionnelles que prennent sens les limites qu'ils s'imposent dans le recours à la grève. C'est ce qu'a particulièrement bien fait ressortir la stratégie adoptée par les dirigeants de la CFDT dans le conflit ayant accompagné la négociation sur la réforme des retraites à la fin du printemps 2003.

Rappelons-en brièvement les faits⁴. Après plusieurs journées d'action unitaires organisées depuis le mois de janvier 2003, la mobilisation syndicale s'intensifie le jeudi 13

¹ Secrétaire nationale de la CFDT, associée à la négociation sur le régime des retraites, en charge du dossier sur l'emploi des seniors.

² Sur les dispositifs spécifiques de « syndicalisation » mis en œuvre par la CFDT et leurs aléas, voir Cécile Guillaume, Sophie Pochic, « Stratégies de syndicalisation et restriction des espaces de participation : les apories du « syndicalisme d'adhérents » », in Cécile Guillaume (dir.), *La CFDT et le réformisme. Actualité d'une conversion*, à paraître.

³ Voir, par exemple, Adrien Thomas, *Une privatisation négociée. La CGT à l'épreuve de la modification du régime des retraites des agents d'EDF-GDF*, L'Harmattan, 2006.

⁴ Jean-Marie Pernot, *Syndicats : lendemain de crise ?*, op. cit., p. 37-43.

mai 2003, avec une journée de grèves et de manifestations. Les cortèges, disséminés dans une quarantaine de villes réunissent, selon les écarts habituels entre les décomptes des syndicats et ceux des services de la préfecture, entre 500.000 et 1.000.000 de personnes. A l'issue de la séance de négociation tenue dans la nuit du 14 au 15 mai aucun accord n'est trouvé. La CGT fixe d'ores et déjà une nouvelle date de mobilisation, au 25 mai, tandis que FO appelle également à poursuivre la mobilisation. La CFDT, quant à elle, par la voix de François Chérèque estime que les « amendements » apportés par le gouvernement restent encore « insuffisants ». Il pointe notamment l'absence de mesures en faveur des travailleurs ayant connu des carrières professionnelles très longues (plus de quarante ans) ou exposé à une forte pénibilité au travail¹. Il provoque cependant une nouvelle réunion à Matignon, centrée sur ces éléments de négociation, désignés comme « un point dur » de la CFDT dans cette négociation. Après que le gouvernement a consenti certains aménagements sur ces questions, la délégation de la CFDT accepte de parapher le relevé de conclusion visant à encadrer les dispositions de la loi que le Parlement sera appelé à voter pour adopter la réforme. La CFE-CGC s'y ralliera à son tour. Pas la CGT et FO qui en appellent aussitôt à poursuivre la mobilisation, rejoints par la FSU, l'UNSA et les SUD. Leurs porte-parole dénoncent avec force l'attitude de leurs homologues de la CFDT, accusés d'avoir agi seuls et brisé la dynamique de mobilisation syndicale unitaire qui, selon eux, laissait espérer la possibilité de construire un meilleur rapport de force pour infléchir encore plus significativement la position gouvernementale². En réponse à ces reproches, les dirigeants de la CFDT défendent leur décision comme la traduction logique de l'ambition « réformiste » qui les anime. Autant leur participation à la journée du 13 mai pouvait à leurs yeux se justifier comme un point d'appui utile, dans la phase terminale de la négociation, pour obtenir des modifications que le gouvernement refusait d'apporter à son projet de réforme. Autant les amendements ainsi consentis fonctionnent de leur point de vue comme une injonction à arrêter la mobilisation, pour « acter » l'accord. En réplique aux critiques dont ils sont l'objet, les représentants de la CFDT assument alors totalement la division entre les organisations syndicales que provoque cette décision. Cette division n'est, pour eux, que la conséquence assumée des attitudes divergentes qui opposeraient les acteurs syndicaux face à la négociation. Alors que la signature de la CFDT ne ferait que sanctionner sa prétention à savoir endosser la responsabilité de valider des accords de compromis jugés acceptables pour agir comme un

¹ Rémi Barroux, « Retraites : échec des négociations, appels à la mobilisation », *Le Monde*, 16 mai 2003.

² Voir la version concurrente des faits que donnent chacun des secrétaires généraux de la CFDT et de la CGT sur cet épisode des négociations : François Chérèque, *Si on me cherche*, Albin Michel, 2008, p. 51-65 ; Bernard Thibault, *Ma voix ouvrière*, Stock, 2005, p. 159-172.

véritable syndicat de négociation, la prolongation de la mobilisation ne ferait en revanche que démontrer l'incapacité de leurs rivaux, et notamment de la CGT, à « assumer » ses engagements dans la négociation :

*« On m'a dit après que j'avais trahi les manifestants. Non, au contraire. Je les ai utilisés pour obtenir l'accord. Nous, on rentre dans une négociation pour aboutir, sinon ce n'est pas la peine. Et donc, pour moi, le rapport de force qu'on peut construire doit toujours être centré sur la négociation. On fait du rapport de force pour obtenir un accord, par du rapport de force pour du rapport de force. Moi c'est toujours du rapport de force pour la négociation, pas du rapport de force contre la négociation [...] **La CGT dit qu'elle est pour la négociation, mais ce n'est pas vrai.** Ils avaient déjà prévu une autre journée de mobilisation. C'est bien la preuve qu'ils avaient déjà parié sur l'échec de la négociation. Avec eux, ce n'est jamais le moment de signer, il faut toujours repousser le moment de s'engager. Or, négocier, c'est contracter, ce n'est pas ne jamais signer ». [Jean-Marie Toulisse, 2 mai 2007]*

Par la différence qu'elle permet de consacrer avec les autres organisations syndicales, l'attitude des représentants de la CFDT agit ainsi comme une manière de conforter le rôle du « syndicat responsable » qu'ils prétendent occuper dans l'arène de la négociation. Mais leur empressement à se démarquer des stratégies de mobilisation de leurs rivaux et la manière dont ils le justifient font aussi rejaillir le jeu des contraintes intériorisées auxquelles ils se sentent liées dans leurs stratégies de mobilisation des salariés pour tenir ce positionnement institutionnel. Certes, l'action collective des salariés est perçue par les dirigeants cégétistes comme un élément potentiel dans la construction d'un rapport de force utile pour faire prendre en compte les revendications de l'organisation. Mais il n'est certainement pas le seul : *« ce qui fait la force de votre organisation, c'est pas d'être dans la grève ou dans la manifestation : la preuve, les patrons ne sont pas dans la manifestation, et ils sont forts ! »*¹. Bien plus encore que leur capacité à engager leurs adhérents et les salariés dans une action de grève pour attester de la représentativité de leurs positions, c'est leur faculté à ne pas employer cette arme, à ne pas chercher à « souffler sur les braises » qui est valorisée comme une fidélité à leur parti pris réformiste, nécessaire pour se maintenir auprès des acteurs gouvernementaux et patronaux comme des interlocuteurs « crédibles » et privilégiés :

« Le rapport de force du syndicat, c'est certes sa capacité à déclencher un conflit. Mais il n'existe dans les faits que s'il est aussi capable de l'arrêter. Sinon, on n'est pas trop crédible. Quel serait l'intérêt de nos interlocuteurs de vouloir négocier avec vous, s'il n'est pas sûr de trouver avec vous un compromis, et le moyen de trouver un peu de stabilité, de paix sociale ? » [Michel Jalmain, 25 avril 2005]

¹ Jean-Marie Toulisse, 2 mai 2007.

Résister à l'appel des autres organisations syndicales à continuer la mobilisation revient dans cette optique pour les dirigeants cédétistes à s'emparer d'une position syndicale distinctive venant s'inscrire dans la logique des relations de « confiance » privilégiées qu'ils s'efforcent de nouer avec leurs interlocuteurs patronaux et gouvernementaux dans le cadre de leurs échanges institutionnels. En opposition à l'attitude de leurs rivaux, interprétée comme le résultat de leur impuissance à « tenir » leurs militants et à circonscrire leurs attentes dans la perspective de la réforme (« *la preuve, ils les faisaient défiler derrière des slogans du type 37,5 ans !* »)¹, il importe pour eux de continuer à faire valoir leur capacité à engager leur organisation sur la voie du compromis, jusque dans une situation conflictuelle. L'aptitude démontrée dans ces circonstances à contrôler l'engagement de leurs adhérents pour en faire des soutiens fidèles aux accords conclus par leurs porte-parole est ainsi posée comme la condition nécessaire pour entretenir la croyance de leurs interlocuteurs dans leur capacité à agir comme les artisans d'un compromis social « acceptable », et conforter ainsi leur position d'interlocuteur syndical central dans les négociations :

« Les manifestants, c'est du cinéma, c'est pour la presse. Le rapport de force, c'est quand vos interlocuteurs savent que vous avez derrière vous votre organisation, et que vous n'allez pas être désavoués. Nous, on n'était pas comme la CGT, obligés de courir après les manifestants. Parce que nous, les adhérents de la CFDT ils connaissaient nos objectifs de négociation, et qu'on avait fait des milliers de réunions pour expliquer pourquoi il fallait une réforme. Donc, nous, c'est ça notre force. C'est que les autres [patronat, gouvernement] savent qu'on peut tenir nos engagements, qu'on va tenir nos engagements, parce qu'on a notre organisation derrière » [Jean-Marie Toulisse, 2 mai 2007]

Il ressort ainsi de cet épisode du conflit des retraites que les stratégies de recours à la grève des dirigeants cédétistes sont amplement façonnées par la dynamique des relations d'échange qu'ils cherchent à construire avec leurs interlocuteurs pour s'emparer d'une position centrale à l'intérieur des arènes de négociation. De ce point de vue, la rupture de la coalition syndicale qu'entraîne leur choix de signer l'accord avec le gouvernement ne semble d'ailleurs guère les préoccuper. Il leur apparaît plus impératif de se tenir à l'écart des actions collectives prolongées, dont ils ne maîtrisent pas les objectifs, et dont ils craignent qu'elles risquent de compromettre le crédit qu'ils ont accumulé auprès de leurs interlocuteurs patronaux et gouvernementaux :

« Avec la CGT, on savait qu'ils ne voulaient pas d'un accord, donc on n'a non plus fait d'efforts de ce côté-là. On allait au bout de notre logique : quand on s'implique dans une négociation, il faut qu'il y ait un accord, car vous devez toujours maintenir la confiance mutuelle entre vous, et ne pas chercher à faire des crasses à votre interlocuteur. Nous, en

¹ Jean-Marie Toulisse, 2 mai 2007.

signant, on leur montre qu'ils peuvent continuer à nous faire confiance. [...] Ça les rassure d'avoir des interlocuteurs comme nous face à eux. Ils savent qu'ils ont des gens responsables, qui vont relayer les préoccupations des salariés, mais sans chercher à faire de l'agitation pour de l'agitation » [Céline Collot, 11 janvier 2007]

Condition intériorisée au maintien de leur position centrale dans le jeu de la négociation, la stratégie d'action adoptée par les dirigeants de la CFDT est aussi envisagée à partir de l'efficacité de leur action qu'elle les met en situation de revendiquer auprès des salariés. En premier lieu, les dirigeants de la CFDT se prévalent d'avoir évité que les acteurs syndicaux soient totalement dessaisis de la réforme du système des retraites. Pour valider celle-ci, le gouvernement n'était en effet pas tenu d'obtenir un accord avec les syndicats. Il pouvait, s'il le souhaitait, passer directement et exclusivement par la voie législative. Dans ces conditions, les représentants de la CFDT peuvent, en cohérence avec leur attachement à valoriser l'autonomie des syndicats par une pratique de « régulation contractuelle » des relations professionnelles¹, légitimer l'accord passé avec le gouvernement comme une nécessité pour éviter qu'ils ne soient tentés de contourner totalement les syndicats en cas d'opposition frontale et unanime de ces derniers à son projet de réforme. Accepter de jouer le jeu de la réforme est en revanche présenté comme une nécessité pour créer les conditions de possibilité d'une intervention syndicale directe dans l'adoption de cette réforme, utile pour peser plus facilement sur le contenu de ses dispositions. « *Etre acteurs de la réforme* », pour reprendre la rhétorique militante, doit permettre d'éviter notamment l'introduction d'un système de financement des retraites par capitalisation, que la majorité politique risquerait selon eux d'imposer sans le contrepoids syndical :

« S'il n'y pas un syndicat qui est capable de dire, on s'engage dans la négociation, et on est prêt à aller jusqu'au bout, eh bien le patronat et l'Etat va s'engouffrer dans cette brèche pour réformer à sa main le système. Et là, ce sera pire. Ce sera bien pire, parce qu'ils n'hésiteront pas, alors, à introduire la capitalisation ! Donc, il faut que le syndicalisme assume ses responsabilités quelles que soient les situations, en se disant que nous sommes les meilleurs garants du système ». [Michel Jalmain, 25 avril 2005]

La mise en valeur de l'efficacité de la « voie réformatrice » de la CFDT est particulièrement perceptible dans le travail accompli par ses dirigeants pour légitimer leur soutien apporté au texte de réforme proposé par le gouvernement, en réponse au feu des critiques (syndicales)

¹ Par opposition à la tradition historique d'intervention de l'Etat dans la gestion des relations professionnelles françaises, il s'agit, en d'autres termes, de substituer à ce mode de régulation politique un mode de « régulation contractuel », fondée sur la valorisation de l'autonomie des représentants patronaux et syndicaux et sur les contrats négociés par eux. Voir notamment, Thomas Le Gall, « L'essor de la négociation collective d'entreprise : un espace de légitimation de l'acteur syndical ? », in Cécile Guillaume (dir.), *La CFDT et le réformisme. Actualité d'une conversion*, à paraître.



**LETTRE DE FRANÇOIS CHÉREQUE
AUX ADHÉRENTS DE LA CFDT**

POUR SAUVER LA RÉPARTITION NOUS AVONS CHOISI LA RÉFORME

Rendre compte. C'est normal. Et vous écoutez. Voilà pourquoi je m'adresse aujourd'hui à vous, adhérents (es) de la CFDT, pour vous présenter les résultats obtenus concernant les retraites. C'est ce qui importe à mes yeux. Et c'est sur ces résultats qu'il vous appartient de juger.

Et c'est sur ces résultats qu'il vous appartient de juger. Au bout de six mois de confrontation avec la CFDT, c'est un compromis acceptable. Mais vous entendez et vous lisez, comme moi, tout et son contraire sur l'avenir commun. Pour le bureau national de la CFDT, comme moi, tout et son contraire sur l'avenir commun. Pour le bureau national de la CFDT, comme moi, tout et son contraire sur l'avenir commun.

Des résultats :

- La réforme Balladur remise en cause pour les basses pensions.
- 300 000 salariés vont pouvoir partir à la retraite avant 60 ans, dès 2004.
- De vieilles contreparties pour les fonctionnaires.

La réforme profitera d'abord aux plus modestes. Nous avons obtenu une retraite minimum d'au moins 85 % du Smic au lieu des 70 % programmés par Balladur pour 2020.

Nous avons obtenu une retraite minimum de 85 % du Smic dès 2004 au lieu des 70 % programmés par la réforme Balladur. Dans le public, les agents toucheront la même retraite, soit 75 %, en cotisant 40 années complètes obligatoires alimentées par la prise en compte de primes. N'en déduisez pas que la réforme est une victoire pour les fonctionnaires. Elle est une victoire pour tous.

Il faudra-t-il travailler jusqu'à 65, 70 ans ? C'est faux, là encore. Faux, car ceux qui ont commencé à travailler tard pourront racheter trois années d'études. Faux, car ceux qui ont commencé à travailler tard pourront racheter trois années d'études. Faux, car ceux qui ont commencé à travailler tard pourront racheter trois années d'études.



C'est tout cela que nous avons obtenu, et bien d'autres garanties présentées dans ce numéro de CFDT Magazine. Tout ce qui est suffisant pour être acceptable ? Oui, nous avons sauvé notre système par répartition et repoussé le jour de l'abandon.

Au total, c'est plus d'équité, de justice sociale et de liberté de choix. Pour autant, la réforme n'est évidemment pas parfaite. C'est un compromis, certes, mais elle est le résultat d'un processus démocratique. Nous l'améliorerons grâce aux négociations prévues dans la loi. Vous les trois ans, pour réajuster les pensions du privé et du public. Tous les cinq ans, pour garantir l'équilibre des comptes de la sécurité sociale. C'est aussi la durée de cotisation, CSG, moins des cotisations, tout sera sur la table de négociation et pas seulement l'alignement de la durée comme le voulait le gouvernement et, plus encore, le Meunier. Sans attendre, c'est aussi pour négocier et pas seulement l'alignement de la durée comme le voulait le gouvernement et, plus encore, le Meunier.

2008 et 2013 : des négociations tous les cinq ans pour garantir l'avenir des retraites. Tout sera sur la table : taux de cotisation, CSG... l'alignement de la durée à 41, 42 ans n'est pas décidé.

En donnant un avis favorable à ce compromis, la CFDT a évité que les libéraux de la majorité ne retrouvent les mêmes libéraux. Notre engagement contraint en effet le gouvernement et sa majorité à ne pas remettre en cause les résultats du dialogue social lors du débat au parlement.

J'entends aussi, comme vous, que la CFDT aurait « trahi » les salariés, en soutenant un gouvernement de droite, le suis syndicaliste et je juge une réforme aux résultats obtenus, pas en fonction de l'étiquette politique. C'est cela l'indépendance ! A qui la faute si nous n'avons pas pu réformer les retraites avec la gauche quand elle était au bout, j'ai la conviction que la CFDT a défendu et amélioré la gauche jusqu'au bout, j'ai la conviction que nous les avons obtenus grâce à votre engagement jusqu'au bout. Ces résultats, nous les avons obtenus grâce à votre engagement jusqu'au bout. Ces résultats, nous les avons obtenus grâce à votre engagement jusqu'au bout.

En réajustant les salaires, ces résultats, nous les avons obtenus grâce à votre engagement jusqu'au bout. Ces résultats, nous les avons obtenus grâce à votre engagement jusqu'au bout. Ces résultats, nous les avons obtenus grâce à votre engagement jusqu'au bout.

En réajustant les salaires, ces résultats, nous les avons obtenus grâce à votre engagement jusqu'au bout. Ces résultats, nous les avons obtenus grâce à votre engagement jusqu'au bout. Ces résultats, nous les avons obtenus grâce à votre engagement jusqu'au bout.

dont ils sont la cible. Celui-ci passe bien entendu par un important effort de communication des dirigeants de la centrale dans l'espace médiatique. Mais il se déploie aussi à l'intérieur même de l'organisation, à travers la convocation de nombreuses réunions de militants, la diffusion de tracts et l'envoi d'un courrier, signé de la main de F. Chérèque, adressé à chacun d'entre eux par le biais de leur presse militante [ci-joint, derrière]. Il y met tout d'abord l'accent sur la conformité de cet engagement aux valeurs réformatrices que la CFDT prétend incarner dans le champ syndical : *« une fois de plus, la CFDT affronte avec courage une réforme indispensable. Elle fait le choix de la responsabilité plutôt que celui du blocage »*¹. Dans la liste des arguments donnés pour justifier plus précisément l'accord consenti, ce sont enfin les aménagements que les représentants cégétistes prétendent avoir obtenus par la négociation qu'ils mettent en exergue. Ils insistent tout particulièrement sur les dispositions prises en faveur des travailleurs ayant accompli de longues carrières professionnelles, de la prise en compte de la pénibilité du travail dans le calcul du nombre d'années de cotisation ou de l'amélioration du niveau des plus basses pensions. A travers ces « résultats » produits par la négociation, l'engagement de la CFDT en faveur de la réforme n'est pas alors seulement défendu au nom de l'efficacité du compromis trouvé pour « sauver le système de répartition » face à la menace de sa substitution par un système de capitalisation. Il est également promu comme la preuve d'un engagement guidé par la volonté de soutenir la situation des salariés les plus démunis, pour œuvrer à une plus grande équité et solidarité entre salariés du public et du privé. Par opposition, leurs rivaux de la CGT et de FO sont accusés de porter la responsabilité de ne pas avoir permis d'améliorer les termes de l'accord, en refusant d'accompagner la CFDT dans sa démarche de compromis : *« s'ils avaient dit : voilà ce qu'on pose dans la balance pour qu'on puisse s'engager, Fillon, il se serait dit : ouh là, je peux avoir aussi la CGT ou FO, voire les deux. Eh bien, je suis sûr qu'il aurait rajouté 10% à ce qu'il nous a donné »*. Pire, le prolongement de la mobilisation par leurs concurrents est dénoncée comme le résultat d'une logique d'action syndicale privilégiant la défense des salariés les plus « protégés » (le public), au détriment des plus « fragiles » (le privé), en recherchant le maintien d'un système de protection sociale inégalitaire :

« En protégeant le système, on protège ceux qui y sont... Alors que, en essayant d'inventer de nouvelles règles, on peut essayer de trouver des terrains d'entente qui permettent de prendre en compte ceux qui ne sont pas dans le système. C'est ce que nous avons acté dans la réforme des retraites, et c'est aussi cela qui peut aider à notre syndicalisation. Nous, c'est pas toujours plus pour ceux qui ont déjà. C'est d'abord protéger les salariés les plus en difficultés » [Céline Collot, 11 janvier 2007]

¹ Extrait du courrier adressé aux adhérents de la CFDT, « Pour sauver la répartition, nous avons choisi la réforme ».

Il est sur ce point intéressant de noter que le départ de plusieurs milliers d'adhérents de la CFDT¹ l'année suivant la réforme ne semble guère avoir ébranlé la croyance de cette secrétaire confédérale dans les vertus de la pratique réformatrice de son organisation, ni affecté l'analyse que font plus généralement les représentants de l'organisation rencontrés sur le déroulement de ce conflit. Certes, certains estiment nécessaire de poursuivre les efforts engagés en interne pour rappeler, éclaircir et justifier les valeurs « réformatrices » de l'organisation. Mais, la mise en perspective qu'opère cette secrétaire confédérale entre l'expérience du conflit des retraites et la participation de la CFDT aux mobilisations contre le CPE en 2006, témoigne de l'enracinement de son engagement syndical dans un système de croyances durablement intériorisées, dans lequel la fidélité à la pratique « négociatrice » et « réformatrice » de la CFDT apparaît comme la seule voie concevable pour maintenir l'organisation au centre des échanges institutionnels dans le champ des relations professionnelles et pour attirer à elle les salariés. Dans ce cadre, le recours à la grève ne reste envisageable que comme un recours ultime, utilisé avec précaution et non sans provoquer certains dilemmes, lorsque les interlocuteurs gouvernementaux et patronaux refusent de se prêter au jeu du « dialogue social » :

*« Si je prends par exemple les luttes contre le CPE, on a participé aux journées d'action parce que ça fragilisait encore plus les salariés du privé déjà les plus fragilisés, donc ça rentrait complètement dans notre réflexion sur l'équité entre salariés. Et puis, il n'y avait eu aucun dialogue avec le gouvernement, qui nous a mis devant le fait accompli. **L'attitude du gouvernement pousse à la radicalité, mais cela n'est pas très bon pour nous.** Parce que, pour les autres organisations syndicales, ils sont restés dans le schéma, selon lequel, c'est parce qu'il y a des luttes sociales qu'il peut y avoir des avancées, et c'est comme ça qu'ils ont vécu le CPE. Sauf qu'on peut se demander si c'est vraiment en fonctionnant encore comme ça qu'on fait vraiment avancer les choses. Mais on est tout seuls à être sur cette réflexion, sur comment on fait avancer les choses progressivement, sur cette position de pragmatisme assumé. Pour nous, c'est une question d'efficacité et de crédibilité. Crédibilité vis-à-vis de nos interlocuteurs, mais aussi des salariés. Parce que les gens qui viennent à la CFDT, c'est aussi parce qu'ils ont cette image du syndicat qui sait de quoi il parle, qui maîtrise les choses, et qui les mènera pas dans des luttes perdues d'avance, où il sait qu'il perdra son boulot. Je pense que la contestation permanente, elle détruit, mais elle ne construit rien. Et en plus, elle a tendance à protéger toujours les mêmes. Et ça, je suis convaincue que les salariés, dans leur majorité, ils partagent cette idée. Un syndicat n'est pas seulement visible dans la rue. Il l'est aussi par les résultats qu'il amène dans l'entreprise ». [Céline Collot, 11 janvier 2007]*

¹ La CFDT a enregistré une chute de ses effectifs entre 2003 et 2007, particulièrement forte en 2004 (- 6,39 %), soit une perte estimée à 50 000 adhérents sur l'ensemble de la période. En 2004, la CFDT a également enregistré un recul deux points aux élections du Comité d'Entreprise, obtenant 20,6% des voix en 2005 contre 22,6% en 2003, in « Adhésions 2007, retour à la hausse », Dossier de presse de la CFDT, 25 avril 2008.

3.2. Un redéploiement sous contrôle du « syndicalisme de lutte » de la CGT

Les stratégies d'action déployées par les dirigeants de la CGT à l'occasion du conflit des retraites s'inscrivent dans leur volonté de s'affranchir du stigmate d'un syndicat qui ne négocierait pas, et de contester sur ce plan la prétention de la CFDT à se présenter comme la seule organisation partisane du « dialogue social ». Mais cette conversion stratégique ne peut être légitime, aux yeux mêmes des dirigeants qui l'impulsent, qu'à la condition de définir une manière de négocier qui s'oppose à sa rivale : « *longtemps, la CFDT est apparue comme la seule à vouloir négocier. De ce fait, sa conception de la négociation apparaissait comme le seul modèle possible. La démarche offensive que nous mettons en œuvre déstabilise précisément cette prétention. Elle montre qu'il y a bien une autre façon de négocier, plus offensive* »¹. La redéfinition de la CGT comme d'un « *syndicalisme qui sait à la fois contester et proposer, consulter et négocier, signer et mobiliser* »² consacre de ce point de vue la conciliation que ses dirigeants s'efforcent d'opérer entre leur volonté de revaloriser leur « capacité à négocier » comme mode de relégitimation de leur organisation avec le maintien d'une identité distincte de la CFDT. C'est dans la logique des enjeux de concurrence syndicaux et des tensions qu'implique la construction de cette identité militante recomposée, cherchant à échapper à la structuration du champ syndical autour de deux pôles, « celui de l'opposition systématique et celui de la signature systématique »³, que s'enracinent les dynamiques de réactualisation des usages de la grève dans l'économie des pratiques des représentants confédéraux de la CGT, telle qu'elle s'est notamment donnée à voir dans le cadre du conflit sur les retraites en 2003.

La négociation comme résultat d'un rapport de force collectif

Dans une logique de différenciation avec la CFDT, la revalorisation de la pratique de la négociation dans les stratégies d'action de la CGT s'articule ainsi autour du maintien d'une critique frontale des logiques de positionnement de sa rivale dans le jeu de la négociation. La fétichisation opérée par la CFDT de la capacité d'un syndicat à « signer » et à s'engager dans des logiques de « compromis », comme critères de définition de la pratique de négociation syndicale, sont particulièrement dénoncées. Elle revient, pour les dirigeants de la CGT, à

¹ Maryse Dumas, Journées de travail confédéral, « Négociations collectives, dialogue social territorial et cohérence revendicative », Bobigny, 12-13 octobre 2004.

² Maryse Dumas, « La négociation : un enjeu central », *La Nouvelle Vie Ouvrière*, 19 décembre 2003.

³ Ibid.

sacrifier la défense des intérêts des salariés sur l'autel du renforcement de la position institutionnelle du syndicat, en amenant leurs concurrents à se satisfaire uniquement de leur intégration formelle dans des procédures de négociation pour justifier le ralliement aux accords discutés :

*« Depuis son recentrage en 1978, la CFDT a fait de la négociation l'identifiant de son syndicalisme. Elle considère que ce qui fait exister un syndicat, c'est sa capacité à négocier et à signer. L'existence dans un texte d'une ouverture à la négociation suffit à emporter son adhésion quelque soit par ailleurs le contenu de celui-ci. **La CFDT existe pour négocier et pour signer.** Pour la CFDT, il n'y a pas de négociation sans signature. La signature devient donc l'objectif ultime de son action syndicale. **La négociation n'est plus vue comme un moyen mais comme une fin.** De ce fait, cette organisation ne cherche pas à porter les contradictions d'intérêts mais à les aplanir, voire à les nier »¹.*

En opposition à ce qui est désigné comme un modèle de « négociation froide », la construction d'une « *identité CGT au travers de [la] démarche de négociation* »² passe par sa réinscription dans des pratiques de « négociations de combat »³, ancrées dans des objectifs et des principes d'action inscrits dans la logique d'un antagonisme irréductible des intérêts des salariés et de leurs employeurs. Dans ce cadre, les représentants de la CGT entendent tout d'abord continuer à se démarquer de leurs concurrents du point de vue du sens donné à leur engagement dans la négociation. Le compromis n'est plus légitimé par l'objectif de rechercher un accord nécessaire entre les différents intérêts des acteurs en lutte, mais comme un moyen d'obtenir des « acquis », répondant aux « besoins » des salariés : « *Pour eux, l'objectif, c'est d'être signataire, ce n'est pas les acquis revendicatifs qui vont pouvoir en sortir. Nous, notre démarche, c'est travailler à l'élaboration des revendications, construire le rapport de force autour de ça, et par la négociation engranger les acquis, les avancées. C'est une démarche radicalement différente* »⁴. Replacée dans la logique d'un affrontement inévitable entre les intérêts des salariés et de leurs employeurs, la négociation est ainsi redéfinie dans le cadre d'une relation dialectique, nécessaire et indissoluble, avec l'action collective des salariés. Pour les représentants de la CGT, ce n'est pas la « qualité » des relations de « coopération » et de « confiance » construites avec leurs interlocuteurs dans le cadre des espaces d'action institutionnels qui peut favoriser une issue des négociations favorables aux intérêts des salariés. Seule le rapport de force crée par leur mobilisation

¹ Maryse Dumas, Journées de travail confédéral, « Négociations collectives, dialogue social territorial et cohérence revendicative », Bobigny, 12-13 octobre 2004.

² Marie-Pierre Itturioz, *Négocier pour gagner. Guide pratique de la négociation collective dans le secteur privé*, op. cit.

³ « Des négociations de combat selon la CGT », *Le Figaro*, 24 avril 2006.

⁴ Agnès Le Bot, conseillère confédérale de l'espace revendicatif de la CGT, entretien du 21 février 2005.

collective est de leur point de vue susceptible de créer les conditions permettant aux représentants syndicaux de contraindre leurs interlocuteurs à des « concessions », leur validation par la négociation visant en retour à renforcer la « confiance » des salariés dans l'efficacité de l'action syndicale¹. Tant du point de vue des objectifs qui leur sont assignés que des conditions jugées nécessaires pour qu'elles soient profitables aux salariés, les logiques d'investissement des espaces de négociations prescrites par les porte-parole de la CGT s'intègrent ainsi pleinement dans la logique d'un habitus militant, qui reste structuré autour de la perception de l'institutionnalisation de l'action syndicale comme un risque de sa domestication (« *les patrons, ils préfèrent toujours nous voir en dehors des boîtes, et nous enfermer dans des réunions, où ils sont sûrs qu'on ne construira pas le rapport de force* »²), et de la lutte collective des salariés comme condition nécessaire à une défense efficace de leurs intérêts :

« Si l'interlocuteur patronal n'a pas le sentiment d'avoir une délégation qui est porteuse de ce que dit la majorité des salariés dans une entreprise ou même dans le pays, et même si les revendications sont fondées, mais s'il n'a pas, je dirais même presque physiquement l'impression qu'il y a du monde derrière, comme on dit, eh bien ça ne peut pas marcher, ou du moins ça ne peut pas avoir l'efficacité qu'on peut avoir grâce à la construction du rapport de force » [Roland Metz, entretien du 31 mars 2005]

Dans les pratiques des représentants confédéraux de la CGT, les luttes qui les opposent à leurs concurrents de la CFDT dans la définition des bonnes manières de négocier s'actualisent cependant sous des formes contraintes par les tensions concrètes qu'implique la combinaison de leurs pratiques de mobilisation et de négociation. Nous envisagerons dans le prochain chapitre l'obstacle que représentent leurs difficultés à mobiliser leurs militants sur des enjeux de lutte interprofessionnels³. Mais leurs pratiques de mobilisation apparaissent également étroitement dépendantes des enjeux de lutte syndicale et politique qui structurent l'investissement du jeu institutionnel de la négociation par les représentants confédéraux de la CGT, et façonnées par la position et la légitimité nouvelles qu'ils y convoitent. Celles-ci agissent en particulier comme un puissant vecteur de réajustement et de rationalisation de leurs stratégies de recours à la grève :

« Bien sûr, pour nous, il s'agit absolument pas de sacrifier le terrain de la lutte. On ne veut d'ailleurs pas dissocier la négo de la lutte, c'est la même chose. Mais, je veux dire,

¹ Voir, dans ce chapitre, 1.3.

² Marie-Jo Maroni, 13 octobre 2004.

³ Nous reviendrons à ce propos en particulier sur la manière dont le décalage dans la capacité des dirigeants cégétistes à mobiliser les salariés du secteur public par rapport à ceux du secteur privé, particulièrement visibles sur ce conflit, interfère dans le choix de leurs modes d'action.

forcément, ça nous amène à réfléchir sur la façon dont on va sur le terrain de la mobilisation». [Marie-Pierre Itturioz, entretien 29 mars 2005]

Des pratiques de mobilisation contraintes par l'injonction à l'unité syndicale

Les pratiques de mobilisation que les représentants de la CGT sont disposés à investir sont tout d'abord contraintes par les stratégies d'alliance qu'ils cherchent à nouer pour s'extirper de la situation d'isolement et de marginalisation à laquelle les réduit généralement les logiques de division syndicales dans les arènes de négociation interprofessionnelles. La gestion de la négociation de la réforme des retraites en 2003 par les représentants confédéraux de la CGT est de ce point de vue exemplaire des contraintes que leur impose l'intégration de leurs stratégies d'action dans la mise en œuvre d'un « syndicalisme rassemblé », transcendant les divisions du champ syndical. Dans ce dossier, nous l'avons évoqué, leur volonté de constituer une configuration d'action syndicale unitaire, qui englobe notamment la CFDT, visant à éviter que la négociation ne s'engage dans une logique de discussion bilatérale entre sa rivale et le gouvernement, dont ils seraient exclus, s'est exprimé par le rôle actif qu'ils ont joué dans l'adoption d'une déclaration de prises de position communes, consistant à concilier des revendications syndicales divergentes autour de « principes communs » que chaque organisation s'engage à défendre dans le cadre de la négociation. Mais les représentants de la CGT cette recherche d'unité syndicale sont surtout ligotés dans leurs propres stratégies de mobilisation par leur recherche de cette unité dans le jeu institutionnel, en les conduisant à privilégier des formes d'action rendant possibles la construction d'une mobilisation inter-syndicale, intégrant la CFDT : « *on ne peut pas mener la lutte de la même manière si on y va de manière unitaire* »¹. Dans cette optique, les responsables de la CGT se sont efforcés, dans les premiers mois de la négociation, de maintenir leur travail de mobilisation interne dans les limites de trois journées d'action (de manifestation le samedi 1^{er} février et le 1^{er} mai, de manifestation et de grève le 3 avril) quitte à refreiner les velléités de certains de leurs militants à radicaliser plus rapidement la contestation de la réforme. Mais cette temporisation leur a paru nécessaire pour s'engager dans des formes d'action plus difficiles à refuser pour leurs concurrents de la CFDT², et pour entamer ainsi les négociations dans une meilleure posture :

¹ Roland Metz, 31 mars 2005.

² Rappelons que, à la différence des représentants de la CGT, ceux de la CFDT refusent de considérer la recherche de l'unité syndicale comme une option stratégique centrale de leur démarche revendicative. Comme nous avons pu en donner des exemples précédemment, leur stratégie d'action reste au contraire prioritairement axée sur l'entretien d'une position d'interlocuteur privilégié avec le gouvernement ou le patronat.

« On ne peut pas laisser passer ce projet, mais en même on a l'obligation de faire unitairement... Donc, c'est vrai que nous, on avait des copains qui voulaient aller plus vite à la bagarre, qui étaient prêts à entrer dans l'action, et qu'il a fallu temporiser. Parce que, dans un ce type de conflit, faut toujours regarder les alliances qui se font dans la négociation, faut toujours regarder là où t'en es. Que tu sois d'accord ou pas avec celui qui est en face, c'est pas seulement ça le problème. Le problème, c'est qu'est-ce que fait la CFDT, que fait FO, que font les autres ? Faut sentir s'il y a des possibilités d'évolution, qu'est-ce que tu peux amener qui soit pas trop gênant pour toi, mais qui puisse faire évoluer les choses pour poser la question de l'unité syndicale. La question, c'est comment mener le combat, mais dans l'unité, et donc **ça sert à rien de faire de la surenchère, à prôner une stratégie où on sait que Chérèque ne nous suivra pas**. Sinon, tu te retrouves complètement isolé, et t'es mort. Là, au moins au début, le plus important c'est d'être ensemble avec les autres syndicats, de pas se laisser divisé. Et là, on est plus fort pour se faire entendre nous-mêmes, sur la base de nos revendications » [Monique Descoins, 15 mars 2004]

Intégrée comme une condition *sine qua non* pour créer les conditions d'une stratégie d'action victorieuse dans l'arène des négociations, la recherche de cadres d'actions syndicaux unitaires par les représentants de la CGT a ainsi pour conséquence paradoxale de les amener à ajuster leurs stratégies de mobilisation en fonction de celles de la CFDT, dont ils prétendent pourtant se démarquer. Si la première phase de la négociation sur la réforme des retraites a montré qu'ils pouvaient être conduits dans cette optique à contenir leurs propres militants pour créer les conditions d'un rassemblement syndical, la journée d'action nationale de grèves et de manifestations du 4 octobre 2005 « contre la précarité » et pour des augmentations de salaires nous a également permis de constater combien il est difficilement concevable pour les conseillers confédéraux de la CGT de se projeter dans une mobilisation interprofessionnelle à laquelle ne serait pas associée la CFDT. Cette journée d'action fut en effet, de l'avis de tous les syndicalistes, une réussite. Plus d'un million de personnes avaient selon eux pris part aux cortèges manifestants. Fort de ce succès, Bernard Thibault estimait dès le lendemain, par voie de presse, qu'il fallait « *continuer de mener la bataille à tous les niveaux, de l'entreprise au plan interprofessionnel* », et « *organiser d'autres rendez-vous s'il n'y a pas très vite des avancées réelles et concrètes* »¹. Quelques jours plus tard, les suites à donner à cette action, pour nourrir le potentiel de mobilisation qu'elle a laissé apparaître et répondre aux attentes perceptibles qu'elle a fait naître dans leurs propres rangs militants, sont au cœur des discussions de la réunion hebdomadaire des conseillers confédéraux à laquelle nous assistons.

La journée d'action du 3 avril 2003 fit d'ailleurs apparaître au grand jour les réticences avec lesquelles les représentants confédéraux de la CFDT s'étaient engagés dans cette coalition syndicale puisqu'ils ont refusé de se joindre à l'appel à la grève lancé en direction des fonctionnaires, même s'ils laissèrent la possibilité à leurs fédérations des transports et de l'équipement d'y participer, Jean-Francis Pécretsse, « Réforme des retraites : la mobilisation du 3 avril fait éclater l'unité syndicale », *Les Echos*, 18 mars 2003.

¹ Interview de Bernard Thibault par Paule Masson, « Le gouvernement devra entendre le message de la rue », *L'Humanité*, 5 octobre 2005.

Le débat se cristallise aussitôt sur leurs perceptions des marges de manœuvre étroites que leur laisserait l'attitude de la CFDT dans la conjoncture du moment. L'une d'entre eux indique par exemple que dans la négociation en cours sur l'emploi des seniors, « *toutes les organisations tiennent bien, sauf la CFDT qui commence à louvoyer avec le MEDEF* ». Un autre renchérit et estime que « *la situation est aussi compliquée* » dans le cadre d'une négociation sur l'UNEDIC, prévue pour s'achever en décembre : « *on n'a pas réussi à trouver de base commune, et la CFDT ne fait rien pour qu'on puisse en trouver* ». Dans ces conditions, les conseillers confédéraux perçoivent peu de possibilités pour trouver un prolongement unitaire à la journée d'action du 4 octobre :

« Toutes les négos [interprofessionnelles] qu'il y a en ce moment devraient nous aider à essayer de prolonger la mobilisation du 4 octobre, nous donner des arguments pour essayer de forcer les autres organisations à poursuivre l'action du 4 octobre à travers toutes ces négociations. Le problème, c'est qu'on est dans une situation de blocage avec la CFDT parce que clairement, ils font tout pour nous mettre de côté dans toutes ces négos... Donc, au niveau interpro, ça va être compliqué »¹.

Quelques semaines plus tard, lorsque nous interrogeons la responsable du secteur revendicatif sur les raisons qui ont finalement empêché qu'une nouvelle journée d'action soit programmée et impulsée par la CGT au niveau interprofessionnel, sa réponse se focalise, une fois de plus sur la CFDT : « *il n'y a pas eu de suite parce que les autres organisations syndicales ne l'ont pas voulu. Avec la CFDT qui essaie de reprendre un peu langue avec le patronat sur les différentes négociations engagées, on s'est retrouvé avec aucune possibilité d'engager quoi que ce soit* ». Et quand nous lui demandons alors pourquoi il n'a pas été envisagé de poursuivre la mobilisation sans la participation de la CFDT, elle estime « *que, ce n'est pas possible, sinon tu perds de tous les côtés. Tu perds parce que tu vas te retrouver très certainement avec une dynamique de mobilisation descendante, donc tu te décrédibilises. Et puis, ça risque de rendre les discussions avec les autres orgas dans les négos qu'on a en ce moment encore plus difficiles, et déjà qu'ils essaient de faire sans nous... Alors ça ne veut pas dire qu'on est d'accord avec ce que fait la CFDT dans la négociation. Mais on est obligé d'essayer de faire unitairement, sinon on s'isole encore plus* »².

¹ Réunion du secteur revendicatif confédéral de la CGT, 7 octobre 2005.

² Signe symptomatique à la fois de la place centrale occupée par la CFDT dans le jeu de la négociation et de l'ancrage de l'action des représentants confédéraux de la CGT dans une logique de concurrence essentiellement centrée sur la CFDT, les positions des organisations telles que la CGC, la CFTC mais aussi Solidaires ne sont que très rarement évoquées dans les discussions des conseillers confédéraux. Certes, celles de FO le sont davantage. Pour autant, dans l'ensemble des entretiens et des discussions informelles que nous avons eues avec ces acteurs, c'est toujours par rapport aux positions et à l'attitude de la CFDT qu'ils justifient leurs propres stratégies.

Cette réaction comme l'attitude adoptée dans la préparation de la négociation sur les retraites illustrent bien, de ce point de vue, les effets produits dans les pratiques de mobilisation des représentants de la CGT par l'intériorisation conjuguée de l'affaiblissement de leur pouvoir de mobilisation et de la nécessité, pour renforcer leur organisation, de s'emparer d'une position plus centrale dans le jeu de la négociation, en contestant la position d'interlocutrice syndicale privilégiée qu'y occupe la CFDT. La modération de la mobilisation engagée dans le premier épisode de la négociation sur les retraites en 2003 comme l'absence de prolongements donnés à l'action du 4 octobre 2005 montrent en effet conjointement que la dynamique des relations concurrentielles entretenues avec la CFDT ne les amène pas nécessairement à choisir des formes de mobilisation collective susceptibles de valoriser la différence dont ils se réclament dans la façon de concilier l'engagement dans des luttes collectives et dans la négociation. Elle agit plutôt comme un frein à la radicalisation de leurs pratiques de mobilisation, en les conduisant à privilégier une logique d'action unitaire avec leurs rivaux, stratégie qu'ils jugent plus adaptée à leur capacité de mobilisation et plus efficace pour rendre plus difficile leur mise à l'écart dans le jeu des négociations. Une stratégie unitaire qui fonctionne également comme un paravent contre la réactivation des registres de discrédit et des clivages entre syndicalisme « de dialogue social » et syndicalisme « contestataire » auxquels les représentants de la CGT risqueraient davantage de s'exposer en réinvestissant seuls l'arène des mobilisations.

Se construire dans la lutte comme un syndicat négociateur

La seconde phase du conflit autour de la réforme des retraites en 2003, qui s'ouvre après la signature de la CFDT et de la CGC du relevé de conclusions proposé par le ministère des Affaires Sociales, apporte un autre éclairage instructif, dans une configuration de division syndicale, sur les mécanismes d'ajustement conflictuels entre les registres de la négociation et de la mobilisation dans les pratiques des représentants confédéraux de la CGT. Au cours de ce second épisode de la négociation, ils agissent comme le pivot de la coalition syndicale plus restreinte qui se dessine en faveur de la poursuite de la mobilisation. Elle regroupe aux côtés

de la CGT et de FO, l'UNSA et Solidaires (G10)¹ ainsi que la FSU, l'éducation nationale connaissant parallèlement un long et important mouvement de grève contre la décentralisation de la gestion de certains personnels non-enseignants². Dans ce cadre, la puissance relative de la capacité de mobilisation de la CGT par rapport à celle de ses alliés donne à ses dirigeants un rôle central dans l'organisation de la mobilisation. Dans ce cadre, ils impulsent une stratégie d'action structurée autour de « temps forts », c'est-à-dire constituée d'une succession de journées d'action (le 25 mai, puis les 3, 10, 12 et 21 juin 2003)³. Cette option cristallise cependant des tensions au sein de la coalition syndicale. Les porte-parole de Solidaires dans un premier temps, relayés ensuite par Marc Blondel (FO), se prononcent effectivement en faveur d'un appel à une « grève générale reconductible »⁴. Pour les premiers, il s'agissait-là du « *seul moyen de faire reculer le gouvernement et le patronat, en pesant effectivement sur l'économie* », « *les rythmes de mobilisation imposés* » par la direction de la CGT consistant selon eux à « *repousser l'affrontement avec le gouvernement* »⁵. Dans l'optique des dirigeants de Solidaires, l'appel à la grève générale s'inscrit dans la logique d'un modèle de syndicalisme de « transformation sociale », construit sur la critique de la trop grande institutionnalisation du syndicalisme confédéré⁶. Pour FO, l'appropriation du registre rhétorique de la grève générale renvoie à une logique de positionnement plus ponctuelle, liée au « tournant contestataire » pris la confédération sous la houlette de M. Blondel, en réponse notamment à sa mise en concurrence dans le champ de la politique contractuelle par la CFDT⁷. Le refus des dirigeants de la CGT de se rallier à l'option d'un appel à la grève générale est tout d'abord motivé par la volonté proclamée de créer les conditions de la jonction entre salariés du privé et du public dans la lutte. Nous y reviendrons dans le prochain

¹ N'étant pas reconnues comme des organisations représentatives au niveau confédéral, l'UNSA et le G10 Solidaires étaient exclues des procédures de négociation engagées par le gouvernement sur cette réforme. La CFTC a refusé, quant à elle, de soutenir le relevé de conclusions sur la réforme des retraites, critiquant la « précipitation » de la CFDT et de la CGC, mais aussi de prolonger la mobilisation, expliquant par la voix de son secrétaire général, Jacquy Dintinger : « nous ne sommes ni dans le suivisme ni dans le jusqu'au-boutisme », in Hervé Gattegno, « Retraites : 58% des Français jugent inefficace le plan Fillon, le crédit du gouvernement s'érode », *Le Monde*, 21 mai 2003.

² Bernard Geay, « Réapprendre l'égalité. Les luttes enseignantes du printemps 2003 », in Pierre Cours-Salies et alii, *Nouvelles luttes de classe*, PUF, 2006, p. 193-207.

³ A l'exception de la journée d'action du dimanche 25 mai, construite exclusivement autour d'un appel à manifester, les autres « temps forts » furent organisés autour d'appel à des manifestations *et* à des actions de grèves.

⁴ Le ralliement de FO à cette option stratégique fut particulièrement spectaculaire le 12 juin, lorsque M. Blondel s'exprima à l'occasion d'un meeting au stade Vélodrome de Marseille à la suite de B. Thibault, Alain Olive (UNSA), Gérard Aschiéri (FSU) : « Oui ! FO recommande la grève générale ! Nous avons proposé aux autres organisations syndicales d'y réfléchir, mais certaines la trouvent inopportune », in Michel Henry, « Il faut continuer à faire bouillir la marmite », *Libération*, 13 juin 2003.

⁵ « Le mouvement social actuel porteur de débats pour l'avenir du syndicalisme », Note pour les organisations nationales et locales Solidaires-G10, septembre 2003.

⁶ Jean-Michel Denis, *Le Groupe des Dix, un modèle syndical alternatif ?*, La Documentation Française, 2001, p. 152-153 ; Gildas Renou, « Désappareiller le politique. Syndicalisme de contre-pouvoir et dévaluation du politique », in Lionel Arnaud, Christine Guionnet (dir.), *Les frontières du politique*, PUR, 2005, p. 111-144.

⁷ Karel Yon, *Retour sur les rapports entre syndicalisme et politique : le cas de la CGT-FO*, op. cit. p. 549-609.

chapitre. Mais, il prend racine aussi dans des enjeux de lutte sur la définition du sens et *des limites* dans lesquels inscrire la protestation engagée contre le gouvernement. Tout en rappelant sans cesse que, dans son histoire, la CGT n'a jamais appelé à une grève générale (« *La CGT elle n'appelle pas à la grève générale, parce que ce n'est pas dans sa tradition, même en 1968 on l'a pas fait !* »)¹, ses représentants confédéraux voient dans la promotion de cette stratégie l'œuvre « manipulatrice » de « gauchistes » cherchant à tirer un profit politique de la mobilisation syndicale : « *nous on évite la voie sur laquelle certains, les gauchistes, veulent nous amener, mais qui poursuivent des objectifs politiques et pas syndicaux. C'est toujours eux qui veulent t'amener sur la voie du chaos, même si on sait qu'il n'y aura pas de révolution derrière* »². Derrière cette rhétorique usuelle de dénonciation du gauchisme dans les stratégies de disqualification inter-militante mobilisées par les représentants de la CGT resurgit plus fondamentalement la nécessité intériorisée de maintenir l'autonomie de l'action syndicale par rapport au champ partisan, de ne plus la subordonner à l'attente ou à la recherche d'une alternative politique³. Autant que la crainte d'être « débordés » dans la conduite de la lutte, la perspective de la radicalisation de ses formes d'action est ainsi évacuée au motif qu'elle risquerait de créer une situation de « crise » politique qui favoriserait en définitive essentiellement les desseins de l'opposition partisane, en la mettant en position de devenir un acteur central dans la résolution du conflit. Autrement dit, la radicalisation de la lutte aurait pour effet paradoxal de dessaisir les organisations syndicales (et la CGT en premier) de la position de porte-parole du mouvement de contestation des salariés, au profit de l'opposition partisane, guidée par un Parti Socialiste de surcroît largement discrédité aux yeux des conseillers confédéraux dans sa capacité à incarner une alternative politique :

« La stratégie de la grève générale, nous on veut pas tomber là-dedans. On a les moyens de le faire, je pense. Mais après, qu'est-ce qui se passe ? On crée le chaos politique OK, mais après ? Un, il y a le risque de retourner l'opinion publique contre nous. Et surtout, à qui ça profite, la crise, le chaos politique ? Aux partis. Et la gauche aujourd'hui, c'est quoi, c'est le PS, donc pas d'alternative politique. On sait qu'il n'y aura pas de révolution derrière (rires). Donc, il ne faut pas que ce qui est en discussion ça devienne une affaire des politiques. Ce sont les organisations syndicales qui doivent rester les interlocuteurs... On nous a suffisamment fait le reproche de rouler pour le Parti. Là, on se positionne clairement en tant qu'organisation syndicale, en montrant qu'on n'est pas là pour casser du ministre, pour dire qu'il faut changer de gouvernement. Nous on est là pour leur dire, vous êtes au pouvoir, vous vous émerdez mais on négocie sur la base des revendications exprimées par les salariés. » [Monique Descoins, 15 mars 2004]

¹ Marie-Jo Maroni, 25 juin 2004.

² Monique Descoins, 15 mars 2004.

³ Sur le « gauchisme » comme registre de disqualification dans le répertoire du discours cégétiste, voir aussi Adrien Thomas, *Une privatisation négociée. La CGT à l'épreuve de la modification du régime de retraite des agents d'EDF-GDF*, op. cit., p. 166-172.

INTERVENTION DE BERNARD THIBAUT – SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CGT

CONFÉRENCE DE PRESSE, Montreuil, 16 mai 2003

Comme vous le savez, plusieurs événements sont intervenus ces dernières heures à propos du dossier des retraites et plus particulièrement concernant le projet de loi du gouvernement dont le sort est loin d'être réglé.

C'est pour vous faire part de notre analyse de la situation que nous vous avons conviés à cette rencontre. Je vous remercie d'avoir pu répondre à cette invitation.

Incontestablement, l'exceptionnelle mobilisation des salariés du privé comme du public, dans les manifestations et les grèves du 13 mai, a inquiété et inquiète encore le gouvernement.

Tout en maintenant son cap il a dû, sous cette pression et pour la première fois, accepter une réelle discussion de son projet de loi avec les organisations syndicales en convoquant une séance de négociation marathon qui, bien qu'ayant duré près de 10 heures dans la nuit de mercredi à jeudi, s'est soldée par un constat d'échec tant était grand l'écart entre la philosophie de la réforme et les quelques modifications ou précisions apportées à la marge.

Le gouvernement a maintenu et prétend maintenir un ensemble de dispositions qui, si elles devaient être appliquées, représenteraient une transformation significative des droits à la retraite et, par leur ampleur, seraient parmi les plus douloureuses pour les salariés comparées à la plupart des autres réformes appliquées en Europe.

Nous vous apporterons de nouveaux éléments étayant cette affirmation au cours de notre entretien.

Rendu fébrile par l'impact de cet échec des discussions, c'est alors que le Gouvernement s'est lancé dans les grandes manœuvres en plénifiant les règles élémentaires de la négociation collective. Le Premier Ministre a donné de sa personne pour mettre la dernière main à des conciliabules d'antichambre destinés à contourner la représentativité des interlocuteurs syndicaux et à se sortir de l'impasse dans laquelle il s'était lui-même placé.

Cette attitude délibérée, qui prétend pouvoir conclure un débat sur un enjeu de société aussi lourd que l'avenir des retraites en voulant marginaliser la première organisation syndicale de salariés, illustre une curieuse conception du dialogue social dont le gouvernement se dit pourtant très respectueux.

Sur le dossier des retraites, la CGT s'est appliquée avec constance, tout par ses initiatives que par sa conception du travail en commun, à mettre en pratique sa stratégie du syndicalisme rassemblé. Nous avons réaffirmé cette stratégie lors de notre Congrès et nous continuons à penser que la réflexion et l'action commune des organisations syndicales est une condition nécessaire à une défense efficace des salariés et à de nouvelles conquêtes sociales. Mais la construction de cette convergence qu'attendent avec impatience les salariés de notre pays, suppose des comportements loyaux, des convictions solides et des positions fiables de la part de tous les partenaires syndicaux.

Nous sommes obligés de constater que la CFDT n'a pas eu hier une attitude convernable, et si une telle attitude devait se maintenir elle aurait bien sûr un impact défavorable sur la qualité des relations entre nos deux confédérations.

Sur le fond, la CFDT s'est complètement écartée de la plate-forme commune pourtant portée par près de deux millions de manifestants le 13 mai.

Sur la forme, en se prêtant à son jeu, elle a donné au Gouvernement la possibilité de se sortir momentanément d'affaire en enfonçant un coin dans l'unité.

Nous avons assisté à cette occasion à une caricature du dialogue social à l'opposé du syndicalisme moderne et responsable que souhaitent les salariés de notre pays.

Comme nous, les salariés sont conscients de la nécessité d'une réforme des retraites, mais ils n'admettront pas que celle-ci soit le synonyme d'un abaissement de toutes les pensions et d'un recul de leurs droits, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public.

Je comprends qu'il puisse y avoir de l'émotion dans les rangs de la CFDT, les événements d'hier pouvant porter préjudice à la crédibilité d'ensemble du syndicalisme.

Cela étant dit, la fin du film de l'avenir de nos retraites est loin d'être écrite et la Palme d'Or encore moins décernée.

Notre Commission Exécutive Confédérale d'hier a analysé l'état des mobilisations tout comme les nouvelles conditions réunies pour l'organisation d'une grande manifestation nationale à Paris le 25 mai, dont le rendez-vous est fixé à 12 heures – place de la République.

L'appel unitaire s'est élargi à FORCE OUVRIÈRE hier soir et à la CFTC ce matin qui ont décidé de s'y joindre.

Ce rendez-vous, un dimanche, permettra de rassembler tous ceux du privé comme du public, jeunes et moins jeunes, qui pensent avec nous que d'autres solutions sont possibles.

Il constituera une nouvelle étape permettant de redire au Gouvernement qu'il doit accepter des négociations sur d'autres bases que celles qu'il a arrêtées dans son projet de loi.

Monsieur FILLON a déclaré ce matin : « qu'il n'y aurait plus de négociation ». La manifestation du 25 mai doit le contraindre à changer d'état d'esprit.

Toutes les initiatives qui sont programmées d'ici là dans les professions et les localités, entre autre le lundi 19 mai journée d'action notamment dans la Fonction Publique, contribueront à élargir encore la préparation du 25 mai à Paris.

Il ne doit y avoir aucune ambiguïté quant à notre attitude pour les jours et les semaines à venir.

Fort de l'inquiétude mais aussi du large désaccord des salariés avec les perspectives tracées par le Gouvernement, nous sommes résolus à réunir toutes les conditions pour obtenir d'autres négociations dessinant une réforme où les retraites seront réellement sauvegardées et améliorées.

A ce titre, nous n'excluons aucune forme d'action, dès lors que les salariés du privé comme du public en seront les artisans.

Dans leurs interventions médiatiques, les dirigeants cégétistes répliquent bien entendu aux remises en cause, par les représentants de Solidaires et de FO, de la sincérité de leur engagement dans la lutte. Mais ils s'y emploient en s'efforçant, par de subtils exercices sémantiques, à dissocier la signification de leur action de toute contestation de la légitimité politique du gouvernement, pour ne l'inscrire que dans les limites d'une demande de réouverture des discussions avec ce dernier sur l'adoption d'une « autre réforme » :

*« Nous n'avons pas un objectif politique, celui de battre le gouvernement ou de montrer qu'il est à droite, ce que tout le monde sait. [...] Nous soupçonner de ne pas vouloir l'affrontement au prétexte qu'on ne radicaliserait pas l'action est un faux procès. Le vrai débat porte sur l'objectif revendicatif que l'on poursuit. [...] L'absence de toute réforme, tout comme la mise en œuvre de ce projet aura les mêmes conséquences désastreuses. **Il faut une autre réforme. Nous ne sommes pas dans le tout ou rien** »¹.*

Sous cet angle, la crainte d'une éventuelle politisation de la lutte se fonde, dans l'esprit des responsables cégétistes, avec une autre hantise : que le gouvernement (et la CFDT) mettent à profit le contexte de rupture de l'unité syndicale dans lequel se poursuit la mobilisation pour réassigner à la CGT, l'image d'une organisation hostile à la négociation, à laquelle ils cherchent tant à échapper. C'est cette mise en garde qu'adresse notamment J.-C. Le Duigou dans le CCN de son organisation tient au cours de la mobilisation : *« Le gouvernement en difficulté change de pied. A l'écouter, l'affrontement se déroulerait désormais entre les partisans de la "réforme" et les défenseurs du "statu quo" »*².

Face à ce risque de réactivation des logiques de division du champ syndical entre organisations « négociatrices » et « contestataires », la construction de sa stratégie de la CGT s'oriente vers le choix de formes d'action qui leur permette de donner un sens à la prolongation de la mobilisation compatible avec leur prétention à agir comme les partisans « d'une réforme », d'un syndicalisme de « contestation et de négociation ». Privilégier des journées d'action de grève et de manifestation *espacées*, assorties de l'objectif affiché que soient prolongées les « négociations », c'est chercher ainsi à échapper à l'image stigmatisante d'un syndicat « enfermé » dans une logique de conflit synonyme de son refus de toute réforme. Au contraire, comme l'illustre la conférence de presse de B. Thibault, dont nous avons mis ci-contre un extrait, parmi d'autres exemples possibles dans les interventions

¹ Interview de Jean-Christophe Le Duigou avec Rémi Barroux, « Nous soupçonner de ne pas vouloir l'affrontement est un mauvais procès », *Le Monde*, 5 juin 2003.

² Rapport de Jean-Christophe Le Duigou au CCN de la CGT, 11 juin 2003. On donnera pour exemple de la dynamique des controverses opposant sur cet enjeu central les représentants de CGT aux responsables, 10 juin 2003.

publiques des dirigeants confédéraux pendant le conflit¹, ces pratiques de mobilisation sont pensées dans la perspective de se donner à voir comme une organisation « raisonnable » qui ne cherche pas à agir en adversaire du gouvernement ou à paralyser l'économie nationale, mais qui légitime sa protestation par des propositions de « contre-réforme » mises en avant pour justifier la réouverture de négociation. Dans le même temps, au-delà du nombre de salariés mobilisés, le « soutien » majoritaire que leur mobilisation, inscrite dans des formes d'action moins perturbatrices, recueille dans les sondages d'opinion est constituée en ressource pour attester du « soutien » de l'opinion publique aux contre-propositions syndicales et à l'exigence de nouvelles négociations². Il est ainsi donné une signification à la mobilisation permettant de retourner le stigmate du conflit. La responsabilité en est attribuée à la seule attitude du gouvernement, accusé d'avoir procédé à un pastiche de négociation avec les organisations syndicales, alors que ces dernières manifesteraient à l'inverse tous les signes de leur bonne volonté pour négocier et éviter les « blocages », tant à travers la valorisation de leurs « contre-proposition » que dans leur manière de conduire la mobilisation. En somme, la légitimité du recours à la grève est redéfinie, dans la rhétorique et dans la logique même de sanctuarisation du « dialogue social », c'est-à-dire comme un moyen d'action *contraint*, rendu nécessaire pour imposer une « vraie négociation » face à la surdité du gouvernement aux propositions syndicales :

« L'impasse dans laquelle le gouvernement est en train de s'enfermer est due à la méthode choisie. [...] Le gouvernement s'est contenté d'un affichage de concertations alors que sa religion était faite sur l'architecture de la réforme. [...] L'enjeu est trop important pour que l'on ignore des règles élémentaires de la démocratie sociales. [...] Il n'y a pas de refus de principe ou d'opposition culturelle à l'approbation d'accords, [si elle fait] suite à une négociation sérieuse qui aboutisse à de réelles garanties et d'avancées sociales »³.

¹ Voir, par exemple, cet échange entre Jean-François Copé (porte-parole du gouvernement Raffarin) et Bernard Thibault. Le premier estime que « chacun doit se demander combien d'accords il a signé dans les vingt ou trente dernières années. Si je devais définir un dialogue social moderne, je dirais que c'est la capacité des partenaires sociaux à dire "oui, mais : on veut la réforme, mais voilà des améliorations à apporter" ». Bernard Thibault rétorque alors : « vous ne pouvez pas reprocher à la CGT de ne pas vouloir négocier. Quand le gouvernement a voulu conclure l'accord le 15 mai, **notre demande de réouverture de vraies négociations confirmait que nous étions prêts à assumer nos responsabilités** », in « Retraites : débat Copé-Thibault », *Le Monde*, 10 juin 2003.

² Dans les différents sondages d'opinion réalisés au cours de la mobilisation, une majorité d'enquêtés a déclaré son « soutien » ou sa « sympathie » pour celle-ci. Selon le baromètre CSA, les « opinions favorables » au mouvement ont oscillé entre 64% (13 mai), 65 % (25 mai), 66% (3 juin), 51 % (12 juin) et 56 % (19 juin) des enquêtés. Voir « Attitudes des Français à l'égard des mouvements sociaux », Baromètre des conflits sociaux de CSA Opinion-Institutionnel depuis octobre 1995, www.csa-fi.fr. Nous reviendrons dans le prochain chapitre sur l'usage et les effets des sondages d'opinion dans le travail de mise en forme et de légitimation des mobilisations interprofessionnelles.

³ Interview de Bernard Thibault par Aurore Goriris et Michaël Moreau, « Thibault : le gouvernement doit revoir son calendrier », *France Soir*, 20 mai 2003.

Entrée dans une phase de déclinante, la mobilisation s'achève, après une ultime journée d'action, le 19 juin, par le lancement d'une pétition initiée par la CGT pour exiger une « grande consultation nationale » sur les retraites. La consultation ne vint jamais et la loi sur la réforme des retraites fut adoptée par le Parlement, sans qu'aucune modification ne soit apportée au relevé de conclusions signé par la CFDT et la CGC, un mois auparavant. Malgré cet apparent échec, les dirigeants confédéraux de la CGT perçoivent dans le déroulement de la mobilisation des motifs de satisfaction *pour leur organisation*, qui valident à leurs yeux la pertinence de la tactique et des formes de lutte adoptées. Dans le « bilan » qu'il en dresse dès la fin du mois de juin 2003, le Bureau Confédéral relève ainsi que « *toute la dernière période de l'action* » a montré « *combien la revendication d'ouverture de réelles négociations revêtait un caractère rassembleur et mobilisateur. [...] Ainsi, la preuve est faite qu'en ayant adopté un syndicalisme ouvert à la négociation, la CGT n'a pas abandonné, mais au contraire renforcé sa capacité à rassembler dans la lutte* »¹. C'est en particulier le maintien, voire le renforcement de l'image « positive » de la CGT telle qu'elle est mesurée dans les sondages d'opinion, sur lesquels ses dirigeants gardent les yeux rivés après la mobilisation, qui est valorisé comme un élément de certification des retombées positives de la mobilisation pour l'organisation. Le « record » de « confiance » exprimée envers la CGT dans le « baromètre social » réalisé en septembre², comme le maintien de la CGT à la tête des organisations syndicales pour laquelle les enquêtés déclarent majoritairement leur préférence (29% contre 23% pour la CFDT et 19% pour FO) sur la période septembre 2002-mai 2003 sont ainsi directement attribués à la posture négociatrice adoptée par la CGT à l'occasion de la réforme des retraites :

« La CGT se maintient malgré l'échec que représente pour elle l'accord intervenu entre le gouvernement et une partie des organisations syndicales. Même s'il y a un peu de déception dans ses rangs, on lui rend hommage de s'être bien battue, sans tomber dans le piège de la surenchère et d'avoir adopté une démarche constructive en faisant montre d'une

¹ « Bilan d'étape des mobilisations pour les retraites », Note du Bureau Confédéral de la CGT adressé à structures locales et professionnelles de l'organisation, 24 juin 2003.

² Depuis 1992, la CGT a confié à l'institut CSA la réalisation d'une enquête d'opinion annuelle, intitulée « baromètre d'image des syndicats et de la CGT ». Voir par exemple le débat sur ce point réunissant Stéphane Rozès (directeur de l'institut CSA), Patrick Champagne et des responsables de la CGT in « L'opinion et la CGT », *Le Peuple*, n°1572, 12 février 2003. Réalisé le 9 et 10 septembre 2003 sur un échantillon représentatif de 1000 personnes, ce « baromètre » indique que 51% des enquêtés font « confiance », son meilleur « score » depuis 1993. D'autre part, 57% des répondants adhèrent à la proposition selon laquelle « la CGT a bien assumé son rôle de défense des salariés sur le dossier des retraites ». Un sondage que B. Thibault n'hésitera pas à mettre en avant dans la presse face aux interrogations sur la capacité de la CGT à se « relever » du conflit du printemps, in interview de Bernard Thibault par Catherine Gasté-Peclers, Jean-Marc Plantade, « Thibault : 51% des Français font confiance à la CGT », *Le Parisien*, 8 octobre 2003.

réelle disponibilité à l'égard de la négociation. La CGT apparaît d'ailleurs comme la principale force de proposition face au projet gouvernemental »¹.

Bel exercice de ventriloquie sociale, cette interprétation des sondages participe, bien entendu, d'un travail de légitimation *a posteriori* des modes de gestion du conflit de la direction de la CGT, vis-à-vis notamment de ses propres militants. Il n'en est pas moins un révélateur supplémentaire de la croyance prégnante qui habite ses représentants confédéraux quant à l'idée que le renforcement de leur organisation passe par l'adoption d'une posture qui allie la valorisation de sa combativité à son engagement dans la négociation : « *Ces résultats montrent que la première attente des Français à l'égard de la CGT, c'est son attitude par rapport à la négo, Ce n'est pas une surprise, mais ça valide notre démarche* »². Leur manière d'évaluer l'efficacité prêtée à cette stratégie d'action, malgré son échec à infléchir la position gouvernementale dans ce conflit, porte une nouvelle fois en elle la trace de la période de désolation militante qu'ils ont pu connaître après une longue décennie de désertification syndicale et de remise en cause drastique de leur capacité à organiser une résistance collective victorieuse face au pouvoir politique et patronal. De leur point de vue, l'appel à la grève générale au cours de ce conflit serait en effet resté, dans la continuité des luttes engagées dans la décennie précédente, impuissante à inverser le résultat de la lutte. Pire, elle aurait risqué de se transformer en une nouvelle « *défaite historique* », dont il aurait été « *difficile de se relever* »³. En revanche, s'ils n'ont pu empêcher, par l'option stratégique retenue, l'adoption de la réforme des retraites contestée, les représentants confédéraux de la CGT perçoivent néanmoins dans l'amélioration de « l'image » de la CGT dans l'opinion publique les signes d'un redressement organisationnel et des motifs d'espérance pour l'avenir. En d'autres termes, en évitant de radicaliser leurs stratégies d'action pour continuer à se donner à voir, dans la lutte, comme un interlocuteur disponible pour la négociation et porteur de propositions, ils sont convaincus d'avoir su transformer une « *défaite historique* », en une « *défaite-victoire* »⁴ qui a renforcé la crédibilité de leur action auprès des salariés et, ce faisant, leur capacité future à les mobiliser :

¹ Laurent Mossino, « Retour sur le mouvement social du printemps », *La Nouvelle Voix Ouvrière*, 26 septembre 2003. L'article repose sur la présentation de trois sondages réalisés par l'institut CSA en octobre 2002, janvier 2003 et mai 2003.

² Maryse Dumas, Journées d'études confédérales, « Négociations collectives, dialogue social territorial et cohérence revendicative », Bobigny, 12-13 octobre 2004.

³ Monique Descoins, 15 mars 2004.

⁴ On reprend, en l'inversant, le terme employé par S. Bérout pour qualifier les luttes syndicales de la période 1995-2007, in Sophie Bérout, « La décennie des "victoires défaites" (1995-2007) ou les effets du découplage

« On a marqué des points. Même si on n'a pas obtenu tout de suite ce qu'on voulait, ce qui compte, c'est qu'on s'inscrit dans la durée, on se redonne des perspectives. Ça fait des années qu'on se bat, des années qu'on perd. Je pense que notre réflexion au niveau syndical a progressé de ce point de vue : on ne se jette plus à corps perdu dans la mobilisation pour se retrouver à poil derrière, avec le risque d'avoir tout sacrifié. On l'envisage davantage comme une étape, où aura pu au moins faire entendre l'idée qu'il existe d'autres réformes possibles, et changer l'image que les salariés peuvent se faire de nous. On apparaît plus comme force de propositions, donc on ouvre des perspectives aussi pour le futur. »¹.

Dans ce conflit, les conseillers confédéraux voient enfin les germes d'une recomposition du champ syndical, de ses clivages et de ses forces, confortant la centralité de la position qu'ils y occupent. Ils sont particulièrement satisfaits d'avoir agi, par la conjugaison de leur capacité mobilisatrice et la valorisation de leur attitude « négociatrice », en fédérateurs des autres organisations opposées au compromis signé par la CFDT. De nouveaux liens de coopération organisationnels ont d'ailleurs été établis avec la FSU et l'UNSA à l'issue du conflit². Alors qu'ils se sentent légitimés par la démonstration de leur « capacité de rassemblement » dans la mobilisation, ils voient au contraire dans l'isolement de la CFDT dans son choix de soutien à la réforme gouvernementale, uniquement ralliée par la CGC, un élément d'affaiblissement et de discrédit de sa position. De ce point de vue, les stratégies d'action des représentants confédéraux de la CGT comme leurs perceptions des profits qu'ils peuvent en retirer apparaissent clairement encadrées dans un champ de vision et de calculs structuré autour d'une logique de concurrence syndicale centrée sur la prétention à contester la position d'interlocuteur syndical dominant que revendique la CFDT dans l'espace de la négociation. L'issue du conflit sur les retraites vient, aux yeux des conseillers confédéraux de la CGT, démontrer que la réussite de cette entreprise conditionne non seulement leur capacité à renforcer leur crédibilité parmi les salariés. Mais elle attesterait également de son efficacité pour modifier les rapports de force internes au champ syndical en leur faveur. Comme le mettent ainsi particulièrement en relief les réactions de ces deux conseillers confédéraux, leurs motifs de satisfaction dans la mobilisation menée contre la réforme des retraites s'attache à leur sentiment d'en être sortis renforcés dans leur capacité à circonvenir les marges de manœuvre de leurs concurrents cédétistes dans le jeu institutionnel de la négociation, et à s'y imposer également comme des interlocuteurs crédibles et légitimes :

entre mobilisations sociales et dynamiques syndicales », in Bertrand Geay, Laurent Willemez (dir.), *Pour une gauche de gauche*, Editions du Croquant, 2008, p. 19-34.

¹ Monique Descoins, 15 mars 2004.

² Liens qu'ils s'efforceront d'entretenir à l'issue de la mobilisation par la mise en place d'une structure « commune de dialogue » entre la CGT, la FSU et l'UNSA sera créée début juillet. Baptisée Intereso (Interventions pour une retraite solidaire), elle a pour objectif de continuer à suivre « l'application d'une réforme que nous continuons à contester » et de « travailler à faire connaître des solutions alternatives ».

« C'est pas un échec : tout ce qu'on a pu capitaliser, il faut le valoriser. Ce qui s'est passé, ce n'est pas un échec en soi. Bien sûr, si on considère que notre objectif c'était d'empêcher la réforme des retraites, c'est un échec. Mais il faut voir aussi tout ce qu'on a pu engranger grâce à notre action au cours de ce dossier. On a pu toucher des gens, des militants - et ça les sondages le prouvent- qui fait que ce dossier-là, il aura toujours des effets. Et ça, d'ailleurs, on l'a ressenti dans les négociations qui ont suivi sur les restructurations. Comme la CFDT en avait pris plein la tronche, on a bien vu que l'attitude de la CFDT était tout autre pendant les négociations. Elle était très prudente. Autant la CFDT avant ça y allait, ça roulait avec le patronat, c'était un peu la caution, autant sur les restructurations, ils ont pas voulu se mouiller et nous lâcher ». [Jacques Tord, entretien du juin 2004]

« Ce qui est symptomatique de la suite du mouvement des retraites, de la victoire des recalculés, c'est qu'il est plus difficile pour la CFDT d'apparaître comme la seule organisation qui négocie. Ce n'est pas étonnant que la CGT soit désignée comme la bête noire, l'ennemi à abattre dans le dernier rapport de Chérèque, parce que ça change la donne. En même temps qu'on montre une CGT combative, intransigeante, on est aussi perçu comme un syndicat capable de négocier pour les intérêts des salariés »¹.

Les modes de gestion du conflit contre la réforme des retraites par les représentants confédéraux de la CGT comme l'interprétation qu'ils en font ultérieurement constituent ainsi un parfait observatoire des dynamiques conflictuelles d'agencement entre les registres de la négociation et de la mobilisation, à travers lesquelles prend forme leur entreprise d'édification d'un syndicalisme de « contestation et de proposition », inscrit au cœur du jeu institutionnel de la négociation. Leur engagement dans ce conflit met tout d'abord en évidence que cette logique d'institutionnalisation de leurs stratégies d'action n'implique pas un renoncement à l'action par la grève. Il vient au contraire sanctionner l'ancrage de leurs pratiques dans le maintien d'une conception conflictuelle de la nature des relations professionnelles, sanctuarisé par la redéfinition de la négociation comme élément indissociable et indispensable du processus de mobilisation et du rapport des forces collectif à construire face au pouvoir politique et économique pour faire entendre les doléances salariales. Sous cet angle, le repositionnement stratégique des représentants confédéraux de la CGT dans le jeu de la négociation se construit dans une logique de filiation avec les principes d'action hérités de l'histoire de leur organisation et de leurs propres trajectoires militantes, par la distinction notamment que cette redéfinition des manières de négocier permet d'entretenir avec la CFDT. Les stratégies d'action déployées par les dirigeants de la CGT au cours de cette lutte donnent cependant à voir la recomposition de leurs manières de se saisir de la grève, d'en définir les

¹ Agnès Le Bot, conseillère confédérale, intervention aux journées d'études confédérales, « Négociations collectives, dialogue social territorial et cohérence revendicative », 13 octobre 2004.

usages et les objectifs légitimes, qu'induit la subordination de leurs pratiques à des formes d'action et à des registres de signification compatibles avec les alliances et la légitimité qu'ils recherchent à l'intérieur des arènes de négociation. Adossé à l'évanescence de leur croyance en une alternance politique possible, structuré par la logique des relations de concurrence syndicale et par l'intériorisation du stigmat d'un syndicalisme « uniquement » protestataire, l'économie des pratiques du « syndicalisme de lutte » des dirigeants de la CGT se réorganise ainsi dans *les limites* qu'ils s'imposent à travers leur perception des espaces institutionnels de la « démocratie sociale » comme lieux de construction d'une action syndicale indépendante et de réappropriation des postures légitimantes d'un syndicalisme « responsable », « constructif » et « efficace », nécessaires à leur renforcement.

Conclusion : Les processus d'institutionnalisation des usages confédéraux de la grève

En conclusion de ce chapitre, nous voudrions réfléchir aux enseignements plus généraux que nous pouvons retirer de l'examen des mécanismes conduisant les représentants confédéraux de la CGT à faire de l'appropriation du jeu institutionnel des négociations un enjeu structurant des formes et des significations des pratiques de mobilisation de leur organisation, qui contribuent à remodeler leurs manières d'intégrer le recours à la grève dans les stratégies de leur organisation et dans la définition des pratiques de lutte que doivent adopter ses militants. L'intérêt de se pencher sur ces conseillers confédéraux de la CGT tient précisément à la mise en évidence des résistances et des tensions qu'induit la mise en cohérence de leur investissement dans les dispositifs institutionnels du « dialogue social » avec un habitus militant structuré autour de la sanctuarisation de la lutte collective des salariés comme principe fondateur de l'action syndicale. Il ressort, en ce sens, de l'examen de leurs pratiques, que la généralisation de ces dispositifs d'action institutionnels ne suffit pas à expliquer, en elle-même, leur disponibilité à faire de leur appropriation un enjeu central de transformation de leurs stratégies d'action. Pas plus que ces dirigeants syndicaux n'apparaissent naturellement disposés à intégrer la négociation comme un mode d'action

valorisé dans leur répertoire d'action, leur conversion stratégique n'a rien d'un processus historique inéluctable de « modernisation » des relations professionnelles. Elle est au contraire à mettre en relation avec les profits qu'ils en attendent, en raison des dynamiques contingentes à la reconfiguration des rapports de force structurant le système des agents en lutte dans le champ des relations professionnelles¹. Ce sont en effet les transformations des rapports de force syndicaux et politiques structurant le champ de luttes dans lequel agissent ces dirigeants syndicaux qui éclairent les mécanismes de reconfiguration de leur habitus militant dans une logique de conformation à *l'illusio* propre à ce champ de luttes, consistant à sacraliser l'espace de la négociation comme lieu où il faut être et se faire reconnaître pour s'imposer comme un acteur syndical qui « compte »².

Cette approche compréhensive des logiques de fonctionnement du champ des relations professionnelles nous a conduit à mettre en évidence les logiques de dépolitisation de l'action syndicale dont résulte la redéfinition des espaces institutionnels de négociation comme cadre structurant des formes légitimes de la lutte syndicale. La dynamique des mécanismes observés en ce sens amène cependant à réinterroger, dans le cas français, la validité du paradigme théorique des « échanges politiques » pour rendre compte des logiques politiques conduisant les représentants syndicaux à réinscrire leurs stratégies d'action dans le cadre des dispositifs institutionnels de gestion des relations professionnelles. Nous l'avons évoqué précédemment dans notre revue de littérature sur les modèles d'analyse traditionnels des grèves³, les travaux se rattachant à ce paradigme ont pour hypothèse commune que le processus d'institutionnalisation des stratégies d'action syndicales résulterait de l'élargissement des ressources institutionnelles et politiques à la disposition des syndicalistes, après l'accès au pouvoir des partis sociaux-démocrates⁴. La réinscription des stratégies des syndicalistes dans des logiques d'échanges institutionnels serait donc dépendante *des relais partisans* qui s'offrent à eux pour faire valoir leurs doléances par ces canaux, tout en faisant l'économie du recours à la grève. Or, ce schéma d'explication ne correspond pas aux conditions politiques dans lesquelles s'opère le « recentrage » successif de la « stratégie revendicative » de la CFDT et de la CGT sur les espaces institutionnels de la négociation. Pour la première, le

¹ Pierre Bourdieu, « La grève et l'action politique », art. cit., p. 254.

² « L'illusio, c'est le fait d'être pris au jeu, d'être pris par le jeu, de croire que le jeu en vaut la chandelle, ou, pour dire les choses plus simplement, que ça vaut la peine de jouer », in Pierre Bourdieu, *Raisons pratiques*, Seuil, 1996, p. 153.

³ Voir chapitre 2.

⁴ Walter Korpi, Michael Shalev, « Strikes, Power and Politics in the Western Nations, 1900-1976 », *Political Power and Social Theory*, 1, 1980, p. 301-334 ; Luca Perrone, « Positional Power, Strikes and Wages », *American Sociological Review*, 49, 1984, p. 412-246.

« recentrage » s'intègre en effet dans une conjoncture politique marquée par un nouvel échec de la gauche partisane aux élections législatives, à la fin des années 1970. Quant à la CGT, il s'inscrit dans un contexte marqué conjointement par l'expérience décevante de la gauche au pouvoir et de l'effondrement de la puissance électorale communiste. Deux éléments qui viennent concrètement remettre en cause à leurs yeux la validité même d'un modèle d'action syndicale centré sur l'articulation entre luttes syndicales et luttes politiques. Dans ces deux cas, la redéfinition des stratégies d'action entreprise par les dirigeants de ces organisations syndicales ne procède donc en aucune manière de l'opportunité qu'ils entreverraient de tirer profit de leurs relations partisans à l'intérieur des arènes institutionnelles pour s'épargner le coût du recours à des modes d'action collectifs. Au contraire, la priorité donnée par ces acteurs syndicaux à l'inscription de leurs stratégies d'action dans des logiques d'échanges institutionnels avec les autorités politiques *et* patronales prend racine dans leur perception - liées à des raisons qui leur sont spécifiques - que la gauche partisane n'est plus en position d'agir comme un allié possible, crédible ou pertinent pour relayer leurs doléances. Dans ces conditions, cette réorientation stratégique s'inscrit dans une logique de dissociation des luttes syndicales des luttes propres à la gauche partisane. L'engagement des dirigeants syndicaux dans les dispositifs d'échanges institutionnels avec les représentants gouvernementaux et patronaux se construit ainsi dans une logique de réinscription de l'affrontement syndical avec les autorités politiques dans une logique d'action politiquement autonome - par ses moyens et par ses objectifs -, pensée comme la condition de l'efficacité de l'action syndicale, *indépendamment* de la configuration des luttes du champ partisan.

La dynamique de repositionnement des principales organisations syndicales françaises comme interlocuteurs autonomes du gouvernement invite ce faisant à repenser les logiques d'encastrement des stratégies syndicales de recours à la grève dans le jeu politique, par rapport aux hypothèses du modèle explicatif des « échanges politiques ». L'insertion des acteurs syndicaux dans des logiques d'échanges et de négociations institutionnelles autonomes n'implique effectivement pas leur renoncement à s'emparer du mode d'action gréviste. Il demeure au contraire l'une des pièces centrales dans la panoplie des moyens d'action collectifs investis par les syndicalistes pour tenter de créer les conditions d'un rapport de force plus favorable à la prise en compte de leurs griefs dans les enceintes institutionnelles. Néanmoins, la logique d'autonomisation politique de l'action syndicale agit incontestablement comme un cadre contraignant dans les manières dont les syndicalistes s'autorisent à engager une action de grève à l'échelle nationale pour interpeller le

gouvernement ou contester ses décisions. De ce point de vue, dans la configuration d'une action syndicale majoritairement construite autour du principe d'une déconnection des luttes syndicales de la sphère partisane, ce n'est plus en termes de soumission des stratégies syndicales aux intérêts électoraux des organisations de la gauche partisane qu'il apparaît pertinent d'appréhender leur dépendance politique. Il ne semble guère plus judicieux d'expliquer mécaniquement les logiques de recours à la grève à des situations de crise de la légitimité politique du gouvernement, dont les organisations syndicales chercheraient à tirer profit¹. Ce serait précisément occulter de l'analyse comment, dans ces situations, les représentations que les dirigeants syndicaux se font de l'opportunité de mobiliser les salariés et de la manière de le faire ne sont pas seulement liées à leur perception de la plus ou moins grande fragilité du gouvernement. Elles sont également contraintes par les limites qu'ils s'imposent pour *contenir* leur action dans des formes et dans des significations qui la maintiennent dans un cadre distinct des luttes des acteurs du champ partisan. Sous cet angle, l'indépendance politique du syndicalisme ne signifie pas que ses modes d'action ne sont plus dépendants de l'univers politique. Elle implique en revanche d'interroger les logiques de dépendance politique des luttes syndicales du point de vue des contraintes par lesquelles les acteurs syndicaux se sentent tenus dans leur manière de contester le gouvernement pour construire un cadre d'action précisément indépendant des joutes du champ politique. C'est en effet à la lumière des tensions qu'implique la gestion de la proximité conflictuelle entre les champs d'action syndicaux et partisans pour maintenir une frontière entre ces deux univers militants, que l'on peut comprendre la logique des mécanismes amenant les acteurs syndicaux à envisager le jeu de la négociation, dans les entreprises ou au niveau interprofessionnel, comme seul espace légitime de débouché des luttes syndicales, et pouvant freiner leur disponibilité à « radicaliser » leur action dans le cadre des mobilisations interprofessionnelles, de crainte qu'elle ne soit « dévoyée » à des fins « politiques » par les représentants de l'opposition gouvernementale².

¹ Charles Tilly, Edward Shorter, « Les vagues de grève en France, 1890-1968 », *Annales ESC*, 28 (4), 1973, p. 857-887.

² On ne résiste pas à la tentation d'évoquer sur ce point la trace de ces conflits de frontière entre acteurs syndicaux et partisans qui se laissent percevoir dans le cadre de la mobilisation interprofessionnelle se déroulant au moment où sont écrites ces lignes, et qui indiquent la nécessité de penser les formes qui lui sont données en relation avec cette logique contraignante de l'autonomie syndicale. François Chérèque jugeant par exemple que les « pratiques du NPA font un peu rapace », in Cécile Crouzel, « Chérèque : les pratiques du NPA font un peu rapace », *Le Figaro*, 16 mars 2009. Dans des termes moins polémiques, Bernard Thibault, François Chérèque et Jean-Claude Mailly, tous trois invités à s'exprimer sur le plateau d'Arlette Chabot répondirent en cœur à la question de cette dernière sur les relations avec le PS dans la mobilisation : « Chacun son rôle ! », « nous, on ne cherche pas à construire un mouvement politique », (Jean-Claude Mailly), in « A vous de juger », France 2, émission du 23 avril 2009.

Les dynamiques politiques d'institutionnalisation de l'action syndicale et les logiques de redéfinition des usages de la grève qu'elles favorisent nous amènent par ailleurs à réfléchir aux manières de penser plus généralement les modes d'articulation entre registres d'action institutionnels et registres de l'action collective dans les pratiques des acteurs protestataires¹. A une analyse de l'institutionnalisation de l'action syndicale et de l'action protestataire privilégiant un questionnement en terme de canalisation de la contestation², nous avons substitué un questionnement recentré sur la dynamique des interactions unissant les logiques d'action des acteurs syndicaux dans les différents espaces d'action institutionnels et de mobilisation dans lequel ils agissent³. Cette approche n'occulte évidemment pas les effets et les tensions qu'induit l'insertion des représentants syndicaux dans des procédures de négociation et de concertation sur leurs manières d'investir les pratiques d'action collective⁴. Nous avons au contraire mis en évidence la façon dont leur intégration dans des espaces d'action institutionnels les engage dans des jeux d'interaction et à les confronter à des manières de faire qui contribuent en retour à façonner leurs dispositions et leurs logiques de calculs dans leurs manières de s'emparer de la grève⁵. Sous cet angle, l'institutionnalisation (et la dépolitisation corollaire) des cadres de l'action syndicale fonctionnent comme un filtre dans les pratiques d'engagement des représentants syndicaux dans la grève, qui apporte un premier élément d'explication au ralentissement de la fréquence de l'appel à des grèves interprofessionnelles et à l'évolution des significations qui peuvent leur être données par les dirigeants syndicaux.

Analyser ensemble les logiques d'engagement des syndicalistes dans la négociation, dans l'expertise et dans la grève nous permet cependant de montrer que leur investissement ne s'exclut pas dans leurs stratégies. Cela permet au contraire de mettre en évidence que le recours à ces différents modes d'action et aux registres de légitimité qui leur sont associés se combinent en s'ajustant dans les pratiques des acteurs syndicaux. Si les usages confédéraux de la grève sont remodelés par les logiques d'action contraignante propres aux univers d'action institutionnels, la grève continue néanmoins à être ainsi réinvestie comme une ressource permettant de conforter les positions syndicales dans l'arène des négociations. A

¹ Michel Offerlé, « Retour critique sur les répertoires de l'action collective », *art. cit.*, p. 189.

² Voir le chapitre 2 concernant l'action syndicale. Pour l'action protestataire, voir par exemple Frances Fox Piven, Richard Cloward, « Normalizing Collective Protest », in Aldon Morris, Carol Mc Clurg Mueller (eds.), *Frontiers in Social Movement Theory*, Yale University Press, 1992, p. 301-325.

³ Dieter Rucht, « Movement Allies, Adversaries and Third Parties », *art. cit.*, p. 200.

⁴ *Politix*, « Militantismes Institutionnels », 70, 2005.

⁵ Steen Scheuer, « A Novel Calculus ? Institutional Change, Globalization and Industrial Conflict in Europe », *art. cit.*, p. 156-158.

l'inverse, l'engagement dans la négociation et dans la validation d'accords salariaux peut-être conçu comme une ressource pour attester de l'efficacité et de la légitimité de l'action syndicale, et plus spécifiquement du recours à la grève, vis-à-vis des salariés, mais aussi de l'espace médiatique. De ce point de vue, l'investissement dans le jeu institutionnel de la négociation, la réappropriation des ressources et des postures légitimantes qui y sont disponibles, peuvent être plus généralement analysés comme le résultat d'une logique de rationalisation et d'adaptation des stratégies des organisations syndicales. Sous la contrainte de l'affaiblissement de leur pouvoir de mobilisation d'une part. Sous la contrainte d'autre part des formes de disqualification auxquelles elles risquent de s'exposer par l'appel à des mouvements de grève interprofessionnels, via la mise en cause de « l'archaïsme » de la culture française du conflit. Dans ce cadre, les usages confédéraux de la grève et leurs modes d'articulation à la négociation s'intègrent aussi dans une logique de mise en forme et d'inscription des mobilisations syndicales dans des significations et dans des registres de légitimité visant à se démarquer, par anticipation et/ou par intériorisation, de ces représentations stigmatisantes de la grève et de l'action syndicale.

De ce point de vue, tenir ensemble l'analyse de la grève et de la négociation permet non seulement de resituer les logiques de leur emboîtement dans le cadre des rapports de force structurant la logique de fonctionnement du champ des relations professionnelles. Mais cela permet aussi de redonner à voir toute l'importance des relations de concurrence entre organisations syndicales dans la détermination de leurs stratégies d'action. Les paradigmes d'analyse des grèves ont jusqu'à présent peu questionné cette dimension, occultant ainsi que les dynamiques d'institutionnalisation des organisations syndicales prennent forme selon des temporalités divergentes. Mais aussi qu'elles s'organisent, sur un plan synchronique, selon des logiques de différenciation qui opposent les représentants syndicaux dans leurs prétentions concurrentes à définir les formes légitimes de l'action syndicale à s'approprier une position dominante dans le champ de la représentation des salariés¹. Sous cet angle, dans les pratiques et les discours des représentants confédéraux, les stratégies de recours à la grève s'articulent à la négociation selon des formes ajustées à leurs dispositions militantes et à leurs positions spécifiques dans le champ syndical. Mais les pratiques des représentants syndicaux et les clivages qui les opposent s'actualisent aussi dans des formes puissamment contraintes par la dynamique des rapports de concurrence qui les relient pour être reconnus comme des interlocuteurs pertinents dans les espaces d'action institutionnels de la négociation.

¹ Pierre Bourdieu, « La grève et l'action politique », art. cit., p 256.

L'observation par les acteurs syndicaux de l'attitude et de la position de leurs rivaux structure en effet la matrice des calculs et des perceptions à travers laquelle ils évaluent l'opportunité de recourir à la grève pour marquer leurs différences, ou au contraire les risques qu'ils encourent à le faire, de crainte de se retrouver isolés ou marginalisés dans les arènes de négociation par rapport à leurs concurrents. Dans ces conditions, la dynamique des divisions et de concurrence syndicale peut certes agir comme un facteur de radicalisation de la lutte syndicale, l'engagement dans la grève pouvant être investi pour se démarquer et contester la légitimité des pratiques de négociation des concurrents. Et le déclenchement d'un conflit interprofessionnel peut également, dans certaines circonstances, inciter les différents représentants syndicaux à s'y rallier sous la crainte d'être décrédibilisés dans leur rôle de porte-parole des salariés s'ils restaient en dehors de la lutte¹. Mais, les logiques d'interdépendance dans lesquelles sont pris les acteurs syndicaux en raison de leurs divisions peuvent aussi agir, à l'inverse, comme un vecteur de réalignement et de « modération » de leurs stratégies d'action, dans le prolongement de leur concurrence pour l'appropriation des ressources et des positions dominantes et légitimes à l'intérieur des espaces de la négociation.

Le champ syndical fonctionne ainsi comme une « zone d'évaluation mutuelle »² entre ses différents protagonistes. Il importe pourtant de relever que ces logiques d'interdépendance ne structurent pas de manière uniforme leurs stratégies. Effectivement, elles contraignent différemment leurs calculs et produisent des effets divergents sur leurs pratiques en fonction de la position qu'ils occupent ou cherchent à occuper dans ce champ de concurrence. La radicalisation des stratégies d'action syndicale souhaitée par les représentants de SUD-Solidaires se trouve par exemple contrainte par l'insuffisance de leurs ressources militantes, qui les met, à l'échelle des conflits interprofessionnels, dans une situation de dépendance à l'égard des stratégies adoptées par les autres organisations, et notamment par la CGT³. L'attitude des représentants de cette dernière montre, quant à elle - nous avons insisté sur ce point - que la logique de leurs engagements dans la négociation comme dans la grève sont enracinées dans la volonté de contenir le risque de voir la CFDT s'approprier le rôle d'interlocuteur syndical unique et privilégié des pouvoirs publics et patronaux. De ce point de vue, on peut voir également que les logiques de rivalité qui opposent les dirigeants de la CGT, de FO ou de Solidaires à ceux de la CFDT s'intègrent et se traduisent différemment dans leur

¹ Jean-François Amadieu, *Les syndicats en miettes*, Seuil, p. 154-158.

² Lilian Mathieu, « L'espace des mouvements sociaux », *Politix*, 20 (77), 2007, p. 135.

³ Sophie Bérout, « La décennie des "victoires défaites" (1995-2007) ou les effets du découplage entre mobilisations sociales et dynamiques syndicales », *art. cit.*, p. 32.

horizon stratégique. Pour les deux premiers, elles prennent formes autour d'une lutte pour l'appropriation d'une position syndicale dominante à l'intérieur des échanges institutionnels avec le patronat et le gouvernement. Cet enjeu de lutte a eu ainsi pour effet de structurer le champ de vision des dirigeants de la CGT autour de la nécessité de réinscrire leurs pratiques de mobilisation dans un travail de revalorisation de leur aptitude à signer des accords et de privilégier des cadres d'action partagés avec leurs rivaux. En revanche, le renversement des rapports de force entre la CFDT et FO à l'intérieur des espaces de la négociation et des organismes paritaires a eu au contraire pour effet d'encourager les dirigeants de FO à opérer un « tournant contestataire circonscrit », visant à revaloriser l'engagement de leur organisation dans des formes d'action plus conflictuelles avec leurs interlocuteurs¹. Quant aux porte-parole de Solidaires, leur franche opposition à la stratégie de la CFDT, dont beaucoup sont d'anciens membres, structure encore différemment leurs pratiques. Elle les conduit moins en effet à contester directement sa position à l'intérieur du jeu institutionnel de la négociation (dont ils sont exclus), qu'à vouloir structurer face au pôle « réformiste » constitué autour de la CFDT un pôle syndical « contestataire », inscrit dans des systèmes d'alliance élargis avec les « mouvements sociaux »². La constitution de ce pôle étant précisément entravée par la volonté des dirigeants cégétistes de dépasser ces clivages syndicaux qu'ils voient comme un obstacle au renforcement de leur propre entreprise militante, et qui les amène à axer prioritairement leurs stratégies sur le principe d'une relation conflictuelle mais durable avec la CFDT.

On comprend ainsi, à la lumière des logiques interactionnelles qui contraignent les logiques d'intégration de la grève dans les répertoires d'action confédéraux des syndicats français, qu'il ne suffit pas de rappeler que les stratégies des acteurs protestataires sont autant contraintes par les stratégies de leurs adversaires que par celles de leurs concurrents³. Encore faut-il déterminer comment fonctionnent les logiques d'interdépendance dans lesquelles sont pris les acteurs qui entrent en concurrence dans un champ de lutte particulier. Elles ne s'imposent pas en effet à eux de manière univoque et mécanique. Tous ne perçoivent pas par exemple de la même façon les alliés « pertinents » à rechercher dans ce champ de lutte. Tous n'évaluent pas à l'identique « l'importance » de tel ou tel concurrent, et ne réagissent pas en

¹ Karel Yon, *Retour sur les rapports entre syndicalisme et politique : le cas de la CGT-FO*, op. cit., p. 576-603.

² Gildas Renou, « Désappareiller la politique. Syndicalisme de contre-pouvoir et dévaluation du politique », *art. cit.*, p. 126-132.

³ John McCarthy, Mayer Zald, « Resource Mobilization and Social Movements. A Partial Theory », *American Journal of Sociology*, 82 (6), 1977, p. 1212-1241 ; Lilian Mathieu, « Rapport au politique, dimensions cognitives et perspectives pragmatiques dans l'analyse des mouvements sociaux », *RFSP*, 52 (1), 2002, p. 95.

conséquence de la même manière à ses actions. En ce sens, les logiques de concurrence propres à un champ de lutte orientent les pratiques de ses acteurs selon des logiques de perception relatives, dépendantes de leur position évolutive dans le champ et de celle qu'ils y convoitent.

Ainsi avons-nous tenté d'apporter un éclairage sur l'intérêt de penser les dynamiques de recomposition des modes d'intégration de la grève dans le cadre des pratiques institutionnelles des représentants syndicaux confédéraux et dans leur définition des pratiques revendicatives de leur organisation, en lien avec la dynamique des relations d'affrontement et de concurrence qui structurent leurs activités militantes. Aussi, après avoir insisté sur le poids de ces logiques interactionnelles sur la détermination des pratiques de mobilisation des dirigeants syndicaux, nous allons à présent examiner comment leur adaptation est également indissociable des contraintes imposées par l'état fluctuant des ressources organisationnelles dont ils disposent.

V. Les filtres organisationnels dans la dynamique des grèves (inter)professionnelles

La veille de la première journée d'action syndicale engagée par les organisations syndicales à l'occasion, pressé par une journaliste d'annoncer si FO souhaitait prolonger le mouvement de grève, Marc Blondel, alors secrétaire général de la centrale, s'était empressé de répondre « *qu'une grève, ça ne se décrète pas. Il ne suffit pas d'appuyer sur un bouton !* »¹. Pour justifier le refus de la CGT d'appeler à une grève générale reconductible lors du conflit sur les retraites en 2003, ses conseillers confédéraux en viennent tout autant à souligner que les organisations militantes dans les entreprises ne « *sont pas aux ordres de la confédération, elles ont leur propre vie syndicale* »² pour mieux dénoncer l'illusion selon laquelle « *il existerait un état-major de la grève qui pourrait à lui seul décider d'engager la lutte. Une lutte ne se construit pas de manière décrétée par le haut* »³. Cette rhétorique syndicale participe bien évidemment d'une logique de légitimation des stratégies adoptées par l'organisation que nous prendrons soin d'examiner. Elle fait néanmoins directement écho aux difficultés -évoquées en début de chapitre précédent- que rencontrent au quotidien les conseillers confédéraux de la CGT pour intéresser les militants de leur organisation à leur travail de négociation et le réinscrire dans une démarche d'action plus collective. Tandis que l'un d'entre eux déplore le « *mal de chien que l'on a pour mobiliser les copains sur ce que l'on fait* »⁴, la mobilisation engagée par la direction confédérale de la CGT à l'occasion de la

¹ Marc Blondel, Europe 1, 12 mai 2003.

² Roland Metz, conseiller confédéral de la CGT, 31 mars 2005.

³ Agnès Le Bot, conseillère confédérale de la CGT, 21 février 2005.

⁴ Jacques Tord, conseiller confédéral de la CGT, 30 juin 2004.

renégociation de la convention de l'assurance maladie en 2004 illustre de manière exemplaire ces difficultés, la Commission Exécutive de la CGT étant contrainte de constater que son appel à une journée d'action, le samedi 5 juin 2004, avait été peu suivi et relayé dans ses propres rangs militants :

*« Comme pour l'UNEDIC ou les retraites, une partie seulement des militants et syndiqués de la CGT se sont mobilisés sur l'enjeu de la santé et de l'assurance maladie. D'après nos estimations, un tiers seulement des militants s'est engagé sur le dossier de l'Assurance Maladie. [...] Plusieurs camarades ont souligné une nouvelle fois cette difficulté à porter ensemble un enjeu interprofessionnel, **fixant nous-mêmes des limites à la mobilisation des salariés** »¹.*

Ainsi, après avoir insisté sur les effets de la dynamique des rapports de force et de concurrence dans le champ des relations professionnelles sur les stratégies des acteurs syndicaux confédéraux, c'est à partir de l'analyse des conditions de possibilité d'activation de leurs ressources militantes que nous allons à présent interroger les dynamiques d'émergence des actions de grève interprofessionnelles. Cette question a été très peu abordée dans la littérature existante. Les paradigmes d'analyse institutionnels et politiques de la grève - présentés précédemment-, se sont en effet concentrés sur l'examen des déterminants extérieurs de leurs fluctuations. Dans le sillage du modèle d'analyse du répertoire de l'action collective de C. Tilly², d'autres travaux ont certes prêté davantage attention aux effets de structuration des organisations des syndicales sur les stratégies des acteurs syndicaux³. En se limitant cependant à repérer le niveau et la répartition des effectifs militants à la disposition supposée des entrepreneurs centraux de l'action syndicale pour expliquer les formes prises par les vagues de grève, ces travaux ont cependant eux aussi esquivé, en définitive, l'analyse des mécanismes d'activation de ces ressources militantes. L'analyse des grèves - et de l'action collective - a eu ainsi tendance à occulter une dimension centrale à la compréhension des conditions d'apparition des actions de grève interprofessionnelle, de leurs usages syndicaux et de la difficulté des salariés du privé à y participer : la manière dont l'hétérogénéité et le

¹ Note de Daniel Prada pour la CE confédérale du 1er juillet 2004.

² Charles Tilly, « Les origines du répertoire de l'action collective contemporaine en France et en Grande-Bretagne », *Vingtième Siècle*, 4, 1984, p. 89-108.

³ Edward Shorter, Charles Tilly, *Strikes in France : 1830-1968*, Cambridge University Press, 1974, p. 174-194 ; Theresa Morris, « Unionization Matters: An Analysis of Post-World War II Strikes », *Sociological Inquiry*, 73 (2), 2003, p. 245-264. Sur cette question, se reporter au chapitre 2.

morcellement de l'univers militant des syndicats agissent comme des filtres organisationnels contraignant la capacité des dirigeants confédéraux à *faire agir ensemble leurs militants*¹.

En premier lieu, ces organisations regroupent en effet des univers professionnels extraordinairement variés, dans lesquels elles sont par ailleurs très inégalement enracinées, notamment dans le secteur privé². Mais les profils militants et les logiques d'engagement de leurs adhérents sont eux-mêmes très diversifiés. Le pluralisme politique des acteurs syndicaux constitue sous cet angle un premier facteur de différenciation de leurs pratiques, particulièrement important à l'intérieur de FO³ pour comprendre notamment les clivages entre les différentes fédérations de cette centrale⁴. De façon plus générale encore, les travaux sur la syndicalisation ont parfaitement mis en évidence le degré d'implication et d'intégration militante très différencié des adhérents dans leur organisation⁵, et les raisons extrêmement diverses qui les amènent à partager un même label syndical. Si elles existent, les logiques d'adhésion par « conviction idéologique » aux syndicats, c'est-à-dire orientées et motivées par les positions doctrinales des confédérations, ne sont certainement pas les plus répandues parmi les militants syndicaux. L'investissement dans le syndicalisme et le choix d'une organisation procèdent bien plus souvent de l'inscription dans des réseaux de sociabilité et de logiques contingentes à la configuration de l'offre syndicale existante dans l'entreprise⁶. Dans ces conditions, l'appartenance à une organisation syndicale ne présuppose en aucune manière une homogénéité des raisons d'agir des adhérents, et encore moins leur nécessaire adhésion aux stratégies de ses porte-parole. L'importance du turn-over des militants syndicaux vient

¹ Une perspective de recherche suggérée par G. Gall et D. Allsop, sans être toutefois explorée par les auteurs, in Gregor Gall, David Allsop, « Labor Quiescence Continued ? Recent Strike Activity in Western Europe », in *Proceedings of the 59th Annual Meeting*, Labor and Employment Relations Association Series, 2007, p. 61.

² Selon les dernières données disponibles entre 2000 et 2005, le niveau de syndicalisation atteint à peine 5% des salariés dans le secteur privé, contre environ 15% pour les établissements du secteur public. Par ailleurs, seuls 32% des salariés du secteur privé déclarent la présence d'un syndicat sur leur lieu de travail. Par ailleurs, les organisations syndicales disposent, à l'intérieur des entreprises du secteur public, grâce aux accords de « droit syndicaux » qu'elles ont pu y négocier, de ressources institutionnelles (heures de délégation, détachement de permanents du syndicat payés par l'entreprise) sans commune mesure avec celles qui leur sont généralement octroyées dans le secteur privé.

³ Karel Yon, *Retour sur les rapports entre syndicalisme et politique : le cas de la CGT-FO. Eléments pour la sociologie d'un « monde de pensée*», Thèse de science politique, Université Paris 1, 2008, p. 119-132.

⁴ Sophie Bérout, « La rébellion salariale », in Xavier Crettiez, Isabelle Sommier (dir.), *La France rebelle*, Michalon, 2006, p. 269.

⁵ Dominique Labbé, Maurice Croisat, *La fin des syndicats ?*, L'Harmattan, 1992, p. 33-38. Les auteurs distinguent trois catégories : les « militants actifs », les « adhérents passifs » et les « sympathisants ».

⁶ Dominique Labbé, Maurice Croisat, *La fin des syndicats ?*, op. cit., p. 39-48 ; Bruno Duriez, Frédéric Sawicki, « Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale », *Politix*, 16 (63), 2003 p. 17-51 ; Cécile Guillaume, *Le renouveau de l'engagement syndical. Le cas de la CFDT*, Rapport d'étude CFDT-IRES, 2006, p. 21-69.

témoigner de la fragilité des engagements et de l'intégration des militants dans ces « organisations passoires »¹.

Enfin, c'est aussi l'émiettement considérable des structures locales des organisations syndicales, conjugué à l'élasticité des liens qui les unissent, qui contribue aussi à miner directement leur cohésion, et qu'il nous faut mettre au centre de notre questionnement. Propriété nécessairement commune à l'ensemble des confédérations syndicales, le morcellement de FO et de la CGT apparaît cependant beaucoup plus prononcé que celui de la CFDT [encadré n°12]. Contrairement à ce l'on pourrait être tenté de penser spontanément, la CGT est ainsi bien moins « centralisée » et « contrôlée » par ses dirigeants que sa rivale. D'autant que le délitement du PCF a contribué à déstabiliser les cadres idéologiques et les mécanismes de régulation partisane qui pouvaient en partie agir comme un facteur (relatif) d'homogénéisation et de contrôle des pratiques des militants de la CGT². Sans compter, bien sûr, que la fragmentation croissante du marché du travail, sous le double effet de la déstructuration des grandes concentrations industrielles (via les politiques de filialisation, de sous-traitance...) ³ et de la croissance du secteur des services, majoritairement structuré autour de petits établissements, constitue un facteur structurel d'émiettement supplémentaire de l'implantation des organisations syndicales. Bien loin de l'image qui en est encore souvent véhiculée, la CGT s'apparente ainsi à une vaste mosaïque de structures militantes composites, entretenant des liens extrêmement lâches les unes avec les autres, qui semble fonctionner, comme le suggère F. Piotet, en reprenant les cadres conceptuels de la sociologie des organisations⁴, sur le mode d'une « *anarchie (plus ou moins) organisée* »⁵.

¹ D. Andolfatto estime par exemple que, entre 2001 et 2004, un cinquième des effectifs de la CGT aurait été renouvelé : 100.000 à 150.000 salariés l'auraient rejointe, tandis que 70.000 à 120.000 la quittaient, in Dominique Andolfatto, « La CGT, combien de bataillons ? », *Note d'étude pour l'Institut Supérieur du Travail*, 21 avril 2006, www.istravail.com.

² Pour une illustration du déclin de l'emprise des structures partisans du PCF sur les sections syndicales de la CGT dans les systèmes d'action communiste municipaux, voir Julian Misch, « Pour une histoire sociale du déclin du parti communiste », in Florence Haegel (dir.), *Partis politiques et système partisan en France*, Presses de Sciences-Po, 2007. Tout en reconnaissant cette évolution, il ne s'agit pas pour autant de céder à la tentation rétrospective d'attribuer à l'univers militant de la CGT, même sous l'emprise du PCF, une parfaite homogénéité et une réactivité mécanique aux mots d'ordre des dirigeants confédéraux.

³ Jean-Pierre Durand, *La chaîne invisible*, Seuil, 2004, p. 175-197.

⁴ Erhard Friedberg, « La théorie des organisations et la question de l'anarchie organisée », in CURAPP, *Désordre(s)*, PUF, 1997, p. 271-291.

⁵ Françoise Piotet, « La CGT, une anarchie (plus ou moins) organisée ? », *Politix*, 22 (85), 2009, p. 9-30.

Encadré n° 12

La structuration des organisations syndicales confédérales

Les principales confédérations syndicales s'organisent à partir du principe d'une logique de double intégration de leurs syndicats : professionnelle, via leur fédération, et interprofessionnelle, via leur rattachement aux unions locales (UL) et départementales (UD) à la CGT et à FO, et aux unions régionales (UR) à la CFDT. Leurs modèles d'organisation diffèrent cependant sensiblement du point de vue de la centralisation de leurs structures. Celui de FO et la CGT est clairement le plus émietté et le moins facilement contrôlable par les dirigeants centraux. Chacune de ces confédérations compte en effet 33 fédérations professionnelles. Mais c'est encore davantage leur nombre de syndicats qui impressionne. Tandis que FO revendique 16.000 syndicats, la CGT annonce 22.000 « bases organisées » dans les entreprises. Dans ces deux confédérations, depuis les accords de Grenelle (1968) qui légalisent l'organisation du syndicat *dans* l'entreprise, la forme juridique donnée à ces « bases organisées » est très majoritairement celle du syndicat d'entreprise¹. Cela a des conséquences importantes pour le fonctionnement de ces organisations, puisqu'un syndicat d'entreprise dispose de la personnalité juridique. Ce qui implique que son secrétaire contrôle la désignation du délégué syndical (DS) dans l'entreprise, habilité à négocier les accords avec l'employeur. Et que le syndicat perçoit directement les cotisations de ses adhérents, dont il reverse ensuite une partie aux autres instances de la confédération. Pour le dire vite, chacun des innombrables syndicats d'entreprise de la CGT et de FO peut ainsi fonctionner en toute autonomie par rapport aux autres structures du syndicat.

En comparaison, le degré de centralisation et de rationalisation du mode d'organisation de la CFDT apparaît sans commune mesure. Le nombre de ses fédérations professionnelles a été tout d'abord réduit, porté à 15². Surtout, pour lutter contre le « corporatisme d'entreprise » autant que pour endiguer l'influence des militants « gauchistes » en limitant leur possibilité de contrôler les structures locales de la confédération, le choix a été fait de privilégier la constitution de sections syndicales d'entreprise, rattachées à un syndicat professionnel local³. Ce mode d'organisation contribue clairement à privilégier la logique d'organisation professionnelle et le poids des fédérations dans la confédération. Mais surtout, elle a permis de limiter drastiquement le nombre de ces syndicats. En 2007, la CFDT n'en compte « que » 1150. La moitié d'entre eux, étant organisé à l'échelle du département. A l'opposé des syndicats d'entreprise, les sections syndicales ne disposent d'aucun moyen de fonctionnement juridique et économique autonome : les cotisations sont directement perçues par le syndicat local, qui contrôle aussi la procédure de désignation des DS.

Depuis plusieurs années, la direction confédérale de la CGT cherche à modifier l'architecture organisationnelle de la confédération. Elle souhaiterait notamment introduire un seuil minimal de nombre d'adhérents autorisant la constitution en syndicats d'entreprise, afin de réduire le nombre de ces derniers et privilégier, pour les petites structures, l'organisation sous forme de sections syndicales. En outre, d'autres formes de structures intermédiaires « hybrides » tendent à faire leur apparition (leur nombre reste toutefois encore très limité), sous la forme de « syndicats de site » ou « d'unions syndicales multi-professionnelles », visant à regrouper et coordonner l'activité de syndicats d'entreprise d'un même site de production, lorsque ceux-ci sont particulièrement éparpillés (comme dans les centres commerciaux) ou divisés entre donneurs d'ordre et sous-traitants⁴. Enfin, un projet de modification et de (re)centralisation du système de perception des cotisations est en discussion, dont l'ambition affichée est de permettre une meilleure distribution des ressources financières entre les fédérations. La mise en œuvre de cette entreprise de rationalisation des modes d'organisation et de fonctionnement de la centrale cégétiste se heurte à beaucoup de résistances internes, ces projets étant craints et dénoncés par certains comme une atteinte à l'autonomie des fédérations et des syndicats.

¹ Jusqu'alors, les syndicats étaient contraints de s'organiser en dehors des entreprises, à partir de *syndicats locaux* regroupant les salariés d'un même secteur d'activité professionnelle, in Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *Sociologie des syndicats*, La Découverte, 2000, p. 46-49.

² Adrien Thomas, *Entre démocratie militante et efficacité managériale. Rationalisation syndicale et créations de fédérations syndicales multibranches*, Thèse de science politique, Université Paris 1, 2008, p. 103-149.

³ Pierre-Eric Tixier, *Mutation ou déclin du syndicalisme ?*, op. cit., p. 137-170.

⁴ Christian Dufour (dir.), *Salariés précaires et représentation syndicale*, Documents d'étude de la DARES, n°144, 2008, p. 25-46 ; Sophie Bérout, « Organiser les inorganisés », *Politix*, p. 127-146.

Encadré n° 13

L'union syndicale CGT du commerce et des services de Paris

Cette union syndicale (US) constitue l'un de nos terrains d'enquête centraux pour ce chapitre comme pour une partie du suivant. Elle est animée par trois permanents, mais l'un d'entre eux partage en réalité son activité entre l'US et l'UD de Paris. En 2005, elle regroupait 4500 adhérents issus de quelques 200 « bases organisées » de la CGT sur la zone géographique de la ville de Paris dans les secteurs du commerce et des services. Elle représente une structure d'encadrement militant doublement originale dans les dispositifs organisationnels de la CGT que nous venons de présenter précédemment. D'une part, parce qu'elle est une structure territoriale professionnelle, alors qu'au niveau des territoires, la CGT privilégie les dispositifs d'encadrement interprofessionnels des UL. Par ailleurs, cette US regroupe des syndicats d'entreprise, mais est aussi majoritairement composée de sections syndicales d'entreprise. Sous ces deux angles, l'US s'apparente ainsi très fortement au modèle d'organisation de la CFDT, c'est-à-dire celui d'un syndicat professionnel à sections multiples.

L'adoption de cette forme d'organisation singulière pour la CGT s'explique en grande partie par la spécificité des secteurs professionnels du commerce et des services, constitués essentiellement à partir de petits établissements dans lesquels l'émission considérable des structures syndicales se conjugue à la faiblesse de leur implantation et de leur tradition militante. La majorité des deux cents « bases organisées » que compte l'US en 2005 (pour 4500 adhérents) compte ainsi moins de cinq adhérents et sont constituées pour beaucoup de novices de l'action syndicale. Aussi la mise en place de cette structure d'encadrement territoriale de proximité l'US répond-elle en premier lieu à l'objectif de mutualiser les moyens de fonctionnement à la disposition des représentants syndicaux de ces entreprises et d'accomplir plus facilement le travail de soutien militant que leur inexpérience de l'action syndicale les amène à rechercher particulièrement fréquemment. Sous cet angle, le travail d'encadrement militant effectué par les permanents de la structure est comparable à celui que prennent en charge habituellement les unions locales (UL). Il consiste tout d'abord à soutenir les représentants du syndicat dans les différentes facettes de leur activité dans l'entreprise : l'organisation des élections professionnelles (l'élaboration des protocoles électoraux avec les directions d'établissement constitue l'une des principales activités et l'une des plus chronophages pour ces permanents), la préparation des réunions des institutions représentatives du personnel (IRP), la constitution de dossiers prud'hommes, et l'aide à l'organisation des luttes collectives. Dans une optique complémentaire, le rôle de l'US comme des UL (et des UD) est de contribuer à l'animation de « l'activité revendicative » de la confédération et des fédérations professionnelles, en relayant auprès des militants leurs « objectifs revendicatifs » et leurs mots d'ordre de mobilisation.

Nous avons choisi de porter notre attention sur cette structure d'encadrement professionnel en raison de son implantation dans le secteur privé, et plus particulièrement dans des secteurs d'activité de très faible implantation et tradition syndicales. Cette US est de ce point de vue un lieu d'observation stratégique des difficultés à implanter et structurer l'organisation dans ces sphères du monde du travail. Sous cet angle, elle donne à comprendre plus généralement les difficultés rencontrées par les représentants des UL pour encadrer et mobiliser des militants dispersés dans de multiples univers professionnels, malgré la spécificité de ses modes d'organisation. De ce point de vue enfin, cette US offre néanmoins un point de comparaison entre les pratiques d'organisation de la CGT et de la CFDT adoptée pour gérer la multiplicité et la diversité de leurs structures. D'autant que cette US, et c'est un dernier élément de distinction, a accueilli beaucoup des anciens militants du Sycopa, syndicat du commerce de Paris de la CFDT, appartenant à l'opposition interne de cette confédération (« Tous ensemble ! »). Ses dirigeants s'en sont désaffiliés en 2000, avant d'intégrer la CGT l'année suivante, « important » avec eux une majorité de leurs adhérents¹. L'actuel secrétaire général de l'US, depuis 2003, est issu du Sycopa, et a d'autant plus contribué à développer des pratiques d'encadrement plus centralisées, inspirées du modèle d'organisation de la CFDT, en privilégiant l'organisation des militants sous forme de sections d'entreprise et non de syndicats d'entreprise.

¹ Voir leurs témoignages in Paule Masson (dir.), *Syndicalistes ! De la CFDT à la CGT*, Syllepse, 2008.

Aussi allons-nous à présent nous pencher sur les difficultés à la mobilisation des ressources militantes dans cette anarchie organisationnelle, en prolongeant l'analyse des pratiques des représentants confédéraux de la CGT pour la croiser avec l'observation des pratiques de militants d'entreprise et de permanents investis dans les structures « meso » des organisations syndicales (US, UL, UD), chargées de coordonner et de soutenir l'activité des syndicats d'entreprise [encadré n°13]. Ce nouvel angle d'analyse nous amènera tout d'abord à interroger les freins à l'engagement des salariés du privé dans une action de grève interprofessionnelle du point de vue de la diversité de leurs dispositions militantes et des difficultés rencontrées par les dirigeants syndicaux pour encadrer et structurer leurs réseaux militants segmentés. Puis nous verrons que la réactivité des militants aux appels à la mobilisation de leurs dirigeants dépend également des contraintes avec lesquelles ils gèrent leurs ressources militantes limitées et de leurs motivations fluctuantes à s'en emparer, selon les dynamiques de mobilisation propres à leur univers professionnel. Enfin nous verrons comment ces mécanismes organisationnels, redoublés par le décalage entre la capacité de mobilisation syndicale du secteur public et du secteur privé, en viennent à contraindre les recours possibles à des journées d'action de grève par les dirigeants confédéraux, à en éclairer la pluralité des usages et à structurer les clivages infra-organisationnels que cristallisent ces stratégies d'action.

1. Des dispositions militantes à l'interprofessionnel inégales

La faiblesse de l'implantation syndicale dans le secteur privé constitue bien évidemment un élément d'explication central dans la participation plus limitée des militants et des salariés du secteur privé à des mouvements de grève programmés à l'échelle nationale. Sans oublier ce point essentiel à notre analyse sur lequel nous reviendrons, c'est à partir d'un autre angle de questionnement que nous souhaitons cependant l'engager. Parmi les militants d'entreprise de la CGT que nous avons croisés sur nos différents terrains d'enquête, il en est en effet certains pour lesquels la participation à des journées d'action de grève interprofessionnelle semble relever de l'évidence, d'un sens commun militant. Mais il en est beaucoup d'autres qui sont apparus au contraire très peu enclins à relayer les mots d'ordre de grève de leur organisation et à s'engager eux-mêmes dans ces mobilisations. Jusqu'à présent,

la sociologie de l'action syndicale a surtout insisté sur les logiques d'intégration des pratiques des militants dans des formes d'identification articulant l'entreprise, la corporation et la « classe », et favorisant leur capacité à se projeter dans des cadres de luttes transcendant les limites de leur seul horizon professionnel¹. Cette perspective d'analyse a notamment été réinvestie pour expliquer (et justifier) les luttes des agents de la fonction publique par leur emboîtement dans des enjeux de lutte plus généraux, liés à la défense des « services publics »². Tout en revenant sur les conditions de possibilité de ces formes d'articulation des enjeux et des formes de lutte syndicale, il nous apparaît cependant nécessaire de prendre bien davantage au sérieux l'inclination très inégale des adhérents syndicaux à opérer cette jonction, qui n'a rien de naturel. Nous allons pour cela revenir sur l'intrication des logiques cognitives, professionnelles et organisationnelles pouvant faire obstacle à la disponibilité de nombreux acteurs syndicaux du privé à percevoir une mobilisation interprofessionnelle comme un cadre d'action pertinent dans lequel prolonger un engagement syndical, qui se construit et s'éprouve au quotidien dans des enjeux de lutte ancrés dans l'espace concret de l'entreprise³. Ainsi pourrions-nous apporter de premiers éléments d'explication aux obstacles à l'enrôlement des militants par les dirigeants syndicaux centraux dans le cadre d'actions de grève interprofessionnelles⁴.

1.1. Les voies de l'intégration de « l'interpro » comme sens commun militant

Il est ainsi un ensemble d'adhérents pour lesquels l'engagement dans une mobilisation interprofessionnelle semble relever de l'évidence, et s'inscrire dans la continuité des schèmes de perception et des principes d'action qui structure leur habitus militant. A cet égard, les prédispositions d'une frange d'adhérents syndicaux à s'engager dans des conflits généralisés est tout d'abord à interroger du point de vue des effets de la politisation historique du syndicalisme, à dominante communiste dans la CGT. La part des militants syndicaux engagés dans un parti politique est certes en recul. Et les rapports entre partis et syndicats tendent désormais à s'inscrire de façon dominante, on l'a vu, dans une logique de dissociation entre ces deux ordres d'activités militantes. Il n'empêche que le poly-engagement des militants

¹ Denis Segrestin, « Du syndicalisme de métier au syndicalisme de classe : pour une sociologie de la CGT », *Sociologie du Travail*, 2, 1975, p. 152-173 ; Philippe Corcuff, « Le catégoriel, le professionnel et la classe », *Genèses*, 3, 1991, p. 55-72.

² Olivier Schwartz, « Sur la question corporative dans le mouvement social de décembre 1995 », *Sociologie du Travail*, 39 (4), 1997, p. 449-471 ; Jacques Capdevielle, *Modernité du corporatisme*, Presses de Sciences-Po, 2001.

³ Denis Segrestin, « Les communautés pertinentes de l'action collective. Canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France », *RFS*, 21 (2), 1980, p. 171-203.

⁴ Dirk Oegema, Bert Klandermans, « Why Social Movement Sympathizers don't Participate: Erosion and Nonconversion of Support », *American Sociological Review*, 59 (5), 1994, p. 703-722.

syndicaux, notamment dans la sphère partisane et parmi les « cadres » des organisations, reste fréquent¹. Le maintien de cette politisation des militants syndicaux contribue à la reproduction, même dans certains univers professionnels du privé, d'une tradition de lutte syndicale fortement ancrée dans une logique d'articulation des enjeux de lutte dans l'entreprise à des enjeux de lutte plus généraux de transformation des rapports sociaux et économiques, qui trouve à s'actualiser dans le cadre des luttes interprofessionnelles.

Des militants syndicaux politisés

Les deux derniers secrétaires du syndicat CGT de l'usine PSA à Aulnay-sous-Bois offrent deux premiers exemples typiques de ces militants, inscrits dans des univers de fortes traditions de luttes syndicales et dont l'engagement syndical s'intègre dans la logique d'une forte politisation². Christian, secrétaire du syndicat jusqu'à son départ en retraite en 2003 est ainsi militant communiste. Celui qui lui a succédé, Philippe, une cinquantaine d'années, est « *un camarade de LO* »³, comme il se présente lui-même, élu de cette organisation au conseil municipal de Saint-Denis. La divergence de leurs orientations partisans resurgit dans les luttes qui les opposent pour le contrôle du syndicat, - quoique difficilement évoquées par nos deux interlocuteurs. Nonobstant ces conflits, leur politisation partisane rejaillit sur leur inclination partagée à inscrire leur engagement syndical dans l'entreprise dans des significations et des objectifs articulés à une logique de contestation plus globale de la politique patronale et gouvernementale. C'est ainsi que Philippe se projette dans la perspective de (re)construire « *un syndicalisme qui est fondé sur une conscience politique* », visant à l'unification des combats des salariés dans la continuité de la tradition de lutte politique du mouvement ouvrier dont il se revendique :

¹ Un tiers des participants au congrès de la CGT en 2003 étaient encore membre d'un parti politique. Cette proportion a certes connu un recul assez significatif depuis plusieurs années puisque, parmi les délégués des congrès en 1992 et 1995, 65% et 55% d'entre eux étaient respectivement adhérents d'une organisation partisane. Et le degré de politisation des délégués au congrès, dès lors qu'elle implique un niveau d'intégration et d'activité militante minimale à l'intérieur du syndicat, est sans doute bien plus élevé que celui de l'ensemble des adhérents de la CGT. Il n'empêche que la politisation et le poly-engagement des militants syndicaux reste important, et repérable aussi dans les autres confédérations. Voir Sophie Bérout, David Garibay, *Enquête sociologique sur les délégués du 47^e Congrès confédéral de la CGT (24-28 mars 2003)*, Rapport d'étude IRES-CGT, 2003, p. 55 ; Cécile Guillaume, Sophie Pochic, « Carrières militantes à la CFDT. Regards de sociologues sur les phénomènes de professionnalisation et de promotion », Communication au colloque « Comment penser les continuités et les discontinuités du militantisme ? Trajectoires, pratiques et organisations », Lille, 8-10 juin 2006 ; Karel Yon, *Retour sur les rapports entre syndicalisme et politique. Le cas de la CGT-FO*, op. cit., p. 126-128 ; Stéphane Cadiou, « Les tentatives de coordination au sein de la « nouvelle gauche ». Le cas des dirigeants du syndicat SUD-PTT », *Politique et Sociétés*, 23 (1), 2004, p. 126-132.

² Par « politisation », on entend désigner un degré de « compétence politique » (familiarité avec les enjeux et les schèmes de classement de la compétition partisane) et d'intérêt pour le jeu politique qui structure le champ de perception du monde social et le sens de leur activité syndical. Voir Daniel Gaxie, *Le cens caché*, Seuil, 1978, p. 96-163.

³ Philippe J., 9 juin 2005.

« 1936, c'est quoi ? C'est une boîte qui arrête le travail, et ils vont arrêter l'autre usine à côté. Ils avaient cette conscience que le travail militant devait se faire en direction des autres salariés, dans l'objectif d'élargir le mouvement, d'agir ensemble. C'est ça la conscience de classe. Nous, c'est ça qu'on essaie de reconstruire ici. L'objectif de la grève, c'est bien sûr de se battre sur ses revendications dans la boîte. Mais ce qu'on essaie aussi d'amener aux salariés dans ce type de mouvement, c'est la conscience que c'est par la lutte et pas seulement boîte par boîte que les salariés peuvent s'en sortir, parce qu'il y a besoin de cette unité face au patronat. »¹

Malgré l'attachement de Christian, répété à plusieurs reprises au cours de l'entretien, à dissocier ses activités syndicales de son engagement partisan (« le syndicat, ce n'est pas l'antichambre du parti »), elles continuent toutefois de s'inscrire dans un même système cohérent de représentations « classistes » du monde du travail et d'objectifs de lutte généraux contre les logiques de l'économie capitaliste². C'est ce qui transparaît en particulier dans son inclination à dé-singulariser le sens, les causes et les enjeux de ses luttes quotidiennes dans l'entreprise, notamment contre les représentants de l'encadrement hiérarchique. Leurs relations avec les ouvriers sont certes au cœur de nombreuses tensions et conflits sur les chaînes, et pour lesquels il intervient. Il estime que, pour autant, son « *combat n'est pas contre les chéfaillons* », qu'il considère en définitive comme les « pions » d'un système économique qui les dépasse : « *on s'est toujours battu pour se faire respecter, c'est quelque chose d'essentiel. Mais j'ai toujours dit aussi aux salariés que ce ne sont pas eux les responsables de leurs problèmes* ». Il réinscrit au contraire les maux des ouvriers de son entreprise dans une communauté de souffrances endurées par l'ensemble des salariés dont « *les actionnaires, ceux qui nous imposent la logique de la rentabilité à tout prix* » sont désignés comme les seuls responsables, face auxquels il importe de se rassembler :

« Les difficultés qu'on a ici, sont les mêmes pour tous, c'est le profit pour les uns et la misère pour les autres. Et ce combat, il ne peut pas se gagner chacun de son côté. C'est pour ça qu'on a besoin d'être organisé au niveau de tous les salariés, de peser ensemble sur le patronat et sur le gouvernement »³.

A travers ces deux militants syndicaux, on peut ainsi comprendre que le maintien d'une politisation « par le bas » d'une part des militants syndicaux continue d'irradier leurs

¹ Philippe J., secrétaire du syndicat CGT PSA Aulnay-sous-Bois, 9 juin 2005.

² On retrouve ici les linéaments d'un système de représentation symbolique du monde social, qualifié, dans le modèle explicatif du vote ouvrier de G. Michelat et M. Simon, de « culture ouvrière classiste de gauche », dans laquelle l'action syndicale et l'action politique tendent à être perçues comme deux ordres d'activités complémentaires pour la défense des intérêts des travailleurs, in Guy Michelat, Michel Simon, *Les ouvriers en politique. Permanence, ruptures, réalignements*, Presses de Sciences Po, 2004, p. 72-75.

³ Christian B., 5 mai 2005.

pratiques de lutte et à cultiver leur disponibilité à s'engager dans des actions de grève généralisée. Celle-ci n'implique pas en effet d'être motivée par une volonté « stratégique » de tirer profit des luttes syndicales pour servir les intérêts de leur organisation partisane. Elle procède plus simplement de l'intégration de leur militantisme syndical dans un système de dispositions militantes qui sous-tendent également leur engagement partisan, et qui les porte à penser les problèmes dans leur entreprise et les rapports de force qui s'y exercent comme le produit de rapports de domination plus généraux induits par le système économique capitaliste¹.

Les legs d'une socialisation militante au syndicalisme

La diversification des « profils d'engagement » des adhérents de la CGT, et notamment le recul du multi-engagement repérable parmi les nouvelles générations de militants², a assurément contribué à fragiliser le maintien de ces formes de politisation militante dans les rangs des adhérents syndicaux pouvant favoriser leur investissement dans des pratiques de luttes syndicales en dehors de l'entreprise. Nous le verrons dans un instant. Cela n'empêche cependant pas, évidemment, que ces adhérents puissent intégrer, sans pour être ou avoir été engagés dans l'espace partisan, des dispositions à penser et à agir dans l'interprofessionnel, sous des formes en partie renouvelées, au gré de leurs processus de socialisation militante dans l'entreprise ou dans la sphère familiale. On pense par exemple au secrétaire de ce syndicat de la CGT d'une usine de la pétrochimie de la vallée du Rhône, située dans une ville communiste de la proche banlieue lyonnaise, dans laquelle la CGT est fortement implantée et domine largement les élections professionnelles depuis la Libération. C'est à la faveur de deux longs mouvements de grève, déclenchés très peu de temps après son entrée dans l'usine, que Moustapha B. est initié à l'action syndicale: *« moi, j'ai été embauché le 2 mai, et du 11 juin au 14 juillet, au portail, en grève ! J'avais plus d'ancienneté en grève qu'en CDI. En 96, rebelote, tout le mois de novembre au portail. C'était vraiment de gros conflits, une super ambiance ! Brasero à 4 heures du matin. Moi, j'ai fait mes classes de lutte*

¹ Dans le prolongement des travaux de J. Lagroye, on peut ainsi expliquer que le processus de politisation des activités syndicales ne procède pas nécessairement d'une logique stratégiste, visant à les constituer en ressources politiques ou à en renforcer la visibilité. Au-delà de cette interprétation « singulièrement réductrice », leur politisation renvoie aussi à leur intégration dans des catégories de perception du monde du travail qui leur fait apparaître « cette opération leur semble nécessaire, logique et légitime », in Jacques Lagroye, « Les processus de politisation », in Jacques Lagroye (dir.), *La politisation*, Belin, 2003, p. 368.

² Jean-Gabriel Contamin, Roland Delacroix, « Les transformations des formes d'engagement au prisme du local. L'exemple de la CGT du Nord », *art. cit.*

*au travers de ces deux conflits »*¹. Avec ces premières expériences de lutte collective, Moustapha se retrouve ainsi immergé dans « *une culture syndicale plus prononcée qu'ailleurs* », au contact des « anciens » militants de la CGT : « *ils avaient une vraie dimension politique qui peut peut-être manquer aujourd'hui. J'ai tout appris de leur part, c'était de grandes figures locales* ». A leur côté, l'engagement syndical de Moustapha, devenu secrétaire du syndicat après le départ à la retraite de ses anciens responsables, se construit à travers son imprégnation de l'histoire locale du syndicat, marquée par la participation active de ses responsables au Conseil National de la Résistance et à la mise en place d'un organisme de mutuelle dans la branche de la chimie. Se construisant dans une logique d'inscription dans la continuité l'histoire collective de son organisation syndicale, l'action syndicale de Moustapha s'ancre plus largement dans une logique de réappropriation d'une vision politique du rôle du syndicalisme, comme agent historique de conquêtes sociales et de garanties collectives pour l'ensemble des salariés : « *avec le syndicat, ça m'a permis de comprendre l'histoire sociale, ce qui a été acquis par la lutte, c'est-à-dire le code du travail, les conventions collectives. On a la chance en France d'avoir cette législation sociale. Je sais qu'on a cette chance-là. Et moi, je fais du syndicalisme aussi pour défendre ce que les anciens ont obtenu et pour continuer à faire ce qu'ils faisaient* ». Aussi, la participation systématique de ce syndicaliste aux journées de grèves interprofessionnelles n'est-elle même pas tant motivée par la croyance que ces actions puissent être potentiellement utiles pour ses luttes dans l'entreprise. Elle procède bien davantage de son intégration dans la tradition de la forte combativité et politisation syndicales propres à son univers professionnel, à partir de laquelle son ethos militant s'est constitué autour de la perception des luttes interprofessionnelles comme espace d'action où il faut être, sans autre motif que de contribuer à la défense « des acquis sociaux » face à la politique gouvernementale et patronale :

*« Il faut qu'on y soit parce que la confédération appelle à la grève et qu'on fait partie de tout ça quoi. On est dans un syndicat qui est lié à l'interpro, donc il faut qu'on y soit. C'est comme ça. C'est vrai que ça ne va rien changer pour nous à l'intérieur de la boîte et on a les moyens de lutter dans la boîte. Mais, ce que je retiens de ce que nous ont appris les anciens, c'est aussi que ce n'est pas tout seul qu'on peut gagner des victoires et préserver les acquis. Donc, le principe, c'est de faire grève pour aller à la manif et pour sanctionner le gouvernement. C'est politique, ce qui énerve d'ailleurs notre direction. Mais nous on leur dit, voyez avec le gouvernement, voyez avec le MEDEF, c'est là le problème. »*²

¹ Moustapha B., 40 ans, secrétaire du syndicat CGT, usine pétrochimique de la périphérie lyonnaise, 6 mars 2008.

² Moustapha B., 6 mars 2008.

La trajectoire militante de Fernando D. illustre pour sa part une voie de socialisation à « l’interprofessionnel », a priori beaucoup plus « improbable ». Il est en effet employé dans un magasin d’une enseigne de vente d’articles de sport, dans lequel il n’y avait à son arrivée aucune présence syndicale ni même aucune forme de représentation collective du personnel¹. Dans ces conditions, on comprend aisément que ce ne peut pas être de l’intégration dans une culture militante propre à son univers professionnel que procède son engagement syndical, lorsque s’évanouit son espoir de promotion professionnelle dans l’entreprise : *« au début, je me suis investi à fond dans le magasin, j’ai été repéré par la déléguée régionale qui m’a promis qu’elle me donnerait la responsabilité d’un magasin à la montagne [en Savoie]. Moi, ça m’allait très bien, c’est exactement ce que je voulais, être tranquille, avoir mon magasin, mettre de l’argent de côté et basta. Et j’ai énormément travaillé avec ma responsable. Mais après j’ai rien vu venir, on ne m’a jamais donné ma promotion. Ça m’a tellement énervé que j’ai enchaîné direct avec le syndicat »*². Cette réaction s’explique certes par son absence de diplôme, qui restreint ses perspectives possibles pour réorienter sa carrière professionnelle en dehors de son établissement. Mais elle tient aussi à ce que cette déception vient réactiver des dispositions à l’engagement syndical héritées de son entourage familial. Si l’espoir de pouvoir évoluer professionnellement dans son entreprise avait contribué à les mettre en veille, la perspective de se retrouver prisonnier d’un avenir professionnel qui ne lui convient pas, contribue au contraire à les « libérer » et à structurer les modalités de son entrée en rébellion contre sa direction, qui opère comme une forme de réenchancement de sa situation professionnelle. La manière dont il choisit la CGT en est une indication symptomatique. En effet, bien qu’il ait fait la connaissance, dans d’autres magasins, de salariés engagés auprès de SUD lui ayant proposé de l’aider à créer le syndicat, c’est sans hésitation qu’il décide malgré tout d’opter pour la constitution d’un syndicat CGT. Non pas qu’il ait quelque critique à émettre à l’endroit du travail militant de ces syndicalistes concurrents. Mais, il ne s’imaginait tout simplement pas appartenir à un autre syndicat que celui dans lequel militaient déjà son père et ses oncles, avec lesquels il a grandi : *« Ils [SUD] font du bon boulot, il n’y a rien à dire. D’ailleurs, ils ont tout fait pour que me faire venir chez eux. Mais je ne pouvais pas. Mon père était à la CGT, mes oncles aussi. Moi, j’ai toujours connu la CGT. Moi, le syndicalisme, je suis tombé dedans quand j’étais tout petit, et pour moi, c’est vrai, c’est la CGT, c’est comme ça »*. Au-delà de sa préférence pour cette organisation, c’est bien

¹ Compte-tenu de la taille du magasin, une vingtaine de salariés, les dispositions légales prévoient l’obligation d’organiser des élections de délégués du personnel, mais aussi de représentants au comité d’entreprise au niveau de l’entreprise.

² Fernando P., 29 ans, secrétaire du syndicat CGT d’une enseigne de magasin de sport à Paris, 28 février 2005.

l'ensemble de l'engagement syndical de Fernando qui en vient à s'organiser à partir de logiques d'identification et de catégories de perceptions de l'action syndicale directement associées aux formes prises par sa socialisation familiale au syndicalisme. C'est en effet, plus généralement, en puisant constamment dans le souvenir de son expérience vécue, à travers l'engagement militant de ses proches, des luttes du champ syndical des années 1980 que Fernando se projette dans son propre engagement militant. Il évoque ainsi avec émotion la « fierté » de ses oncles ressentie à l'occasion d'une intervention télévisée d'Henri Krasucki auquel il prétend s'identifier pleinement : *« Ca c'était un type, il y allait, il se laissait pas faire par les journalistes ! Moi, dans ma famille, ils m'appellent tous Krasucki d'ailleurs ! »*. De cette période, Fernando garde surtout l'image d'une forte combativité syndicale fondée sur une capacité de rassemblement des salariés : *« Moi, dans ma famille, c'était la vraie CGT, la CGT des années 1980, celle de Krasucki, paix à son âme ! A cette époque, chaque manif, c'était la fin du monde ! C'étaient des grandes manifs, avec plein de salariés »*. Cette représentation idéalisée d'un modèle d'action syndicale associant la pugnacité de l'ancien secrétaire général de la CGT à l'existence de liens de solidarité étroits entre les salariés, par-delà les spécificités de leurs secteurs d'activités professionnelles oriente le regard critique que Fernando porte sur l'espace des luttes syndicales contemporaines qu'il juge trop fragmenté, et qu'il perçoit comme un obstacle à leur réussite :

*« Moi, c'est à l'ancienne, comme dans les années 1980, de grosses manifs, des fumigènes, tous ensemble. Moi, je veux des alliances. Dans les années 1980, la CGT avait des alliances partout ! Maintenant, c'est chacun pour sa gueule : le commerce, les écoles, le machin... C'est chacun pour sa pomme, alors qu'avant on manifestait tous ensemble. Tu vas à la manif des sans-papiers, tu n'as que des sans-papiers. Tu vas à la manif des étudiants, tu n'as que les étudiants. Tu vas à la manif du commerce, tu n'as que le commerce ! Où veux-tu aller comme ça ? Il faut faire des alliances ! Moi, mon ambition, elle ne se limite pas à ma boîte. Moi, je me bats pour tous les salariés. Moi, je voudrais que la CGT elle devienne plus rassembleuse. [...] Ce n'est pas en arborant des revendications d'entreprise qu'on va y arriver, non ! Ce qu'il faut, c'est avoir des revendications d'ensemble. L'idéal, ce serait d'arborer une seule banderole : salariés ! Juste, une énorme banderole de trois kilomètres de long, énorme. Que lorsqu'on la regarde, on ne se dise pas, c'est tel magasin, telle entreprise. Parce que, en ce moment, c'est chacun pour sa gueule : ouais, moi ma boîte et moi ma boîte. Il faut arrêter les gars : on est tous salariés, on est tous les mêmes. La retraite, c'est pour tout le monde et les salaires, on est tous à la même enseigne. Tu vas me dire, je fais une fixation sur les années 1980, mais c'était les meilleures années, là la CGT elle se battait tous ensemble. [...] **Bon, je ne suis pas dupe, pour commencer, il faut que je commence par m'occuper de mon entreprise avant de m'occuper de l'extérieur, sinon je ne vais pas réussir à accrocher les salariés. Malheureusement, c'est comme ça. Mais ce n'est pas ça qui m'intéresse au fond** »¹.*

¹ Fernando P., 29 ans, secrétaire du syndicat CGT d'une enseigne de magasin de sport à Paris, 28 février 2005.

Quel que soit le caractère déformé et idéalisé de la vision que se fait Fernando des formes de mobilisation syndicale existant dans les années 1980, il ressort clairement de son évocation récurrente que son engagement syndical ne se construit pas seulement à partir des motifs de mécontentement propres à sa situation professionnelle et aux problèmes plus collectifs qu'il peut affronter dans son magasin. Ceux-ci agissent bien comme un facteur décisif dans son passage à l'action militante. Mais celui-ci passe aussi par son inscription dans des schèmes de représentations de l'action syndicale et de logiques d'identification historique à son organisation, fruits d'une forme d'acculturation familiale, qui dépasse son espace de référence professionnel. De ce point de vue, si son engagement syndical agit comme une forme de compensation à sa situation de « blocage » professionnel, l'espace d'action interprofessionnelle apparaît pour sa part agir comme un espace de réalisation de soi dans son activisme militant, parce qu'il contraste avec ses difficultés à enraciner l'action syndicale dans son propre établissement, mais aussi parce qu'il donne le sentiment de renouer avec sa perception intériorisée de l'histoire du syndicalisme

1.2. Les logiques de désarticulation des niveaux de l'action syndicale

On le voit, les prédispositions des adhérents syndicaux à se projeter dans une action collective en dehors de l'entreprise peuvent s'arrimer à des profils militants – au-delà du seul modèle du militant cégétiste communiste- et à des univers professionnels très différenciés, à partir de l'intériorisation, selon des formes de socialisation militantes différentes, d'objectifs militants, de schèmes de raisonnement et de « repères cognitifs pour l'action »¹, autour desquels se constituent leurs intérêts à participer à des actions de grève interprofessionnelles, et plus encore l'injonction morale qu'ils peuvent ressentir à le faire. Cette inclination est toutefois loin d'être partagée par tous les militants. Aussi nous faut-il à présent nous attarder surtout sur les logiques qui conduisent au contraire nombre d'entre eux à dissocier, dans leurs pratiques, ces niveaux d'engagement syndical. Pour cela, nous avons délibérément fait le choix de nous concentrer sur des militants syndicaux engagés dans des conflits à l'intérieur de leur établissement, mais peu enclins en revanche à s'engager dans des actions de grève interprofessionnelle. Ce décalage entre *leurs dispositions à se mobiliser* dans leur entreprise et leur tendance à se maintenir à l'écart des appels à la mobilisation de leur organisation nous a semblé particulièrement propice pour faire ressortir les logiques possibles de disjonction des

¹ Philippe Corcuff, « Le catégoriel, le professionnel et la classe », *Genèses*, 3, 1991, p. 56.

niveaux de l'action syndicale dans les pratiques des militants syndicaux, en raison tout à la fois de la structuration symbolique des univers professionnels dans le secteur privé et de la variété de leurs dispositions militantes.

La disjonction de la perception des espaces pertinents de mobilisation

Nous nous appuierons en premier lieu sur la présentation croisée de deux militants syndicaux évoluant dans deux configurations professionnelles et syndicales, semblant *a priori* réunir pourtant des conditions favorables à leur engagement dans les journées d'action interprofessionnelles. Le premier, Raymond P., dirige le syndicat CGT de l'entreprise Stora-Enso, papeterie située dans un petit village du Nord, comptant alors encore 900 salariés, et parmi lesquels les quatre organisations syndicales présentes (CFDT, FO, CGT et CFTC dans l'ordre décroissant) revendiquent, ensemble, plus de 20% de syndiqués. A cette forte implantation militante s'ajoute une tradition de lutte collective des salariés relativement importante, marquée notamment par de multiples conflits accompagnant depuis la fin des années 1970 les plans de restructuration successifs de l'entreprise. Raymond s'est engagé dans ce syndicat, peu de temps après son entrée en tant qu'ouvrier à l'usine, en 1972. La CGT est à l'époque le syndicat majoritaire de l'entreprise, avant de décliner, sous l'effet notamment du non-remplacement de nombre de ses militants, travaillant dans l'atelier de la cartonnerie fermée au début des années 1990. En outre, lorsque Raymond adhère, ce syndicat est contrôlé par des militants communistes. Si cette emprise communiste à l'intérieur de l'entreprise s'est largement amenuisée, en même temps que la CGT a connu une hémorragie de ses militants et le départ de ses responsables « historiques », elle se perpétue en revanche dans l'environnement immédiat de l'usine, l'UL de la CGT étant animée par des syndicalistes encore membres du PCF. De ce contexte local et de cette histoire syndicale, il reste les traces dans le maintien d'une activité syndicale relativement bien structurée et régulière sur le site de l'entreprise, qui se manifeste, outre par le nombre élevé de syndiqués revendiqués, par la convocation régulière de réunions du personnel, par l'organisation de tournées d'ateliers avant les réunions de délégués du personnel... Ce travail de mobilisation des salariés ne trouve en revanche guère de prolongement en dehors des enjeux de lutte directement liés à l'entreprise. Raymond P., à l'image d'ailleurs de l'ensemble de ses concurrents syndicaux dans l'usine, se montre en effet très peu enclin à relayer les appels à la mobilisation lancés par les confédérations. Certes, ils ont participé à certaines des manifestations organisées en 2006 pour protester contre le CPE, qui se déroulaient dans la période au cours de laquelle nous les

avons rencontrés. Cette participation reste toutefois exceptionnelle, et s'explique avant tout par l'intense conflit que ces syndicalistes affrontent, au même moment, dans leur entreprise, en raison d'un plan de restructuration prévoyant près de 500 suppressions d'emploi¹. En dehors de cet épisode de mobilisation exceptionnel, les syndicalistes de Stora Enso n'ont en revanche pris part à aucune des journées d'action organisées dans le cadre de la mobilisation contre le projet de réforme des retraites en 2003 ou contre celui de réforme du régime de sécurité sociale l'année suivante. Ils ne se sont pas davantage joints aux journées d'action interprofessionnelles programées en 2005 (10 mars et 4 octobre), autour de mots d'ordre mêlant des revendications en faveur de l'augmentation des salaires, de la défense de l'emploi et des 35 h : *« non, non, nous ces trucs-là, ben ce n'est pas notre truc justement ! Moi, je suis syndicaliste de mon entreprise, hein ! »*².

Gérard, que nous avons rencontré dans le cadre de son UL à Villeneuve-Saint-Georges, est pour sa part secrétaire du syndicat CGT dans une entreprise de travaux publics. Elle compte presque deux cent salariés. Si la CGT arrive en tête des élections professionnelles, l'ensemble des autres organisations syndicales est également présent dans l'établissement, ce qui se traduit, là aussi, par un niveau de syndicalisation particulièrement élevé pour une entreprise du secteur privé : *« on est pratiquement tous syndiqués, hein... La CGT, la CFDT, FO... la CFTC... Y a tout hein ! Y a même la CGC pour les cadres ! »*³. Ce syndicat ne partage visiblement pas le même historique politique que le syndicat CGT de PapierBrûlé, Gérard nous répétant à plusieurs reprises que son syndicat a toujours été « a-politique » : *« nous y a pas de mélange des genres, peut-être qu'ailleurs c'est plus politique le syndicat, mais pas chez nous, hein, moi je ne veux pas faire de politique, c'est chacun ses opinions »*. Cela n'empêche toutefois pas que le déclenchement de conflits collectifs à l'intérieur de cet établissement soit apparemment fréquent et que Gérard apparaisse, sous cet angle, particulièrement familier du recours à la grève, envisagée comme un instrument généralement nécessaire pour faire valoir les revendications des salariés face à leur employeur :

« Gérard : Avec le patron, bien sûr on va d'abord commencer à discuter, mais s'il ne veut pas entendre eh bien, il va avoir une grande surprise ! »

Question : *c'est-à-dire ?*

¹ Nous reviendrons beaucoup plus longuement, en en proposant une monographie détaillée, sur le conflit traversé par cette entreprise dans la prochaine partie.

² Raymond P., 52 ans, secrétaire du syndicat CGT de PapierBrûlé, délégué du personnel et élu au comité d'entreprise. Entretien du 24 avril 2006.

³ Gérard, environ 45 ans, secrétaire d'un syndicat CGT dans une entreprise de BTP et délégué du personnel. Nous l'avons rencontré après qu'il est venu demander un conseil juridique au permanent de son UL de Villeneuve-Saint-George, où nous avons suivi une journée de formation syndicale, 7 février 2006.

G : *ah ben, si la direction elle ne veut pas bouger, le syndicat dit stop, et on arrête le boulot, c'est tout !*

Q : *Mais ça arrive souvent ?*

G : *ah ben, ça n'arrive pas tous les quatre matins hein ? Mais oui, ça arrive, parce que c'est comme tous [les patrons], ils font traîner les choses, quand on demande des augmentations de salaires, ils ne veulent pas nous les donner. C'est toujours oui, oui, oui, et rien ne se passe. Donc, au bout d'un moment, il faut que ça cesse hein, et t'es quand même souvent obligé d'en passer par là. Si on veut avoir quelque chose, il faut faire voir son mécontentement, c'est normal ! »*

Si l'engagement dans des actions de grève dans l'entreprise semble aller de soi pour Gérard, dès lors qu'elles lui apparaissent s'inscrire dans la logique du rapport de force que lui impose l'employeur, il apparaît en revanche rester à l'écart des grèves enclenchées tant au niveau interprofessionnel que professionnel :

« Nous, on ne fait jamais de grève nationale. Quand il y a des mouvements de grève, quand il y a des manifs, on ne va jamais manifester notre mécontentement. Non, on ne s'en mêle jamais. C'est peut être ça notre tort, vous me direz, le boîtes devraient peut-être se tenir la main... Mais, bon, nous quand on fait grève, c'est quand ça nous concerne, c'est pour notre bifteck à nous ».

Du discours de ces deux représentants syndicaux de la CGT ressort un faisceau de facteurs explicatifs communs pouvant rendre compte des logiques du décalage apparent entre les formes de conflictualité diffuses et les pratiques d'engagement de ces deux syndicalistes à l'intérieur de leur entreprise respective, et la position de retrait qu'ils adoptent vis-à-vis des mobilisations interprofessionnelles. Le premier renvoie aux effets de la division du salariat, qui peuvent éclairer les difficultés de ces militants à se sentir concernés par les mots d'ordre structurant le cadre revendicatif de ces mobilisations syndicales. C'est ainsi que Raymond P. explique qu'il ne voyait pas l'intérêt de participer aux mobilisations contre la réforme du régime des retraites, dès lors que sa mise en œuvre n'entraînerait, de ce point de vue, aucune conséquence pour les salariés de son entreprise. Les restructurations successives de l'entreprise ont en effet conduit, par le biais des mesures en faveur des départs en pré-retraites des salariés les plus âgés qu'elles ont suscitées, à abaisser de facto l'âge effectif de cessation d'activité pour les salariés de cette usine : *« de toutes façons, on sait tous ici qu'on va bénéficier de mesures d'âge. On sait qu'à 56-57 ans, ce sera fini pour nous, que l'on fera partie du plan des préretraites »*¹. Gérard s'est également senti visiblement très peu concerné par les enjeux revendicatifs portés par son organisation à l'occasion des réformes des retraites

¹ Raymond P., secrétaire CGT de PapierBrûlé, 24 avril 2006.

et de la sécurité sociale, dès lors qu'il ne perçoit pas véritablement, lui non plus, leurs effets potentiels sur la situation des salariés de son entreprise ni ce que leur mobilisation pourrait changer à ce propos :

« Je te dirais que, pour moi, c'est loin tout ça... Peut-être qu'on a tort d'ailleurs, hein, je ne sais pas... Mais bon, déjà, on a déjà des compensations pour la pénibilité du travail. Ça on l'a déjà. Et puis le problème, c'est qu'est-ce qu'il va pouvoir faire de toute façon mon patron, hein ? Rien ! »¹.

Sous ce dernier angle, ce qui apparaît faire obstacle à la participation de Raymond et de Gérard aux journées d'action interprofessionnelles, ce n'est pas seulement qu'ils ne sentent pas concernés par les revendications qui y sont portées, au regard de la spécificité de leurs situations professionnelles. C'est aussi qu'ils ne perçoivent pas leur intérêt à s'investir dans une mobilisation élargie, dès lors qu'elle ne leur apparaît pas directement concerner et interpeller *leur employeur*. Gérard, par exemple, conçoit tout à fait que la question de la revalorisation des salaires, inscrite au cœur des mots d'ordre de mobilisation pour la journée d'action du 4 octobre 2005, puisse constituer un enjeu de préoccupation qu'il partage avec la majorité des salariés : *« je sais bien que c'est dur pour tout le monde. Je le vois bien, rien qu'avec ma femme, qui touche le SMIC. Donc, c'est normal que tout le monde demande des augmentations de salaire, comme nous ! »*. En revanche, il ne voit véritablement pas l'intérêt d'unifier ces revendications dans un cadre d'action commun, l'employeur respectif de chaque entreprise s'imposant selon lui comme le seul interlocuteur pertinent contre lequel mobiliser les salariés pour faire prendre en compte leurs revendications :

« Tout ce qui se passe chez Durand, ça ne nous intéresse pas. Si, on en discute, comme ça... Mais, on ne va pas se mettre en grève parce que Durand se met en grève... on pas se mettre en grève parce que Dupond se met en grève. Nous, c'est la boîte, hein, c'est la boîte seulement. C'est chacun pour soi, hein, c'est vrai ! Mais c'est logique, nous c'est Ermadi qui nous embauche, vous n'allez pas défendre les intérêts de Durand ! Et ce n'est pas Durand qui va pouvoir non plus régler vos problèmes. C'est comme ça, c'est logique. Ce n'est pas comme le milieu hospitalier par exemple. Bon, l'hôpital, c'est l'hôpital, ça englobe tous les hôpitaux, ils ont un patron, là OK. Mais, nous les BTP, c'est pas pareil. »²

Pour expliquer pourquoi il ne perçoit pas l'intérêt de se mobiliser à l'échelle nationale, Raymond P. recourt au même type de comparaison avec les salariés de la fonction publique, en prenant appui sur l'exemple d'un tract envoyé par sa fédération appelant à une

¹ Gérard, 7 février 2006.

² Gérard, 7 février 2006.

mobilisation nationale de l'ensemble des salariés de la branche de la papeterie, en proie à de nombreuses restructurations :

*« Je ne dis pas que c'est mal, je dis pas qu'il ne faut pas le faire. Mais, regardez, ils parlent de l'imprimerie nationale. OK, mais justement, eux, ce sont des fonctionnaires. Leur patron, c'est l'Etat. C'est tout à fait différent de chez nous. Nous, c'est des actionnaires. Donc, nous, **c'est pas l'Etat qui va pouvoir faire quelque chose pour nous !** Déjà que eux [les fonctionnaires], ils n'y arrivent pas, alors pour nous ! »¹*

A travers la réaction de ces deux syndicalistes, on peut ainsi entrevoir en premier lieu que la plus faible propension des salariés et des syndicalistes du secteur privé à s'investir dans le cadre de mobilisations interprofessionnelles ou professionnelles n'est pas seulement à rapporter à leurs plus grandes difficultés à se mobiliser collectivement par rapport à leurs homologues du secteur public, pouvant découler de la structuration interne de leurs univers professionnels (nous y reviendrons). A ce premier élément d'explication - essentiel -, il convient aussi de rajouter le caractère plus problématique que peut prendre, dans le secteur privé, la jonction entre les dynamiques de construction de l'univers de sens de l'action syndicale à l'intérieur de l'entreprise et celui de mobilisations syndicales généralisées. Dans le cadre des entreprises de la fonction publique ou nationalisées, la figure polysémique de l'Etat, dans sa fonction d'employeur ou d'arbitre dans les relations professionnelles, peut en effet agir comme une cible autour de laquelle peut prendre sens la convergence des griefs professionnels de ces salariés dans une action commune et nationale mais aussi, *dans une logique de continuité symbolique avec ce cadre de revendication professionnelle partagé*, leur mise en cohérence avec des revendications interprofessionnelles. Que l'on prenne ainsi l'exemple des mobilisations contre la réforme des retraites ou bien celles du 10 mars et du 4 octobre 2005, on perçoit ainsi aisément comment la participation des salariés du public s'arrime largement à une mise en cause de la politique de l'Etat-Patron². Le processus

¹ Raymond P., secrétaire CGT de PapierBrûlé, 24 avril 2006.

² Rappelons en effet que la forte participation des personnels de l'Education Nationale aux mobilisations de 2003 contre la réforme des retraites était fortement liée à l'action engagée depuis plusieurs mois contre la politique du ministère, relatifs à la suppression de postes d'aides-éducateurs, de surveillants et au transfert de personnels non-enseignants vers les collectivités territoriales, désignées comme autant de mesures de « démantèlement » du service public. Voir Bertrand Geay, « Réapprendre l'égalité. Les luttes enseignantes du printemps 2003 », in Pierre Cour-Salies et alii (dir.), *Les nouvelles luttes de classe*, PUF, 2006, p. 193-207. La presse souligne également à l'occasion de ce même conflit interprofessionnel les enjeux professionnels qui motivent la mobilisation de personnels de la fonction publique ou hospitalière, autour de la mise en cause de la politique de gestion de l'Etat des services publics. Voir par exemple « Les autres dossiers qui fâchent », *Libération*, 15 mai 2003. De même, alors que la journée d'action du 10 mars 2005 était à l'origine centrée contre la réforme des 35h -qui ne concernait pas le secteur public-, les mots d'ordre de cette mobilisation ont été élargis in fine à la question des salaires et de l'emploi, largement réinvesties par les salariés du secteur public pour contester la politique de l'Etat-Patron qui selon, F. Chérèque, « *en tant qu'employeur, se comporte de la pire des façons* » (Interview par Renaud Dely et François Wenz-Dumas, in *Libération*, 10 mars 2005). Un autre journaliste note :

d'unification des doléances des salariés et des syndicalistes du secteur privé et leur coalescence avec des enjeux de revendication interprofessionnels se heurte plus facilement, en revanche, à la perception diffuse d'un désajustement entre les logiques d'affrontement dans lesquelles s'enracine l'action syndicale dans l'entreprise et celles qui la structure dans des arènes de conflit élargi. Du morcellement de leurs univers professionnels et de l'invisibilité d'un employeur commun contre lequel se liguer peut ainsi naître le sentiment, évoqué par ces deux représentants syndicaux, que la fédération de leurs revendications dans un cadre d'action unifié restera inopérante pour défendre efficacement leurs intérêts face à leurs employeurs respectifs. En même temps qu'il leur apparaît comme un cadre d'action déconnecté des espaces d'action pertinents dans lesquels se prennent les décisions qui les concernent directement, les journées d'action nationale, via leur inscription dans des logiques d'interpellation ou de contestation de l'Etat ou de la figure plus abstraite « du » patronat, semblent également cristalliser l'image repoussoir d'une politisation de l'action syndicale : *« de toutes façons, toutes ces mobilisations, c'est politique, c'est la confédération, c'est le gouvernement »*¹. Cette mise en cause du caractère « politique » des mobilisations interprofessionnelles met en évidence la déconnexion qu'opèrent ces militants, dans la construction de leur engagement, entre ce qui relève directement de la sphère professionnelle, et des formes de mobilisations qui apparaissent transgresser ce domaine d'intervention légitime du syndicat pour verser dans une logique de contestation politique du gouvernement² : *« les retraites, la sécu c'est une décision de l'Etat. Il ne fallait pas voter pour cette majorité si on ne voulait pas de sa politique ! »*³.

Mais cette réaction traduit aussi plus largement les difficultés de ces syndicalistes à se reconnaître dans les revendications portées par leur propre confédération, qu'elles soient jugées « utopiques » ou tout simplement déconnectées de leur champ de préoccupations concrètes. Ainsi Gérard apparaît-il très sceptique sur le bien-fondé des mobilisations engagées

« contestant la politique salariale menée par le gouvernement, craignant les conséquences sur l'emploi des réorganisations de services de l'Etat ou subissant les conséquences du non-remplacement des départs en retraites », les fonctionnaires sont « nombreux à se ranger spontanément dans le camp des contestataires », même si la mobilisation ne devait pas initialement les « concerner », in Claire Bommelaer, « Les fonctionnaires attendent un geste », *Le Monde*, 10 mars 2005.

¹ Gérard, 7 février 2006.

² Ainsi, alors que la politisation de l'action syndicale pouvait faciliter la perception de l'espace « politique » comme espace cohérent d'unification des revendications professionnelles des travailleurs, la recomposition des relations entre organisations syndicales et partisans a pu contribuer à déstabiliser en partie l'inclination des militants syndicaux à identifier des logiques d'articulation possibles entre l'action syndicale dans l'entreprise et hors de l'entreprise. Voir notamment Claude Durand, Pierre Dubois, *La grève*, Presses de la FNSP, 1973 p. 266-270.

³ Raymond P., secrétaire CGT de PapierBrûlé, 24 avril 2006.

par la CGT contre les réformes successives des retraites et de la sécurité sociale : « *tout le monde le dit qu'il y a un problème de financement, quand même, il n'y a pas de fumée sans le feu, c'est vrai ! On vieillit, donc il faut travailler plus longtemps et soigner les vieux, ça coûte cher ! C'est logique, donc, n'importe comment on n'a pas le choix, il faut bien faire les réformes* »¹. Raymond tend pour sa part à se détourner des initiatives engagées par sa fédération professionnelle (FILPAC)² pour organiser une action commune des salariés de la branche de la papeterie (« Assises Nationales » et une manifestation nationale) contre les restructurations en cours (situation qu'il rencontre précisément à ce moment-là) au nom du « réalisme » qu'il juge nécessaire d'adopter face aux formes prises par le pouvoir économique :

« Ce qu'on n'arrive pas à faire dans le public, avec l'Etat [arrêter les restructurations]³, on n'y arrivera jamais dans le privé, faut pas rêver. Moi, si je croyais au Bon Dieu, je serais à la CFTC ou je ne sais pas où... Ils mettent que la filière a de l'avenir parce que les actionnaires ont fait, je ne sais plus combien d'euros de bénéfices. Très bien, c'est bien de le dire, mais après ? Il n'y a pas qu'en 2005 qu'ils ont fait des bénéfices. Ils en ont fait avant, ils en feront après, c'est la logique du système. C'est le système qui veut ça. Faut pas rêver, on ne le changera pas ! Faut arrêter de se raconter des histoires, faut voir comment est la réalité et comment on essaie de faire avec... Et pour moi, je suis là pour ça, ma priorité, c'est d'être avec les copains dans la boîte et d'essayer de limiter les dégâts, c'est d'essayer de défendre ce qui peut l'être. C'est pas de leur raconter des histoires »⁴.

De façon plus générale, Raymond se démarque de la hiérarchie de son organisation, en opposant la logique d'action « pragmatique » qui s'imposerait à lui dans une entreprise appartenant à une firme internationale, touchée par une succession de plans sociaux⁵, et celle de « *professionnels du syndicat* », qui passent « *leur vie sur la route et dans les bureaux* », et qui resteraient dans une logique d'action plus déconnectée des réalités du « terrain » :

« De toute façon, la fédération, la confédération et l'entreprise ce sont des réalités complètement différentes. [...] Je ne dis pas que ce n'est pas bien [la fédération], mais disons qu'on ne s'y reconnaît pas forcément... [...] Enfin, vous comprenez, c'est loin tout ça... »⁶

¹ Gérard, 7 février 2006.

² FILPAC : Fédération du Livre, du Papier et de la Communication de la CGT.

³ Un plan de restructuration de l'imprimerie nationale avait cours à la même époque.

⁴ Raymond P., secrétaire CGT de PapierBrûlé, 24 avril 2006.

⁵ Ses effectifs ont chuté de plus de 2000 à moins de 400 salariés en l'espace de trente ans.

⁶ Raymond P., secrétaire CGT de PapierBrûlé, 24 avril 2006. Une réaction qui permet en outre, avec celles qui suivent, de mettre en évidence que la distinction entre logique d'action syndicale « bureaucratique » et logique d'action syndicale de « terrain » qui peut structurer les clivages et les controverses internes aux organisations syndicales ne recouvre pas seulement ni nécessairement une stigmatisation de la faible « combativité » des élites syndicales. Elle peut au contraire renvoyer à la mise en cause et la mise à distance du caractère trop « idéologique » de leur action.

Comme pour mieux justifier leur maintien en dehors des actions engagées par leur organisation, Gérard et Raymond vont jusqu'à revenir de concert sur les circonstances de leur adhésion, pour ne donner à leur affiliation organisationnelle que le sens d'un engagement local, indépendant de l'orientation idéologique de la CGT. Ainsi le premier explique-t-il qu'il est à la CGT *« parce que c'était la CGT dans la boîte, si ça avait été la CFDT, ce serait la CFDT. Moi, j'ai pas de... Les syndicats, ils sont tous un peu pareil ! »*. Raymond relativise tout autant l'importance des divergences entre syndicats, en même temps qu'il prend ses distances avec la politisation qui a marqué l'histoire de son syndicat dans l'entreprise :

« Pourquoi les gens ils adhèrent à la CFTC, à FO ou à la CGT ? Moi, je dirais au départ que c'est surtout sur le lieu de travail le délégué qui est avec vous et qui fait son boulot, et qui fait que vous allez plutôt d'un côté ou de l'autre, hein ? Ce n'est pas les tendances... Moi, au départ, quand j'ai commencé à travailler, c'était un délégué CGT qui travaillait avec et puis je suis resté là... Ce n'est pas politique. Bien sûr, je savais ce que c'était la politique, je savais que mon délégué était politique [PCF], mais je m'en foutais de ça. Bon, c'est sûr, il y a des divergences [avec les autres syndicats], mais bon, ce n'est pas.... On est tous dans le même bateau... Dès fois, il y a des oppositions qui se créent, mais bon... »

L'on perçoit ainsi, à travers les réactions de ces deux acteurs, que l'engagement des militants syndicaux dans une action de grève en dehors de l'entreprise, qu'elle soit interprofessionnelle ou même professionnelle, peut être tout d'abord entravée par leur inclination à ne pas partager la légitimité des motifs de contestation portés par leur confédération. Mais, dans le prolongement du modèle d'analyse proposé par D. McAdam¹, même lorsqu'ils tendent à les partager et à percevoir leur situation comme injuste, leur participation à ces formes d'action peut être aussi freinée par leur perception de leur inefficacité pour s'opposer à un pouvoir économique évanescent et segmenté, et pour constituer ainsi un recours efficace afin de résoudre leurs problèmes dans l'entreprise. Enfin, il ressort que le maintien de ces syndicalistes à l'écart des journées d'action nationales va de pair, plus largement, avec une logique d'autonomisation et de distanciation des pratiques d'engagement des syndicalistes à l'égard de l'orientation stratégique de leur organisation.

Des logiques d'action syndicale dissonantes

Cette logique de déconnexion des niveaux de l'action syndicale et de mise à distance des logiques d'action de leur propre organisation fut perceptible, de façon encore plus diffuse,

¹ Doug McAdam, « Micromobilization contexts and recruitment to activism », *International Social Movement Research*, 1, 1988, p. 132-134.

parmi les militants de l'US CGT du commerce et des services de Paris¹. Appartenant à des univers professionnels où la tradition de lutte syndicale, a fortiori à l'échelle interprofessionnelle, est beaucoup plus faiblement enracinée, l'observation de certains de ces militants permet d'éclairer d'autant mieux, sous un angle d'analyse complémentaire, les logiques en fonction desquelles les *pratiques de mobilisation et de revendication interprofessionnelles* entrent en dissonance avec les ressorts de leur engagement syndical sur leur lieu de travail. Lionel, vendeur dans un magasin de sport [Sportadict], qui a directement participé à la constitution du syndicat CGT premier syndicat dans cet établissement, dont il est devenu à présent le secrétaire, insiste par exemple sur les conditions aléatoires dans lesquelles ils en sont venus à opter pour la CGT, lorsque, avec plusieurs de ses collègues, ils ont été confrontés à une procédure de licenciement engagée par leur direction, les accusant de vol à l'occasion d'un inventaire du magasin. s'il estime, au bout de ces quelques années avoir fait le « bon » choix, il peine toutefois encore clairement à se reconnaître dans les enjeux de lutte plus généraux, qualifiés de « politiques », portés par son syndicat :

*« Je ne savais pas trop quoi faire. Il y en a un de nous qui est parti se renseigner, via la CGT. Ca aurait pu être un autre syndicat, mais c'est tombé que les seuls renseignements qu'on a eus, on nous a indiqué la CGT. Ca aurait pu être FO. Je veux dire, quand on nous a dit qu'on allait être licencié, on trouvait presque ça normal, quoi... Je ne voyais pas trop ce qu'il y avait à dire, ou à faire. C'est un collègue qui a dit, que ce n'était pas normal... Mais, tout ça pour dire qu'on est tombé sur la CGT, comme on aurait pu tomber sur la CFTC ou sur FO. Mais avec le recul, c'est bien qu'on soit tombé sur la CGT parce que c'est, il me semble un syndicat plus combatif que les autres syndicats. Mais sans vouloir rentrer dans les polémiques, **ce que j'en comprends maintenant, c'est que c'est vachement politique, etc...** Moi, je ne connaissais pas du tout ce système avant, **eh bon, moi je regarde ça de loin** »².*

Son indifférence pour ce qui se joue au niveau de l'action revendicative nationale met ainsi clairement en évidence les limites de son engagement et de son intégration dans son organisation, qui reste durablement marquée par une forme de méconnaissance des organisations syndicales, qui se double de l'intériorisation d'une vision répulsive d'un univers militant « ancien » et « d'embrigadement » dans des actions protestataires, que lui renvoie l'image médiatique des grandes mobilisations syndicales :

« Le syndicalisme, c'est un truc de vieux. Enfin, nous quand on le perçoit, c'est un truc de vieux, c'est des choses... de vieux quoi ! Moi, avant de rentrer dans ce système-là, je voyais le syndicalisme comme revendication, grève. Ce qui est, mais à chaque fois qu'on voyait des choses qui se passaient à la télé, avec de grosses revendications, c'était quand

¹ Par commodité, nous la désignerons par la suite par le simple sigle, US.

² Lionel, 33 ans, secrétaire du syndicat CGT de SportAdict, délégué du personnel et secrétaire du comité d'entreprise. Entretien réalisé le 3 mars 2006.

même une moyenne d'âge assez vieille, et rentrer dans ce système-là, on a l'impression d'être un soldat dans une guerre ».

A distance de ces formes d'action contestataire, l'engagement dans le syndicat de Lionel (et de ses collègues) s'opère, à l'occasion de la procédure de licenciement collectif dont il est victime, sous la forme d'une « prise de conscience du droit »¹. Leur rencontre avec les militants syndicaux leur ouvre en effet l'accès à la connaissance des règles juridiques encadrant les relations de travail, qu'ils ignoraient jusqu'alors. Cette « découverte » le conduit à réaliser « ses droits » et les protections juridiques qu'il peut faire valoir pour contester la décision de son patron. Elle contribue plus largement à lui donner des raisons de s'opposer à un mode de management, auquel il a adhéré, mais dans lequel il ne croit plus après que sa direction ait tenté de le licencier. Ce qui lui semblait « normal » auparavant dans un système de commandement et de promotions internes combinant la « proximité » (tutoiement) avec l'autorité hiérarchique et la récompense du surinvestissement individuel des salariés², il en perçoit à présent les « abus » et les « injustices », au regard des entorses qu'il comporte vis-à-vis des dispositions légales du droit du travail (heures supplémentaires non payées, temps de pause non respecté, non respect des normes hygiène et sécurité, etc...). Après avoir obtenu, grâce à l'action engagée avec le soutien des syndicalistes, l'annulation de leur procédure de licenciement et leur maintien dans le magasin, Lionel et ses anciens collègues s'engagent ainsi dans la constitution d'une section syndicale CGT dans une logique d'appropriation du syndicat comme instrument d'apprentissage et de défense des droits reconnus aux salariés pour se protéger de l'arbitraire de leur employeur - dont ils craignent d'autant plus les représailles après leur réintégration dans l'entreprise - et d'un système de management dont ils sont d'autant moins disposés à jouer le jeu, qu'ils ne s'attendent plus à pouvoir bénéficier de promotions internes.

L'accès au droit rendu possible par le recours à l'organisation syndicale éclaire les conditions de l'entrée dans le syndicalisme de Lionel. Mais celles-ci expliquent aussi en retour que son engagement se construise dans les limites d'une logique de recours au droit dans son établissement, distincte des enjeux et des pratiques de l'action syndicale telle qu'il les percevait en dehors de l'entreprise. Plusieurs années après son engagement dans la CGT, il

¹ Jérôme Pélisse, « A-t-on conscience du droit ? Autour des *Legal Consciousness Studies* », *Genèses*, 59, 2005, p. 114-130.

² Pour une présentation plus détaillée de ces méthodes de management (sur lesquelles nous reviendrons) répandues dans ce type de magasin de vente, William Gasparini, « Dispositif managérial et dispositions sociales au consentement. L'exemple du travail de vente d'articles de sport », in Jean-Pierre Durand, Marie-Christine Le Floch (dir.), *La question du consentement au travail*, L'Harmattan, 2006, p. 115-126.

continue d'entretenir ainsi des rapports très intermittents avec son UL, à laquelle il ne fait appel que lorsqu'il a besoin de l'expertise juridique que les militants plus aguerris peuvent lui apporter : *« franchement, je vais te dire, c'est du syndicalisme libre-service. Moi j'y vais parce que les gars ils sont super fort en droit, mais pour le reste... »*. Il ignore délibérément les nombreuses sollicitations dont il fait l'objet de la part des représentants de l'UL lorsqu'il les rencontre à ces occasions, pour participer aux activités de cette structure militante et aux mobilisations de l'organisation. Son engagement syndical se construit ainsi dans une logique de cloisonnement entre les différents lieux de l'action syndicale, qui recouvre une logique de dissociation entre deux manières de faire du syndicalisme. S'excusant presque d'avoir organisé pour la première fois une grève dans son enseigne, Lionel prend ainsi soin de limiter le sens de son engagement dans le syndicat à la volonté de faire appliquer le droit, pour mieux se démarquer des logiques d'action « revendicatives » et « politiques », telles qu'il continue de percevoir l'action de son organisation syndicale en dehors de l'entreprise et dont il continue de se méfier. Il ne s'inscrit pas dans une logique d'engagement protestataire mais se définit uniquement comme un « messenger » des droits individuels et collectifs reconnus aux salariés pour les protéger de la « pression » patronale :

« Pour moi, entrer dans le syndicalisme, c'est pas entrer dans une guerre, c'est pas être un soldat. C'est se protéger, c'est connaître ses droits. Ici, on ne demande pas de faire la grève dès qu'il se passe quelque chose. La preuve, c'est que moi, jusqu'à ce mouvement, je n'avais jamais appelé à la grève. [...] Moi, je suis là pour apporter le droit aux gens. Je leur apporte cette parole de droit, les textes, alors que la direction veut ignorer les droits des salariés. Quand on ne connaît pas ses droits, on ne peut pas se protéger des pressions qu'on met sur le personnel. Moi, mon rôle c'est de lutter contre ça, mais je ne suis pas là pour détruire la société. Je ne suis pas David contre Goliath, je veux juste que les salariés fassent valoir leurs droits. Voilà, je ne suis pas là pour autre chose moi »¹.

Les conditions d'entrée dans la CGT de Frédérique, secrétaire d'une section syndicale dans une chaîne de magasin de vente de chaussures [Chaussure], et les modalités de son engagement dans cette organisation sont relativement comparables. Employée dans l'entrepôt parisien de cette enseigne, dans la proche banlieue parisienne, elle est également déléguée du personnel et élue au comité d'entreprise de son établissement. Comme Lionel, elle apparaissait pourtant à l'origine particulièrement réticente aux syndicats : *« moi, au début, j'étais contre les syndicats. Pour moi, le syndicat, c'était les mecs qui font chier, qui crient, qui défilent dans la rue, tout ça »²*. Elle s'engage d'ailleurs dans son premier mandat de

¹ Lionel, secrétaire du syndicat CGT de SportAdict, 3 mars 2006.

² Frédérique, 43 ans, secrétaire du syndicat CGT du magasin Chaussure, dont elle déléguée du personnel à l'entrepôt et membre du comité d'entreprise. Entretien du 19 juin 2006.

déléguée du personnel (DP) en tant qu'élue non syndiquée (1999), après que sa direction a refusé de lui payer des heures de travail supplémentaire, et que la seule DP (non syndiquée) alors en fonction a accepté de lui apporter son soutien en lui demandant en échange de se porter candidate pour occuper le deuxième poste de DP alors vacant : *« moi, c'est avant tout pour mes problèmes personnels que j'ai commencé »*. C'est au moment de la négociation des 35h (2001) que les deux déléguées cherchent à entrer en contact avec des syndicats, ne se sentant pas suffisamment « armées » pour affronter seules cette négociation : *« on s'est dit qu'il fallait qu'on se fasse aider, sinon on allait se faire avoir parce qu'on ne comprenait pas grand-chose aux textes et aux propositions de la direction »*. A cette occasion, c'est, là aussi, au hasard des circonstances que s'effectue le choix de l'organisation sollicitée :

*« C'est moi qui me suis occupé d'aller trouver un syndicat. J'y connaissais rien, moi. Je ne savais même pas combien il y en avait. Le premier que j'ai trouvé, c'était FO. La nana m'a dit qu'elle me rappellerait : j'attends toujours ! Alors après, j'ai appelé la CFDT, et là ils m'ont dit que c'était le SYCOPA qui pourrait s'occuper de nous. Je ne savais même pas ce que c'était. C'est comme ça que ça s'est fait, et là ils ont été vraiment super, surtout Karl [Ghazi], c'est lui qui m'a tout appris, qui nous a beaucoup aidé dans la négo, **qui nous a appris le droit** »*.

Elle reste très peu de temps à la CFDT, puisqu'elle accompagne K. Ghazi pour le suivre à la CGT, après que la direction du SYCOPA a décidé de se désaffilier de cette confédération pour rallier sa concurrente [encadré n°12]. Elle vit cependant ce changement d'appartenance organisationnelle comme sa première participation à un congrès de la fédération commerce de la CGT (Ramatuelle, 2003) sans avoir le sentiment d'en saisir les enjeux : *« quand ça chauffait au SYCOPA, j'avoue que j'étais complètement perdue. C'est comme au congrès, tous ces amendements qu'il faut voter, j'y comprenais rien. Moi tu vois, je trouve tout ça un peu politique, je trouve ça très compliqué. C'est pareil que le gouvernement ou les partis, c'est compliqué je trouve »*. Eprouvant des difficultés à se reconnaître dans les débats internes de son organisation, Frédérique dit ne pas s'intéresser à *« l'aspect revendicatif dans le syndicat. Ce n'est pas trop mon truc »*. Pour Frédérique aussi, c'est en réalité l'accès aux savoirs juridiques qu'elle trouve dans l'organisation syndicale, par le biais des formations aux mandats d'élus du personnel et les conseils de ses permanents, qu'elle perçoit comme une ressource directement utile à opposer à sa direction et tout particulièrement à un chef de dépôt avec lequel les relations sont extrêmement tendues, qui motive son engagement syndical :

« Ce qui m'a plu dans le syndicat, c'est tout ce qui touche au droit. Le dirlo, il arrêtait pas de nous dire : vous pouvez pas faire-ci, vous pouvez pas faire ça... La loi, elle vous donne 5 minutes pour faire ça, 5 minutes pour faire ça, vous ne pouvez pas me demander ça... Ouh là, là, c'était l'horreur ! Comme je ne savais pas, je ne savais pas quoi

*répondre, tout simplement ! [...] Là, avec le syndicat, j'ai appris plein de trucs [...] et j'ai pu commencer à l'ouvrir. Je me rappelle, dans une réunion, je l'ai coincé trois fois. Je te raconte pas comme je l'ai bouffé, je lui ai bien fait fermer sa gueule, et ça, je peux te dire que ça m'a bien fait plaisir ! »*¹

Dans le cas de Lionel et de Frédérique, l'engagement dans le syndicat se construit ainsi par et pour l'accès au droit, indépendamment des principes d'action doctrinaux de leur organisation et sans aucune appétence militante pour les mobilisations qu'elle peut engager. Au contraire, les formes et la signification de leur action syndicale tendent à s'inscrire dans les limites du réservoir de procédures, de règles et de repères que leur offre les dispositions juridiques du code du travail, pour résoudre les problèmes immédiats qui se posent dans l'entreprise et notamment dans les relations avec l'encadrement hiérarchique, en bornant leur conception de l'action syndicale et de ce qu'il est légitime de revendiquer à une logique de légalisation des relations professionnelles, c'est-à-dire à la réclamation et à l'application et de ce à quoi les salariés « ont droit », en vertu des dispositions légales du code du travail. Dans ces conditions, la faculté de ces syndiqués à se projeter dans une mobilisation générale engagée par leur organisation reste doublement entravée par la dissonance entre les formes et la signification que prend leur action syndicale dans l'entreprise et celles qui lui est donnée hors de l'entreprise. En premier lieu, les mobilisations professionnelles ou interprofessionnelles s'ancrent en effet dans des formes d'action collectives (grèves, manifestations) plutôt rares à l'intérieur de ces entreprises et dont ces représentants syndicaux sont peu familiers, privilégiant plutôt l'action par les IRP. Elles se structurent par ailleurs autour d'enjeux de lutte (réduction du temps de travail, salaires, protection sociale...) qui, non seulement peuvent apparaître plus lointains, mais qui diffèrent aussi par rapport à la logique de construction des griefs de ces militants dans leur entreprise². En effet, elles dépassent le cadre de *la réclamation juridique*, centrée sur la mobilisation des droits reconnus aux salariés et opposables à leur employeur, pour s'inscrire davantage dans une logique *de revendication économique et sociale*. La distinction qu'opèrent ces deux syndiqués entre la dimension « revendicative » et juridique du syndicat est de ce point de vue parfaitement révélatrice de ces logiques d'investissement différenciées de l'action syndicale et des difficultés que peut soulever leur articulation pour certains militants syndicaux, en raison de la diversité des formes de leur socialisation au syndicalisme. Ainsi peut-on éclairer leur investissement sélectif dans leur organisation syndicale, du point de vue de la forme de transaction qui s'opère entre leurs dispositions militantes, les intérêts qu'ils peuvent trouver à s'appropriier les

¹ Frédérique, secrétaire du syndicat Chaussure, 19 juin 2006. Ces tensions avec l'encadrement hiérarchique seront directement à l'origine du mouvement de grève que nous étudierons au chapitre 8.

² William Felstiner, Richard Abel, Austin Sarat, « The emergence and transformation of disputes : naming, blaming, claiming... », *Law and Society Review*, 15 (3-4), 1980, 631-654.

ressources que l'organisation met à leur disposition pour agir dans leur entreprise et leurs difficultés à se reconnaître dans ses pratiques de mobilisation en dehors de l'entreprise¹.

Sans vouloir chercher à faire apparaître tous les adhérents syndicaux comme des militants vivant repliés dans la sphère de leur entreprise, cette série de portraits militants avait cependant l'ambition de remettre au cœur de l'analyse ce que l'analyse sociologique de l'action syndicale a largement négligé : les organisations syndicales rassemblent des militants aux pratiques d'engagement très différenciées, qui ne sont pas tous portés à s'engager dans une action de grève interprofessionnelle. Ainsi avons-nous pu dégager deux premiers éléments d'explication, qui se combinent bien entendu plus qu'ils ne s'excluent, aux dynamiques de déconnexion entre les logiques de leur activité syndicale dans l'entreprise et celles qui régissent l'activité syndicale hors de l'entreprise, et qui freinent leur disponibilité à répondre aux sollicitations d'engagement de leur propre organisation. Le premier tient à la perception de l'entreprise comme seul espace dans lequel il est (devenu) possible et pertinent de faire valoir ses doléances avec des chances de succès. Le second renvoie à la diversité des dispositions à l'action syndicale des militants et des manières possibles de s'engager dans une institution syndicale et de s'approprier son label et ses ressources. L'inclination très différenciée des militants d'entreprise à répondre aux mots d'ordre de mobilisation de leurs dirigeants n'est que le reflet de la manière dont leur engagement dans l'organisation peut se construire à partir de logiques d'action, des intérêts et des significations propres à l'horizon de leur entreprise, (relativement) autonomes des principes d'action de leur confédération, ajustées à l'hétérogénéité de leurs dispositions militantes, et qui ne les prédisposent pas nécessairement à se sentir concernés par les objectifs d'action de leur organisation ou à se reconnaître dans les pratiques de lutte qu'elle tente d'initier en dehors de l'entreprise.

2. Une construction problématique de la réactivité militante

Cela nous amène à présent à nous pencher sur le travail d'encadrement et de mobilisation militante accompli par les dirigeants syndicaux en charge de l'animation de l'activité revendicative de leur organisation, au niveau national (confédéral ou fédéral) et dans

¹ Sur ces mécanismes d'ajustement entre les dispositions hétérogènes des militants d'une organisation militante, ses logiques de fonctionnement et les rapports différenciés voire distants qu'ils entretiennent avec elle, voir également à propos du militantisme partisan, Julien Fretel, « Quand les catholiques vont au parti. De la constitution d'une illusio paradoxale et du passage à l'acte chez les « militants » de l'UDF », *ARSS*, 155, 2004, p. 77-89.

le cadre des structures syndicales territoriales dites de « proximité » (UL, UD, US), pour lever les obstacles à la réactivité de leurs adhérents à leurs mots d'ordre de mobilisation. Etudiant une campagne de mobilisation nationale des syndicats hollandais, B. Klandermans a relié la capacité de leurs dirigeants à rendre actifs leurs militants et sympathisants à leur faculté à produire un consensus dans leur organisation sur les motifs de la lutte engagée, et à leur offrir des incitations sélectives à participer à cette action¹. Il ne s'agit pas, disons-le aussitôt, d'avaliser l'hypothèse qui sous-tend ce modèle d'analyse, selon laquelle le partage par les adhérents des motifs de revendication d'une grève interprofessionnelle et leur intégration dans les réseaux militants de l'organisation constituent des conditions suffisantes et même nécessaires pour rendre possible leur engagement dans ce type de lutte². Nous aurons l'occasion de revenir sur les limites d'une telle perspective dans la section suivante. Au regard de la distance de nombre de militants syndicaux avec leur organisation, ses mots d'ordre de mobilisation et plus généralement l'action syndicale interprofessionnelle, le travail de B. Klandermans a cependant pour premier mérite de nous ouvrir une double perspective de recherche heuristique, pour réintégrer l'analyse de leurs difficultés à engager leurs militants dans une action grève interprofessionnelle dans un questionnement sur leurs difficultés à homogénéiser les dispositions de leur militants et en faire des soutiens fidèles à l'action de l'organisation. Il nous invite ainsi à nous pencher tout d'abord sur le travail de mobilisation militante et sur les dispositifs d'encadrement matériels à partir desquels les entrepreneurs centraux de l'action syndicale s'emploient à remodeler les dispositions à agir de leurs militants, les rallier à leurs mots d'ordre de mobilisation et décroiser leur horizon d'action au-delà du cadre spécifique de leur entreprise. Mais, de ce point de vue, il s'agit aussi d'éclairer les limites du pouvoir de mobilisation des dirigeants syndicaux en relation avec les logiques de structuration de leur organisation, qui contraignent fortement leur capacité à contrôler leurs réseaux d'adhérents, à les insérer dans les espaces de sociabilité et de socialisation partagés, et donc à les inciter à se rallier aux actions collectives confédérales³.

¹ Bert Klandermans, « Mobilization and Participation : Social-Psychological expansions of Resource Mobilization Theory », *American Sociological Review*, 49, 1984, p. 583-600.

² David Snow and alli, « Frame alignment Processes, Micromobilization, and Movement Participation », *American Sociological Review*, 51 (4), 1986, p. 464-481 ; David Snow and alii, « Social Networks and Social Movements : A Microstructural Approach to Differential Recruitment », *American Sociological Review*, 45 (5), 1980, p. 787-801.

³ On rejoint de ce point de vue la proposition faite par F. Sawicki et J. Siméant de recentrer l'analyse de l'engagement militant non seulement sur les motivations à agir des militants, mais aussi sur « les stratégies de l'organisation pour entretenir et orienter ces motivations à agir », in Frédéric Sawicki, Johanna Siméant « Décroiser la sociologie de l'engagement militant. Notes critiques sur quelques tendances récentes des travaux français », *Sociologie du Travail*, 51, 2009, p. 115.

2.1. Le travail organisationnel de mise en cohérence des espaces multiples de l'action syndicale

Sous un angle complémentaire par rapport au précédent chapitre, il convient ainsi de reconstituer les modalités du travail de construction des mobilisations grévistes que les dirigeants syndicaux centraux tentent d'impulser, du point de vue du travail cognitif auquel ils sont astreints pour convaincre une partie de leurs militants du bien-fondé des objectifs défendus (mobilisation du « consensus ») et de la nécessité de se mobiliser collectivement dans un cadre de lutte commun (mobilisation « pour l'action »)¹. Sans présager l'existence de liens mécaniques entre les différents enjeux de lutte syndicaux et les formes de mobilisation dont ils peuvent faire l'objet², l'analyse des opérations cognitives que requiert la connexion des différents enjeux de lutte interprofessionnels avec les enjeux de lutte qui structurent l'horizon quotidien de leurs militants d'entreprise peut nous aider à comprendre les difficultés différenciées que rencontrent les acteurs syndicaux centraux³, en fonction des causes défendues, à les faire prendre en charge collectivement par leurs militants⁴. Elle peut en particulier aider à comprendre la plus grande rareté des actions de grève engagées autour des négociations professionnelles et interprofessionnelles - le conflit des retraites faisant de ce point de vue bien plus figure d'exception que de règle -⁵, en apportant un éclairage sur les obstacles spécifiques que les responsables confédéraux, dans leur ensemble, disent rencontrer pour réussir à *impulser* une mobilisation autour d'enjeux de lutte dont ils traitent spécifiquement à leur niveau (liés essentiellement à la protection sociale).

¹ Bert Klandermans, « Mobilization and Participation : Social-Psychological expansions of Resource Mobilization Theory », *art. cit.*

² Ce qui reviendrait à postuler que les organisations syndicales pourraient, mécaniquement, déclencher des mobilisations autour de certains enjeux de lutte, et ce qui serait faire peu de cas des obstacles autres que cognitifs qui y font obstacle.

³ Les auteurs de l'analyse des cadres ont distingué quatre formes de mobilisation cognitive auxquels peuvent avoir recours les entrepreneurs d'action collective : frame bridging (travail d'unification de problèmes et de cadres de mobilisation distincts) ; frame amplification (élargissement des cadres de mobilisation) ; frame extension (intégrer de nouveaux thèmes de mobilisation pour élargir la base de soutien du mouvement) ; frame transformation (modifier les cadres de perception des acteurs sociaux), in David Snow et alii, « Frame Alignment Processes, Micromobilization, and Movement Participation », *American Sociological Review*, 51 (4), p. 464-481.

⁴ Johanna Siméant, *La cause des sans-papiers*, Presses de Sciences-Po, 1998, p. 299.

⁵ Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, « Les syndicats français : vers un nouveau "modèle social ?" », *RFSP*, 56 (2), p. 285-286 ; Jean-Marie Pernot, *Syndicats : lendemains de crise ?*, Gallimard, 2005, p. 16.

Engager les militants dans une action collective sur « *la sécu ou les retraites, ça demande quand même une autre gymnastique* »¹ que sur les salaires, explique ainsi une conseillère confédérale de la CGT. Le travail d'information et de sensibilisation des militants aux négociations nationales en cours passe le plus souvent par l'envoi de tracts aux UD et les UL et mis en ligne sur le site de la confédération. Il passe aussi, à travers ces mêmes circuits de diffusion, par la mise en circulation de documents militants plus denses, visant à expliciter l'analyse critique faite par la direction confédérale des enjeux des négociations, de « l'injustice » et les « dangers » des mesures patronales ou gouvernementales envisagées dans ce cadre, et présentant les contre-diagnostics et les solutions alternatives défendues l'organisation, etc... Nous reproduisons par exemple, ci-contre, l'argumentaire diffusé à l'intérieur de la CGT auprès des militants de l'organisation pendant le conflit sur la réforme des retraites en 2003². A cette occasion, le processus de mobilisation interne s'est traduit de surcroît, dans la CGT comme chez ses principales concurrentes (CFDT et FO), par la tenue de très nombreuses réunions au niveau des structures militantes locales. De véritables séances de formations militantes, animées soit directement par les conseillers confédéraux ou nationaux de ces différentes organisations³, soit par des militants spécialisés sur ces enjeux de négociation, recrutés notamment parmi les militants siégeant dans les organismes régionaux de la protection sociale. L'intensité du travail de mobilisation militante n'est évidemment pas identique pour tous les objets de négociation, la participation directe des responsables confédéraux à leur animation étant en particulier singulièrement contrainte par leurs moyens d'action limités. L'exemple de la préparation à la négociation sur les retraites en 2003 permet toutefois de réaliser que le travail de contre-expertise syndicale évoqué dans le précédent chapitre, consistant à opposer des diagnostics et des solutions alternatives dans les débats sur

¹ Agnès Le Bot, conseillère confédérale de la CGT à l'espace revendicatif, 21 février 2005.

² Nous y avons regroupé plusieurs des longs documents militants diffusés à l'intérieur de la CGT au sujet de la réforme des retraites.

³ Jean-Marie Toulisse (CFDT) ou Marie-Jo Isabey (CGT), que nous avons rencontrés et dont nous rappelons qu'ils figuraient parmi les principaux responsables en charge de cette négociation pour leur confédération nous ont ainsi déclaré qu'ils avaient eux-mêmes participé à des dizaines de réunions militantes dans leur organisation, les premières ayant été organisées dès le premier semestre **2002**. Soit, plusieurs mois avant les premières actions collectives engagées en janvier 2003.

Les exigences revendicatives

	Les intentions du gouvernement	Les exigences des salariés
Montant des retraites	F. Fillon s'oppose à toute remise en cause des mesures Balladur de 1993 qui amputent déjà les retraites du privé de plus de 20 %. Il veut les conforter et les étendre à tous les régimes. Déjà Delevoye, le ministre de la Fonction publique, annonce plusieurs dispositions pour réviser le calcul actuel des pensions afin d'aboutir à un abaissement de leur niveau dans les régimes de retraite du public.	La garantie d'un taux de remplacement d'au moins 75 % (calcul sur les dix meilleures années dans le privé et sur la totalité de la dernière rémunération dans le public). Une revalorisation selon l'évolution des salaires. Une revalorisation des basses pensions et des pensions de réversion.
Retraite à 60 ans	Le Premier Ministre affirme vouloir garder l'âge légal de départ à 60 ans, mais l'allongement de la durée d'activité est préconisée (passage à 40 ans pour le public et ensuite au delà pour tous). Le gouvernement compte à la fois sur le report de l'âge de départ à la retraite d'une partie des salariés et sur le départ d'autres à 60 ans mais avec des pensions réduites.	Droit et possibilité pour tous de partir à la retraite à taux plein à 60 ans, sur la base de 37,5 ans.
Validations	Pour les validations de périodes d'inactivité forcée, d'études..., le gouvernement envisagerait des possibilités de rachat d'annuités mais à coût élevé, ce qui rendrait cette mesure inégalitaire.	- valider les périodes d'études, de recherche de premier emploi, et toute période d'chômage..., ce qui permettrait aux jeunes d'avoir la perspective d'une véritable retraite à 60 ans ; - réexaminer l'acquisition de droits pour les salariés précaires, dont la grande majorité sont des femmes.
Départs anticipés	Depuis l'annonce de l'action du 3 avril 2003, F. Fillon fait référence à la possibilité de départ anticipé avant 60 ans mais assortie de conditions très limitatives et devant être financée par des réductions de droits à d'autres.	800 000 salariés ayant effectué des carrières longues attendent de partir. Il est urgent de gommer des inégalités en reconnaissant les pénibilités au travail (travaux insalubres, postés, de nuit...).
Financement	Le gouvernement par la voix de F. Fillon exclut tout recours à des ressources supplémentaires pour financer les retraites. C'est même l'inverse qui se produit actuellement avec les cadeaux faits au patronat par les exonérations de cotisations. Le ministre Delevoye préconise une augmentation des cotisations de 0,53 point par an pendant cinq années, pour les agents fonctionnaires, afin de diminuer la part de financement de l'Etat employeur.	Plus de retraités suppose plus de financement. La part des profits ayant augmenté de 10 points dans le PIB, il y a les moyens. Le plein emploi joue un rôle central dans le financement de la protection sociale : Chaque million supplémentaire d'emploi apporte 15 % de ressources en plus. Partout il manque des emplois stables, partout la charge de travail augmente, le plein emploi est une exigence. D'autres ressources doivent être assurées par la contribution des entreprises, au travers de l'extension de l'assiette de cotisation à la valeur ajoutée.

Trame de l'argumentaire de construction des revendications de la CGT dans le cadre du conflit sur la réforme des retraites en 2003. Réalisé par les conseillers confédéraux en charge du dossier, et distribué à l'ensemble des structures intermédiaires (fédérations, UL, « grands » syndicats...) pendant la préparation à l'action, comme support à la mobilisation des militants.

les réformes engagées, ne s'inscrit pas seulement dans la logique de conquérir des soutiens et de légitimer la contestation des organisations syndicales auprès du public extérieur. Il est aussi à mettre en relation avec le fastidieux travail de mobilisation interne consacré par les entrepreneurs syndicaux centraux pour chercher à faciliter l'investissement de leurs propres militants dans la mobilisation autour de ces négociations¹. On aurait tort, en effet, de considérer que le seul problème qui se pose pour les directions confédérales, et notamment pour celles de la CGT dans la gestion des dossiers de négociation, soit de contrôler ses franges militantes les plus « radicales », de justifier auprès d'elles les objectifs de l'organisation qu'elles pouvaient juger insuffisants et d'harmoniser ainsi les prises de position défendues par les militants de l'organisation². Ce serait oublier tout d'abord ce que les portraits militants précédents nous ont permis de mettre en évidence : tous les adhérents syndicaux, fussent-ils de la CGT, n'en sont pas pour autant nécessairement, en raison même de leur capital et de leurs profils militants très différenciés, des « activistes » automatiquement disposés à contester les politiques gouvernementales ou patronales et à se reconnaître dans les critiques portées par leur organisation. Au contraire, les réactions de Raymond et de Gérard ont permis notamment de rappeler que l'une des premières difficultés qu'affrontent les responsables confédéraux de la CGT pour mobiliser leurs adhérents autour de thèmes de négociation interprofessionnelle tient à ce que leur organisation n'est pas étanches aux discours dominants justifiant les réformes engagées par l'inéluctabilité économique et/ou par la légitimité politique du gouvernement qui les prend. Autre indice de la force de pénétration de ces discours et de leur pouvoir de démobilisation jusque dans les rangs des adhérents syndicaux, parmi de multiples autres exemples observés au cours de notre immersion dans l'US, ce vif échange au cours d'un stage de formation de délégués du personnel, entre l'un des participants et le permanent de l'US en charge de l'animation de la séance, lorsque ce dernier chercha à sensibiliser son auditoire à la nécessité de s'intéresser à « l'interpro », en prenant appui sur l'exemple de la mobilisation avortée l'année précédente contre la réforme de la sécurité sociale :

« Formateur : *Bon, si vous regardez ce qui s'est passé l'an dernier, eh bien la réforme elle est passée, parce qu'on n'a pas réussi à mobiliser. Et ça, c'est parce qu'il faut que*

¹ Sur l'importance des processus de mobilisation cognitive se déroulant à l'intérieur des organisations militantes (et pas seulement vis-à-vis de l'extérieur), facilitant la disponibilité des militants à s'engager dans l'action, David Snow, « Analyse de cadre et mouvements sociaux », in Daniel Cefaï, Danny Trom (dir.), *Les formes de l'action collective*, Editions de l'EHESS, 2001, p. 29.

² Le débat sur le choix du mot d'ordre pour la mobilisation contre la réforme des retraites (37,5 annuités pour tous ou départ à taux plein assuré à 60 ans) fut, dans ce dossier, un point essentiel de cristallisation des débats internes dans la CGT, voir Jean-Marie Pernot, *Syndicats : lendemains de crise ?*, Gallimard, 2005, p. 31-33.

tout le monde s'implique dans l'interpro, sinon, on ne s'en sortira pas, et le gouvernement pourra toujours enquiller les réformes !

Stagiaire : oui, mais les réformes, il faut bien les faire !

F : Ah, mais nous, on n'est pas contre les réformes hein ! Mais pas n'importe lesquelles, c'est ça qu'on dit, nous...

S : Mouais... d'accord, mais bon, des réformes, il ne peut pas y en avoir cinquante non plus. Tu vois bien le déficit, il est énorme. Je ne vois pas comment on peut faire autrement que de faire payer [les médicaments]... De toute façon, les gens en prennent pour tout et n'importe quoi.

F : Ah mais attention... Nous on dit que de l'argent il y en a ! Si on faisait payer aux patrons toutes les charges qu'ils doivent payer. Rien qu'en faisant ça, je te garantis que le trou de la sécu, on en parlera déjà moins ! Faut faire gaffe hein, à ce qu'ils nous disent. Le trou de la sécu, ce n'est pas les malades qui sont responsables ! Quant t'es malade, tu te soignes, c'est un droit, faut pas se laisser culpabiliser par ces discours, surtout pas ! »¹

Ainsi peut-on comprendre, à la lumière de cette discussion impromptue, que les contre-diagnostics et les contre-propositions portés par la confédération sont aussi investies comme un moyen de chercher à transformer la perception (*frame transformation*) que certains de leurs militants peuvent se faire de la légitimité des réformes gouvernementales, pour les convaincre au contraire de leur caractère injuste et de l'existence d'autres solutions possibles pour lesquelles il est utile de lutter [cf. argumentaire CGT, supra]². Ce travail de mobilisation cognitive des militants prend également sens par rapport à un autre obstacle au ralliement à la lutte de leurs propres militants, sans doute encore plus diffus, que les dirigeants syndicaux s'emploient à surmonter : la difficulté à *intéresser* leurs adhérents à des enjeux lutte interprofessionnels, les rapports distanciés entretenus par les militants évoqués précédemment avec leur organisation nous ayant laissé percevoir qu'ils apparaissaient, pour certains, bien peu disposés à se *sentir concernés* par ce qui se trame dans ces négociations et dans ces débats nationaux. Sous cet angle, la mobilisation des militants se heurte aux effets du cloisonnement du champ des négociations, certaines étant ciblées sur des problèmes plus spécifiques de certaines franges du salariat (négociations sur l'emploi des seniors, sur l'amiante ou sur la pénibilité du travail). Elle implique aussi de surmonter les effets de la *division des niveaux de négociation*, des dissonances cognitives pouvant séparer les thèmes de

¹ Formation de délégués du personnel, US CGT Commerce de Paris, 16-17 février 2005.

² Sur ce point, on peut également donner l'exemple du secrétaire du syndicat CFDT du commerce à Paris, qui insiste, pour expliquer les difficultés à engager une mobilisation collective de ces salariés pour le maintien du repos dominical, sur la nécessité préalable d'avoir à convaincre ses propres militants : « *ça passe nécessairement par la sensibilisation de nos adhérents à ces revendications. Il ne faut pas croire, ce ne sont pas tous des militants déjà convaincus. Il y en a même qui peuvent croire que déréglementer c'est une bonne mesure. Notre rôle, c'est donc de les éclairer sur les dangers, etc...* », Olivier Guivarch', 22 juin 2006.

négociation à l'échelle de l'entreprise et interprofessionnelle et des obstacles qui en découlent pour la réappropriation de ces derniers dans le travail de leurs militants : « *pour eux, ça reste quelque chose de très abstrait, et donc ça ne les intéresse pas* »¹. Ainsi la conseillère confédérale en charge du dossier des retraites explique-t-elle les difficultés singulières à mobiliser sur ce thème, en raison de la déconnexion du cadre de prise en charge de cet enjeu de négociation de l'espace de l'entreprise :

« *La question des retraites, ce n'est déjà pas la même chose que celle des salaires pour laquelle tout le monde se bat. La question de la retraite, c'est différent, parce que ce n'est pas directement dans l'entreprise qu'on va avoir la retraite. Et ce sont des dossiers qu'on mène, nous syndicats, toujours au niveau national* »².

Aussi la prise en charge militante des négociations interprofessionnelles s'organise-t-elle autour d'un travail de réinscription des enjeux qui y sont débattus et des mots d'ordre de mobilisation confédérale dans des répertoires de dénonciation et de revendication³ pouvant entrer plus facilement en résonance avec l'univers de sens et des enjeux de lutte structurant les cadres d'expérience des militants et des salariés dans la « collectivité concrète de référence » de l'entreprise⁴. Cette opération de traduction des enjeux de négociation interprofessionnelle et de jonction (*frame bridging*) des espaces de la lutte syndicale s'articule tout d'abord au travail de repolitisation de ces enjeux, que nous avons évoqué précédemment à propos de la critique syndicale des modalités de financement du système des retraites⁵. La mise en cause de l'inégalité des efforts de financement supplémentaires demandés aux salariés (par l'allongement de la durée de leurs cotisations et la baisse du niveau des pensions reversées) par rapport à la « faiblesse » des contributions nouvelles demandées au patronat permet en effet de réinscrire les enjeux de la négociation dans une logique de contestation structurée autour du clivage patron/salarié qui, tout en faisant valoir l'existence de solutions alternatives, s'articule aussi aux formes plus usuelles du langage de la critique syndicale dans l'entreprise. Dans le cadre du travail de mobilisation militante, la réinscription des enjeux discutés dans des logiques d'opposition entre le capital et le travail s'intègre plus largement dans la préoccupation constante des dirigeants confédéraux de rendre moins abstraits des

¹ Marie-Pierre Itturioz, conseillère confédérale de la CGT à l'espace revendicatif, 29 mars 2005.

² Mijo Isabey, conseillère confédérale de la CGT à l'espace revendicatif, 12 juillet 2004.

³ Daniel Cefaï, « Les cadres de l'action collective », in Daniel Cefaï, Danny Trom (dir.), *Les formes de l'action collective*, op. cit., p. 68.

⁴ Denis Ségrestin, « Les communautés pertinentes de l'action collective : canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France », *RFS*, 21 (2), 1980, p. 171-202.

⁵ On s'appuie ici sur les documents militants de la CGT sur les analyses des dispositions techniques du projet de réforme mis en annexe, distribués dans le cadre de la préparation de la mobilisation sur la réforme des retraites, qui permettent de repérer aisément ces opérations de cadrage.

enjeux de négociation d'apparence technique et lointaine¹, en mettant en évidence les liens et les effets concrets des mesures discutées avec les conditions d'existence des salariés, afin de leur donner *un surcroît de signification* :

« Il faut des choses concrètes palpables. Sinon, ça reste du discours et du ressort des spécialistes. La difficulté qui se pose toujours à nous est de faire le lien avec ce qui se passe dans les entreprises, avec le vécu, avec le réel »².

Dans le cadre de la mobilisation sur la réforme des retraites, c'est ainsi par l'accent mis sur les conséquences concrètes à prévoir de la mise en œuvre de la réforme sur le niveau des pensions ou sur l'âge de départ à la retraite que les dirigeants syndicaux se sont ainsi efforcés d'aider salariés et militants à percevoir leurs intérêts à se mobiliser contre son adoption. A l'occasion des mobilisations contre le CPE et le CNE (2006), c'est en faisant le lien avec leur expérience vécue de la précarité au travail, particulièrement étendue dans le secteur du commerce et des services, que les permanents de l'US CGT s'emploient à concerner et mobiliser leurs militants, en les alertant à la fois des usages qui pourraient en être fait de la loi pour accentuer la précarité des conditions de travail dans leur entreprise que des risques que représenterait son introduction pour leurs « enfants » :

« Il faudrait qu'on soit nombreux à participer à l'action. D'une part, parce que malheureusement, nous le CNE et le CPE, dans le commerce, on connaît déjà. Nous, la précarité, on connaît ça : les extras, les pressions qu'on exerce sur vous... Ca ne veut pas dire que ça ne vous concerne pas ces lois. Au contraire, ça va encore plus vous fragiliser, et plus tard, ça concernera vos enfants, aussi. C'est pour ça, j'insiste pour qu'on soit nombreux, c'est l'occasion de faire le lien avec les jeunes et les salariés »³.

Ce travail de pédagogie militante, visant à réinscrire les mobilisations interprofessionnelles dans des motifs d'action faisant plus facilement sens aux yeux des militants de l'organisation n'a pas simplement pour vocation de les convaincre de leur intérêt à participer à l'action et d'aligner leurs points de vue sur les positions défendues par la confédération. Il vise également à lever leurs éventuelles inhibitions à prendre en charge l'organisation de la mobilisation dans leur entreprise, sur des thèmes d'action dont ils sont peu familiers : *« on est aussi confronté à cette situation que ça peut paraître difficile pour les*

¹ Sur la difficulté à la mobilisation collective autour d'enjeux apparaissant lointains, c'est-à-dire sans effet direct et immédiats sur la vie des agents sociaux, William Gamson, *Talking Politics*, Cambridge University Press, 1992, p. 163-174.

² Mijo Isabey, conseillère confédérale de la CGT, 12 juillet 2004.

³ Assemblée générale des militants de l'US CGT, 9 mars 2006.

*copains sur le terrain de faire campagne sur ce type de dossier »*¹. L'exemple de la pétition reprenant les positions communes des syndicats à l'ouverture de la négociation sur la réforme des retraites, mise en circulation en février 2003 et envisagée comme un support au développement du processus de mobilisation, est de ce point de vue particulièrement éloquent [ci-joint]. Elle fut en effet distribuée, à l'intérieur de la CGT, accompagnée d'un « argumentaire », destiné à renforcer l'assurance des militants dans leur capacité à s'emparer de cet outil militant et à assumer la confrontation avec les salariés de leur établissement à ce sujet. C'est en tout cas dans cette optique que la conseillère confédérale l'a rédigé :

*« Moi, je me suis bien aperçue, parce que certains me l'ont dit d'ailleurs, que beaucoup de militants hésitaient toujours un peu à aller distribuer un tract ou à mener un débat, parce qu'ils maîtrisaient mal les termes du dossier et qu'ils ne se sentaient pas forcément capables de répondre aux questions des salariés en expliquant tous les rouages du dossier »*².

Ce travail de mise en forme symbolique des enjeux de mobilisation interprofessionnelle visant à faciliter leur connexion avec les cadres d'action concrets des militants consiste enfin à déconstruire les clivages pouvant venir freiner leur capacité à se reconnaître dans un appel à une mobilisation générale. Il est en ce sens à mettre aussi en relation avec le travail d'unification des intérêts des salariés qu'impliquent les stratégies de division du salariat dont peuvent jouer les acteurs patronaux et gouvernementaux, autour de la mise en opposition entre secteur public et secteur privé. Elles furent particulièrement saillantes dans l'organisation de la réforme des retraites en 2003 qui, tout en dissociant le cas des régimes spéciaux de retraites des agents de certaines grandes entreprises nationalisées (SNCF, RATP, EDF...) fut largement présentée, par ses promoteurs, comme une mesure de réalignement du régime de la fonction publique sur celui du privé³. Ce discours, tendant ainsi à faire apparaître la réforme entreprise comme une négociation uniquement destinée à mettre fin à une « exception », au « privilège » des salariés du public pour assurer une plus grande « équité »

¹ Daniel Prada, membre de la commission exécutive de la CGT, en charge du dossier de la sécurité sociale. Entretien du 12 juillet 2004.

² Mijo Isabey, conseillère confédérale de la CGT, 12 juillet 2004.

³ Sur ces stratégies de division du salariat visant à contourner les mobilisations syndicales contre les réformes françaises des politiques sociales et de gestion des relations professionnelles, via la segmentation des discussions et la dissociation des catégories de salariés concernés, et sur sa traduction plus spécifique dans l'organisation des réformes successives des régimes de retraites depuis 1993, voir Daniel Béland, Patrick Marier, « Protest Avoidance : Labor Mobilization and Social Policy Reform in France », *Mobilization*, 11 (3), 2006, p. 297-311. Il n'est pas inutile de rappeler que jusqu'en 1993, les régimes des secteurs public et privé étaient alignés sur 37,5 ans, et que la nouvelle négociation en 2003 a été dissociée des négociations sur la pénibilité au travail et de sa prise en compte dans le calcul des retraites. Négociation concernant une part importante de salariés du secteur privé.

Argumentaire sur la pétition

Les 7 organisations syndicales demandant au gouvernement que ces 7 objectifs soient la base des futures discussions, la pétition, émanant de la déclaration commune, est un élément dans la construction de la mobilisation. Elle donne l'avantage de discuter d'objectifs communs à l'ensemble des organisations syndicales. Ces objectifs, de haut niveau, répondent aux besoins des retraités actuels et à venir. Ils concernent l'ensemble des salariés, jeunes et plus âgés, hommes et femmes, salariés du privé et du public, de toutes catégories, de toutes professions. L'accord massif des salariés sur ces propositions (plusieurs centaines de milliers de signatures) garantira le respect de l'engagement pris par l'ensemble des organisations syndicales.

Cette pétition peut être l'occasion de mettre en débat nos propositions de financement, qui diffèrent sensiblement d'une organisation à l'autre ; débat qui permettra aux salariés d'exprimer leurs choix en matière de financement et de se mobiliser pour les défendre.

Les 7 points de la déclaration commune des 7 organisations syndicales	En quoi ces 7 points représentent des avancées pour l'ensemble des salariés du public et du privé
1. viser un haut niveau de retraite , en définissant et en garantissant un taux élevé de remplacement par rapport à l'ensemble de la rémunération ; améliorer les minima des pensions ; garantir le pouvoir d'achat des retraites et leur niveau relatif par rapport aux rémunérations des actifs, ce qui est la clé de voûte du système par répartition.	Le niveau de la retraite est la clé de voûte du système par répartition. Que l'ensemble des organisations affirme viser un haut niveau de pension pour tous, signifie que l'ensemble des organisations remettent en cause les mesures Balladur qui conduisent à l'effondrement des retraites des salariés du privé d'ici 10 ans ; à savoir, l'augmentation du nombre d'années de cotisations, le calcul de la pension sur les 25 meilleures années et l'indexation sur les prix. Dans l'immédiat, ce sont ces deux dernières mesures qui pénalisent le plus les retraités. Il s'agit bien d'exiger la remise à plat de la loi Balladur. «Un haut niveau de pension » doit garantir la possibilité de partir en retraite à 60 ans. Pour les plus âgés, si leur retraite n'est pas assez élevée, ils seront dans l'obligation de continuer à travailler, (si toutefois un employeur veut les faire travailler). Pour les plus jeunes, une prévision de retraite trop faible c'est la porte ouverte à la capitalisation (du moins pour ceux qui le pourront). Qu'advient-il, alors, de la solidarité !

Les 7 points de la déclaration commune des 7 organisations syndicales	En quoi ces 7 points représentent des avancées pour l'ensemble des salariés du public et du privé
2. garantir pour les salariés, le droit à la retraite à taux plein à 60 ans. La retraite à 60 ans doit demeurer le repère collectif, autour duquel doivent s'articuler les éléments de choix individuels, à introduire ou à améliorer.	Il est important qu'aujourd'hui l'ensemble des organisations soient d'accord pour fixer ce repère collectif. La retraite à 60 ans à taux plein n'existe pas réellement actuellement pour le privé. Elle est soumise à négociation entre partenaires sociaux pour la retraite complémentaire qui est fixée à 65 ans. C'est ce qui permet au MEDEF le chantage « ou on allonge la durée de cotisation ou je ne finance plus les retraites complémentaires de 60 à 65 ans ». De plus depuis 1983, il est institué des abattements entre 60 et 65 ans si le salarié n'a pas la totalité de ses annuités. Obtenir la retraite à 60 ans à taux plein serait un véritable acquis. C'est ce qui fera barrage à toute « retraite à la carte » saucée MEDEF. Pour garantir la retraite à 60 ans, il faut que le nombre des années de cotisations exigé soit réalisable, 37,5 ans, mais il faut également que les périodes d'inactivité forcée (études, recherche d'un premier emploi, fin de droits...) soient validées.
3. donner la priorité aux politiques de l'emploi , permettant aux jeunes d'accéder à un emploi stable, et aux salariés âgés, qui le désirent, de continuer à exercer une activité professionnelle, pour en finir avec l'exclusion par l'âge des jeunes et des plus de 50 ans.	Toutes les organisations sont d'accord pour donner la priorité à l'emploi stable L'augmentation du taux d'activité chez les jeunes, les chômeurs, les plus de 50 ans financerait la moitié des besoins à venir. 1 million d'emplois = 1 point de PIB pour le financement de la retraite..
4. Définir des mesures spécifiques en faveur de plusieurs catégories, afin de : - prendre en compte les travaux pénibles, insalubres, dangereux ou astreignants, afin de permettre un départ anticipé des salariés concernés ; - valider certaines périodes d'inactivité forcée, prendre en compte des années d'études, d'apprentissage, des périodes de travail sous contrat (quelle que soit la nature de celui-ci) ou de recherche d'un premier emploi ; - harmoniser les avantages familiaux et les pensions de réversion ; - supprimer les inégalités pesant sur les pluri pensionnés (salariés relevant de plusieurs régimes).	Toutes les organisations syndicales sont d'accord : pour la validation de nouveaux droits qui concernent privé et public. 2 types de nouveaux droits : - droit à un départ anticipé pour travaux pénibles, contraignants, dangereux ; - validation d'années pour recherche de premier emploi, années d'études, fin de droits... pour obtenir la retraite à taux plein. Pour construire des avantages familiaux qui correspondent à la situation actuelle des familles. pour mettre en place un système qui garantissent aux pluri pensionnés un traitement qui ne soit pas inférieur à celui des mono pensionnés .

Argumentaire confédéral de la CGT, élaboré par les conseillers confédéraux en charge du dossier, et distribué avec la pétition (cf. p. suivante) dans l'organisation pendant la mobilisation.

Pétition lancée et diffusée courant 2003 (janvier-juin).

Les 7 points de la déclaration commune des 7 organisations syndicales	En quoi ces 7 points représentent des avancées pour l'ensemble des salariés du public et du privé
5. obtenir un droit de départ à taux plein, avant 60 ans, dès 40 ans de cotisations, pour les salariés ayant, aujourd'hui, commencé à travailler très tôt.	Ce que veulent les organisations syndicales, c'est obtenir un départ anticipé pour les carrières longues. Les salariés les plus âgés ont commencé la plupart du temps à travailler très jeunes, avec des semaines à 46 ou 48 h, des congés limités. Il serait normal dans les conditions actuelles de travail que les salariés du privé, comme ceux du public, puissent bénéficier d'un départ anticipé, du type congé de fin d'activité (CFA) de la Fonction Publique ou du type ARPE signé par toute les organisations syndicales (pour le régime de base comme pour les retraites complémentaires). voir site <i>confédéral : Retraite</i>
6. réformer le système de compensation entre régimes, afin de le rendre plus transparent et plus solidaire, entraînant la suppression de la surcompensation.	Le système de compensation démographique entre les régimes est nécessaire (il régule les effectifs actifs/retraités des différents régimes), mais celui qui existe aujourd'hui est totalement opaque et ne tient pas compte de l'effort contributif. Par ailleurs la surcompensation des seuls régimes de fonctionnaires est totalement injuste et doit être supprimée.
7. garantir des ressources financières suffisantes, assurer des recettes régulières et identifiées au " fonds de réserve des retraites ", permettant à celui-ci de remplir son rôle de lissage à partir de 2020.	Toutes les organisations reconnaissent qu'il faudra consacrer plus de ressources pour le financement de la retraite, même si toutes ne proposent pas les mêmes solutions. Alors que le MEDEF ne veut pas y mettre un sou de plus. Nous pensons qu'il faut une modification importante des bases de calcul des cotisations : ✓ L'intégration de tous les éléments de rémunération dans l'assiette de cotisations . ✓ L'extension de l'assiette des cotisations « part patronale », à l'ensemble de la valeur ajoutée, ✓ La taxation des revenus financiers des entreprises. <i>(voir article NVO du 28 février 2003))</i>

14 03 204

entre les salariés peut aider à comprendre les difficultés plus importantes que syndicalistes et salariés du secteur privé ont pu éprouver à participer aux mobilisations engagées pour contester cette réforme. Il explique aussi en réponse que, pour déjouer les effets démobilisateurs de cette interprétation du sens de la réforme tendant à dissocier le sort des salariés du privé et du public, le travail syndical de mobilisation militante de la CGT ait été principalement organisé, en riposte, autour d'un travail de dénonciation et de mise en cohérence des conséquences (négatives) pour l'ensemble des catégories de salariés susceptibles d'être entraînées par la mise en œuvre de cette réforme (baisse du niveau de pension, modifications du calcul des annuités, allongement programmé de la durée des cotisations...). Pour faciliter le travail de sensibilisation des militants et des salariés du privé et leur implication dans la mobilisation, une partie du matériel militant fut spécifiquement centrée sur les effets, envisagés par la CGT, de l'entrée en vigueur de cette réforme sur la dégradation de leur niveau de retraites [cf tract ci-joint, p. suivante] :

*« Le problème, c'est que **cette division public-privé**, ça a pris chez les salariés. Mais on s'est aussi rendu compte que **ça a pris chez pas mal de nos militants**, qu'on a eu un mal de fou à engager l'action chez eux... Et ça c'est retrouvé dans la lutte. [...] Du coup, toute notre démarche, ça a été de dire que tout le monde était concerné. Il fallait qu'on arrive à ce que les salariés du privé se sentent pleinement concernés »¹.*

Unifier les revendications, élargir l'horizon d'action des adhérents

Au regard de ces différents aspects du travail de mobilisation cognitive engagé pour favoriser l'activation des réseaux militants d'une organisation syndicale, en cherchant à les convaincre de *leurs intérêts communs* à se mobiliser, on peut alors concevoir que l'enclenchement de journées d'action syndicale autour de mots d'ordre tels que les salaires, la durée du travail ou l'emploi soit plus aisé et plus fréquent. Dans ce cas, en effet, le travail de construction de la mobilisation procède d'une logique différente. Il ne consiste plus en effet à faire prendre en charge par les militants un enjeu de lutte supplémentaire par rapport à l'éventail des enjeux de lutte structurant concrètement leur activité syndicale de négociation dans l'entreprise. Il consiste plutôt à élargir le cadre d'expression de leurs revendications d'entreprise, en les faisant converger et s'agréger dans un cadre de mobilisation commun (*frame amplification*)².

¹ Mijo Isabey, 12 juillet 2004.

² Pour le dire autrement, et de manière très schématique, elle ne se fait plus du « haut » des organisations syndicales vers le « bas », mais au contraire du « bas » vers le « haut ».

Salarié-e-s du privé, notre retraite, c'est notre affaire



Que vous soyez de la métallurgie, de la construction, de la chimie, du commerce, des banques, du transport... salariés des entreprises, des groupes, des branches privées, vous êtes les premiers concernés par la « réforme Fillon sur les retraites ».

Travailler plus pour une retraite réduite

Le gouvernement prétend qu'il s'agit d'une réforme équilibrée qui permettrait à égalité salariés du public et du privé. C'est faux. C'est une réforme qui va aggraver la situation de tous et encore un peu plus celle des salariés du secteur privé.

Les mesures catastrophiques Balladur - Veil sont confirmées. Elles ont déjà fait baisser les retraites du régime général de 10 % en dix ans. Le gouvernement les prolonge jusqu'en 2020 et les aggrave sur plusieurs points :

- un nouveau « malus » sera appliqué à tous les salariés qui n'auront pas les 160 trimestres ;
- la durée de cotisation exigée sera portée à 168 trimestres (42 ans) ;
- les avantages familiaux seront progressivement réduits pour les femmes exerçant.

C'est un recul de 230 euros en moyenne (1 500 francs) du niveau des retraites qui est programmé pour 2020 ! C'est plus d'urgences et moins de solidarité.

Le compte n'y est pas

Le gouvernement a dû faire quelques concessions. Celles-ci sont limitées ou carrément illusoires.

Départ anticipé pour travaux pénibles ? La loi ne prévoit rien sinon de renvoyer cela à une négociation de branche pour trois ans.

Départ à la retraite pour les salariés ayant connu des carrières longues ? Les conditions mises font que seuls 250 000 salariés pourront partir alors que 1,1 million auraient dû bénéficier de la mesure de départ après 40 ans de cotisation.

Garantie des petites retraites ? Le gouvernement prévoit en 2008, 85 % du Smic net. Nous sommes aujourd'hui à 83 % mais sur la base de 150 trimestres. Demain, ce sera pour 160 trimestres exigés et après-départ 168 trimestres. Les femmes sont particulièrement touchées. C'est de l'insécurité. Pour les petites retraites, nous réclurons 100 %.

Méfiez-vous du gouvernement main dans la main

Paroisse et gouvernement en opposant les salariés entre eux cherchent à enlever des obstacles pour endiguer la vague de mécontentement.

Pour Balladur, « Pour sauver la retraite, la seule solution c'est d'allonger la durée de cotisation et de baisser le niveau des pensions ». Pour Scellières, « Pas question d'augmenter les prélèvements à l'entrée, prise sinon c'est le déclin économique ». Ce dernier attend d'ailleurs la réforme pour imposer de nouvelles remises en cause dans les régimes complémentaires Agirc et Arrco.

Ces propos visent en fait à masquer les solutions alternatives que proposent les organisations syndicales sur la base de leurs propositions constructives.

Hier, un salarié né en 1930 parti en retraite en 1990 à 60 ans avec 40 ans d'activité avant les mesures Balladur, a perçu une pension de 1 232 euros, soit 88 % de son salaire net de 1 400 euros.

Aujourd'hui, un salarié partant à 60 ans avec 40 ans de cotisations perçoit une pension de 1 148 euros, soit 81 % du salaire net.

Demain, en 2008, un salarié partant à 60 ans dans les mêmes conditions ne touchera plus qu'une pension de 1 106 euros, soit 79 % du net.

Après-demain, avec l'application du projet Fillon, un salarié souhaitant partir à 60 ans avec 40 ans de cotisation, ne percevrait plus que 852 euros, soit 60,9 % du salaire net à 1 400 euros.

Les salariés du privé peuvent témoigner que le projet de loi Fillon n'est vraiment pas bon. Dans ces conditions, il y a lieu de négocier sur d'autres bases afin de garantir un véritable droit à la retraite à 60 ans et de renforcer le système solidaire.

Une autre réforme est possible

Il faut arrêter les mesures Balladur d'août 1993 qui ont des conséquences graves sur le niveau des pensions.

Si les effets consécutifs à l'allongement de la durée de cotisations qui est passé de 37,5 à 40 ans, retardant le départ à la retraite, il y a aussi le retard que prend le pouvoir d'achat des retraités car les pensions sont indexées sur les prix, et non plus sur les salaires.

Mais le plus grave pour les salariés du privé c'est le calcul du montant de la pension qui est passé des 10 aux 25 meilleures années d'activité. Là encore, cause de carrières plus courtes, les femmes sont particulièrement concernées. La situation des salariés du privé ne sera pas améliorée par la dévalorisation de retraites du public. Au contraire, le projet Fillon va dégrader l'ensemble des retraites. Cela montre le danger d'une course au « toujours moins ».

Ce qui est au cœur des débats, c'est d'être ensemble pour avancer vers une véritable réforme permettant de garantir le droit à la retraite à 60 ans avec un niveau de pension minimum à 75 % du salaire d'activité et à 100 % pour celle et ceux au Smic.

Pour une véritable alternative, il faut une réforme, des moyens de financement et une autre politique de l'emploi,

Pour ne pas battre en retraite
et se donner les moyens d'une vraie réforme,
je prends ma place dans la Cgt.

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM Prénom
Adresse
Code postal Ville
Age Profession
Entreprise (nom et adresse)

Je souhaite :
☐ prendre contact
☐ me syndiquer



Bulletin à renvoyer à La Cgt, espace Qualité de Vie syndicale, case 6-4, 203 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 48 88 84 72, fax : 01 48 51 51 80, e-mail : orga@cgt.fr

VOTRE FORCE POUR L'AVENIR

A priori plus aisée, cette opération de mise en cohérence et d'articulation des doléances des salariés autour d'enjeux de lutte qui sont, en partie, directement négociés dans le cadre de l'entreprise n'a pas pour autant un caractère mécanique et évident. Leur unification reste tout d'abord entravée par l'hétérogénéité des règles juridiques structurant les univers professionnels. Celle-ci contribue en particulier à déterminer les limites de l'espace des objectifs revendicatifs autour desquels les responsables syndicaux peuvent percevoir la possibilité d'engager une action commune à leurs militants. Ainsi ce permanent de l'US CGT nous explique-t-il que, ne serait-ce qu'au seul niveau de sa fédération, le choix de centrer prioritairement sur le thème des salaires les journées d'action qu'engage l'organisation est directement contraint par leurs difficultés à faire converger l'action de leurs militants sur un autre thème de revendication (pénibilité du travail, durée du temps de travail, précarité des emplois...), en raison de la multiplicité des conventions collectives (plus d'une centaine...) et des accords d'entreprise qui réglementent les conditions de travail dans l'ensemble des secteurs professionnels couverts par la fédération du commerce et des services. Dans ces conditions, on comprend plus généralement que la revendication salariale agisse plus facilement comme une sorte « d'équivalent revendicatif général »¹ dès lors que la dénonciation du faible niveau des rémunérations (accentué par l'importance des temps partiels dans ces secteurs) semble s'imposer à ces dirigeants comme le seul dénominateur commun à cette vaste mosaïque d'univers professionnels autour duquel il est envisageable de pouvoir susciter et fédérer l'action des militants :

« Nous, on arrive à mobiliser que sur les salaires. Il n'y a que là-dessus qu'on arrive à accrocher les militants, parce qu'on a une difficulté majeure, c'est qu'on a des conventions collectives très différentes les unes des autres... Bon, tu vois, pour l'organisation des 35h, bon, ben on a presque autant de situations différentes à gérer que de conventions... Et avec ça, tu ajoutes les accords d'entreprise, ce qui fait que sur les conditions de travail, on a là aussi des situations extrêmement différentes, multiples. Et donc, la seule chose qui nous rassemble tout de suite, c'est la question des salaires. Ils sont tellement bas, que ça, ça rassemble assez facilement »².

Si la diversité objective des situations de travail et d'emploi à l'intérieur d'une seule fédération professionnelle contribue ainsi à délimiter puissamment les marges de manœuvre des dirigeants syndicaux dans le choix des enjeux de lutte autour desquels ils cherchent à rassembler les luttes de leurs militants, on conçoit aisément qu'elle contribue également à conditionner les possibilités et les modalités de construction de mobilisations cherchant à

¹ Sabine Erbes-Seguin, *Syndicats et relations de travail dans la vie économique française*, Presse Universitaire de Lille, 1985, p. 130-131.

² Stéphane Fustec, permanent de l'US CGT, 22 mars 2005.

regrouper l'ensemble des secteurs professionnels. Au-delà de ces obstacles liés à l'émiettement du monde du travail, la capacité des dirigeants syndicaux à coordonner les luttes d'entreprise et à les mettre en cohérence avec les revendications nationales défendues par les confédérations dans le cadre de mobilisations générales apparaît aussi puissamment contrainte par ce que nous avons mis en lumière précédemment : les dispositions très inégales des militants syndicaux à percevoir le cadre et les formes de mobilisation inter-entreprise comme un espace pertinent dans lequel faire valoir leurs propres revendications. Par-delà leur appartenance syndicale concurrente, les responsables des syndicats CGT et de la CFDT du commerce à Paris déplorent ainsi à l'unisson leurs difficultés à dépasser *« la culture d'entreprise [qui] prend le pas sur la culture de l'organisation [syndicale] et de la conscience de classe »*¹ parmi leurs militants, pour les mobiliser dans le cadre d'actions conduites à l'échelle professionnelle, et a fortiori interprofessionnelles :

*« Les mecs, ils ne connaissent pas ce qui existe. Il n'y a pas ce réflexe d'aller voir ce qui se passe ailleurs. Pour eux, le problème, c'est d'abord régler les problèmes qu'il y a dans l'entreprise, pour eux, quoi... Le lien avec le reste ne se fait pas naturellement, parce qu'ils se font toujours un peu l'idée que leur boîte est spécifique, que leur employeur n'est pas comme les autres. Donc nous, notre rôle c'est précisément ça qu'on essaie de faire dans toutes nos activités, c'est d'organiser le syndicat au-delà de la lutte contre le taulier »*².

Certes, la spécificité des secteurs du commerce et des services, liée à la fois au morcellement des univers professionnels qu'ils regroupent et à leur faible tradition militante contribuent à renforcer les difficultés des entrepreneurs syndicaux, via notamment l'action de leurs structures locales ou professionnelles (UL, US, syndicats professionnels locaux...), à agir comme des espaces d'unification et d'élargissement des luttes d'entreprise à travers leur inscription dans des actions de grève élargies³. Ces difficultés ne sont toutefois pas spécifiques à ces secteurs d'activité comme nous l'avons vu précédemment. De ce point de vue, la faculté des dirigeants syndicaux à faire passer leurs adhérents d'un engagement syndical qui se construit prioritairement dans l'espace de l'entreprise à un engagement dans un cadre d'action élargi, quel qu'en soit le thème de revendication, ne se joue pas seulement dans le travail de mobilisation cognitive spécifique qu'ils effectuent dans le temps de la préparation de l'action. Elles se jouent aussi, bien en amont, dans leur capacité à intégrer leurs

¹ Olivier Guivarch', secrétaire du syndicat CFDT du commerce à Paris, 22 juin 2006.

² Rémi Picot, permanent de l'US CGT, 1^{er} juin 2006.

³ Le responsable de la CFDT déplore en particulier que la méconnaissance des conventions collectives qui l'empêche d'agir comme un repère commun pour ces militants : *« la convention collective, c'est une catastrophe, ils [les militants] ne la connaissent même pas. Au départ, ils ne savent même pas que ça existe. Faut tout leur expliquer »*. Olivier Guivarch', secrétaire du syndicat CFDT du commerce à Paris, 22 juin 2006.

adhérents dans des espaces et dans des pratiques de socialisation militante collective en dehors de l'entreprise, à travers lesquels ils peuvent acquérir des dispositions à penser « interpro », un sentiment de loyauté vis-à-vis de l'organisation et de solidarité avec ses autres militants.

Les structures syndicales intermédiaires constituent de ce point de vue des lieux d'action et de socialisation militante charnières, à travers les activités variées qui s'y déroulent : des formations militantes collectives à l'apprentissage des règles de fonctionnement et aux moyens d'action des IRP (DP, CE, CHSCT) et pour les différentes fonctions syndicales (DS, négociation) ; un soutien individualisé pour les sections et les syndicats d'entreprise sollicitant l'expertise militante des permanents (conseils juridiques pour une procédure de prud'hommes, organisation des élections des IRP, aide à la préparation de négociations ou de conflits, etc...) ; des assemblées générales d'adhérents ou des collectifs par professions dans lesquels sont discutées et préparées les initiatives d'action de l'organisation ou les activités menées dans les entreprises. Dans le cadre de l'US CGT, une assemblée générale des militants est ainsi convoquée environ toutes les six semaines et un collectif plus spécifique aux salariés de « l'hôtellerie-restauration » a été (re)constitué à partir de 2003. Ces différentes activités sont bien entendu des moments particulièrement propices pour la transmission de savoir-faire militants et l'inculcation d'une identité militante auxquels les permanents syndicaux s'emploient à conformer les pratiques de leurs adhérents¹, nous y reviendrons. Mais elles agissent aussi comme des moments privilégiés de constitution d'un entre-soi militant pouvant agir en premier lieu comme un *espace de décroisement* de l'horizon d'action des adhérents. Elles sont en effet l'occasion pour eux de se rencontrer et d'accéder, tout simplement, à la connaissance des situations professionnelles affrontées par leurs camarades. En même temps qu'elle peut inspirer aux adhérents des manières de réagir face à leurs problèmes dans l'entreprise, la mutualisation des expériences rendue possible par ces « échanges conversationnels »² peuvent aussi agir comme un support à la capacité des militants à identifier la similitude de leur sort et de leurs difficultés. Ce militant d'une société de gardiennage, rencontré à l'occasion d'une réunion de l'US, explique ainsi comment les premiers stages de formation suivis dans son UL à Bobigny et son insertion progressive dans l'activité de cette structure militante ont été pour lui l'occasion de percevoir une communauté

¹ Karel Yon, « Quand le syndicalisme s'éprouve hors du lieu de travail. La production du sens confédéral à Force Ouvrière », *Politix*, 22 (1), 2009, p. 57-79.

² Doug McAdam, « Pour dépasser l'analyse structurale de l'engagement militant », in Olivier Fillieule (dir.), *Le désengagement militant*, Belin, 2005, p. 59.

de préoccupations et d'intérêts entre salariés du privé et du public, alors qu'il inclinait plutôt auparavant à juger leurs situations professionnelles trop différentes pour pouvoir être reliées dans une action revendicative commune :

« Quand on se retrouve dans l'interpro, on est confronté à des copains qui sont dans des univers complètement différents. Moi, je me rappelle, les premières réunions en formations, je me disais qu'on ne partageait rien du tout entre nous. Je me rappelle très bien tous ceux qui étaient dans la banque, qui étaient à fond dans leur truc... Et ceux de la sécu aussi. Quand je les entendais, je me disais que, vraiment, on ne partageait rien, qu'on n'avait pas grand-chose à se dire. Tu vois, je ne vois vraiment pas de quoi on aurait pu parler ensemble, sur quoi on aurait pu converger. Mais, au fur et à mesure que tu les côtoies, tu vois aussi ce qu'ils vivent, ça peut t'évoquer des trucs à toi... Moi, je dirais finalement que c'est dans ces moments-là que t'arrives à dépasser tous ces cloisonnements. Ça se fait progressivement, hein ! T'apprends à voir les choses différemment, à voir tout ce qui nous rapproche dans nos conditions de travail, dans les salaires... C'est vraiment le plus intéressant, ça te fait voir les choses différemment »¹.

Aussi ces différentes activités collectives d'encadrement de l'action syndicale des adhérents peuvent-elles être en premier lieu investies par les permanents syndicaux comme autant de moments propices à un travail symbolique d'unification du groupe des salariés et de leurs enjeux de lutte. Leur mise en équivalence sert alors de point d'appui pour mettre en cohérence les logiques d'action patronale. En réponse, le regroupement des luttes des salariés et de leurs forces militantes est mise en valeur comme une réponse nécessaire pour renforcer leur capacité à la fois à faire entendre leurs doléances communes et à résister au pouvoir des employeurs :

« Bon, ce qui est intéressant [dans vos échanges], c'est que vous pouvez voir que les problèmes qui se posent pour vous dans votre boîte, la pression du patron, pour vos salaires et pour vos conditions de travail, ils se posent pour les autres copains aussi. Et, les tauliers, ils cherchent toujours à vous diviser, à négocier que dans les boîtes. Mais, justement, ce n'est pas que dans la boîte que vous allez pouvoir porter vos revendications. Si on veut des augmentations de salaire, c'est tous ensemble qu'il faut les demander. Si on bouge tous ensemble, on change la donne, parce que ça peut donner confiance aux salariés et ça sera un point d'appui formidable pour vous ensuite dans les boîtes face à votre patron. Croyez moi, quand on fait des actions communes, ils regardent de près ce qui se passe »².

C'est aussi parce qu'elles facilitent l'insertion des adhérents dans *des pratiques de sociabilité militante partagée* que les activités se déroulant à l'intérieur de ces lieux syndicaux agissent aussi comme un ressort important dans la capacité des dirigeants syndicaux à faire participer leurs militants à des mobilisations hors de l'entreprise. On le sait, en effet,

¹ Abdel, militant CGT dans une entreprise de gardiennage, assemblée générale de l'US CGT, 9 mars 2006.

² Assemblée générale de l'US CGT commerce, 9 mars 2006.

l'intégration dans des réseaux d'interconnaissance militants, via notamment les formes de « rétributions symboliques » de l'engagement que procure la construction de relations personnelles et affectives à l'intérieur d'une organisation militante¹, constitue un facteur structurant de la disponibilité des agents sociaux à y rester fidèle² et à participer aux actions collectives qu'elle organise³. De ce point de vue, le cas de Frédérique, responsable syndicale dans l'entreprise Chaussure est exemplaire. On a montré en effet précédemment à quel point elle apparaissait très peu intéressée par des « actions revendicatives », a fortiori en dehors de son entreprise [cf. supra]. A l'occasion du conflit contre la réforme des retraites en 2003, elle a pourtant surmonté ses réticences à participer à une manifestation, pour la première fois de son existence. Depuis, elle prend part régulièrement aux initiatives de mobilisation auxquelles appelle l'US parce qu'elle a, dit-elle, plaisir à retrouver les autres militants du syndicat, auprès desquels elle trouve un grand réconfort au regard de son sentiment d'isolement dans son entreprise.

« Petit à petit, j'ai rencontré plein de gens là-bas [à l'US]. Et tu vois que tout le monde à des problèmes, et tu vois toute la solidarité du syndicat, c'est quand même quelque chose de formidable. J'aime beaucoup ça. Ça fait du bien quoi, c'est très sympa. Donc, c'est pour ça que, même si ce n'est pas trop mon truc, je participe un peu maintenant... Je me rappelle de 2003, c'était ma première manif. J'avais acheté de bonnes baskets, mais pour que dalle ! On n'a pas bougé pendant trois heures. C'était quand même très sympa, parce qu'on est tous ensemble. Donc, c'est vraiment très sympa de se retrouver. C'est vrai que je n'imaginais pas ça avant d'en faire. Tu vois, je voyais ça avant tout comme un truc qui est fait pour faire chier, pour bloquer, et puis c'est tout. »⁴

Le cas de Frédérique illustre ainsi une forme d'engagement militant « improbable » dans une action de grève et de manifestation interprofessionnelle rendue possible par les la construction de liens interpersonnels à l'intérieur du collectif militant du syndicat⁵, qui créent des motifs d'incitation à s'engager dans l'action, liés bien davantage aux plaisirs qu'elle retire de son intégration dans le groupe militant de l'US que la participation à cette mobilisation lui offre la possibilité d'éprouver et de renforcer, bien plus qu'aux revendications qui lui sont

¹ Daniel Gaxie, « Rétributions du militantisme et paradoxe de l'action collective », *RFSP*, 27 (1), 1977, p. 157-188 ; Daniel Gaxie, « Economie des partis et rétributions du militantisme », *Revue Suisse de Science Politique*, 11 (1), 2005, p. 123-154

² Olivier Fillieule (dir.), *Le désengagement militant*, Belin, 2005.

³ David Snow, Louis Zurcher, Sheldon Ekland-Olson, « Social Networks and Social Movements : A Microstructural Approach to Differential Recruitment », *American Sociological Review*, 1980, 45, p. 787-801.

⁴ Frédérique, secrétaire du syndicat CGT de l'entreprise Chaussure, 19 juin 2006.

⁵ Nous reviendrons dans la section suivante sur les formes différenciées que prend en revanche la participation des militants (et de ces militants en particulier) à ces actions de grève interprofessionnelle.

liées, et qu'elle n'évoque jamais¹. Dans le même temps, l'attitude de Frédérique met également en évidence que la nature des relations qu'elle a construites avec les permanents syndicaux de l'US constituent un facteur spécifique déterminant dans sa disponibilité à participer à des actions militantes dans lesquelles elle n'apparaissait pourtant pas spécialement prédisposée à se reconnaître. Venue au syndicalisme pour bénéficier d'un soutien juridique au moment de la négociation pour l'accord sur les 35h dans son entreprise, la « qualité » de l'aide apportée par les permanents de l'US, dont elle continue de solliciter régulièrement les conseils pour préparer ses réunions de CE et de DP, a agi comme un facteur d'attachement et de reconnaissance très forte de cette novice de l'action militante à l'égard de ces professionnels du syndicalisme, qui se nourrit à la fois d'un sentiment d'admiration pour la dextérité de leurs savoirs militants (*« ils sont quand même balaises, moi je leur tire mon chapeau »*)², et de gratitude pour la disponibilité et la sollicitude dont ils font preuve à son égard. Aussi se sent-elle extrêmement redevable envers eux pour tout le soutien militant qu'ils lui apportent dans le cadre de son activité dans l'entreprise. Si elle ne s'estime pas suffisamment compétente à tenir un rôle actif dans l'animation de la vie militante de l'US (*« ouvrir ma gueule pour dire ce que je pense à un directeur, ça ne me dérange pas. Mais faire un compte-rendu de réunions de l'US, tout ça pff... »*)³, elle ressent en revanche comme une injonction morale à participer aux réunions et autres actions militantes pour lesquelles les responsables syndicaux de l'US la sollicitent :

*« Karl, Rémi et Stéphane, si tu veux, ils sont super, parce qu'ils ne sont pas hautains. Parce que, dès fois, t'en as qui se la racontent quand même un peu dans le syndicat. Là, ce n'est pas le cas, ils sont supers, ils aident toujours, et ils ne te font jamais sentir que tu n'es pas à la hauteur. Ils s'arrangent toujours pour ne pas te le dire, pour ne pas te le faire sentir. Et c'est vrai qu'ils m'aident tellement, que j'essaie de donner ce que je peux en échange. Donc, quand ils font des réunions, des AG, je m'arrange toujours pour y être, tu vois, même si au fond je ne comprends pas toujours ce qui se dit ou l'enjeu de la réunion. Mais je sais qu'ils se décarcassent tellement pour nous... Ils sont toujours disponibles pour nous. Donc, je me dis que la moindre des choses, c'est d'être présente. Je me dis qu'il n'y a peut-être que ça que je peux faire dans le syndicat [l'US], donc je tiens à le faire. Donc c'est pour ça aussi que je participe aux manifestations maintenant, et que j'ai fait la journée d'action du 8 mars [2005] »*⁴.

¹ Sur la palette des émotions collectives qu'une action collective peut susciter et qui peuvent suffire à expliquer les « raisons » de l'engagement, voir Michel Offerlé, « Descendre dans la rue. De la "journée" à la "manif" », in Pierre Favre (dir.), *La manifestation*, Presses de la FNSP, 1990, p. 99.

² Frédérique, secrétaire du syndicat CGT de l'entreprise Chaussure, 28 juin 2006.

³ Frédérique, secrétaire du syndicat CGT de l'entreprise Chaussure, 28 juin 2006.

⁴ Frédérique, secrétaire du syndicat CGT de l'entreprise Chaussure, 19 juin 2006.

Ainsi, ce n'est pas tant parce que Frédérique percevrait désormais les journées d'action professionnelles et interprofessionnelles comme un point d'appui à son activité syndicale dans l'entreprise qu'elle en vient à surmonter ses réticences initiales à s'engager dans ces formes de lutte syndicale. Sa participation apparaît bien davantage motivée conjointement par le plaisir qu'elle éprouve à retrouver les camarades militants qu'elle fréquente à l'US et par une logique « d'échange de services » avec ses responsables avec lesquels elle a construit une relation personnelle de confiance et d'amitié. A son image, la capacité des responsables syndicaux locaux à élargir le cercle de leurs militants prêts à s'impliquer dans les actions de lutte collective décidées par l'organisation, ne passe donc pas seulement par le travail de mobilisation cognitive accompli pour relier les raisons de leur engagement dans l'entreprise à des enjeux de lutte plus généraux et à la nécessité d'une action solidaire des salariés face au pouvoir patronal et gouvernemental. La conversion des disponibilités à agir de leurs adhérents dans l'entreprise dans des disponibilités à agir en dehors d'elle dépend aussi très étroitement des effets de leur insertion dans des espaces militants de relations interpersonnelles en dehors de l'entreprise pouvant fonctionner, pour ces adhérents arrivés « par hasard » dans l'organisation et pour des motifs liés à leur entreprise, comme un vecteur de constitution d'un sentiment d'identification collective au groupe militant qu'ils fréquentent, de motifs d'incitations multiples à agir avec lui, et d'une inclination à répondre favorablement aux sollicitations d'action transitant par les permanents qu'ils côtoient.

2.2. Les difficultés à structurer les réseaux militants

Nous avons cependant pu montrer précédemment, à travers les portraits de différents autres syndicalistes de la CGT (Raymond, Lionel et Gérard), que l'intégration des adhérents syndicaux dans les réseaux des structures locales ou professionnelles de leur organisation était d'une intensité très variable, et qu'elle ne contribuait pas, en conséquence, à les rendre nécessairement plus disponible pour s'engager dans les initiatives d'actions de leur fédération ou de leur confédération. Dès lors, pour comprendre les conditions de possibilité pour les dirigeants syndicaux d'organiser une action de grève généralisée, il ne suffit pas de spécifier selon quels mécanismes les réseaux militants *peuvent* constituer un canal de fabrication de loyauté militante à l'organisation et de motifs d'incitation pour la mobilisation¹. Il importe également de comprendre aussi comment la structuration juridique des organisations

¹ Doug McAdam, Ronelle Paulsen, « Specifying the Relationship between Social Ties and Activism », *American Journal of Sociology*, 99 (3), 1993, p. 640-667.

syndicales et surtout leur émiettement interne en de multiples sites contraignent la capacité des représentants syndicaux à intégrer leurs adhérents dans des espaces de socialisation et de sociabilité militantes partagées, à maintenir avec eux des relations personnalisées, et plus généralement à contrôler et entretenir leurs réseaux militants pour en faire un levier *pleinement efficace* pour faire participer leurs militants à des actions de grève interprofessionnelles, à défaut d'en faire des agents actifs du travail de mobilisation collective des salariés.

La fragilité des liens avec les militants

La dispersion considérable des lieux d'activité de leur organisation que les dirigeants syndicaux ont à coordonner constitue une première raison centrale à leurs difficultés de mobilisation militante. De ce point de vue, la transformation de l'organisation du modèle productif, en accentuant le morcellement du monde du travail¹, n'a pu que contribuer à renforcer leurs difficultés à diriger leur organisation, en les confrontant *de facto* à la démultiplication du nombre de leurs structures dans les entreprises :

« Dans l'UD du Nord, on a fait une étude. Entre 1997 et maintenant [2005], on est passé de 450 syndicats à plus de 800 syndicats. Et quand on dit syndicats, on ne compte pas tout ce qui est base organisée, à savoir les sections syndicales. Si on les compte, on est à plus de 1200 bases organisées, c'est-à-dire où l'on sait qu'on a une implantation CGT. [...] Le problème, c'est cet éclatement. Et on ne peut pas agir de la même façon lorsque tu es organisé sur la base de gros syndicats, et lorsque tu fonctionnes à partir d'une multitude de petits syndicats. On ne peut plus travailler comme avant, et c'est ça qui nous pose problème. Y a encore une dizaine d'années, une UL, elle avait dix-douze coups de fil à passer pour être en contact avec ses syndicats. Maintenant, c'est 40-50 ! »²

Les difficultés des porte-parole syndicaux à gérer le morcellement croissant de leurs implantations militantes sont aussi à remettre en perspective avec les difficultés engendrées par les logiques de structuration de leurs organisations. Celles-ci se posent avec une acuité toute particulière au sein de la CGT et de FO puisque, dans ces confédérations, comme nous l'avons souligné en introduction à ce chapitre, sont organisées à partir d'innombrables syndicats d'entreprise disposant de moyens de fonctionnement économique et juridiques autonomes par rapport à leurs structures hiérarchiques [encadré n°12]. Ce modèle d'organisation crée ainsi les conditions pour que nombre de ces militants n'entretiennent qu'un rapport très intermittent avec leurs responsables fédéraux comme avec leurs

¹ Pour des éléments de synthèse sur cette question, Stephen Bouquin, « La petite entreprise et les relations de travail. Une introduction critique », *Les Mondes du Travail*, 1, 2006, p. 19-31.

² Agnès Le Bot, secrétaire confédérale à l'espace revendicatif de la CGT, 21 février 2005.

responsables de leurs UL et de leurs UD, censées agir comme les « structures de proximité » à travers lesquelles les militants peuvent se rencontrer et être intégrés à l'organisation. Les animateurs de ces structures se retrouvent en réalité bien dépourvus de moyens non seulement pour soutenir et contrôler l'activité de leurs sections militantes, mais aussi parfois tout simplement pour en connaître les représentants et les rencontrer: « avec ce modèle, les liens qu'on a avec les adhérents dépendent vachement de leur bonne volonté. S'ils ne veulent pas s'investir dans l'UL, ils ne s'investissent pas, point ! »¹. La multiplication du nombre d'implantations locales du syndicat rend d'autant plus difficile la capacité des responsables des UL à entretenir des relations régulières avec leurs représentants comme en témoigne, parmi d'autres, le secrétaire de l'UL CGT du 8^e arrondissement de Paris :

« Il y a, je dirais, 60% à 70% des syndicats avec lesquels on a peu ou pas de relations. Avec nos syndicats, ça va donc de relations qui sont très étroites jusqu'au contact téléphonique ou épistolaire annuel. Parfois, on sait que la section existe, on connaît le camarade responsable de la section, on a des coups de fil de temps en temps. Un jour, surprise, au bout de deux ou trois ans, ils débarquent pour tel ou tel problème... Y a des périodes comme ça, il y a des moments où on les voit, d'autres où on ne les voit pas, et ils repartent dans leur trip, sur leurs problèmes et c'est tout. [...] On a aussi des syndicats qu'on connaît depuis longtemps, et on a beau faire tous les efforts qu'on veut, leur téléphoner, leur envoyer des courriers... Pff, pas de réponse, il n'y a rien à faire ! »²

Comme l'ont évoqué plusieurs des animateurs des UL de la CGT, la position prééminente qu'y occupent les militants syndicaux de la fonction publique dans leur fonctionnement contribue parfois à rajouter aux difficultés à l'intégration des adhérents syndicaux du secteur privé dans ces structures interprofessionnelles. L'immense majorité des militants qui les dirige est en effet issue du secteur public, en raison tout simplement des plus grandes facilités qu'ont ces militants à obtenir des « détachements » syndicaux. C'est donc essentiellement dans le vivier des militants syndicaux permanents du public que peuvent être recrutés et mis à disposition ceux qui prennent en charge l'activité des UL comme des UD. Dans ces conditions, la méconnaissance des univers professionnels du secteur privé et de leurs multiples conventions collectives d'une part, et des politiques revendicatives promues par les fédérations professionnelles d'autre part contribuent à fragiliser les relations qu'ils peuvent entretenir avec leurs adhérents du privé. En effet, s'ils peuvent en effet prendre en charge, grâce notamment à leurs savoir-faire juridiques et dans la pratique des IRP, les problèmes d'urgence pour lesquels ces adhérents viennent les solliciter (organisation des élections professionnelles, procédure aux prud'hommes, conseil juridique...), il leur est bien plus problématique d'impulser et d'encadrer de façon plus régulière l'activité revendicative des

¹ Annie Bazoge, secrétaire de l'UL CGT du 19^e arrondissement de Paris, 27 février 2006.

² Patrick Perrin, secrétaire de l'UL CGT du 8^e arrondissement, 28 juin 2005.

représentants syndicaux dans ces établissements¹ : *« je reconnais que pour moi, c'est un peu compliqué de m'y retrouver. A chaque fois, il faut se plonger dans la convention collective. Et puis ce n'est pas possible de relayer l'action de toutes les fédés, c'est impossible ! »*². Nombreux sont ainsi les animateurs de ces structures interprofessionnelles à expliquer que leurs liens avec les adhérents du privé se résument à des contacts ponctuels, à l'occasion des problèmes passagers pour lesquels ils sollicitent une aide que l'UL sera plus facilement en mesure de leur apporter que leur fédération professionnelle :

*« Dans les UL, on reste relativement impuissants vis-à-vis du privé, parce qu'on est surtout dans une logique de l'urgence. Les mecs ne viennent à l'UL que lorsqu'ils ont une merde. Sinon, ils ne viennent jamais. Et donc, ils ne se connaissent pas vraiment. Si tu veux, on n'arrive pas à avoir un vrai suivi dans la continuité de ces syndicats, parce qu'on est pas assez nombreux dans les UL. Et c'est aussi parce qu'on a beaucoup de mecs du public. Et c'est difficile pour eux de se trouver confrontés à cette diversité, de prendre en charge la revendication professionnelle et de la faire vivre dans la durée. Moi, par exemple, je me suis habitué pour le commerce parce qu'on en a beaucoup, mais ce n'est pas évident, parce que c'est un secteur lui-même hyper divisé »*³.

L'insertion des adhérents du secteur privé dans les réseaux militants interprofessionnels des UL peut par ailleurs se heurter à leurs difficultés à s'accommoder d'un espace militant dominé par les univers syndicaux du secteur public. Ce secrétaire d'UL explique ainsi : *« la difficulté, quand on a un collectif militant avec beaucoup de représentants des secteurs publics, en plus des militants chevronnés, etc, les autres, dans la discussion, pour arriver à en placer une et pouvoir s'exprimer, faut se lever tôt et vouloir s'imposer ! »*⁴. Cette réaction fait directement écho à celles de cette militante qui préfère venir à l'US CGT du commerce, parce que, dans son UL, elle a *« du mal à se retrouver dans des revendications très larges »*, et qu'elle se *« sent complètement noyée par les revendications du public »*. Au moins peut-il bénéficier dans l'US d'un échange d'expériences qui lui *« parlent plus »*⁵. Une réflexion homologue à celle de ce représentant FO d'une petite entreprise dans la métallurgie :

¹ Pour une autre illustration des difficultés des UL à soutenir l'activité de leurs militants dans les PME du commerce et à les connaître, tout simplement, voir aussi Sylvie Contrepois, « La représentation des salariés dans les petites et moyennes entreprises : le cas de l'hôtellerie-restauration », *Cellule GRIS*, 11, 2005, p. 81-90.

² Rachid Kadri, responsable à l'activité revendicative de l'UD du Val de Marne, 4 octobre 2004. Ce représentant syndical nous montre à cet instant les plaquettes envoyées par la fédération du commerce à l'ensemble des structures professionnelles pour donner des repères juridiques des conventions collectives de quelques unes des branches d'activité couvertes par la fédération et indiquer les « repères revendicatifs » fixés par la fédération. Ces plaquettes ont ainsi pour objectif de donner aux animateurs des UL des informations utiles pour les aider à prendre en charge le suivi de l'action revendicative dans ces branches d'activité.

³ Diven L., secrétaire de l'UL du 2^e arrondissement de Paris, 2 février 2006, syndicaliste issu du secteur bancaire. Le champ de la fédération du commerce regroupe plus de cent conventions collectives...

⁴ Patrick Perrin, secrétaire de l'UL CGT du 8^e arrondissement, 28 juin 2005.

⁵ Sophie, secrétaire d'une section CGT dans un magasin d'alimentation à Paris, environ 30 ans. Rencontre lors d'un stage de formation pour les élus CE à l'US CGT Commerce, 29 mai 2006.

« C'est un autre monde, ils viennent tous de la fonction publique ! Ils parlent de trucs, pfff ! Je ne dis pas que ce n'est pas intéressant, mais sincèrement, je ne vois pas trop que ça peut m'apporter pour moi... Non, moi j'y vais uniquement quand j'ai besoin d'un conseil juridique »¹.

De ces différents points de vue, l'US offre un angle d'observation complémentaire des mécanismes organisationnels conditionnant la capacité des dirigeants syndicaux à contenir le « corporatisme d'entreprise » des militants et à surmonter leur dispersion pour les rassembler dans des mobilisations collectives. Elle constitue en effet un dispositif organisationnel relativement proche du modèle d'organisation de la CFDT, puisqu'elle regroupe des syndicats, mais aussi de nombreuses sections d'entreprise sur la base d'une logique d'affiliation *professionnelle*². Permettant une mutualisation des ressources matérielles et financières, le choix de cette structure s'inscrit aussi dans l'objectif avoué de rationaliser « l'anarchie » interne de la CGT³. L'organisation sous forme de sections syndicales plutôt que des syndicats d'entreprise ne vise pas seulement, dans cette optique, à réduire l'autonomie des structures d'entreprise du syndicat pour disposer de moyens de sanction éventuels permettant d'en contrôler et d'en discipliner plus facilement l'activité (le prélèvement des cotisations, la désignation des DS). L'objectif est surtout de mettre leurs représentants dans une situation de dépendance matérielle vis-à-vis de l'US pour permettre à ses responsables de renforcer leur capacité à structurer et à entretenir leurs réseaux militants. Dépourvus de moyens de fonctionnement autonomes, c'est en effet dans les locaux mêmes de l'US, à la Bourse du Travail de Paris, que les militants des sections doivent se déplacer pour avoir accès aux moyens matériels nécessaires à leurs activités militantes (photocopieuse, téléphone, fax, imprimante...). Ainsi la centralisation des moyens de fonctionnement militant permet-elle à la fois d'en faire bénéficier les sections disposant de faibles ressources propres et de créer les conditions permettant aux permanents d'entretenir des contacts plus réguliers avec leurs militants, de les faire se rencontrer plus fréquemment entre eux et de faciliter ainsi leur intégration dans un espace d'entre-soi militant pouvant favoriser leur participation aux mobilisations relayées par l'US⁴ :

¹ Frédéric, secrétaire d'un syndicat FO dans une entreprise métallurgique dans les Hauts-de-Seine d'une centaine de salariés, environ 40 ans. Rencontré lors d'un stage de formation « Découverte de FO et moyens d'action du syndicat », UD des Hauts-de-Seine, 30 novembre 2008.

² Pour les sections, c'est l'US qui fait office de syndicat, c'est-à-dire qui prélève les cotisations et qui désigne le délégué syndical dans l'entreprise, habilité à négocier pour la CGT.

³ Françoise Piotet, « La CGT, une anarchie (plus ou moins) organisée ? », *art. cit.*

⁴ Dans le prolongement des travaux mettant l'accent sur les dispositifs de production « d'émotions » partagées dans un groupe militant autour de la cause défendue pour entretenir la loyauté de ses membres, on peut ainsi voir toute l'importance des dispositifs d'encadrement organisationnels comme instruments de fabrication de liens et de solidarités affectives entre les membres du groupe pour **créer** et maintenir un sentiment d'appartenance au groupe qu'ils n'avaient pas nécessairement avant d'entrer dans l'organisation. Voir notamment Christophe Broqua, Olivier Fillieule, « Act Up ou les raisons de la colère », in Christophe Traïni (dir.), *Emotions... Mobilisation !*, Presses de Sciences-Po, 2009, p. 141-167.

« Plutôt que chacun fasse son truc chez soi, dans son local, on préfère qu'ils viennent faire par exemple leurs tracts ici. Un, ça permet de mutualiser les moyens d'abord. Parce qu'un syndicat avec trois adhérents, qu'est-ce que tu veux qu'il fasse avec trois cotisations ? Il ne peut rien faire. Et, par ailleurs, ça nous donne la possibilité de les connaître, et ça leur donne à eux la possibilité de rencontrer les autres militants, de se croiser. L'important, c'est le lien, c'est de créer du lien entre nous »¹.

Les efforts consentis par les permanents de l'US pour renforcer l'offre des formations collectives pour leurs adhérents, qu'ils animent eux-mêmes², participe de la même volonté de provoquer des situations d'interaction permettant de créer des relations plus intimes avec leurs militants, qui pourront ensuite faciliter leur capacité à les faire « sortir de l'entreprise » pour des actions (inter)professionnelles : *« l'intérêt des formations, c'est aussi, je m'en suis aperçu, que ça nous permet de se connaître avec les militants. Et ça aide beaucoup ensuite sur les mobilisations du type 7 mars [2006 contre le CPE et le CNE], parce que lorsqu'on s'appelle, on se connaît. Ça facilite les choses »³*. L'observation de la morphologie des mobilisations collectives auxquelles a participé cette US entre 2005 et 2006 tend à suggérer les effets positifs de l'adoption de ces formes d'organisation cherchant à réduire l'autonomie des structures d'entreprise sur leur capacité à les enrôler dans des actions de lutte en dehors de leurs établissements. Il fut en effet particulièrement frappant de constater que les militants de l'US y participant étaient bien plus souvent issus des sections syndicales qui la composent que des syndicats d'entreprise qu'elle regroupe encore, leurs représentants étant tout aussi peu assidus aux réunions et assemblées générales organisées par l'US⁴. Mais ces mobilisations ont été aussi l'occasion de constater que la mise en œuvre de tels dispositifs statutaires et de pratiques d'encadrement des militants, à l'intérieur même d'une structure professionnelle censée être plus ajustée aux attentes et aux préoccupations des militants, ne suffit pas nécessairement à intégrer durablement tous les militants dans les espaces d'action de l'organisation et à les rendre disponibles pour ces initiatives de mobilisation. Il suffit pour s'en rendre compte de relever par exemple que 1500 salariés, selon les décomptes mêmes de la CGT, ont pris part à la manifestation parisienne de la journée d'action de grève du 8 mars 2005, organisée par la fédération du commerce. Pour ce secteur professionnel, cette participation n'est certes pas négligeable, et fut la plus élevée parmi l'ensemble des rassemblements organisés sur le territoire national à cette occasion. Mais, lorsqu'on sait que

¹ Karl Ghazi, secrétaire général de l'US CGT commerce de Paris, 27 novembre 2005.

² Dans l'année 2005, 12 stages de formation ont été organisés directement dans les locaux l'US CGT centrés sur différents mandats des IRP : DP, DS, CE, négociation collective, écrit (rédaction de tracts, deux jours).

³ Stéphane Fustec, permanent de l'US CGT commerce de Paris, assemblée générale de l'US, 9 mars 2006.

⁴ Observation rendue relativement aisée à effectuer par la modestie du nombre de participants à ces initiatives, quelques centaines pour les journées d'action interprofessionnelles (4 octobre 2005 et 7 mars 2006). Ils furent plus nombreux (entre 1500-2000) pour la journée d'action spécifique au commerce le 8 mars 2005. Mais par le jeu des banderoles et à l'aide des indications données par les permanents, il nous était assez facile de repérer l'absence des quelques rares « gros bataillons » de l'US.

l'US CGT revendiquait, à cette période, un peu plus de 4500 adhérents et que ce sont joints à ce défilé d'autres militants et salariés de la périphérie parisienne n'étant pas affiliés à l'US¹, on mesure la déperdition à l'intérieur même des rangs militants de l'organisation à l'occasion de cette mobilisation collective, dans la préparation de laquelle les permanents avaient pourtant mis toute leur énergie. La défection des « syndicats d'entreprise » ne suffit pas à l'expliquer. Elle s'étend aussi à des sections syndicales. Un représentant de section d'une chaîne de restauration collective s'étonnant par exemple ouvertement de l'absence à la manifestation des représentants de section d'entreprises concurrentes à la sienne : « *Ils étaient où les autres marchands de soupe ? Ils sont à la CGT comme nous, et ce n'est pas normal qu'ils ne soient pas là. Il faut remédier à ça !* »².

Ces défections militantes mettent en lumière la fragilité persistante des relations qu'entretiennent les permanents de cette US CGT, malgré les formes d'organisation adoptées, avec une part importante de la multitude de représentants de sections syndicales qu'ils ont à gérer. En effet, dans cette US, comme dans la structure concurrente du syndicat du commerce de la CFDT d'Ile de France, un même constat s'impose : l'éparpillement des sections syndicales se conjugue avec la faiblesse du personnel militant en charge de l'animation de ces lieux d'encadrement organisationnel pour limiter drastiquement leur capacité à construire et à maintenir des relations durables avec l'ensemble de leurs adhérents et à les intégrer pleinement dans le collectif militant de l'organisation. Si ces adhérents ont par exemple besoin de se rendre aux locaux de l'US pour accéder aux outils nécessaires à l'accomplissement de certaines de leurs activités militantes, encore faut-il qu'ils en aient...³ De nos observations, il ressort ainsi que pour certains adhérents, les prises de contact avec l'US se limitent uniquement au moment crucial de la détermination des protocoles électoraux pour les élections professionnelles⁴. Pour d'autres, plus nombreux, elles se limitent à la sollicitation d'aides ponctuelles, au sujet de problèmes collectifs (la préparation d'une réunion d'IRP), mais plus souvent encore au sujet des problèmes individuels que rencontrent ces adhérents ou l'un de leurs collègues (sanction patronale, procédure de licenciement, dossier aux prud'hommes). En dehors de ces demandes d'aide ponctuelles, ils ne fréquentent jamais l'US. Aussi, alors que pour certains des militants, nous l'avons vu, les services rendus par les

¹ Statutairement, le champ d'activité de l'US CGT de Paris du commerce et des services se limite à Paris. Il existe quelques entorses, certains militants « extérieurs » préférant malgré tout rejoindre cette structure professionnelle qui n'a pas d'équivalent sur la région parisienne. Toutefois, la plupart des militants CGT de ces secteurs sont, en dehors de Paris, généralement rattachés à l'UL.

² Assemblée générale de l'US CGT du commerce et des services de Paris, 22 mars 2005.

³ Sur l'intensité très inégale des activités militantes (distribution de tracts, pétitions, assemblées du personnel...) des représentants syndicaux d'entreprise, voir Sophie Bérout et alii, *Entre grève et conflits : les luttes quotidiennes au travail*, Rapport de recherche CEE, n° 49, 2008, p. 95-104.

⁴ Cette tâche constitue avec les dossiers prud'hommes l'une des principales activités des permanents de cette US comme des UL.

représentants de l'US peuvent servir de point d'appui à la construction de liens de confiance et à l'intégration dans un groupe militant élargi, pouvant favoriser leur disponibilité à répondre aux appels à la mobilisation relayés par ces permanents, il en est beaucoup d'autres pour lesquels il n'en est rien : qu'il s'agisse d'une US ou d'une UL, le recours aux structures intermédiaires de la CGT se cantonne à la recherche d'un soutien militant pour la prise en charge des problèmes ponctuels qu'ils rencontrent dans l'entreprise. Pris dans l'urgence de la gestion des sollicitations multiples de leurs adhérents et contraints par la faiblesse de leur nombre, il reste en outre à ces permanents très peu de temps disponible à consacrer concrètement à l'entretien de relations plus régulières avec les militants en dehors de leur venue à l'US, afin d'engager véritablement un travail de socialisation et d'intégration militante à l'organisation que ces rencontres furtives et espacées ne suffisent pas à enclencher. La discussion qui suit entre les trois permanents de l'US est de ce point de vue particulièrement évocatrice de la distance qui caractérise leur rapport avec nombre de leurs adhérents et de leurs difficultés à convertir la logique d'assistance qui les amène épisodiquement à s'adresser à eux en un investissement militant plus durable et plus fidèle aux actions de mobilisation de l'organisation :

« R : Tiens, l'autre fois, il y a un type, il m'a appelé pour me demander un service... Putain, je ne me souvenais pas du tout de qui c'était. Tu vois, je n'arrivais pas du tout à me rappeler. Bon, j'ai fait semblant, tu vois. Mais, il y en a plein comme ça : on les voit peu, et fatalement, je ne me rappelle pas de leur nom. Alors, discrètement, j'essaie de faire semblant, mais bon... [Eclats de rire des deux autres permanents]

K : Attends, moi, c'est pareil ! L'autre jour, y a un type, il débarque... Soi-disant que je l'avais aidé sur un prud'homme il y a un an. Moi, je ne m'en souvenais plus du tout, alors, genre j'ai fait semblant, genre : ah oui ! Mais bon...

*S : Mais attends, qu'est-ce que tu veux, les mecs tu ne les vois jamais ! **C'est ça le problème, pour eux le sigle CGT c'est juste un label !** Le type, il crée son syndicat CGT, et après, tu le vois plus, sauf quand il est dans la merde ! Alors, forcément, l'interpro, on en est loin !*

R : C'est quand même un problème ça. On n'arrive pas à avoir une vraie vie militante, un vrai tissu militant. Tu vois [en s'adressant à moi], les types ils peuvent être à la CGT, bosser à côté, mais ils ne se connaissent pas forcément. C'est ça aussi le problème »¹.

On le voit, le travail de socialisation militante des adhérents pour les intégrer à l'organisation, les rallier à ses objectifs revendicatifs et surtout les inciter à participer aux mobilisations collectives qu'elle initie apparaît clairement rendu difficile par la structuration interne des organisations. L'émiettement et l'hétérogénéité considérables des univers militants qu'ont à gérer les représentants des structures syndicales intermédiaires et les ressources

¹ US CGT du commerce et des services, 9 décembre 2005.

limitées dont ils disposent pour cela contribuent en effet, de concert, à ce qu'une partie de leurs militants échappent concrètement à leur travail d'encadrement. Que les responsables de l'US CGT comme du syndicat du commerce de la CFDT rencontrés affirment communément que leur principale difficulté n'est pas tant de « faire des adhérents » que de les « garder » est de ce point de vue particulièrement symptomatique de la fragilité de leur capacité à intégrer leurs adhérents dans l'organisation pour les fidéliser¹. L'intermittence des contacts qu'ils entretiennent avec beaucoup de leurs militants impliquent plus largement que, pour une partie d'entre eux, le maintien dans l'organisation ne s'explique pas tant par la réussite d'un processus de socialisation et d'intégration dans l'organisation. Il tient et se limite à la recherche ponctuelle d'un soutien logistique ou d'une expertise militante, voire uniquement à l'appropriation des ressources que le label de l'organisation leur apporte dans l'entreprise (représentativité pour les élections professionnelles, moyens de fonctionnement, heures de délégation, protection face à l'employeur). Dans ces conditions, il ne s'agit pas de contester que ces structures d'encadrement, et en particulier les UL et les UD dans la CGT, assument un rôle de coordination territoriale de l'action syndicale qui reste assurément décisif dans la capacité de mobilisation toujours particulièrement importante de cette organisation à l'échelle confédérale². Il s'agit néanmoins de rappeler qu'une partie importante des militants de l'organisation, notamment dans les secteurs de faible implantation et tradition syndicales, échappent largement à ce pouvoir de mobilisation, en raison même des difficultés de leurs représentants à contrôler leurs réseaux d'adhérents pour en faire des militants de l'organisation, c'est-à-dire pour retravailler les dispositions très hétérogènes qui ont motivé leur investissement dans le syndicalisme et dans la CGT pour les convertir en disponibilité à réagir aux mots d'ordre de mobilisation de leur organisation et surmonter les difficultés, évoquées, que peut soulever l'investissement dans un cadre d'action interprofessionnel. En raison de la fragilité des liens interpersonnels et des mécanismes d'intégration dans les réseaux de l'organisation syndicale, on comprend ainsi qu'une part de ses militants constitue en quelque sorte *des ressources inertes*, très difficiles à activer par ses dirigeants, tant il leur est très compliqué ne serait-ce que d'informer et de sensibiliser aux mobilisations qu'elle entreprend, et encore plus d'en faire des *soutiens potentiels et actifs* dans ce cadre.

¹ Le secrétaire du syndicat CFDT de l'Île de France estime qu'il a une « sortie » du syndicat pour trois « entrées ». Quant aux responsables de l'US, ils estiment à près de 20% le niveau du turn-over de leurs adhérents tous les trois ans.

² Sophie Bérout, « La rébellion salariale », *art. cit.* Sans doute que pour FO, en raison des moindres ressources de l'organisation, l'espace de l'interprofessionnel se définit davantage à partir des UD que des UL, moins nombreuses qu'à la CGT.

L'observation des logiques de formation des réseaux militants de la confédération apporte d'autres éléments de compréhension sur l'enchevêtrement des mécanismes organisationnels qui contraignent l'ampleur des dynamiques de mobilisation que ses dirigeants sont capables d'impulser et de coordonner dans les entreprises, et en particulier leurs difficultés à élargir ces mobilisations interprofessionnelles au secteur privé. Créer les conditions organisationnelles facilitant la participation individuelle des adhérents syndicaux dans ce cadre est une chose. En faire des supports efficaces à *la mobilisation collective des salariés dans leur entreprise* dans le cadre d'actions interprofessionnelles en est une autre. En effet, le pouvoir de mobilisation des représentants des UL et des UD reste aussi dépendant des dynamiques de mobilisation interne aux entreprises auquel il peut s'arrimer : « *coordonner d'accord, le problème, c'est qu'il faut qu'il y ait quelque chose à coordonner* »¹. On comprend sous cet angle que le travail de mobilisation militante des UL et UD est facilité dans le secteur public, dès lors qu'il peut venir activer -sous certaines conditions bien sûr- un potentiel de mobilisation entretenu par les effets conjugués d'une meilleure implantation syndicale, de leur enracinement dans des traditions de lutte importantes et d'un encadrement des fédérations professionnelles beaucoup plus structuré². Dans le secteur privé, son efficacité reste en revanche contrariée, là encore, par leurs difficultés à encadrer leurs multiples syndicats, pour soutenir régulièrement l'activité de leurs militants disposant de moins de ressources (implantation plus faible, savoir-faire militants) ou rendre actifs, sur la durée, ce qui ne le sont pas -ce qui est très loin d'être systématique...³- dans le travail de mobilisation ordinaire des salariés de leur établissement. Cette relative impuissance se répercute alors sur leurs difficultés à créer les conditions pour que ces syndicats agissent en relais efficace aux dynamiques de mobilisation qu'ils s'efforcent d'impulser, et qu'elles puissent ainsi prendre dans ces entreprises, en dépit de la présence formelle d'un syndicat et de l'aide ponctuelle qu'ils peuvent lui apporter dans le cadre de la préparation à la mobilisation :

¹ Rachid Kadri, responsable au secteur revendicatif de l'UD du Val de Marne, 4 octobre 2004.

² Meilleure organisation des fédérations rendue possible, encore une fois, par les moyens de fonctionnement sans commune mesure dont elles disposent par rapport à leurs homologues du privé. En outre, l'importance particulière prise par les négociations nationales dans ces secteurs professionnels en raison de leurs modes de structuration (entreprises nationales, fonctionnaires d'un ministère, etc), et par la plus grande homogénéité de ces univers professionnels à « statut » offrent un cadre d'action qui contribue d'autant plus à entretenir la plus grande capacité de mobilisation de ces fédérations à l'échelle nationale.

³ D'autant plus que les structures territoriales d'encadrement professionnel, comme l'US CGT du commerce et des services de Paris, restent rares dans la CGT comme dans FO. Nous reviendrons sur le problème du soutien au travail de mobilisation des militants dans les entreprises dans le prochain chapitre.

« La mobilisation elle reste aussi déterminée par ce qu'il est possible de faire à partir des UL, par ceux qu'on touche. Et de ce point de vue là, ça reste très difficile vis-à-vis du privé. On a beaucoup de déserts syndicaux dans les petites entreprises, et il y en a beaucoup sur Aulnay, malheureusement, même dans les moyennes entreprises, où on a très peu d'organisation. Souvent, c'est un ou deux délégués et c'est tout. Alors, on fait des parrainages, c'est-à-dire on va aider les copains qui sont isolés pour aider à distribuer un tract, pour informer les salariés. Mais ce n'est pas avec un tract que l'action peut prendre. Ca dépend de l'action du syndicat dans l'entreprise. Nous la seule chose qu'on peut vraiment faire c'est ça, c'est aider à structurer l'activité du syndicat dans l'entreprise, pour qu'ensuite on puisse s'appuyer là-dessus. Mais pour ça... on est quand même pas beaucoup dans les UL, hein ! Et puis le problème, c'est que la plupart des gars, ils viennent uniquement quand ils ont un souci, on n'arrive pas à animer plus régulièrement leur activité revendicative, donc ça ne peut pas marcher pas avec eux »¹.

A l'inverse, les représentants confédéraux doivent également composer aussi avec leurs difficultés à contrôler l'activation des ressources collectives mobilisables dans les syndicats les mieux implantés et structurés de l'organisation. Il est en effet un paradoxe central qu'affrontent communément les responsables des structures d'encadrement rencontrés, qu'ils soient de l'US ou des UL : c'est précisément avec les syndicats disposant du plus grand nombre d'adhérents², qu'ils disent rencontrer généralement les plus grandes difficultés pour entretenir des relations régulières, dès lors que les moyens d'action interne et (généralement) les savoir-faire de ses militants les dispensent d'avoir recours au soutien des structures externes. Bien évidemment, cela n'implique pas que les plus grands syndicats se tiennent pour autant systématiquement à l'écart des journées d'action confédérales. On peut poser en effet l'hypothèse que leur plus grande structuration va de pair avec des formes de transmission d'une culture syndicale, internes à l'entreprise, prédisposant ses militants, plus facilement que d'autres, à se reconnaître dans le principe de mobilisations générales et à y participer. Certes. Mais l'observation du fonctionnement de l'US, mise en perspective avec les différents exemples évoqués précédemment (ceux de Gérard et de Raymond, secrétaire du syndicat CGT de l'entreprise Stora-Enso, cf. supra) indique bien que la capacité de ces représentants syndicaux à agir indépendamment du soutien des structures militantes extérieures de l'organisation (notamment des UL) crée les conditions d'une logique d'autonomisation de ces militants vis-à-vis de ces dernières, qui peut contribuer à fragiliser leur inclination à se rendre disponible pour les appels à la mobilisation qu'elles relaient. En tout état de cause, les permanents syndicaux apparaissent bien démunis pour inciter ces militants à s'investir dans

¹ Christian B., ancien secrétaire du syndicat CGT de PSA Aulnay-sous-Bois, puis secrétaire de l'UL de la ville, 5 mai 2005.

² Trois des syndicats de l'US en comptent par exemple entre 100 et 200 adhérents. Ce qui explique que ces structures aient gardé la forme de syndicats, leur grand nombre d'adhérents leur procurant à la fois des ressources financières et militantes suffisantes pour accomplir en toute autonomie leurs activités militantes.

l'organisation en dehors de leur entreprise et, le cas échéant, pour contrôler leur engagement dans les mobilisations (inter)professionnelles qu'ils s'efforcent d'organiser ou de relayer. C'est ce qu'explique notamment ce permanent de l'US au sujet des militants de l'un de leurs plus grands syndicats (deux cents adhérents) :

*« C'est un syndicat dans le syndicat [grand hôtel de luxe]. Ce ne sont pas des branches, ils sont capables de faire du rapport de force, mais c'est un rapport de force contenu dans la boîte. Ils n'ont pas besoin de nous, et ils rentrent un peu dans une logique d'autarcie. Mais du coup ça se retrouve dans les actions qu'on peut mener. **Ils ne vont pas à l'UL, ils ne viennent pas ici... Alors, forcément, pour aller dans l'interpro, après, c'est compliqué !** Si tu veux, c'est très difficile de les amener dans d'autres actions, parce qu'ils ne se sentent pas autant impliqués dans la vie de l'US et on n'entretient pas les mêmes rapports. **On ne les voit jamais.** Donc on n'a pas les mêmes liens qu'on peut avoir avec ceux qu'on voit plus régulièrement »¹.*

Enfin, les freins organisationnels au pouvoir de mobilisation militante des représentants syndicaux dans le cadre d'action interprofessionnelle s'expliquent aussi par les logiques et les enjeux de conflits que cristallise le contrôle des militants de l'organisation, les fédérations professionnelles offrant, à l'image de l'US, des espaces de socialisation militante et d'intégration à l'organisation syndicale, qui viennent concurrencer les réseaux d'action des UL. Certes, en théorie, chaque syndicat de la CGT (et de FO) est communément intégré dans un espace d'action interprofessionnel (via l'UL) et à un espace d'action professionnelle, l'articulation entre ces deux espaces d'engagement militants apparaît dans la réalité bien souvent problématique. En réalité, lorsque cette double intégration n'est pas contrariée par les difficultés, on les a évoquées, des militants à percevoir les UL comme un espace d'action adapté à leurs préoccupations, les animateurs des UL et des UD doivent également composer avec les résistances que leur opposent les fédérations professionnelles pour le contrôle des ressources militantes du syndicat. Celles-ci pouvant parfois se traduire par des difficultés à avoir connaissance, tout simplement, de l'existence des militants appartenant à leur confédération sur leur secteur². Le secrétaire de l'UL CGT du 8^e arrondissement de Paris explique sur ce point la conjonction des difficultés matérielles et des résistances auxquelles il est confronté :

« Déjà, on a souvent bien du mal à savoir auprès des fédérations si on a des sections dans le secteur, quelle l'adresse, s'ils ont un nom, un numéro de téléphone. Alors, dès fois, au

¹ Stéphane Fustec, permanent de l'US CGT, entretien du 3 novembre 2005.

² L'absence de fichier centralisé des adhérents dans la « grosse » UD du Nord, dans laquelle ont enquêté J.-G. Contamin et R. Delacroix, est de ce point de vue parfaitement révélatrice de la connaissance limitée et du faible contrôle des syndicats de l'organisation par les structures interprofessionnelles, in Jean-Gabriel Contamin, Roland Delacroix, « La transformation des formes d'engagement au prisme du local », *art. cit.*, p. 98-99.

bout de six mois on finit par l'obtenir, au bout de je ne sais pas combien de relances. Bon, ça dépend des fédérations, elles sont plus ou moins bien organisées. Mais déjà, pour établir le contact, ça prend du temps ! Et là, soit on arrive à créer un lien avec l'UL, soit on n'y arrive pas, parce qu'une fois que le lien est déjà fortement établi avec la fédération, bon, ben c'est dur de se faire une place ! Il y a quand même, c'est vrai un peu de corporatisme. Il y a toujours cette crainte que si un lien s'établit avec l'UL, on va tirer les militants en dehors de l'entreprise, et qu'ils ne pourront plus exercer leurs activités dans l'entreprise. Il y a toujours cette crainte : on va se faire bouffer par l'interpro alors qu'on a des priorités sur le terrain »¹.

Les échanges et les coopérations entre responsables de l'US et des UL existent bien sûr. Mais ils restent ponctuels et donnent clairement à voir les conflits entre ces structures qui entravent la mutualisation de leurs réseaux militants. Les dirigeants de l'US cherchent en effet clairement à faire de leur structure militante le lieu d'organisation privilégié des militants de leurs secteurs professionnels au détriment des UL. Tout en se défendant de « faire du corporatisme », l'un d'entre eux évoque les difficultés des adhérents des « petits » secteurs syndicaux à se retrouver dans l'univers militant des UL pour justifier de les organiser prioritairement à partir d'un dispositif d'encadrement professionnel, recentré sur leurs revendications professionnelles spécifiques : *« je ne dis pas que c'est mal d'aller dans les UL. Mais, quand les copains se retrouvent dans l'interpro, ils se retrouvent complètement noyés dans des revendications très larges, sur les services publics, tout ça. On ne prend pas véritablement en compte les revendications particulières à leur corporation »*². Le secrétaire de l'US assure également qu'il est plus efficace que les fédérations encadrent directement l'activité des militants, plutôt que les UL, n'ayant *« pas les moyens pour fonctionner correctement et de s'occuper des militants, surtout dans nos professions, parce qu'ils sont débordés »*³. Mais il admet que les réticences à transmettre aux UL le fichier de leurs adhérents et les conflits qui les opposent sur l'encadrement de leurs activités se nourrissent aussi de la crainte de voir leur propre pouvoir de contrôle et de mobilisation des militants mis à mal par leur insertion dans le champ de contrôle des UL :

*« Le problème, avec les UL, c'est qu'après, c'est très dur d'avoir des contacts avec les copains. Elles contrôlent tout, les mandatements, tout ça. Ce qui fait aussi qu'on se retrouve avec des copains complètement isolés qui ne participent pas à la vie syndicale, qui ne sont pas au courant des initiatives[fédérales] qu'on peut mener »*⁴.

¹ Patrick Perrin, secrétaire de l'UL du 8^e arrondissement de Paris, 28 juin 2005.

² Stéphane Fustec, réunion du collectif « Hotel-café-restaurant », 3 novembre 2005.

³ Karl Ghazi, assemblée générale de l'US, 22 mars 2005.

⁴ Karl Ghazi, secrétaire général de l'US, 29 mars 2005. L'un des principaux enjeux de conflits avec les UL concerne en particulier, lorsqu'il s'agit de sections syndicales, la désignation des délégués syndicaux, et plus généralement le suivi et le contrôle des activités revendicatives et des signatures d'accord de ces militants.

Il n'y a pas qu'à la CGT que la sanctuarisation du « fédéralisme », c'est-à-dire du principe de l'autonomie des fédérations professionnelles, rend la coopération avec les instances interprofessionnelles problématique¹. Les militants FO que nous avons rencontrés ont clairement insisté sur ces tensions, accentuées par les clivages politiques qui traversent cette organisation. Ainsi, bien que les dispositifs de la CGT (comme de FO) laissent plus de place à l'organisation de l'action syndicale sur une base interprofessionnelle qu'à la CFDT, la capacité de mobilisation des directions confédérales reste très largement dépendante de la disponibilité des responsables des fédérations professionnelles à relayer ses mots d'ordre de mobilisation dans leurs propres réseaux militants. L'analyse des modes de structuration des confédérations aide ainsi à comprendre que la capacité des entrepreneurs syndicaux centraux à engager des actions de grève interprofessionnelles est en premier ressort freiné par les profils d'engagement très hétérogènes de leurs adhérents, et par leurs difficultés à les intégrer dans les réseaux de l'organisation pour surmonter leurs éventuelles réticences à s'engager dans des mobilisations syndicales élargies, en mobilisant leur « consensus » sur les mots d'ordre de mobilisation ou en leur donnant des incitations à agir avec le groupe militant². Mais il en ressort aussi que le ralliement des adhérents syndicaux aux motifs de protestation associés à la mobilisation interprofessionnelle n'est assurément pas le seul facteur qui conditionne la capacité des dirigeants syndicaux à rassembler leurs forces militantes dans ce « *bordel organisationnel intégral* »³. Aussi, plutôt que de ne réfléchir qu'en termes d'alignement des raisons d'agir des militants sur les mots d'ordre de la confédération, il nous faut au contraire mettre à présent au centre de notre questionnement les intérêts différenciés des militants et des salariés à s'emparer d'un appel à une grève interprofessionnelle. Ainsi pourrions-nous tout à la fois saisir la diversité des « barrières » organisationnelles qui font obstacle à la coalescence des énergies militantes de la confédération et la pluralité des logiques d'engagement qui facilitent au contraire leur dénouement.

¹ Qui est notamment au coeur des conflits entre les directions fédérales et confédérales au sujet de la réforme du système de cotisations, Jean-Marie Pernot, *Syndicats : lendemain de crise ?*, op. cit., p. 188-191.

² Bert Klandermans, « Mobilization and Participation : Social-Psychological Expansions of Resource Mobilization Theory », *art. cit.*

³ Karl Ghazi, secrétaire général de l'US CGT commerce de Paris, 27 novembre 2005.

3. L'anarchie organisationnelle en mouvement : les conditions de coalescence des énergies militantes

Sous cet angle, nous allons pouvoir interroger les conditions de cristallisation d'une action de grève interprofessionnelle à partir de deux nouveaux axes de questionnements essentiels. Le premier concerne les mécanismes rendant possibles l'activation et l'agrégation de *la pluralité des réseaux militants* constitutifs des organisations syndicales dans une même action de grève. Elle renvoie aussi, à l'échelle individuelle, aux conditions et aux modalités du passage à l'acte des militants. On sait en effet que la prédisposition d'un acteur à agir dans une action collective, qu'il en partage les motifs de revendication ou qu'il soit incité à y participer par son inscription dans des réseaux de sociabilité militante, n'entraîne pas nécessairement son engagement effectif dans l'action¹. Et l'on ajoutera que cela ne suffit pas non plus la manière dont il décide d'y participer le cas échéant. A l'inverse, il reste également à comprendre les conditions de possibilité de l'engagement de représentants syndicaux et de salariés du privé *a priori* moins enclins à s'investir dans ces formes d'action, en raison de leurs faibles ressources militantes ou des rapports (très) distanciés qu'ils entretiennent avec leurs organisations. C'est de la participation de ces acteurs que dépend aussi l'élargissement des espaces professionnels dans lesquels se recrutent les participants à ces journées d'actions et que se détermine ainsi l'ampleur de leur réappropriation. De ces différents points de vue, il nous faut alors élargir l'analyse des facteurs déterminant la disponibilité différenciée et fluctuante des acteurs syndicaux à se saisir des appels à la grève et leurs multiples manières de s'y engager, en observant la manière dont leur choix de participer à ses actions s'opère sous la contrainte de gérer la multiplicité des enjeux de lutte dans lesquels ils sont pris et les ressources militantes limitées dont ils disposent². Ainsi pourrions-nous ensuite d'autant mieux expliquer que la capacité des dirigeants syndicaux à activer leurs réseaux militants, à les fédérer et à élargir le cercle des militants et des agents sociaux qui s'emparent de leurs mots d'ordre de mobilisation reste étroitement dépendante de sa rencontre avec des dynamiques de mobilisation hétérogènes, propres aux fédérations professionnelles et aux entreprises, qui facilitent la coalescence des énergies militantes autour dans un cadre d'action commun, mais réinvesti selon des formes et des motivations extrêmement diverses.

¹ Bert Klandermans, Dirk Oegema, « Potential, networks, motivations and barriers: steps towards participation in social movements », *art. cit.*

² John McCarthy, Zald Mayer, « Resource mobilization and social movements: A partial theory », *American Journal of Sociology*, 82, p. 1112-1241.

3.1. Des champs d'action interprofessionnels et professionnels en tension

Parmi les contraintes organisationnelles qui se dressent sur le chemin du travail de mobilisation des acteurs confédéraux identifiées précédemment, nous allons nous attarder tout d'abord sur les effets de la très forte emprise des fédérations professionnelles sur les réseaux militants de l'organisation, contrariant fortement la capacité des UL et des UD, les relais de la direction confédérale, à les contrôler et donc, à les activer. Rendant l'appui et l'engagement des fédérations professionnelles indispensable pour unifier les forces militantes de la confédération et espérer créer les conditions d'une mobilisation élargie, cette situation est en effet une source de tensions récurrentes entre la confédération et ses représentants fédéraux :

« Les fédérations, elles ont cette capacité à mobiliser, parce qu'elles sont en contact avec les copains dans leurs branches. Mais elles le font sur leur profession, point ! Mais elles le font rarement sur l'interpro... Je ne dirais pas jamais, je serais menteuse. Mais, quand on a une journée interpro, t'as toujours les secrétaires d'UD qui rouspètent et qui demandent où étaient les fédé. Qu'est-ce qu'elles font pour que les copains aillent dehors ? Elles font quoi comme tract, hein ? Quelque part, on est encore très corporatiste dans la CGT... »¹

Des difficultés à tout concilier

Les résistances que peuvent opposer les fédérations professionnelles à activer leurs ressources militantes dans le cadre d'une mobilisation confédérale peuvent s'expliquer en premier lieu, en particulier à FO, par des motifs de division politique, qui se traduisent par de fortes oppositions à la direction confédérale sur la conception même de la stratégie d'action syndicale². Mais elles sont aussi à resituer plus largement dans la trame des dilemmes pratiques auxquels les confronte la gestion de la multiplicité des enjeux de lutte pour lesquels ils sont sollicités au regard *des ressources limitées* dont leurs représentants disposent. Le secrétaire départemental de la fédération du commerce de la CFDT en Ile de France, seul permanent de sa structure, admet ainsi que le temps et l'énergie militante absorbés par la prise en charge des problèmes des adhérents et le soutien qu'il tente d'apporter au développement

¹ Monique Descoins, responsable du secteur revendicatif confédéral de la CGT, 1^{er} mars 2005.

² Divisions internes à FO qui prennent en outre appui sur une tradition historique du « fédéralisme », c'est-à-dire du principe de l'autonomie des fédérations, encore davantage prononcée qu'à la CGT, puisqu'elle était précisément pensée, contre le modèle de centralisation politique de la CGT, comme un moyen de garantir l'indépendance politique de la confédération. Sur les difficultés qui en résultent pour construire l'action interprofessionnelle, voir Karel Yon « Quand le syndicalisme s'éprouve hors du lieu de travail. La production du sens confédéral à Force Ouvrière », *art. cit.*, p. 59-65

de leurs activités l'empêchent concrètement, de trouver du temps à consacrer à l'animation de l'activité revendicative confédérale :

« On est dans un syndicalisme qui gère la pénurie. L'essentiel de notre activité, malheureusement je dirais, c'est du conseil, du service. [...] Sur les grandes orientations confédérales et sur les mobilisations confédérales, il faut reconnaître que notre rôle est plus limité, parce que ce n'est pas le plus simple à faire dans l'urgence. Nous, on fait un syndicalisme de pompier, et ce syndicalisme ne donne que très peu de temps pour sensibiliser nos adhérents sur les revendications interprofessionnelles. Et même sur les négociations professionnelles, ça reste très compliqué d'avoir une vraie démarche de sensibilisation. [...] Le problème, c'est que je suis le seul permanent pour 2500 adhérents, alors c'est sûr, je ne peux pas tout faire. C'est une situation incompréhensible pour nos amis européens : ils verraient ça, ils mettraient dix permanents »¹.

De ce point de vue, l'univers des représentants de la fédération du commerce à Paris de la CGT est également un parfait observatoire des difficultés très concrètes que pose la conciliation de la gestion des situations d'urgence de leurs militants et des enjeux de négociation propres à leurs secteurs professionnels avec les sollicitations dont ils sont par ailleurs l'objet de la part des instances confédérales pour mobiliser leurs adhérents sur des enjeux de lutte interprofessionnels². L'US ne dispose en effet, rappelons-le, que de deux permanents « et demi » pour prendre en charge toutes ces activités militantes, et s'occuper de plus de 4500 militants dans des champs professionnels qui recouvrent 200.000 salariés... Aussi, si les logiques d'arbitrage et de sélection entre les multiples enjeux de lutte syndicaux sont sans doute partagées par l'ensemble des fédérations, les contraintes que leur impose la faiblesse particulièrement criante de leurs ressources organisationnelles (partagée par de nombreuses fédérations du privé) expliquent d'autant mieux qu'ils soient amenés à reléguer le plus souvent les différentes sollicitations dont ils sont l'objet de la part des structures interprofessionnelles au second rang de leurs priorités d'action, au profit des enjeux professionnels qui occupent le quotidien de leurs activités militantes. L'un de ces permanents est membre du bureau exécutif de l'UD. Il consacre d'ailleurs une partie de son mandat de permanent à l'activité de l'UD. A ce titre, il apparaît comme un militant convaincu de l'utilité de « l'interprofessionnel » dans la construction des luttes syndicales. Il est également parfaitement informé de toutes les initiatives d'action auxquelles appelle son UD. Cela ne

¹ Olivier Guivarch, secrétaire du syndicat parisien du commerce de la CFDT, 22 juin 2006. A la différence de l'US CGT, le syndicat de la CFDT se limite aux seuls secteurs du commerce (et non des services). Le champ d'activité de ce permanent ne se limite donc « qu'à » 35 conventions collectives. Mais il s'étend sur les six départements d'Ile de France, et recouvre ainsi un champ de 400.000 salariés.

² Les permanents de l'US sont par exemple mandatés par leur fédération pour la représenter dans certaines des négociations de branche, cette fédération regroupant plus d'une centaine de conventions collectives. Un travail très chronophage, tant en raison des réunions auxquelles ils participent que du travail de préparation qu'elles impliquent.

l'empêche pourtant pas de se sentir contraint de les ignorer pour se consacrer prioritairement aux problèmes juridiques des adhérents de l'US et au suivi de leurs activités militantes. Ce n'est visiblement pas de gaieté de cœur qu'il opère ce choix, ce travail militant de « service » aux adhérents apparaissant éloigné de son idéal militant auquel semble paradoxalement mieux correspondre le caractère plus « revendicatif » et collectif des actions confédérales qui lui sont proposées. Mais s'il éprouve une certaine insatisfaction à se retrouver ainsi pris dans le tourbillon de la multitude des « petits » problèmes personnels pour lesquels les adhérents les sollicitent, leur prise en charge lui apparaît néanmoins comme une obligation qui s'impose prioritairement à lui, dès lors qu'elle conditionne à ses yeux leur capacité à fidéliser leurs adhérents et à créer les conditions d'un meilleur déploiement du syndicat dans les secteurs professionnels dont il s'occupe :

« C'est toujours le débat : trop de luttes tue les luttes ! Le problème, c'est que les mobilisations, ça ne manque pas hein ! Moi, des annonces de rassemblement, d'actions j'en reçois tous les jours de la part de l'UD. Alors, ouais, t'as des permanents qui y vont, qui font de la représentation. On les voit, OK, super ! Sauf que, pendant ce temps-là, le boulot [il fait un signe en direction de son bureau], il ne se fait pas. Moi, je pourrais passer mes journées dehors si je voulais, à aller d'un rassemblement à l'autre, d'une réunion à l'autre. Mais, au bout d'un moment, je ne fais plus mon boulot. [...] On aimerait n'être qu'un moteur revendicatif, organiser l'action professionnelle et dans l'interpro. On aimerait ne faire que ça. Mais bon, les services, la majorité des salariés et des adhérents ils en sont demandeurs. Les types, ils viennent quand même chercher un conseil. Si tu les envoies péter, tu les perds et tu donnes une image catastrophique de la CGT qu'ils vont répéter dans la boîte. On sait que ça nous prend tout notre temps, mais si tu ne réponds pas, t'es mal perçu, et qu'il faut soutenir les copains dans les boîtes parce qu'ils représentent la CGT. Les salariés, ils s'adressent à eux en leur disant : t'es délégué, tu dois savoir ça. Le problème, c'est que souvent, les copains ils ne le savent pas justement. Et on ne peut pas se permettre de les envoyer bouler, parce que si nous on n'est pas là derrière, tu mets ta section en danger, surtout qu'il y en a d'autres derrière [de syndicats] »¹.

Les tensions qui se nouent dans les activités des représentants de l'US CGT du commerce et des services entre les champs d'action professionnels et interprofessionnels, et plus généralement sous le feu des multiples s'exacerbent à l'occasion des journées d'action professionnelles et expliquent leur disponibilité très fluctuante à activer leur réseau de militants dans la perspective de ces luttes. D'autant plus lorsque s'enchevêtrent les journées d'action professionnelles et interprofessionnelles. Au cours des quelques mois pendant lesquels nous avons côtoyé ces militants, il est ainsi arrivé à deux reprises, que la succession de mobilisations les amène à ignorer les mots d'ordre de mobilisation interprofessionnelle. Leur participation à la journée d'action interprofessionnelle unitaire du 10 mars 2005,

¹ Rémi Picot, permanent de l'US CGT du commerce et des services, 27 janvier 2006.

engagée pour la « défense des 35h, des salaires et de l'emploi » fut ainsi extrêmement réduite, sacrifiée au profit de la journée d'action professionnelle organisée par la fédération CGT du commerce organisée deux jours auparavant, le 8 mars. Quelques mois plus tard, ils se retrouvèrent face à une autre situation cornélienne. La CGT programma seule, tout d'abord, courant décembre, une journée d'action de grève et de manifestation « pour les salaires et l'emploi » le 31 janvier 2006. Cette initiative, destinée à donner un prolongement à la journée d'action du 4 octobre 2005 centrée sur les mêmes thèmes revendicatifs pour « relancer l'action », se retrouve toutefois rapidement doublement concurrencée. Par la programmation d'une journée d'action spécifique dans la fonction publique, le 2 février, autour de la même question des salaires, et à laquelle décide de se rallier la fédération de la fonction publique de la CGT. Et par l'organisation de l'une des premières journées d'action contre le CPE, le 7 février 2006 à l'initiative notamment des syndicats étudiants suivis par les organisations syndicales de salariés, et à laquelle la direction de la CGT n'imaginait pas ne pas pouvoir s'associer. C'est dans la préparation de cette dernière, uniquement, que les dirigeants de l'US décidèrent de s'investir (et encore, de façon modeste), au détriment complet de celle du 31 janvier.

Dans ces deux configurations, la contrainte d'avoir à gérer les maigres ressources de l'US et la capacité de mobilisation restreinte de leur réseau militant éclaire évidemment leur décision de concentrer leurs forces et leur énergie militantes sur certaines de ces différentes opportunités de mobilisation seulement : « *T'as plein de trucs qui se chevauchent, il faut faire des choix, on ne peut pas tout faire, surtout pas nous* »¹. On ne saurait en effet sous-estimer en premier lieu le coût élevé que représentent la préparation et la participation à ce type de mobilisations, du point de vue des ressources organisationnelles et militantes qu'elles impliquent d'investir. Ce coût renvoie d'abord aux contraintes logistiques et matérielles que requiert la préparation de telles initiatives auprès des quelque deux cents « bases organisées » (syndicats et sections syndicales confondues) que comptent l'US. L'organisation d'une tournée téléphonique, qui demeure le principal moyen, en dehors des assemblées générales, permettant de prendre contact avec chacun de leurs représentants, pour leur rappeler l'action organisée, mais surtout pour activer les liens d'interconnaissance et en jouer pour les inciter à y participer nécessite ainsi qu'un militant y consacre presque une journée complète :

« *Pour préparer ce genre d'action, tu envoies bien sûr un courrier ou mail. Mais, ça ne suffit pas. On sait que si on ne fait que ça, ça ne marchera pas. Bon déjà, parce que dans le commerce, il n'y a pas un rapport facile avec internet, et la plupart des types ils ne lisent pas*

¹ Rémi Picot, permanent de l'US CGT du commerce et des services, 27 janvier 2006.

ce que tu leur envoies. Mais, surtout, une lettre, ça ne peut pas remplacer le contact direct. Si tu n'as pas les mecs directement au téléphone pour pouvoir les relancer, ça ne peut pas marcher. [...] le syndicat, c'est du lien, et pour que le lien existe, il faut voir les types, leur parler »¹.

Pour une organisation qui ne peut compter que sur deux permanents et demi, on comprendra aisément que le coût que représente une telle opération, d'apparence si anodine, n'a précisément rien d'anodin. Elle amène d'ailleurs les permanents de l'US à solliciter l'aide de militants d'entreprise parmi les plus aguerris, prenant sur leurs heures de délégation pour participer à l'activation de tous les contacts militants du syndicat. Outre le temps de la préparation qu'elle suppose, la participation à de telles journées d'action est également particulièrement coûteuse au regard du potentiel de mobilisation limité du corps des militants qui constituent l'US. De ce point de vue, ses dirigeants anticipent qu'il leur est impossible de solliciter trop fréquemment leurs militants pour les appeler à la grève et à la manifestation. Aussi, lorsque sont programmées plusieurs dates de mobilisation dans un court laps de temps, ils préfèrent donc porter leurs efforts de mobilisation sur une seule d'entre elle pour maximiser leurs chances de réussite.

Des dynamiques de mobilisation concurrentes

Dans ces deux situations où s'entremêlent les luttes, le choix des actions investies, qui s'opère sous la contrainte de cette logique d'économie de ressources rares, apparaît alors se déterminer selon les profits militants différenciés qu'ils en attendent. Dans ce calcul peut interférer en premier lieu leurs perceptions des dynamiques de mobilisation à l'intérieur de leur organisation et dans les autres secteurs d'activités, en fonction desquelles ils anticipent les chances de réussite de l'action et évaluent en conséquence l'intérêt de consacrer une part importante de leurs ressources à sa préparation². C'est ainsi par exemple que les militants de l'US CGT justifient tout d'abord leur décision de ne pas se joindre à l'appel de la mobilisation du 31 janvier 2006 parce qu'ils n'ont pas le sentiment que les conditions soient réunies à l'intérieur de l'organisation pour que cette action, programmée par la seule CGT, rencontre un succès. La succession des échéances de mobilisation qui se sont rajoutées à sa suite, et

¹ Karl Ghazi, secrétaire de l'US CGT du commerce et des services, 27 octobre 2005. De même, pour le secrétaire départemental du syndicat du commerce, « la mobilisation, ça passe nécessairement par un travail de terrain : dans le commerce, ça passe moins par l'écrit, par les grandes réunions que par les coups de téléphone, aller voir les équipes... C'est un travail de fourmi », Olivier Guivarch', 22 juin 2006.

² Michel Dobry, « Calcul, concurrence et gestion de sens », in Pierre Favre (dir.), *La manifestation*, op. cit., p. 366.

notamment la perception que la fédération de la fonction publique n'a d'autres choix que de se rallier à la journée d'action professionnelle programmée à l'initiative des syndicats concurrents le 2 février leur semblent ainsi condamner la mobilisation du 31 janvier 2006 à être un échec :

« Là, pour le 31, on ne sent pas que ça va prendre. Je ne sais pas, mais j'ai l'impression que ce n'est pas bien préparé. Donc, nous, on va zapper le 31, et on va concentrer nos forces sur le 7. Disons que ça nous paraît plus pertinent, parce que ça va faire flop [...] Bon, dans la fonction publique, ils sentent que leurs négociations salariales se passent mal. Du coup, t'as FO, l'UNSA et la FSU qui veulent bouger. Du coup, les copains de la CGT ils sont bien obligés de s'associer. Qu'est-ce que tu veux, sur une question comme ça, ils ne peuvent pas laisser partir les autres tous seuls. Et puis, bien sûr, les autres, ils ne veulent pas se ranger sur une date qui a été portée seule par la CGT au début... »¹.

Aux effets de la perception des contraintes liées à ces jeux de lutte sectorielle qui entravent la participation à la journée de grève du 31 janvier de l'une des fédérations pourvoyeuse des principales forces militantes de la confédération, susceptible d'agir comme un fer de lance à la dynamique de mobilisation, s'ajoute le sentiment que les mots d'ordre (salaire, emploi) de cette action, inscrits dans le prolongement de la mobilisation interprofessionnelle du 4 octobre 2005, sont en décalage à présent par rapport aux prémices de la contestation du CPE et du CNE, à laquelle est consacrée la journée du 7 février, et qu'ils voient comme les enjeux saillants du moment :

« Là, ils [la confédération] se sont dits : super, le 4 [octobre 2005], ça a bien marché sur salaire et emploi. Alors, ils nous refont une journée salaire et emploi. Bon, mais l'enjeu, il n'est plus là. Je veux dire, avec le CPE, le CNE, c'est là que ça bouge maintenant »².

Dans ce cadre, le choix des représentants de l'US CGT de privilégier la mobilisation du 7 février 2006 ne s'explique cependant pas seulement par les plus grandes chances de succès qu'ils leur prêtent. Tant en mars 2005 qu'en février 2006, ils évaluent leur intérêt à opter pour telle ou telle journée d'action en fonction de leur perception de l'opportunité inégale que chacune d'entre elles leur offre de faire entendre et ressortir leurs revendications professionnelles spécifiques. Ainsi la préférence accordée à la mobilisation du 7 février 2006 apparaît-elle aussi motivée par la volonté de privilégier l'action dans laquelle ils estiment, au regard des préoccupations spécifiques de leurs secteurs d'activité, qu'il est à la fois le plus urgent d'apparaître et qu'ils auront le plus de chances de se rendre visibles et d'être suivis par leurs militants :

¹ Rémi Picot, permanent de l'US CGT du commerce et des services, 27 janvier 2006.

² Rémi Picot, permanent de l'US CGT du commerce et des services, 27 janvier 2006.

*« L'idée, c'est aussi **qu'il faut se rendre visibles sur l'action du CNE et du CPE**, auprès des étudiants, en disant que tout ce qui se passe autour de ça, eh bien nous, finalement, on connaît aussi déjà ça. Malheureusement, la précarité au travail, on en est un peu le laboratoire, et en plus on a pas mal de jeunes et d'étudiants parmi nos salariés. Donc, ça nous paraît aussi plus pertinent d'être là, parce que ça percute plus avec le vécu de nos militants, et c'est une bonne occasion pour faire voir les revendications du commerce. Alors, d'accord, les salaires et l'emploi [le 31], c'est crucial aussi pour nous, mais c'est un peu fourre-tout. C'est plus dur pour nous de s'y retrouver »¹.*

L'explication que les dirigeants de l'US donnent à leurs militants, réunis en assemblée générale, pour justifier le maintien de la journée d'action professionnelle de la fédération du commerce le 8 mars 2005, malgré la programmation, intervenue entre-temps, de la journée d'action interprofessionnelle et unitaire du 10 mars, met aussi en évidence que leurs priorités militantes sont définies à partir de la comparaison de la visibilité que chacune des actions engagées peut donner à leur groupe militant et à ses doléances spécifiques. Pleinement conscients qu'il n'est pas envisageable de demander à leurs militants « d'appeler les salariés à se mobiliser le 8 et le 10 », ils justifient ainsi leur choix de se concentrer sur la première date au motif que, depuis longtemps, la fédération n'a pas organisé de telle journée d'action professionnelle, qu'ils présentent comme un mode d'action particulièrement utile pour rendre visible l'action de l'US auprès des salariés du commerce et des médias. Dès lors qu'une telle opportunité se présente à eux et que la préparation de l'action a été de surcroît déjà engagée de longue date à l'intérieur de la fédération (« *les tracts ont déjà été distribués dans beaucoup d'endroits, c'est trop tard pour faire marche arrière* »²), il leur apparaît dès lors nécessaire de ne pas la sacrifier au profit d'une action interprofessionnelle qui a « toute sa légitimité », mais dont la foule des manifestants et la faiblesse inévitable du cortège des salariés du commerce par rapport aux autres groupes professionnels mobilisés, empêchera qu'ils puissent bénéficier de la même exposition publique :

« On dit souvent qu'il y a convergence des luttes. Mais il y a aussi concurrence des luttes. Et là, notre action est trop importante pour qu'on puisse se permettre de renoncer. Ça fait longtemps qu'on n'a pas eu d'action du commerce en tant que tel, alors qu'on a besoin d'être visibles auprès des salariés en particulier. Malheureusement, vous savez bien que si on choisit le 10, ce sera plus dur d'avoir une résonance spécifique auprès des salariés et des médias »³.

A plusieurs reprises, les représentants de l'US auront, au cours de notre immersion dans leur quotidien, exprimé des interrogations et leur insatisfaction sur l'efficacité du travail de

¹ Stéphane Fustec, permanent de l'US CGT du commerce et des services de Paris, 27 janvier 2006.

² Stéphane Fustec, assemblée générale de l'US, 18 février 2005.

³ Ibid.

mise en cohérence des mobilisations accompli par leurs dirigeants confédéraux : « *on a l'impression qu'on a une confédération qui ne sait pas confédéraliser les luttes !* ». A travers les deux exemples, pris au niveau même de cette structure militante, se donnent à voir précisément les tensions auxquelles se heurtent les représentants confédéraux dans leur travail d'unification des luttes portées par les fédérations professionnelles dans le cadre d'une action de grève commune. Elles apparaissent d'abord liées aux difficultés objectives pour les responsables fédéraux de concilier les jeux de concurrence, les enjeux de lutte sectoriels spécifiques et les urgences quotidiennes liées à l'encadrement des militants qui structurent et accaparent leurs activités dans leur champs d'action professionnelle avec la prise en charge d'un travail supplémentaire de mobilisation autour d'enjeux de lutte interprofessionnels. Cet espace de contraintes, qui délimite objectivement les marges de manœuvre des responsables fédéraux, contribue à structurer leur perception de leurs priorités militantes et de leur intérêt, en terme de *visibilité médiatique*, à investir leurs ressources dans ces actions de lutte interprofessionnelles. Dans ces conditions, on comprend en retour que l'activité revendicative confédérale oscille toujours entre la recherche de « convergences revendicatives » dans un cadre mobilisation commune et la nécessité intériorisée de composer avec les contraintes propres aux fédérations professionnelles, qui les rendent inégalement disponible pour s'engager dans une mobilisation commune. Ces dilemmes sont ainsi résumés par la responsable de l'espace revendicatif confédéral de la CGT :

« Tu entends toujours "tous ensemble" dans les manifs ou dans l'orga. Le problème, c'est "tous ensemble", mais pas le même jour ! Il y a toujours quand même cette crainte de se dire que, si on va avec les autres, on ne va plus voir nos revendications, elles n'apparaîtront plus. Donc, nous on est toujours dans cet entre-deux. Notre objectif, c'est de travailler aux convergences, mais on est bien aussi obligé de tenir compte que les fédérations ont leur propre rythme, leurs propres préoccupations. Il y a toujours cet équilibre à trouver »¹.

3.2. Des formes d'appropriation militante fluctuantes et différenciées des appels à la grève (inter)professionnelle

Si l'efficacité des appels à la grève lancés par les directions confédérales apparaît ainsi tributaire de la disponibilité différenciée des fédérations professionnelles à s'en faire les relais, l'investissement de ces dernières dans l'action confédérale ne suffit cependant évidemment pas à créer les conditions de sa félicité et à expliquer les modalités de sa

¹ Monique Descoins, 31 janvier 2006.

réappropriation par le corps des militants d'entreprise et, par extension, des salariés. Non seulement, le contrôle qu'exercent les fédérations sur les militants de leur secteur professionnel est lui-même limité, nous l'avons vu à travers l'exemple de l'US CGT du commerce. Mais, de surcroît, leur capacité à activer le soutien des militants pour une action de grève (inter)professionnelle, même parmi les adhérents avec lesquels ses représentants entretiennent des liens étroits, n'a absolument rien d'automatique. Les incitations sélectives procurées par l'insertion dans le réseau de solidarités militantes de l'organisation ou l'inclination à en partager les objectifs revendicatifs de l'appel à la grève ne suffisent pas en effet à surmonter d'autres « barrières » à l'engagement des représentants syndicaux dans une action de grève interprofessionnelle¹. Ces « barrières » ne conduisent pas nécessairement à leur défection, mais contribuent en revanche à expliquer les formes différenciées de participation par lesquelles ils s'impliquent dans la mobilisation.

Un réinvestissement problématique du mode d'action gréviste

Pour les comprendre, il faut également se pencher sur les conditions dans lesquelles les syndicalistes d'entreprise gèrent, à l'image de leurs responsables fédéraux, l'affectation de leurs (très) rares ressources, qui déterminent leur inclination différenciée à se saisir des mots d'ordre de mobilisation professionnels ou interprofessionnels, fussent-ils relayés par les dirigeants qu'ils côtoient régulièrement. Ce conseiller confédéral explique ainsi que les difficultés rencontrées pour mobiliser ses adhérents sur des enjeux de négociation interprofessionnels ne tiennent pas seulement à la difficulté de les convaincre ou de les sensibiliser à la nécessité de contester les mesures gouvernementales ou patronales en discussion. Quand bien même ils perçoivent leur intérêt à le faire, ils ne sont pas pour autant disposés à engager une partie de leurs ressources militantes pour des enjeux de lutte qui leur semble lointains, ou au mieux secondaires par rapport à ceux de leur entreprise :

« Ce n'est pas forcément qu'ils ne se sentent pas concernés, mais comme ils ne vivent pas le problème directement, ils ne sont pas forcément prêts à mettre le paquet là-dessus. [...] Moi, j'ai mon vécu dans l'entreprise, donc j'ai cette expérience : on priorisait l'entreprise, les problèmes de l'entreprise et toutes les sollicitations des salariés, et on ne peut pas dire qu'on en manquait... Mais, tous les appels extérieurs de l'entreprise de la part de notre

¹ Bert Klandermans, Dirk Oegema, « Potential, networks, motivations and barriers : steps towards participation in social movements », *art. cit.*, p. 529.

organisation... On faisait des choix parce que tu ne peux pas tout faire. Tu ne peux pas mobiliser les salariés sur tout, à chaque fois... »¹

Les obstacles à l'inscription des négociations interprofessionnelles dans des actions de grève ne relèvent donc pas seulement des difficultés cognitives que soulève leur prise de connaissance et leur compréhension par le corps des militants. Elles renvoient aussi à la sélection et à la hiérarchisation qu'opèrent les militants d'entreprise parmi les multiples sollicitations et enjeux de luttes dans lesquels ils sont pris, eux aussi, à leur propre niveau d'action, et à partir duquel se déterminent leur perception des priorités à donner dans l'ordre de leurs activités militantes et dans l'investissement de leurs ressources. Cela n'implique pas pour autant que des mots d'ordre de mobilisation qui entrent plus directement en résonance avec les thèmes de négociation et les enjeux de luttes autour desquels se construit l'activité des militants d'entreprise fonctionnent nécessairement mieux. On en veut pour preuve, par exemple, la tentative avortée des représentants de l'US CGT du commerce et des services, à l'occasion de la période des soldes du mois de juin 2006, d'engager une mobilisation coordonnée de leurs militants dans les grands magasins autour de revendications salariales. Thématique centrale, s'il en est, dans la structure des revendications syndicales d'entreprise, et dont on a dit précédemment qu'elle constituait un enjeu de lutte autour duquel les représentants syndicaux avaient le plus de « facilités » à fédérer l'action de leurs militants. Pourtant, la proposition d'action, faite en pleine assemblée générale des adhérents par les dirigeants de l'US, ne suscite aucune réaction de leur part :

« K : On voudrait faire une action sur les salaires pour le 1^{er} jour des soldes, le 27 juin. Vous le savez, c'est un moment stratégique pour nous, pour mener l'action. Donc, ce serait bien qu'on en profite, d'autant que les copains d'H. ont déjà pris une initiative dans ce sens. Il serait intéressant de faire un tir groupé plutôt que chacun y aille dans son coin. Donc, il faudrait voir ce que vous pensez qu'il est possible de faire, et quelle forme on peut donner à l'action. Qu'est-ce que vous en pensez ?

[Aucune réaction dans la salle]

K : Bon ! [rires] Eh ben, c'est ce qui s'appelle un flop !

[Visiblement désabusé, un autre permanent de l'US nous glisse à l'oreille] : putain, faut toujours ramer pour arriver à faire quelque chose. Là c'est mort, ils n'ont pas envie, et on ne peut pas faire l'action à leur place ! »²

La réussite d'un mot d'ordre de mobilisation auprès des acteurs syndicaux ne dépend donc pas seulement de sa mise en cohérence avec les motifs de préoccupation concrets qui les

¹ Jacques Tord, conseiller confédéral à l'espace revendicatif de la CGT, 30 juin 2004.

² Assemblée générale des adhérents de l'US CGT du commerce et des services, 19 mai 2006.

animent dans leurs activités militantes quotidiennes ou avec les registres de discours qu'ils ont « la compétence de comprendre »¹. Elle est également tributaire des contraintes qui conditionnent leurs pratiques de mobilisation. En l'occurrence, leur faible empressement à s'emparer de cette proposition de mobilisation sur les salaires tient à ce qu'elle vient s'entrechoquer avec la préparation d'autres mobilisations dans lesquelles l'immense majorité de ces militants sont investis pour protester contre la suppression du lundi de Pentecôte, décidée par le gouvernement Raffarin. L'on aurait pu imaginer -comme l'ont cru les responsables de l'US CGT - que ce contexte puisse créer un effet d'entraînement propice à l'enclenchement d'une action commune des militants sur les salaires. En réalité, la réalisation de celle-ci est entravée par l'absence de dynamiques de mobilisations perceptibles aux yeux des militants, qui puisse agir comme facteur d'incitation à se saisir de la proposition d'action de l'US. Ainsi l'un des militants s'étonne-t-il ouvertement de l'absence de mots d'ordre de mobilisation de la part des organisations syndicales au sujet de la suppression du lundi de Pentecôte : « moi, j'ai une question qui revient tout le temps dans ma boîte : pourquoi les syndicats ne réagissent pas maintenant ? Moi aussi, je me demande, qu'est-ce qui se passe ailleurs ? » Selon lui, il existe une « confusion » qui « n'aide pas à l'action », ce qu'admet l'un des responsables de l'US : « Je comprends, on a eu du mal, nous aussi, à connaître les positions de la confédéré et de la fédé. On a eu des expressions, mais qui ne sont pas très audibles, pas très visibles. Et c'est vrai que, nous aussi, on a du mal à savoir ce qui se passe. Du coup, on a du mal pour décider de nos actions »². De ce point de vue, cette mobilisation avortée donne à voir en premier lieu la manière dont la disponibilité des militants à s'engager dans l'action est façonnée par leurs perceptions *des dynamiques de mobilisation propre au contexte* dans lequel elle s'inscrit, en ce qu'elles orientent leur évaluation des chances de succès de l'action qui leur est proposée, et déterminent en conséquence leur plus ou moins grand intérêt à y participer³. L'absence d'autres mobilisations sur les salaires, perceptibles aux yeux des militants de l'US, et le sentiment de confusion qui règne à propos de la mobilisation pour le maintien du lundi férié de Pentecôte se conjuguent ainsi pour leur faire apparaître l'appel à une journée d'action sur les salaires comme une perspective d'autant plus incongrue, en décalage avec les enjeux du moment, et vouée à l'échec ou à être inutile :

¹ Daniel Cefaï, « Les cadres de l'action collective », *art. cit.*, p. 68.

² Rémi Picot, permanent de l'US, assemblée générale de l'US du 19 mai 2006.

³ Bert Klandermans, « Mobilization and participation : social-psychological expansions of resource mobilization theory », *art.cit.*, p. 593-596 ; Michel Dobry, « Calcul, concurrence et gestion de sens », in Pierre Favre (dir.), *La manifestation*, op. cit., p. 366 ; Hervé Rayner, « Quelle place accorder au contexte dans l'analyse de l'action collective ? », Communication au 8^e congrès de l'AFSP à Lyon, septembre 2005.

« Je me demande bien à quoi ça peut servir, franchement ! Déjà, tu vois un peu le bordel que c'est sur Pentecôte, il n'y a rien qui se prépare collectivement, hein, t'as vu ? Si on repart après sur les salaires, ça va tomber à l'eau, les salariés ils ne suivront pas. Déjà que c'est dur chez nous, si on fait une deuxième action et si ça ne bouge pas ailleurs, ça ne peut pas marcher. Non franchement, faut être réaliste, on va déjà essayer de faire quelque chose pour Pentecôte, et ce sera bien ! »¹

Cette réaction fait ressortir que l'inclination des militants à se détourner de cet appel à la mobilisation sur les salaires est également directement contrainte par les dynamiques de mobilisation propres à leur univers professionnel, à partir desquels se forge leur perception des formes d'action qu'il est possible d'y construire. Elle se nourrit en effet aussi de leurs craintes que la succession d'actions engagées rende leur capacité à mobiliser les salariés d'autant plus improbable. Elle est plus généralement révélatrice des hésitations et des difficultés que suscite un appel à la grève auprès de ces militants, pour lesquels le recours à ce mode d'action s'intègre difficilement dans l'horizon du possible et du pensable. Echangeant sur les modalités d'action à adopter pour protester contre le lundi de Pentecôte, beaucoup de ces militants expriment ainsi leur grand scepticisme sur l'intérêt de recourir à la grève, action dont le coût leur apparaît trop élevé pour être suivie par les salariés : *« les mecs, ils sont OK pour ne pas travailler, mais pas pour faire grève, il ne faut pas se faire d'illusions là-dessus, ils vont prendre une RTT et partir en week-end à la campagne »*². Un autre renchérit : *« si on veut faire grève, ça veut dire une journée complète. Et si on nous retire une journée de salaire, c'est beaucoup d'argent, les salariés, ils ne voudront pas, faut pas rêver »*. Les permanents de l'US ne semblent guère croire eux-mêmes dans la possibilité de donner à cette journée d'action la forme d'une grève :

*« On ne risque rien à essayer d'impulser une grève. Après vous donnez la forme que vous voulez ou que vous pouvez. Je ne me fais pas trop d'illusions non plus. Si déjà vous arrivez à faire en sorte que les salariés prennent des RTT, ils ne travailleront pas, et c'est toujours ça de pris, parce que l'essentiel c'est que cette journée soit un bide. Même si je préfère la grève, s'il y a beaucoup d'absentéisme et de RTT, ça permettra déjà de montrer qu'il y a une résistance collective des salariés à la décision du gouvernement »*³.

Les réticences de ces militants à recourir à la grève, et à proposer même ce mode d'action aux salariés, sous l'effet de leur intériorisation des difficultés à le mettre en œuvre, des craintes qu'il suscite auprès des salariés et de leur propre inexpérience de cette pratique de

¹ Isabelle, 43 ans, secrétaire d'une section CGT dans une grande librairie parisienne, 19 mai 2006.

² Assemblée générale de l'US CGT du commerce et des services, consacrée à la préparation de la journée d'action contre la suppression du lundi de Pentecôte, 3 mai 2005.

³ Assemblée générale de l'US CGT du commerce et des services, consacrée à la préparation de la journée d'action contre la suppression du lundi de Pentecôte, 3 mai 2005.

lutte se sont vérifiées à l'occasion de chacune des autres journées d'action dont nous avons suivi la préparation. L'exemple le plus symptomatique en est la mobilisation du 8 mars 2005 engagée par la fédération du commerce de la CGT pour une augmentation des salaires. Ne pouvant compter, dans le cadre de cette journée d'action professionnelle, que sur les forces militantes des adhérents de leurs secteurs pour « faire nombre », les représentants de l'US CGT de Paris mettent en effet particulièrement l'accent, auprès de leurs militants, sur la nécessité de ne pas faire seulement une manifestation de « délégués » syndicaux, et de chercher pour cela à organiser la grève dans leur établissement, sous forme de débrayages de quelques heures, pour tenter d'impliquer le maximum de salariés dans la manifestation. Il leur faut cependant, dans cette optique, s'employer à surmonter les inhibitions et les interrogations que provoque chez ces militants la perspective d'avoir à engager une action de grève, en raison de leurs difficultés habituelles à mobiliser leurs collègues et de leur faible familiarité avec ce mode d'action, que partagent d'ailleurs nombre de ces militants. Certains s'inquiètent des conditions légales d'exercice de la grève *« comment on fait pour se déclarer en grève ? »*¹. D'autres s'interrogent sur leurs capacités à surmonter les craintes des salariés à se mettre en grève, accentuées par les tentatives d'intimidation patronale déployées à leur rencontre : *« moi, mon employeur, il a sapé tout mon travail de mobilisation en venant dire que ceux qui feront grève auront des sanctions »*. Un autre militant ajoute : *« moi, les salariés, ils me disent qu'il n'y a que les délégués qui peuvent faire grève »*. On comprend dans ces conditions que le travail de mobilisation militante accompli par les représentants de l'US consiste autant, à cette occasion, à produire un consensus sur les motifs de revendication qu'à tenter de réassurer leurs militants, en leur distribuant un mode d'emploi de la grève [cf p. suivante], et de les convaincre de la nécessité d'engager le travail de mobilisation de leurs collègues pour les appeler à la grève, malgré leurs doutes sur l'efficacité de cette entreprise :

*« Il ne faut pas avoir de complexes par rapport à la grève. On prend toujours des risques lorsqu'on fait quelque chose. Mais, si on ne fait rien, on ne gagne rien et on ne travaille plus la mobilisation avec les salariés. N'ayez pas peur, soyez décomplexé par rapport à la grève. [...] Souvent, on le sait, lorsque vous appelez à faire grève, les salariés vous posent plein de question : est-ce qu'on a le droit de faire grève et qu'est-ce qu'on risque ? Moi, je vous invite chacun à vous munir et à afficher le mode d'emploi qu'on a rédigé pour vous, et qui vous aidera à savoir comment faire et à rassurer les salariés qui ont souvent peur de faire grève. Il faut les mettre en confiance »*².

¹ Assemblée générale de l'US CGT du commerce et des services de Paris, 18 février 2005.

² Assemblée générale de l'US, 18 février 2005.

Mais, si l'intense travail de mobilisation militante accompli à l'occasion de cette journée d'action a permis d'augmenter sensiblement le nombre de participants au défilé la ponctuant, sa composition est restée globalement conforme à ce qu'ont été des autres cortèges des salariés du commerce ayant pris part aux autres mobilisations générales observées : des cortèges de délégués syndicaux, puisant dans le contingent d'heures de détachement auxquelles ils ont droit pour l'exercice de leur mandat de *représentant* du personnel (DP, DS, élu du CE...), afin de participer à la manifestation et d'y *représenter* les salariés de leur entreprise. Le repli sur cette forme de participation individuelle à la journée d'action, alternative à la grève, résulte bien entendu d'une rationalisation de leur stratégie d'action sous la contrainte de leur faible pouvoir de mobilisation. Mais il traduit aussi l'inclination de nombre de ces militants, à ne même pas penser ou juger utile de chercher à organiser, dans ces conditions, un arrêt de travail collectif avec leurs collègues à cette occasion. Le choix de cette militante de la CGT de prendre sur ses heures de délégation pour participer à la journée d'action du 4 mars 2005, alors même qu'elle a le sentiment que « *ça bouge* », apparaît bien de ce point de vue comme un choix contraint par ses difficultés à rassembler ne serait-ce que les militants de son organisation pour ce type de mobilisations. Mais il trahit aussi la manière dont son expérience de la rareté des mobilisations collectives à l'intérieur de son magasin l'amène en définitive, comme par intériorisation de l'impossibilité à mobiliser les salariés, à réduire au minimum le travail d'information et de mobilisation accompli en leur direction :

« - I : *Pour une fois, ça bouge, il y a même la CFTC qui a affiché pour annoncer la journée. Mais **on n'a pas fait de choses particulières pour mobiliser les salariés.** On a affiché, ils sont au courant, mais bon, ils n'ont pas envie de bouger.*

- *Question : Et les autres délégués, ils ne sont pas là ?*
- *I : Ben il y en a un pour qui c'est son jour de congés, alors elle est restée chez elle. L'autre, je ne la vois pas vraiment. Elle ne participe pas vraiment à la chose [au syndicat]. Alors, bon, la question que je me suis posée, c'est est-ce que je me mets en grève, ou est-ce que je pose des heures ? Finalement, j'ai pris des heures. Les autres font pareil. De toute façon, si je m'arrête seule, ça ne changera pas grand-chose. Là, au moins pour le patron, il lui manque quelqu'un et il me paie ! »¹*

¹ Isabelle, 43 ans, secrétaire d'une section CGT dans une grande librairie parisienne, 19 mai 2006. Sa section regroupe trois adhérents, tous trois délégués du personnel. La réaction d'Isabelle est d'autant plus « remarquable » en raison de son profil militant, elle qui est « née dans le syndicat », dont les parents étaient déjà militants syndicaux, engagés « politiquement » contre la guerre d'Algérie et qui voit dans les journées d'action interprofessionnelles comme « quelque chose de fondamental pour se faire entendre ». Entretien du 17 février 2005.



Le droit de grève : mode d'emploi

A l'occasion de la journée nationale d'action organisée par la CGT commerce le 8 mars prochain, nous rappelons les règles élémentaires qui régissent le droit de grève.

Le droit de grève est une liberté publique fondamentale. Il est inscrit dans le préambule de la constitution de notre pays.

Tout citoyen peut librement exercer ce droit.

Afin de protéger le droit de grève la loi protège les salariés qui décident de cesser le travail.

L'employeur ne peut pas sanctionner ou licencier un salarié pour fait de grève.

Il ne peut pas se livrer à des retenues de salaire plus importantes que celles qui sont liées à la durée de l'absence du salarié (primes, pourcentage...)

Dans le secteur privé, un préavis de grève n'est pas obligatoire, le simple dépôt de revendication simultanément à l'arrêt de travail suffit.

Le préavis lancé par une organisation syndicale nationale ou régionale suffit à remplacer le dépôt de revendication.

Conçu et diffusé par l'US du commerce et des services de la CGT de Paris.

De même, ce représentant syndical dans l'hôtellerie, qui estime que « *la grève, c'est un phantasme chez nous* », concède-t-il lui aussi qu'il n'a pas entrepris de démarche particulière pour sensibiliser ses collègues et chercher à les convaincre de se joindre collectivement à l'action. En dehors même du commerce et des services, les représentants syndicaux du secteur privé sont nombreux à privilégier la constitution d'une délégation constituée des représentants élus du personnel bénéficiant de décharges d'heures, jugeant qu'ils ne perçoivent pas la possibilité de faire autrement ou qu'ils préfèrent préserver leurs forces militantes en raison du coût qu'implique l'organisation et la participation à une action de grève. Ainsi ce militant CGT d'une petite entreprise de la métallurgie considère-t-il que « ça n'aurait pas servi à grand-chose » d'appeler à la grève. Si Philippe, secrétaire du syndicat CGT de PSA que nous avons présenté en début de ce chapitre, relaie quasi-systématiquement les appels à la mobilisation de sa confédération, il reconnaît également que le travail de mobilisation pour l'action à l'intérieur de son entreprise est très essentiellement dirigé en direction des (nombreux) élus du syndicat, qu'il cherche à faire participer aux manifestations pour rendre visible, au moins, l'entreprise :

« Franchement, sur ces appels, c'est très compliqué. On peut essayer d'appeler à un débrayage... mais ça reste très symbolique. Ce qu'on essaie de faire, c'est surtout que tous les élus participent. Si déjà, on arrive à les rassembler, c'est bien. On va à la manifestation, et ça permet qu'on soit visible, de montrer que les salariés de l'automobile sont aussi représentés et concernés par l'action. Si on arrive à faire ça, c'est déjà bien »¹.

Quant à l'un des représentants du syndicat CGT de l'entreprise Alcools, syndicat particulièrement bien implanté dans l'entreprise, il explique pour sa part qu'ils préfèrent également « *faire un car de délégués* » pour se rendre à la manifestation, plutôt que d'en appeler nécessairement à la grève des salariés, stratégie dont il ne perçoit pas véritablement l'intérêt et qui lui semble même mettre en danger la capacité de mobilisation ultérieure du syndicat à l'intérieur de l'entreprise :

« Ca ne changerait pas grand-chose qu'on mette la boîte en grève. Ce qui compte pour nous, c'est d'y aller parce que c'est important d'y être. Mais il ne faut pas risquer non plus d'appeler tout le temps à la grève. Les salariés, c'est comme partout, ils ont leurs difficultés, leurs problèmes, donc faut pas trop tirer sur la corde. Faut garder ça pour l'entreprise »².

Quant à Marie-Chantal, déléguée CGT de l'hôtel Nuidor, elle explique qu'elle est venue seule à la journée d'action du 4 octobre 2005, parce qu'il est impossible de « *multiplier*

¹ Philippe J., secrétaire du syndicat CGT de PSA, 9 juin 2005.

² Benoît L., élu DP et CE du syndicat CGT de l'entreprise Alcools, 11 juillet 2006.

les arrêts de travail », mais aussi parce qu'elle ne voit « *pas trop ce que ça va changer pour nous dans l'hôtel* ». Si l'autre déléguée ne l'a pas accompagnée, c'est aussi parce qu'il y a « *beaucoup de travail à l'hôtel en ce moment, et si on quitte toutes les deux l'hôtel, ça fait encore plus de travail pour ceux qui restent. Ça compte toujours, on y pense. C'est pas pour le patron, hein, mais on y pense* ». Tout en cherchant ainsi à limiter le dérangement causé par son absence pour ses collègues, on comprend alors d'autant mieux que Marie-Chantal ait préféré prendre, seule, quelques heures de délégation pour défilier plutôt que de chercher à organiser une participation collective des salariés à la mobilisation, dès lors que son propre engagement ne se nourrit pas de la possibilité qu'elle y entrevoit d'améliorer leur sort dans l'entreprise. Il est bien davantage motivé par son plaisir à retrouver les responsables de l'US et certains de ses militants, qui l'ont beaucoup soutenue pendant la longue grève ayant eu lieu dans son hôtel quelques mois auparavant : « *ils ont été super et c'est aussi une façon de les remercier de tout ce qu'ils ont fait, d'aider le syndicat pour qu'on soit plus nombreux* »¹.

On pourrait multiplier à l'envi les exemples de militants syndicaux pour lesquels l'engagement dans les journées d'action de grève et de manifestation interprofessionnelle s'organise ainsi à partir d'une *logique de représentation des salariés* de l'entreprise dans les défilés, qui tend ainsi à se substituer, dans les pratiques de ces acteurs syndicaux, à une *logique de mobilisation* des salariés, ou à la limiter à un travail d'information, au mieux par la distribution d'un tract, le plus souvent par un affichage sur le panneau d'information syndicale dans l'entreprise. En somme, tout se passe comme si cette forme de participation aux journées d'action interprofessionnelles était réintégrée dans le seul cadre de leurs fonctions de représentants du personnel. Le choix de cette forme d'action par *délégation* procède en ce sens de l'intériorisation de l'impossibilité de faire autrement ou de la volonté de préserver ses forces militantes à l'intérieur de l'entreprise. Mais l'on voit bien aussi, à la lumière des réactions que nous venons d'exposer, et dans le prolongement de ce que nous avons vu précédemment, que l'adoption de cette stratégie peut s'expliquer comme une forme d'investissement militant ajusté simultanément aux attentes différenciées qui structurent les raisons de leur participation à ces journées d'action. Le choix de cette stratégie d'action par délégation de ces militants syndicaux se comprend en effet d'autant mieux - comme le suggère notamment le cas de Marie-Chantal - si on le met en perspective avec le fait que leur engagement dans ces mobilisations tient moins à l'espoir qu'elles puissent modifier leur situation dans l'entreprise qu'à d'autres motivations à agir, liées à leur inscription dans un

¹ Marie-Chantale, secrétaire de la section CGT de l'hôtel Nuidor, 4 octobre 2005.

collectif militant et dans une logique de fidélité à leur organisation : que ce soit sous l'effet de la nécessité intériorisée de marquer par leur présence, au moins de façon symbolique, qu'ils s'associent et associent leur entreprise au mécontentement collectif qui s'exprime, ou sans autre raison parfois que de renouer avec les plaisirs de la camaraderie militante.

Les conditions de l'agrégation de multiples logiques d'engagement locales

Mettre en relation les formes d'engagement adoptées par les participants à ces journées d'action avec les usages différenciés qu'ils peuvent en faire nous offre à l'inverse des clés de compréhension sur la manière dont l'élargissement des actions de grève interprofessionnelles aux salariés du privé reste étroitement tributaire de la fluctuation des dynamiques de mobilisation interne aux entreprises. Au cours des observations conduites sur nos différents terrains d'enquête, c'est ainsi à chaque fois dans le prolongement d'actions de grève propres à leur entreprise, préexistantes aux journées d'actions interprofessionnelles, que les représentants syndicaux rencontrés en sont venus à y participer de façon collective, c'est-à-dire en rassemblant des salariés au-delà du cercle des délégués syndicaux. C'est par exemple dans le prolongement des grèves qu'ils menaient à cette période à l'intérieur de leurs établissements respectifs que Marie-Chantal, déléguée de Nuidor (contre la modification du contrat de travail des femmes de chambre), et Philippe délégué de PSA (pour l'obtention du paiement des jours de chômage technique), en sont venus à participer, avec une grande majorité de leurs collègues grévistes, à la journée d'action du 10 mars 2005 sur « les salaires, l'emploi et les 35 heures ». De l'aveu même de ces deux syndicalistes, une telle participation collective à une journée de grève et de manifestation est inédite dans leur entreprise, même dans l'usine de PSA, dans laquelle le secrétaire du syndicat est également habitué à défiler avec les seuls délégués syndicaux.

Cela s'explique bien sûr par la jonction qui s'opère entre la dynamique de mobilisation collective des salariés dans l'entreprise et l'espace de mobilisation élargi qui leur est offert par la journée d'action interprofessionnelle. Ce faisant, l'engagement collectif de ces acteurs dans la journée d'action apparaît directement déterminé par la transformation de la perception qu'ils se font - salariés et représentants syndicaux confondus - des profits qu'ils pourront directement en retirer *pour leur propre lutte*. Pour les grévistes de Nuidor, la participation à la journée d'action du 10 mars 2005 est une occasion tout d'abord de « s'occuper » et d'aider à entretenir la cohésion du groupe, en grève depuis déjà de longues semaines, en le rassemblant

autour d'une activité commune. En outre, cette mobilisation est saisie par les syndicalistes comme une opportunité de faire connaître leur lutte. Non pas tant d'ailleurs, en ce qui les concerne, vis-à-vis des médias, comme cela a pu être le cas des grévistes de PSA¹. Leur espoir est mince en effet, en raison de la faiblesse de leur nombre (ils sont une dizaine de grévistes présents à la manifestation²), de parvenir à attirer l'attention des journalistes au milieu de la foule des manifestants. Ils espèrent en réalité bien davantage rendre visible leur lutte auprès des autres militants et organiser une collecte auprès d'eux pour remplir les fonds de la caisse de grève. Si les situations de conflit localisées favorisent ainsi la conversion de pratiques de délégation en pratiques d'engagement élargies dans la mobilisation générale, elles créent aussi les conditions du passage à l'action d'acteurs syndicaux et salariés qui se tiennent généralement à l'écart de ce type de mobilisations syndicales, et qui sont peu ou pas intégrés dans les réseaux militants syndicaux, même de leur propre organisation.

C'est en effet parce qu'ils les réinvestissent comme des espaces de prolongement et de *valorisation* des enjeux de lutte spécifiques dans lesquels ils sont pris, que l'on peut comprendre que ces acteurs en viennent à s'engager dans ces actions. C'est ainsi que les syndicalistes de l'entreprise Stora-Enso, tout en continuant à exprimer leur défiance que leur inspirent ces journées d'action de grève nationale, ont également surmonté leurs réticences à y participer en organisant de courts débrayages à l'occasion des manifestations contre le CPE du printemps 2006. Perçues comme un point d'appui pour permettre aux salariés « d'exprimer leur colère » contre le plan de licenciement collectif qu'ils subissent, ils ont vu aussi et surtout l'opportunité de médiatiser leur *propre* conflit [cf. p. suivante]. Signe manifeste que leur engagement ne tient qu'à cet objectif spécifique à l'entreprise, le slogan est par exemple détourné : « Contre la Perte de nos Emplois ». Surtout, les représentants syndicaux prennent soin de défiler en queue de cortège, ostensiblement détachés du reste des manifestants, pour mieux marquer la différence de leur lutte spécifique contre le plan de restructuration du mot d'ordre de mobilisation de l'action et accroître leur chance de la rendre visible :

« Sur le CPE, mais en faisant gaffe, parce que ce n'était pas non plus notre combat, le CPE. On y est allé parce qu'il fallait extérioriser notre lutte et que c'est un bon défouloir pour les salariés »³.

¹ Fany Dumayrou, « Les salariés de Citroën très mobilisés », *L'Humanité*, 11 mars 2005 ; « Aulnay : les grévistes de PSA manifestent », *Le Parisien*, 10 mars 2005.

² La grève ne concerne en effet « que » douze salariés de l'hôtel.

³ Raymond P., secrétaire du syndicat CGT de l'entreprise PapierBrulé, 24 avril 2006. Les autres représentants syndicaux de l'entreprise ont montré le même empressement à dissocier les raisons de leur présence dans ces défilés de la contestation du CPE.

D'une manière comparable, les représentants syndicaux de Hewlett-Packard, confrontés eux aussi à un plan social d'envergure en septembre 2005, s'emploient à convaincre leurs collègues de débrayer pour rejoindre la manifestation de la journée d'action interprofessionnelle du 4 octobre 2005, en dissociant les raisons de s'engager dans cette action des mots d'ordre syndicaux généraux. Pour surmonter les craintes que de nombreux salariés expriment d'être pris dans « *un amalgame avec les revendications de nos chers fonctionnaires* » et dans une protestation politique « *alors que le gouvernement nous défend* », un représentant de la CFTC insiste sur l'enjeu de la médiatisation de leur conflit dans l'entreprise pour donner sens à l'invitation faite par l'inter-syndicale aux salariés d'arrêter le travail pour participer à cette mobilisation :

« Pour ma part, je l'avoue, je ne suis guère friand de ce genre d'action. Mais, la manif ne sera pas pour nous une manifestation politique de contestation du gouvernement. Ce sera un moyen de faire parler de nous. Le 4 octobre nous est servi comme un plat, dégustons-le, et faisons parler de nous à nouveau sur le plan national et international. Nous serons placés en tête de cortège, et il vaudrait mieux avoir comme impact médiatique, « la mobilisation continue chez HP » que l'inverse si on veut rester en position de force vis-à-vis de la direction. »¹

Pour en terminer sur ce point, les témoignages de luttes publiés sur le site internet la CGT au cours des mobilisations contre la réforme des retraites, visant à valoriser la participation de salariés du secteur privé à ce conflit, offrent une vision panoptique tout aussi évocatrice de la diversité des motifs et des pratiques d'engagement que cristallisent également les mobilisations engagées autour d'enjeux de négociations interprofessionnelles [encadré n°14]. Ils illustrent en effet d'une part que le ralliement à la mobilisation de ces acteurs syndicaux par le recours à la grève est puissamment contraint les faibles ressources organisationnelles dont ils disposent. Dans le même temps, ils mettent aussi clairement en évidence que le réinvestissement de ces journées d'action, et tout particulièrement sous la forme d'une action de grève dans l'entreprise, s'articule souvent à des dynamiques de mobilisations et à des enjeux de lutte internes aux établissements. Ainsi, comme nous venons de le voir, la jonction s'opère très visiblement dans une logique tout aussi comparable d'autonomisation relative des revendications défendues par rapport à l'enjeu de la négociation interprofessionnelle en cours.

¹ Représentant de la CFTC de l'entreprise H-P, interventions sur le blog de la CFTC, 3 octobre 2005.

INTERSYNDICALE STORA ENSO CORBEHEM SIEX DEVELOPPEMENT

A l'appel de toutes les Organisations syndicales, une manifestation pour le retrait du CPE aura lieu **mardi 7 mars 2006** à Douai (départ 10h00 place du barlet).

L'Intersyndicale appelle l'ensemble des personnels Stora Enso Corbehem et Siex développement à soutenir ce mouvement de contestation en y participant massivement.

L'intérêt d'une telle participation est double puisqu'elle permet également de sensibiliser la population sur la situation du site de Corbehem.

Venez nombreux !

Appel à manifester, placé sur le panneau d'affichage syndical de l'usine de Stora-Enso Mars 2006, pendant le conflit qui oppose les ouvriers de l'usine et leurs représentants syndicaux à leur direction, contre la suppression programmée de cinq cents emplois.

L'analyse des conditions d'engagement dans les actions de grèves (ici) généralisées conduit alors à revenir sur les hypothèses posées par le paradigme de l'analyse des cadres pour expliquer les conditions de félicité d'une mobilisation, dans le prolongement du retour critique opéré par J.-G. Contamin à partir de l'analyse de la pratique pétitionnaire¹. Il en ressort en effet que la participation à cette forme de mobilisation gréviste ne présuppose pas nécessairement un alignement des motifs d'action de ceux qui s'y investissent sur les mots d'ordre de mobilisation². Ce qui revient à dire aussi que le ralliement aux enjeux de lutte contenus dans ces mots d'ordre ne constitue pas, contrairement à ce que suggère le modèle de B. Klandermans³, un préalable indispensable au passage à l'action, et qu'ils constituent encore moins souvent les motifs d'engagement premiers rendant possible la participation à la mobilisation. Au contraire, comme la presse ne manque d'ailleurs généralement pas de le souligner en pointant régulièrement le caractère « fourre-tout » de ces journées d'action⁴, celles-ci s'organisent autour de l'agrégation d'un éventail très diversifié de raisons d'agir individuelles et collectives, de l'entremêlement de causes et de cibles désignées. De même, et c'est sans doute là l'un des enseignements originaux et supplémentaires que l'analyse de la grève permet de dégager : *l'investissement d'une même mobilisation n'implique pas davantage une homogénéité des manières d'y participer*. Là encore, au contraire, la réappropriation d'un appel à la grève s'articule autour de l'enchevêtrement d'un continuum d'une diversité de pratiques d'engagement individuelles et collectives, plus ou moins impliquantes.

¹ Jean-Gabriel Contamin, « La perspective du cadrage au révélateur du pétitionnement : pour une conception pluraliste du pétitionnement », communication au 8^e congrès de l'AFSP, Lyon, 14-16 septembre 2005.

² David Snow et alii, « Frame Alignment Processes, Micromobilization and Movement Participation », *art. cit.*

³ Bert Klandermans, « Mobilization and Participation : Social-Psychological Expansions of Resource Mobilization Theory », *art. cit.*, p. 586.

⁴ On ne donnera ici qu'un aperçu des différents articles qui pointent l'hétérogénéité des revendications défendues au cours des différentes journées d'action étudiées : Florence Aubenas, « Un cortège, des milliers de revendications », *Libération*, 26 mai 2003 (conflit des retraites) ; Christophe Alix, « Les manif fourre-tout font un carton », *Libération*, 11 mars 2005 ; Marie-Joëlle Gros, « Pour les salariés, mille raisons de manifester », *Libération*, 3 octobre 2005 ; « Mille et une colères ont envahi les rues », *L'Huma Hebdo*, 8-9 octobre 2005.

Encadré n°14

Paroles de grévistes et de manifestants du secteur privé dans le conflit des retraites de 2003

Extraits du site internet de la CGT, www.cgt.fr¹

Mise en ligne le 4 juin 2003

Entreprise Trigano (Tournon, Ardèche)

Aucune ligne de production ne fonctionnait mardi, jour de mobilisation anti-plan Fillon, à Trigano, usine ardéchoise de fabrication de caravanes (720 salariés). « Le débrayage de huit heures a été suivi à 85% à la production », se félicite Guy Rousset, délégué CGT. **L'occasion d'élargir sur des revendications salariales, conditions de travail, grille de classification.** « *Les gars en ont ras-le-bol des accords signés au rabais par des syndicats minoritaires* ». Un ras-le-bol tel qu'il pousse la CFDT de l'entreprise à appeler à la grève, sans toutefois préciser les motifs. « *Il a fallu expliquer, rabâcher et rabâcher nos positions pour que les salariés ne pensent plus en terme d'opposition public-privé.* » **Et adapter les tracts confédéraux à la situation de l'entreprise :** « *On travaille ici sur des lignes de montage, on a manipulé de l'amiante, les salariés subissent les conséquences de conditions de travail dégradées et vieillissent prématurément. Ils aspirent à partir en retraite avant 60 ans.* » Ils mobiliseront à nouveau mardi 10 juin, dans la manifestation interdépartementale Drôme-Ardèche, à Valence. H.B

Etablissement médical de La Teppe (Tain L'Hermitage, 26)

« *Depuis dix jours nous reconduisons nos préavis de grève intersyndicale CGT-CFDT en assemblée générale des salariés* », explique Viviane Debarges, déléguée syndicale CGT de La Teppe, « *les salariés débrayent une heure, deux heures, quatre heures, une façon de tenir la grève sur le long terme.* »

L'établissement médical, qui appartient au secteur privé non lucratif avec obligation de service minimum, compte quelques 450 salariés. AG, appel aux arrêts de travail, aux manifestations derrière une banderole commune – dont celle du 3 juin à Valence rassemblant plus de 20.000 personnes – pétition au député, etc. tout est décidé en intersyndicale CGT-CFDT.

Ces derniers ont d'ailleurs sorti un tract affirmant leur opposition à leur confédération. « ***Nous couplons notre mouvement contre la réforme Fillon – qui confirme et aggrave les mesures Balladur dans le privé – avec une revendication locale portant sur les conditions d'attribution d'une prime annuelle*** », précise Viviane, « *nos deux revendications nourrissent la mobilisation des salariés.* » H.B

Mise en ligne le 5 juin 2003

Leader Price Balaruc-Le-Vieux (Hérault)

Les salariés d'un petit supermarché Leader Price des environs de Sète sont de tous les cortèges contre la réforme Fillon. Fabienne, la déléguée syndicale CGT est la première surprise : « *Le 19 mai, je m'apprêtais à afficher un appel à la manifestation quand mes collègues m'ont interpellé : elles voulaient faire grève.* » Résultat, 15 salariés sur 22 décident d'un débrayage. Mardi la grève n'est pas

¹ Les passages surlignés le sont par nous.

votée, « *financièrement certaines pourraient être en difficulté, d'autant que des maris sont également dans le mouvement* », mais **décision est prise de participer sur son temps de repos au défilé sur Montpellier aux côtés d'autres délégations du commerce comme Carrefour-Balaruc ou Auchan-Montpellier**, « *manifestar, je pense que c'est le plus important* ».

« *Les employées du magasin sont particulièrement informées du contenu de la réforme, certaines m'ont étonnée* », témoigne Fabienne, « *travailler jusqu'à 62, voire 65 ans, même au régime actuel, beaucoup ne totaliseront pas leur annuité, elles ne peuvent être que plus pénalisées.* » **Grève ou pas, elles participeront à la nouvelle journée d'action le 10 juin.** H.B

Mise en ligne le 10 juin 2003

Pirelli Gron (Yonne)

Ils étaient plus de 95% salariés de la production de l'usine de Pirelli de la zone industrielle de Gron, dans les environs de Sens, à débrayer ce mardi matin à l'appel de leur syndicat CGT. Quelques centaines de manifestants, enseignants, salariés du secteur public, les attendait sur le site pour témoigner ensemble de leur opposition à la réforme Fillon. « ***Notre entreprise est également touchée par un plan social*** », témoigne Bruno, délégué syndical de l'entreprise, « moins d'emplois, moins de cotisants, leur réforme ne règle rien. » La mobilisation des salariés du privé est indispensable : « *Dans l'enseignement les copains sont en grève depuis des semaines, on ne peut plus les laisser seuls s'opposer pour tous à la réforme, au risque de l'essoufflement. Plus on sera nombreux, plus rapidement le gouvernement cédera.* » Ils seront tous, public-privé, dans les rues d'Auxerre cet après-midi, **pour les retraites et contre la casse de l'entreprise.** H.B

Mise en ligne le 19 juin 2003

Déclaration de la CGT

NON AUX LICENCIEMENTS DES SALAIRES Des Autoroutes du Sud de la France

Le 22 mai 2003, **dans le cadre des multiples actions interprofessionnelles unitaires** contre le projet de loi sur la décentralisation et pour une autre **réforme des retraites**, les unions départementales des Pyrénées-Orientales CGT, FO, FSU et UNSA ont organisé une manifestation sur les Autoroutes du Sud de la France.

Un millier de personnes a répondu à cet appel.

Les pouvoirs publics et l'entreprise publique des Autoroutes du Sud de la France n'ont pas supporté cette action. Ils ont décidé de licencier le délégué central CGT et de muter disciplinairement trois autres militants CGT à plus de 200 kms de leur domicile. Ce n'est pas un hasard. **Car au-delà du mouvement interprofessionnel sur les retraites, le syndicat CGT se bat contre la privatisation des autoroutes et son cortège de déréglementation sociale.**

C'est inacceptable !

La CGT condamne cet acharnement et exige l'arrêt immédiat de toutes les procédures disciplinaires.

Cette affaire n'est pas isolée. Elle entre dans la stratégie du gouvernement qui vise à sanctionner les salariés qui s'opposent à ses projets néfastes.

La CGT appelle toutes ses organisations à élargir la mobilisation contre ces atteintes aux libertés de manifester en lien avec les réalités locales, départementales et professionnelles.

La prise en compte des usages différenciés à partir desquels sont réinvestis les appels confédéraux à la grève aide ainsi à comprendre que les conditions de possibilité de l'élargissement de sa réappropriation ne sauraient être ramenées à la seule efficacité mécanique du travail de mobilisation cognitive des dirigeants syndicaux. Elles se jouent de façon beaucoup plus complexe dans la rencontre de ce travail de mobilisation avec des dynamiques de mobilisation localisées, structurées autour de logiques de situation largement autonomes et d'enjeux de lutte spécifiques, et qui déterminent la disponibilité fluctuante de leurs propres militants et des salariés à s'emparer de leur offre d'engagement et des différentes ressources qui y sont mobilisables pour renforcer leur propre action¹. En ce sens, la faculté des dirigeants syndicaux à mobiliser et fédérer leurs ressources militantes dans une action de grève ne résulte pas tant de leur capacité à homogénéiser les motifs de mécontentement diversifiés des salariés qu'à *créer les conditions de leur activation et de leur agrégation* dans un cadre d'action commun, qu'ils pourront investir selon des objectifs qui leur sont propres.

De ce point de vue, l'analyse des grèves permet de mettre en évidence les doubles limites de la vision très « centraliste » de l'analyse des cadres pour rendre compte des processus de cadrage dont résultent les mobilisations. Comme l'a souligné J.-C. Contamin², en faisant du travail de construction des motifs d'action des entrepreneurs centraux de cause le point de départ unique des processus d'émergence des mobilisations, ce modèle d'analyse (top-down) tend à occulter le travail de cadrage effectué par les entrepreneurs locaux ou intermédiaires de l'action syndicale pour retravailler auprès des militants ou des salariés la signification des mots d'ordre « nationaux » de mobilisation, afin de les connecter à des raisons de protester qui leur sont propres et de les faire apparaître comme une opportunité de renforcer leur propre contestation. Mais ce que suggère l'analyse des grèves, c'est aussi que l'analyse des cadres échoue également, en définitive, à rendre compte des ajustements dont peut résulter le processus de cadrage de la mobilisation par les entrepreneurs centraux de la mobilisation, en fonction des enjeux et des dynamiques de mobilisation saillantes qu'ils croient déceler dans le salariat et qu'il leur semble possible de capter pour renforcer les chances de succès de leur propre initiative d'action. La construction de l'appel à la grève du 10 mars 2005 montre à ce titre de manière éloquentes les formes d'adaptation du « haut » vers le « bas » (down-top) dont il procède et qu'il s'inscrit moins dans la volonté d'homogénéiser les motifs de protestation des salariés que de faciliter l'élargissement du champ des

¹ Sur la pluralité des logiques d'action propres à différents secteurs d'activités et les processus de captation dans les dynamiques d'émergence de « crises politiques », Michel Dobry, *Sociologie des crises politiques*, Presses de la FNSP, 1992 (2 ed.), p. 99-119.

² Jean-Gabriel Contamin, « La perspective du cadrage au révélateur du pétitionnement : pour une conception pluraliste du pétitionnement », *art. cit.*

revendications locales susceptibles de s'agglomérer dans cette mobilisation. Dans le prolongement de premières manifestations nationales organisées le 5 février pour protester contre le projet du gouvernement de modifier la loi sur les 35 h, cette nouvelle journée d'action, incluant cette fois-ci un appel à la grève, était initialement prévue sur le même thème de revendication. Mais, ayant perçu une intensification des luttes salariales dans les entreprises, à l'occasion notamment des négociations annuelles obligatoires, les dirigeants syndicaux, notamment ceux de la CGT, ont préféré élargir leur mot d'ordre de mobilisation à la thématique des salaires et de l'emploi, dans l'espoir de tirer davantage profit du potentiel de mobilisation que ces enjeux revendicatifs leur semblaient permettre de cristalliser :

« Il y avait une mobilisation qui existait sur ces questions-là, et on a vu qu'en les prenant en compte on avait les bases pour construire des convergences encore plus fortes, plus nombreuses »¹.

4. L'économie organisationnelle des stratégies confédérales de la grève

Si l'exploration des modes de structuration interne des confédérations syndicales permet ainsi d'identifier l'enchevêtrement des logiques individuelles et organisationnelles qui orientent l'inclination et les manières différenciées des militants de se réapproprier les mots d'ordre de mobilisation confédérale, elle nous ouvre ainsi également la voie à une meilleure compréhension à la dynamique des interactions en fonction desquelles ils tentent d'adapter leurs stratégies de cadrage des actions de grève qu'ils cherchent à initier. Dans le prolongement, cette approche nous permet d'interroger les mécanismes en fonction desquels les perceptions que les dirigeants confédéraux se font du jeu des contraintes organisationnelles et des dynamiques de mobilisation internes avec lesquelles ils doivent composer conditionnent leur disponibilité à recourir à la grève, éclairent leurs manières différenciées de s'en emparer et contribuent à structurer les conflits internes que cristallisent les options tactiques adoptée par la direction confédérale.

¹ Roland Metz, conseiller confédéral à l'espace revendicatif de la CGT, 31 mars 2005.

4.1. Les contraintes internes à la radicalisation des luttes

A partir des deux premiers axes d'investigation, on souhaite tout d'abord questionner la validité du modèle explicatif de la « tendance à la radicalisation » des processus de mobilisation proposé par D. Rucht, selon lequel les acteurs protestataires ont d'abord tendance à opter d'abord pour des formes d'action institutionnelles ou de pratiques de mobilisations « modérées » avant, en cas d'échec de ces dernières, d'investir des formes d'action plus « radicales »¹. Ce paradigme semble effectivement offrir un cadre d'analyse *a priori* opportun pour rendre compte des logiques de recours à la grève que l'on est tenté de considérer comme un mode d'action d'ultime recours - et que les acteurs syndicaux présentent eux-mêmes souvent ainsi. La mécanicité et la linéarité de ce paradigme d'analyse fait cependant écran à la compréhension de la complexité des contraintes, des mécanismes et des enjeux organisationnels qui déterminent les conditions dans lesquelles les dirigeants syndicaux entrevoient *la possibilité* de recourir à la grève, jugent de *l'opportunité* de cette stratégie ou perçoivent *l'utilité* d'investir ce mode d'action. A travers ce questionnement en trois temps, et en prenant toujours appui sur l'exemple des dirigeants cégétistes, nous verrons ainsi comment une approche plus attentive aux dynamiques organisationnelles contraignantes dans lesquelles ils sont pris permet de mieux rendre compte des freins à l'apparition de perceptions favorables à une stratégie de radicalisation de l'action par le recours à la grève, mais aussi de la pluralité des conditions et des *usages stratégiques* en fonction desquels l'appel à des journées d'action de grève peut être mobilisé.

Un « trente tonne » difficile à manœuvrer

Lorsque L. Viannet déclare que « *la CGT est un trente tonnes, il faut du temps pour en faire bouger tous les rouages* »² et que son successeur, B. Thibault, file la métaphore en comparant son organisation à un « *paquebot* » qu'il est difficile de « *mettre en mouvement d'un même pas* »³, les journalistes s'empressent d'y voir un aveu des « pesanteurs »

¹ Dieter Rucht, « The Strategies and Action Repertoires of New Movements », in Russell Dalton, Manfred Kuechler (eds), *Challenging the Political Order*, Oxford University Press, 1990, p. 172.

² « *La CGT est un trente tonnes, il faut du temps pour en faire bouger tous les rouages* », déclaration de Louis Viannet faite lors du 47^e congrès de la CGT, en 1999, au moment de quitter ses fonctions au profit de Bernard Thibault, cité par Céline Rouden, « La CGT veut incarner un syndicalisme plus moderne », *La Croix*, 25 mars 2003.

³ Valérie Devillechabrolle, « Camarade Thibault, réveille-toi, la CGT fait du surplace ! », *Liaisons Sociales Magazine*, décembre 2000.

organisationnelles, attribuées aux résistances internes venues des « nostalgiques »¹, qui freineraient la « mutation » de la confédération vers un syndicalisme qui ne soit plus seulement dans la « lutte » mais davantage dans la négociation. Si cette lecture exclusivement politique des logiques de contestation interne est réductrice -nous y reviendrons -, elle tend surtout à occulter que ces déclarations traduisent la perception qu'ils se font de leurs difficultés à surmonter les filtres organisationnels qui contraignent leur capacité, non pas à contrôler les ardeurs militantes de leurs adhérents, mais au contraire à fédérer leur action et, surtout, à susciter leur mobilisation autour d'enjeux de lutte interprofessionnelle.

L'observation de l'une des réunions hebdomadaires des conseillers confédéraux de l'espace revendicatif de la CGT suffit, de ce point de vue, à faire ressortir que l'espace des directions confédérales des syndicats constitue sans doute l'un des plus grands gisements de processus de mobilisations collectives avortées qui peuplent le monde social², sous l'effet de leur impuissance à surmonter la « force d'inertie » organisationnelle à laquelle ils se confrontent, notamment autour des négociations collectives auxquelles ils participent. On a vu en effet, au début du précédent chapitre, que le travail des conseillers confédéraux s'opère, lui aussi, sous la contrainte de ressources en temps et en personnel militant extrêmement limitées. Le volume de celles qu'ils peuvent investir en conséquence dans un travail de mobilisation interne à l'organisation pour chacune des négociations interprofessionnelles dans lesquelles ils sont engagés ne peut donc être aussi élevé que pour le dossier des retraites en 2003 ou sur celui de l'assurance maladie l'année suivante. Condamnés sur beaucoup de dossiers à travailler eux-mêmes dans l'urgence en raison du calendrier des réformes qui leur est imposé et à jongler entre les multiples sollicitations institutionnelles dont ils sont l'objet, les conseillers confédéraux se retrouvent ainsi fréquemment dans la situation de chercher à amorcer un travail de mobilisation, par la mise à disposition d'un matériel militant à leurs UD ou directement sur le site internet de la confédération (tracts, notes de synthèse), comme on lance une bouteille à la mer, c'est-à-dire sans grande illusion sur sa réception et sur l'usage qui en sera fait. Ils ne fondent en particulier guère d'espoir sur la capacité de leurs structures interprofessionnelles locales à engager elles-mêmes un travail de sensibilisation et de mobilisation des adhérents au sujet de ces négociations interprofessionnelles. La conseillère confédérale en charge du dossier des retraites explique par exemple à propos de la négociation

¹ Michel Noblecourt, « Hollande, Thibault mêmes combats ? », *Le Monde*, 20 décembre 2003.

² En écho M. Offerlé rappelant « que le monde social est un cimetière de groupes et d'intérêts », « tous ces possibles avortés qui, faute d'avoir pu se faire un nom et d'avoir trouvé des porte-parole, sont retournés à l'insignifiance », in Michel Offerlé, *Sociologie des groupes d'intérêt*, Clefs Montchrestien, 1998, (2^e ed.), p. 46

à laquelle elle participe sur l'emploi des « seniors », qu'elle « a hésité à faire un tract, parce que je ne sais pas à quoi ça va servir. Avec toutes les négociations qu'il y a en ce moment, il ne sera pas lu, il ne sera pas distribué ». Elle ajoute quelques instants plus tard : « On a monté un collectif avec les fédés pour faire le point sur les dispositifs existants et essayer de voir comment mobiliser les salariés de manière unitaire. Il y a des fédés qui font des choses, mais il y en a beaucoup d'autres qui ne font rien, ou du moins elles ne me disent rien »¹. Lorsque la discussion se porte sur la négociation concomitante sur le régime des Assedic, le conseiller qui la suit a bien des difficultés à faire, ne serait-ce, qu'un état des lieux de la dynamique prise par la mobilisation qu'il a tenté d'initier. Et encore davantage à imaginer les prolongements à donner à cette première phase d'action :

« Il y a des tracts, des pétitions qui circulent, mais on a vraiment du mal à savoir où, quand, comment, combien. Tout part du site internet. Il y a des choses qui se font, mais on a du mal à le mesurer. On ne sait vraiment pas sur quoi ça peut déboucher, et je ne vois pas trop ce qu'on peut faire de plus ».

Quand, enfin, un autre conseiller confédéral évoque son récent déplacement dans l'UD de la Saône et Loire à l'occasion d'une journée d'étude organisée sur le thème du droit individuel à la formation, il explique les réticences qu'il a perçues des militants à s'emparer de cet enjeu de négociation, et encore plus à s'investir dans la campagne de mobilisation que la direction confédérale tente d'impulser pour un nouveau statut du travail salarié, en reliant la question de l'obtention de nouveaux droits pour la formation professionnelle à l'objectif d'une « sécurisation des parcours professionnels » :

« Le problème qui s'est posé dans le débat, c'est que le DIF [droit individuel à la formation] et encore plus le nouveau statut salarié, les copains le perçoivent comme une bataille en plus. Ils disent qu'ils n'ont pas le temps de s'en occuper. Il y a une espèce de risque de ne pas voir le lien de ces revendications avec ce qui se passe dans l'entreprise, qu'elles ne soient pas réappropriées, et que ça reste lettre morte ».

A travers ces échanges se donnent ainsi à voir les difficultés quotidiennes avec lesquelles doivent composer les conseillers confédéraux dans leur travail de négociation pour y intéresser leurs militants. De ce point de vue, la multiplication des processus de négociation et les moyens limités, en temps et en ressources militantes, à la disposition des porte-parole confédéraux évoqués dans le précédent chapitre explique d'autant mieux leur impuissance à créer les conditions d'une réappropriation collective de ces négociations - et leur anticipation

¹ Réunion des conseillers confédéraux à l'espace revendicatif de la CGT, 7 octobre 2005. Toutes les citations suivantes sont extraites de cette même réunion.

de leur incapacité à le faire. L'impossibilité matérielle, pour les conseillers confédéraux comme pour les représentants des UD et des UL, de pouvoir organiser un travail de sensibilisation et de mobilisation militante au sujet des différents objets de négociation en cours - équivalent à celui (astronomique) qui avait été consenti par exemple au sujet de la négociation sur les retraites en 2003 – explique ainsi que leur prise en charge confédérale reste le plus souvent confinée à des stratégies d'action institutionnelles dans l'espace des négociations, les tentatives de leur extériorisation s'éteignant avant même que les dirigeants confédéraux n'aient pu envisager, ne serait-ce qu'un instant, la possibilité d'organiser une action collective sous forme de grève ou même de manifestation.

La mobilisation engagée à l'occasion de la réforme de l'assurance maladie en 2004, évoquée en introduction à ce chapitre, montre cependant, quant à elle, que le volontarisme de la direction confédérale, pour consacrer ses ressources à l'organisation d'un travail de préparation militante collective plus approfondi des négociations interprofessionnelles, ne suffit pas nécessairement à créer les conditions d'une dynamique d'engagement collectif, interne à l'organisation, jugée suffisante pour l'inscrire dans une action de grève. Sur ce dossier, la position des représentants confédéraux est objectivement plus favorable pour mobiliser leurs militants. De leur propre aveu, la sécurité sociale est tout d'abord un thème qui, à l'image de la retraite, suscite tout de même beaucoup plus facilement l'attention que de nombreux autres enjeux de négociation dont ils ont à traiter. De plus, au-delà du canal habituel des UD, la préparation à cette négociation dans l'organisation a pu être engagée dans l'organisation via l'activation des ressources « institutionnelles » et militantes des nombreux élus de la confédération dans les sites locaux de gestion des organismes sociaux. En même temps que ces militants ont été sollicités pour aider à l'organisation de réunions et de « journées d'étude » dans les structures territoriales de la confédération, visant à informer et mobiliser les adhérents, une campagne de pétition nationale est engagée. La mobilisation se poursuit par l'organisation de deux journées d'action au début du mois de juin. La première, à l'appel de l'ensemble des organisations syndicales, prend la forme d'une manifestation, le samedi 5 juin, qui rassemble 300.000 personnes dans toute la France, selon les décomptes de la CGT. Pour la seconde, seuls la CGT, la FSU et Solidaires appellent à une journée de manifestation et d'arrêt de travail le 15 juin. La participation à la manifestation chute fortement, puisqu'elle atteint moins de 100.000 personnes (estimation haute...)¹. Quant à l'appel à la grève, il est suivi de manière très marginale. Le nombre limité de personnes

¹ Cette mobilisation est d'ailleurs à peine évoquée dans la presse le lendemain, ce qui est plutôt rare pour une journée d'action interprofessionnelle.

rassemblées par cette deuxième initiative d'action est indissociable des effets de la division syndicale à l'occasion de cette négociation¹ et des difficultés posées par le calendrier de la négociation, dans la mesure où la discussion parlementaire sur la réforme est programmée en début de période estivale². Mais il est aussi révélateur du faible engagement que suscitent les appels à la mobilisation à l'intérieur même de l'organisation, puisque, selon une estimation faite à partir des indications fournies par les UD, à peine un tiers des syndicats de la CGT s'est engagé dans la mobilisation impulsée par la confédération : « *quand on dit que deux tiers des syndicats n'étaient pas impliqués dans la démarche, ça veut dire qu'ils n'ont même pas distribué un tract. Et quand on sait qu'un tract, en soi, ça ne suffit pas pour enclencher une dynamique...* »³. La perception de cette faible dynamique de mobilisation qu'ils ont réussie à impulser explique alors la décision prise par les dirigeants confédéraux de ne pas rééditer un appel à une journée d'action de grève ni même de manifestation, se repliant sur une stratégie plus institutionnelle en se contentant d'organiser une « adresse aux parlementaires » à partir des pétitions recueillies, à la fin du mois de juin, lorsque s'amorce le débat parlementaire sur le projet de loi de la réforme :

*« L'action du 5 juin a été intéressante, mais pas forcément à la hauteur de l'enjeu. Pour celle du 15 juin, on a hélas la confirmation qu'on n'avait pas suffisamment de forces et de mobilisation dans l'organisation pour espérer aller au-delà, sans quoi on risquait de se mettre encore plus en difficulté. [...] Ce n'est pas la peine de se faire succéder les mobilisations, si c'est pour être encore moins nombreux. Sinon, les autres ne se priveront pas pour s'en servir contre nous »*⁴.

A l'image de ce processus de mobilisation qui s'achève après un appel à la grève ayant échoué à susciter et fédérer l'énergie des militants, on perçoit bien, en contrepoint du modèle de D. Rucht, que les difficultés des dirigeants syndicaux à infléchir le cours des négociations interprofessionnelles par le recours à des modes d'action « modérés » ne les entraîne pas nécessairement dans une logique de radicalisation de l'action, par le recours à la grève. En effet, le choix de cette option tactique dépend également de la manière dont le seuil *de mobilisation ou les dynamiques d'engagement des militants de l'organisation* atteints à travers ces premières séquences d'action contribuent à amener les responsables confédéraux à en percevoir la possibilité ou au contraire à maintenir cette option tactique en dehors de l'ordre du pensable de ces acteurs. Les stratégies de recours à la grève des dirigeants

¹ Voir chapitre précédent. La CFDT appelait à des rassemblements le 22 juin 2004.

² Sur cette technique récurrente de contournement des mobilisations syndicales dans la construction des politiques de réforme sociale, Daniel Béland, Patrick Marier, « Protest Avoidance : Labor Mobilization and Social Policy Reform in France », *Mobilization*, art. cit., p. 301.

³ Agnès Le Bot, conseillère confédérale à l'espace revendicatif de la CGT, 21 février 2005.

⁴ Daniel Prada, membre de la commission exécutive de la CGT, responsable du dossier de la sécurité sociale, 12 juillet 2004.

confédéraux sont ainsi en premier lieu à resituer dans les limites du champ des possibles et du pensable dans lequel ils se projettent et en fonction duquel ils adaptent leurs pratiques de mobilisation, sous la contrainte intériorisée de leurs difficultés à créer les conditions organisationnelles d'une plus grande réactivité des militants aux processus de mobilisation qu'ils tentent d'impulser autour des enjeux de lutte négociés à l'échelle interprofessionnelle.

Au-delà, à travers les difficultés des conseillers confédéraux à contrôler et activer les ressources militantes de leur organisation transparaît aussi leur faible lisibilité de ce qui se passe aux différents étages de la confédération. Elles agissent en ce sens également comme un filtre dans leur inclination et dans leur capacité à réagir aux dynamiques de mobilisation dans les entreprises pour les coordonner, les relayer et les réinscrire dans des actions de grève élargies. La responsable de l'espace revendicatif confédéral estime ainsi « *que la difficulté, pour nous, c'est de sentir ce qui se passe en bas, parce que animer l'activité revendicative d'ici, c'est quand même compliqué* »¹. C'est dans des termes comparables que la conseillère confédérale chargée de la construction du dispositif confédéral de suivi des luttes en explique l'objectif [encadré 15, cf. infra] :

*« Ca reste très difficile pour nous de savoir sur quoi ça se bat dans les entreprises et de voir comment on peut adapter notre travail pour faire le lien entre ces luttes. Tout le problème est là : c'est de sentir quand est-ce qu'on peut impulser quelque chose, sur quoi et comment »*².

La confusion avec laquelle fut organisée la journée d'action contre la suppression du jour férié du lundi de Pentecôte en 2005 au niveau même de l'US CGT du commerce et des services de Paris, que nous avons évoquée précédemment, offre de ce point de vue une illustration frappante des difficultés que les dirigeants syndicaux peuvent éprouver à adapter leurs propres stratégies d'action pour servir de relais à des luttes d'entreprise dont ils ont du mal à prendre la mesure. Si certains militants se plaignent auprès des dirigeants de l'US à l'occasion de cette mobilisation de l'absence d'un appel confédéral à une journée d'action de grève confédérale³, ces derniers sont bien obligés de reconnaître leurs propres difficultés à identifier les formes prises par les résistances et les luttes se développant dans les entreprises en réponse à cette mesure et à déterminer le mode d'action adapté pour coordonner les traduire dans une action concertée. Existe-t-il le potentiel pour appeler à la grève ? Cette stratégie servira-t-elle à quelque chose ? :

¹ Monique Descoins, responsable du secteur revendicatif de la CGT, 31 janvier 2006.

² Marie-Jo Maroni, conseillère confédérale au secteur revendicatif de la CGT, en charge de la mise en place du dispositif confédéral du suivi des luttes, 18 mars 2005.

³ Si la CGT, comme l'ensemble des autres confédérations syndicales, a désapprouvé cette mesure gouvernementale, ses dirigeants n'avaient cependant pas lancé d'appel à une journée d'action de grève, préférant laisser le soin à ses militants à déterminer leurs propres formes d'action.

« On sent qu'il y a du mécontentement. Le problème, c'est qu'on a du mal à mesurer ce qu'on peut impulser ou non, parce qu'on a toujours du mal à mesurer l'état d'esprit des salariés, jusqu'où ils sont prêts à aller. On ne sait pas toujours ce qui se fait dans les boîtes, du coup, on a du mal pour décider de nos actions, de savoir quelle forme donner. Là le risque, c'est que tout le monde prenne une RTT... C'est ça qu'on n'arrive pas à savoir, est-ce qu'il y a de quoi impulser ou non ? »¹

Bien sûr, et cet exemple même le démontre : l'éloignement des directions confédérales du « terrain » ne constitue pas un obstacle rédhibitoire à leur capacité à « ressentir » le mécontentement que peut provoquer telle ou telle mesure gouvernementale ou les tensions qui se cristallisent, dans certaines conjoncture, autour de tel(s) ou tel(s) enjeu(x) revendicatifs. Il n'en demeure pas moins que l'émiettement des structures internes à la confédération et l'élasticité des liens qui les unissent contribuent conjointement à brouiller la perception et la connaissance que les dirigeants syndicaux peuvent avoir de l'état de la conflictualité dans les entreprises. La tentative de mise en place d'un dispositif confédéral de suivi des luttes dans la CGT [encadré n° 15] n'est qu'un révélateur ultime des effets, jamais véritablement questionnés, de la structuration interne des organisations syndicales sur les difficultés de leurs dirigeants à « confédéraliser » les luttes d'entreprise, c'est-à-dire à agir comme des agents de leur mise en cohérence, de leur coordination et de leur élargissement. Elle éclaire ainsi tout d'abord les mécanismes organisationnels qui limitent tout simplement la capacité des entrepreneurs syndicaux à faire de leur organisation des lieux d'échanges d'informations et d'expériences sur les luttes d'entreprise pouvant faciliter une dynamique d'extension et de généralisation des conflits à d'autres entreprise². Elle met par ailleurs en lumière ce qu'un schéma d'analyse trop linéaire des logiques de radicalisation des mobilisations collectives, implicitement prisonnier de l'image d'entrepreneurs de mobilisation omniscients et exerçant un contrôle sans faille sur leur organisation, tend à ignorer : les incertitudes avec lesquelles ils évaluent leur potentiel de mobilisation et les opportunités d'action qui s'offrent à eux, et leurs tâtonnements et hésitations incessantes qui en découlent pour décider du moment d'une mobilisation et de la forme à lui donner³.

¹ Rémi Picot, permanent de l'US CGT du commerce et des services, 3 mai 2005.

² Edward Shorter, Charles Tilly, *Strikes in France: 1830-1968*, op. cit., p. 295-306 ; Sidney Tarrow, *Democrazia e Disordine. Movimenti di protesta e politica in Italia*, Laterza, 1990, p. 201-221.

³ On perçoit ainsi, dans le prolongement de la critique d'une approche trop objectiviste des effets du contexte et des « opportunités politiques » sur les stratégies des acteurs protestataires, l'intérêt de réinscrire ce questionnement à partir d'une focale d'analyse non seulement recentrée sur les représentations des acteurs. Non seulement, cela permet de replacer la logique de leur stratégie d'action à l'intersection des perceptions qu'ils se font simultanément du contexte politique et de ce que l'état de leurs ressources les autorise à faire. Mais cela permet aussi de mettre en lumière que la définition de leur stratégie d'action n'a rien de linéaire, mais qu'elle est au contraire le produit de tâtonnements liées aux « zones d'incertitude » qui entourent leurs calculs. Voir notamment Lilian Mathieu, « Rapport au politique, dimensions cognitives et perspectives pragmatiques dans l'analyse des mouvements sociaux », *RFSP*, 52 (1), 2002, p. 79-84.

Encadré n° 15

Le dispositif confédéral de suivi des luttes de la CGT

L'intérêt pour l'analyse et la production de données concernant les conflits du travail n'est pas inédit dans l'histoire de la CGT. Au milieu des années 1980, déjà, l'ISERES s'était notamment penché sur l'analyse des outils statistiques disponibles pour le repérage des grèves¹. Il avait également tenté de mettre en œuvre un système de recueil d'information sur les luttes interne à la confédération, relativement comparable dans sa conception, fondé sur l'analyse comparée des données statistiques du ministère sur les grèves, des informations repérées dans la presse et celles transmises par les militants par l'intermédiaire de fiches de renseignement². Cette tentative a cependant rapidement échoué, et n'a pas connu de prolongement pérenne. Depuis le milieu des années 1990, nous l'avons signalé dans le précédent chapitre, la CGT commande par ailleurs à l'institut CSA un sondage annuel, intitulé « baromètre social », interrogeant le panel d'enquêtés sur leur perception des syndicats et de la CGT plus particulièrement, sur leur disponibilité à s'engager sur tel ou tel enjeu. C'est pour compléter ce premier instrument de connaissance de la conjoncture sociale, censé donner aux dirigeants une indication des « attentes » des Français vis-à-vis de leur organisation et du « potentiel de mobilisation » que la commission exécutive confédérale de la CGT prend la décision en septembre 2004 de reconstruire un dispositif interne, plus réactif et formalisé de collecte d'informations centré sur les conflits du travail.

Confiée à une conseillère confédérale de l'espace revendicatif, rattachée à la coordination nationale de la confédération (structure encadrant le travail du bureau confédéral), sa mise en place s'organise à partir de la constitution d'un collectif « Actions revendicatives », rassemblant des responsables d'UD (essentiellement) et de fédérations professionnelles, chargés de définir le contenu du dispositif et son élaboration. Dans un premier temps, plusieurs réunions sont organisées avec les UD et les fédérations professionnelles, afin de sensibiliser leurs représentants à l'intérêt de ce nouvel « outil » et de les amener à désigner un responsable « info-luttes ». La conseillère en charge de l'animation de ce dispositif entend ainsi se doter d'un réseau de correspondants « identifiés », censés collecter les informations sur leur secteur, les centraliser et les lui transmettre. Au-delà des conflits d'entreprise dont ils ont connaissance, ce réseau d'informateurs est chargé d'assurer le suivi des initiatives militantes prises plus spécifiquement dans le cadre des journées d'action interprofessionnelle. Parallèlement à ce canal d'information « charnière », la collecte de données s'organise à partir de l'ouverture d'un espace intranet en juillet 2005, directement accessible sur le site internet de la confédération, et à partir duquel les militants peuvent directement signaler les luttes dont ils sont partie prenante, en remplissant une fiche dans laquelle ils indiquent notamment : le lieu et la forme de la lutte, ses objectifs revendicatifs, sa durée, le nombre de salariés impliqués, les résultats obtenus... Pour être « validée » et apparaître dans la liste des luttes mises en ligne sur le site, les conflits d'entreprise signalés par les militants doivent être confirmés par la fédération ou l'UD concernées. L'objectif avoué de ce contrôle étant de garantir la « fiabilité » des informations recueillies.

Cette précaution peut s'expliquer par la volonté affichée des dirigeants de la CGT de produire un instrument de connaissance statistique des conflits du travail qui, sans prétendre à l'exhaustivité et à la scientificité, permette d'en donner une représentation alternative et *crédible* par rapport à l'indicateur des JINT du ministère du Travail : « on ne veut pas qu'on puisse nous dire que c'est n'importe quoi, qu'on invente les luttes ». Dans cette optique, c'est notamment par la prise en compte des formes diversifiées que prennent les luttes dans l'entreprise que les dirigeants de la CGT entendent se démarquer de l'outil statistique du ministère : « *Le ministère, il ne parle que des grèves. Et nous, ce qu'on voudrait montrer, c'est qu'il n'y a pas toujours que des grèves. Il y a aussi des*

¹ ISERES : Institut Syndical d'Etudes et de Recherches Economiques et Sociales. Roland Le Bris, « Les luttes de classe dans la société française contemporaine », *Revue de l'ISERES*, n° 54, 1988.

² Roland Le Bris, Marc Troisvallets, « Méthodologie pour le repérage et l'analyse des luttes des travailleurs », n°52, 1987. Ce numéro comporte l'analyse des premières données recueillies pour les différents mois de l'année 1986.

luttres qui prennent d'autres formes ». Sous cet angle, la construction de ce dispositif militant de recensement des luttres prend également sens au regard des enjeux et des usages internes à l'organisation qui en justifient essentiellement la mise en œuvre. Le contexte dans lequel elle est engagée est de ce point de vue important, puisqu'elle intervient juste après l'échec de la mobilisation contre la réforme de l'assurance maladie (juin-juillet 2004), qui suit lui-même l'épisode du conflit des retraites. Dans ces conditions, l'un des objectifs principaux qui animent les dirigeants confédéraux est de faire de ce dispositif un instrument d'objectivation et de valorisation de la combativité des salariés dans les entreprises et les résultats revendicatifs « positifs » qu'elle produit, pour lutter contre la « démoralisation » de leurs militants induite par l'issue de ces deux grands conflits : « *les copains, ils ont l'impression qu'on ne fait que perdre. Il faut leur montrer au contraire que la lutte c'est possible. Notre souci, c'est ça, c'est montrer que c'est possible, qu'on peut gagner des choses quand on se bat* »¹. Si la volonté de mettre en évidence la pluralité des formes de lutte répond dans cette optique à la volonté d'en faire ressortir les modes d'expression les moins immédiatement visibles, elle entre aussi directement en résonance avec les débats syndicaux suscités par le choix des modes d'action adoptés par la direction confédérale de la CGT au cours de ces deux conflits [cf. infra]. Dans les premières réunions de présentation et de formation dédiées à ce dispositif, la conseillère confédérale insiste notamment beaucoup auprès des militants sur la nécessité de ne pas réduire les conflits à la grève, mais de les prendre en considération dans toute leur diversité : rassemblement, pétition, consultation figurent parmi les autres modalités d'action explicitement évoquées dans la fiche de signalement des conflits [cf p. suivante]. De ce point de vue, la construction de ce dispositif de suivi des luttres s'intègre directement dans une logique de redéfinition et de mise en représentation des moyens efficaces de la lutte syndicale dans les entreprises tendant à *désacraliser la centralité de la grève dans la mobilisation collective des salariés*, et à légitimer sous cet angle les stratégies d'action confédérales :

« Des conflits, il y en a beaucoup plus qu'on croit. Le problème, c'est que pour les militants, dans leur tête, l'action c'est la grève, ce n'est pas la pétition. Mais la pétition c'est un super outil pour aller vers les salariés. Et avec un rassemblement, dès fois, ça peut suffire pour que ton patron lâche l'affaire. Donc, il y a aussi cette réflexion, à travers cet outil de redéfinir ce que c'est qu'une action revendicative. Sinon, si on ne voit pas où les salariés en sont, ce que sont les formes de leur action, on sera toujours à côté de la plaque ».

Inséparable de ces enjeux de lutte, ce dispositif est également pensé et présenté comme un moyen de faciliter la circulation des informations relatives aux conflits dans l'organisation. Il vise tout d'abord à rationaliser les procédures de remontée des informations du « terrain » auprès de la direction confédérale par le canal des UD. Relativement efficace pour dresser l'état des lieux de la mobilisation à l'occasion des journées d'action interprofessionnelles, les réunions téléphoniques avec leurs représentants permettent en effet plus difficilement d'apprécier l'état des mobilisations diffuses dans les entreprises : « *on a des coups de fil, mais ça reste très flou, et ça n'a rien de systématique* ». Dans cette optique, l'objectif est d'abord d'apporter à la direction syndicale des éléments d'information plus précis et réguliers pour éclairer son propre travail revendicatif : « *il faut regarder sur quoi on se bat dans les entreprises, comment on se bat, et voir comment on peut adapter notre travail pour animer les luttres* ». Dans le même temps, l'ambition assignée à cet outil d'information est de faciliter les échanges d'information à l'intérieur de l'organisation sur les luttres en cours, pour améliorer la réactivité des directions syndicales intermédiaires, favoriser la construction de « convergences » ou agir comme un stimulant pour les autres militants.

La mise en œuvre de ce dispositif fut particulièrement laborieuse. A tel point que, depuis la fin de notre enquête, ce dispositif a disparu du site internet de la confédération et été mis en veille à

¹ La présentation du dispositif dans la presse de la confédération est de ce point de vue également éloquent, en en présentant l'enjeu comme un moyen d'améliorer la connaissance des luttres contre les diagnostics de la presse, qui « *parlent en cette rentrée d'atonie, voire d'aphonie syndicale* », in « Vos conflits nous intéressent », *Le Peuple*, n° 1601, 27 octobre 2004.

² Réunion du collectif de travail sur le suivi des luttres, 2 mars 2006 à Montreuil.

³ 24-25 octobre 2006, à Montreuil.

l'intérieur de l'organisation. Il faudra des investigations supplémentaires pour en saisir complètement les raisons. Toutefois, en observant ne serait-ce que les premières réunions et journées de formation, pouvaient apparaître les germes des obstacles rencontrés pour faire fonctionner le dispositif. Une première difficulté technique n'est pas à négliger : la dotation inégale des syndicats en matériel informatique et la familiarité inégale des syndicalistes avec le maniement d'internet. Dans une première réunion², un intervenant indique ainsi que son « problème, c'est que les personnes qui suivent le réseau dans notre UD, ce ne sont quand même pas des fans de la souris. Ça leur paraît quand même compliqué, donc ça les presse pas à le faire ». Un autre estime qu'il faut « *faire attention à ne pas avoir une CGT à deux vitesses, en pensant que tous les syndicats ont un ordinateur et qu'ils se servent d'internet, alors que c'est loin d'être le cas* ». Lors du premier stage de formation confédéral dédié à la présentation de l'outil informatique³, une demi-journée sera exclusivement consacrée à l'apprentissage de son mode d'utilisation, quelques stagiaires manifestant ostensiblement leurs difficultés à suivre les explications : « *Va pas trop vite, nous, dans la construction, on en est encore à l'âge de pierre !* »

Symptôme des difficultés qu'elle était censée aider à résoudre, la mise en œuvre de ce dispositif se heurte surtout aux propres difficultés des militants des structures intermédiaires à connaître les luttes de leurs camarades dans leur propre secteur territorial ou professionnel. Les interventions des militants se succèdent ainsi pour évoquer leurs difficultés à faire en sorte que les militants prennent le « réflexe » de les informer de leurs conflits (« *on a beau les solliciter sans cesse, ça ne change rien* ») soulignant que c'est encore fréquemment par le canal de la presse locale qu'ils en prennent connaissance : « *le problème on le voit partout : tu ouvres le journal ou t'as un journaliste qui t'appelle et qui t'apprend qu'il y a un truc, et qui te demande ton avis. Et là, t'as l'air un peu con !* ». Un représentant de la fédération des Finances juge pour sa part utopique que les fédérations puissent jouer un rôle de relais efficace dans le signalement des luttes d'entreprise : « *nous, dans les fédés, on n'a pas du tout la maîtrise de ce qui se fait dans les boîtes. Les luttes, on les apprend des semaines, des mois après, quand ce n'est pas par la presse* ». De ce point de vue, c'est plus généralement la difficulté à percevoir l'utilité de ce dispositif statistique pour leur propre activité militante, qu'expriment ces cadres syndicaux. L'un d'entre eux a le sentiment de « *saisir une banque de données confédérales, sans voir ce qu'on peut en faire localement* ». Un autre explique également le peu d'empressement des responsables de son UD à développer ce réseau d'information en faisant valoir qu'ils ne voient pas à « *quoi ça sert, une fois qu'on a toutes ces données. Qu'est-ce qu'on en fait ?* » Et d'expliquer que sa structure a d'autres priorités : « *le problème, comme toujours, c'est qu'on a peu de moyens humains, donc on n'a personne véritablement pour travailler là-dessus, donc franchement, on s'en occupe quand on peut* ».

Vous êtes en lutte, faites-le savoir !

Bientôt sur www.cgt.fr

Une nouvelle rubrique sur le site internet

Avec **Info luttés**, faites connaître au grand public, aux salariés, aux syndicats, la lutte menée dans votre entreprise, les résultats obtenus, comment et avec qui.
Vous pourrez tout indiquer, tout ce qui nous intéresse pour l'avancée des revendications et qui ne passe pas forcément au journal télévisé.

Un outil simple à utiliser

Chaque syndicat fait connaître sa lutte en remplissant le formulaire en ligne sur le site internet de la Cgt (www.cgt.fr, rubrique Info luttés).
L'information est alors mise en ligne et connue du grand public et de toute la Cgt.
Dans le même temps, elle est prise en compte dans l'outil statistique qui permettra une meilleure analyse de l'activité revendicative.

Un outil pour toute la Cgt

Pour mieux connaître

- les aspirations des salariés
- ce qui marche, les acquis, les difficultés rencontrées

Pour permettre

- aux luttes de converger et de trouver le moment où il est possible d'élargir l'action
- de mesurer l'efficacité de notre activité revendicative et donner confiance
- d'anticiper, faire évoluer nos repères, travailler nos contenus revendicatifs



Luttes : de quoi parle-t-on ?

C'est le moment où les salariés se mettent collectivement en mouvement en s'engageant personnellement pour obtenir quelque chose en terme de maintien, d'amélioration de leur condition de salarié. La lutte peut prendre des formes très diverses comme une assemblée de personnels, une consultation, une délégation, une pétition, un arrêt de travail...

Vous êtes en lutte, faites-le savoir !

Informations sur l'entreprise, l'établissement ou la collectivité

Nom de l'entreprise, de l'établissement ou de la collectivité : _____

Ville : _____

Département : _____

Fédération : _____

Type d'entreprise : _____

Nombre de salariés : _____

Organisations présentes dans l'entreprise, l'établissement ou la collectivité : _____

Nombre de syndiqués CGT : _____

Adresse email : _____

Indications sur la lutte

Etat de la lutte : _____

Date de début : _____

Date de fin : _____

Nombre de salariés engagés : _____

Catégories concernées

☐ Ouvriers

☐ Employés

☐ Agents de maîtrise

☐ Techniciens / Techniciens supérieurs

☐ Ingénieurs

☐ Cadres

☐ CGT

☐ CPDT

☐ FO

☐ CFTC

☐ CGC

☐ Autre : _____

Syndicats engagés

☐ Bénévoles

Rémunérations

☐ Salaire

☐ 13e mois

☐ primes

☐ Reconnaissance / qualifications / expérience

☐ Prévoyance

Confédération Générale du Travail

Page 2 sur 2

Emplois

☐ Mutuelle

☐ Intéressement

☐ Participation

☐ Autre

☐ Requalification en CDI ou titularisation

☐ Effectifs supplémentaires

☐ Temps partiel : augmentation du contrat

☐ Contre une fermeture (établissement, entreprise, agence)

☐ Contre un ou plusieurs licenciements

☐ Autre

Conditions de travail

☐ Temps de travail

☐ Sécurité

☐ Hygiène et sécurité du travail

☐ Dignité

☐ autre

Droits

☐ Respect code du travail, convention, statuts

☐ Droit syndical

☐ Autre

Discriminations

☐ Sexe

☐ Origine

☐ Syndicale

☐ Handicaps

☐ Autre

Formes de lutte, suites et commentaires

Forme(s) de la lutte

☐ Caricature

☐ Pétitions

☐ Rassemblements

☐ Grève de moins de 24 heures

☐ Grève de plus de 24 heures

☐ Occupations

☐ Autre

Adhésions liées à la lutte

☐ Intervention de la population

☐ Intervention des élus locaux

Suites et commentaires

Joindre l'accord

Joindre tout autre texte utile

Joindre une photo

Les champs marqués d'une * sont obligatoires

Fiche de signalement de conflit à saisir par les militants, mise en ligne sur le site confédéral de la CGT.

Si le modèle d'analyse de la « tendance à la radicalisation » des processus de mobilisation de D. Rucht fait l'impasse sur les logiques organisationnelles qui conditionnent la perception par les entrepreneurs syndicaux de la possibilité de recourir à la grève, il implique également d'être complété par une plus grande attention pour les conditions d'apparition d'une préférence des dirigeants confédéraux pour la grève parmi d'autres modes d'action possibles. Ainsi avons-nous vu dans le précédent chapitre que la disponibilité des dirigeants confédéraux de recourir à la grève était contrainte par les enjeux de lutte et les rapports de force dans lesquels ils sont pris dans le champ de lutte des relations professionnelles. En complément, les freins à la disponibilité des dirigeants confédéraux à radicaliser leurs stratégies d'action par l'appel à la grève, même quand ils semblent *a priori* disposer du potentiel de mobilisation suffisant pour l'envisager impliquent d'être aussi mis en relation avec la question hautement problématique de l'engagement et de la visibilité du secteur privé dans ces mobilisations interprofessionnelles. Celle-ci en effet devenue un enjeu de préoccupation structurant dans la manière dont les dirigeants confédéraux jugent de l'opportunité de recourir à la grève et des formes à lui donner, pour faciliter la traduction du mécontentement des salariés, favoriser la convergence de leurs luttes et gérer un conflit sur la durée. Le décalage objectif entre le niveau d'engagement des salariés du secteur privé et ceux du secteur public dans ces formes de mobilisation gréviste en est évidemment une première raison. La fragilité du pouvoir de mobilisation dans le secteur privé et de la capacité de ces salariés à s'engager dans des actions de grève agissent en effet comme un puissant facteur d'intériorisation par les dirigeants confédéraux de la nécessité d'adapter en conséquence les formes données aux mobilisations interprofessionnelles, en les diversifiant, afin d'abaisser le coût de leur réappropriation et de lever ainsi les obstacles à un rassemblement élargi des salariés de tous horizons professionnels :

*« Il y a plein de salariés qui n'ont pas cette possibilité de faire grève. Donc comment on donne la possibilité à eux, en l'état actuel des choses de s'exprimer, en sachant que si on les appelle à faire grève, ils ne feront pas grève ? Si on est dans une petite boîte de dix salariés, qu'on a un rapport particulier avec son patron, qu'on sait que ça peut se traduire par un licenciement, les salariés, ils ne feront pas grève ! **C'est pour ça que la grève, c'est un moyen, mais c'est pas le seul moyen.** Quand on appelle à des journées d'action la semaine ou le week-end, on n'a pas les mêmes salariés dans les manifestations »¹.*

¹ Agnès Le Bot, conseillère confédérale à l'espace revendicatif de la CGT, 21 février 2005.

Ce qui s'apparente, dans les discours et les pratiques des dirigeants cégétistes, à une véritable *désacralisation* de la centralité la grève dans les formes de lutte à investir - très perceptible également dans les modalités de construction du dispositif confédéral de suivi des luttes [cf. encadré n° 15] -, apparaît ainsi comme le produit d'une logique de rationalisation de leurs stratégies d'action, sous la contrainte des difficultés pour les salariés du privé à participer des mobilisations interprofessionnelles sous forme d'arrêt de travail. L'objectif de favoriser ainsi la jonction des salariés « du » public et « du » privé dans ces journées d'action, justifiant d'en diversifier les formes, s'inscrit bien entendu dans la volonté de produire un effet de nombre le plus important possible. Mais, au-delà de cette seule dimension quantitative, l'élargissement de ces mobilisations interprofessionnelles s'est imposé, dans l'horizon des dirigeants cégétistes, comme la condition impérative de leur légitimité et de leur succès : *« Il y a des sociologues qui ont dit qu'il y avait des grèves par délégation. Mais qu'est-ce que c'est que ces bêtises ? On ne fait pas grève par délégation. L'action, on ne la fait pas par délégation. Ce qui compte, c'est l'unité. C'est ce qui compte pour que ce soit réussi »*¹. Ainsi, dans une note transmise dans le cours du conflit contre la réforme des retraites, le bureau confédéral de la CGT indique que *« l'issue de la confrontation va se jouer dans le privé tout en confortant la mobilisation dans le public »*². Quelques jours auparavant, Bernard Thibault avait quant à lui clairement écarté l'hypothèse de s'en remettre à la perspective d'une « grève par procuration » du public pour le privé :

*« Il ne sert absolument à rien de se raconter des histoires. Si, comme le souhaite la CGT, on veut empêcher ce projet de loi de passer, il faut d'abord élargir la mobilisation. Ce n'est pas comme certains l'imaginent en déléguant à quelques secteurs professionnels la responsabilité de défendre l'intérêt général, que nous y parviendrons »*³.

Pour comprendre que ces dirigeants aient à ce point intériorisé que la participation des salariés du secteur privé conditionne les chances de succès d'une mobilisation interprofessionnelle et nécessite en conséquence d'adapter les formes données à la lutte, il faut avoir à l'esprit la manière dont le clivage entre le niveau d'engagement des salariés du privé et du public dans les journées d'action de grève en est venu à structurer les grilles de lecture et les luttes d'interprétation. On le perçoit facilement en observant comment la mesure de l'importance de la participation des salariés du secteur privé dans ces conflits généralisés s'est imposée dans les catégories d'analyse médiatiques, politiques et syndicales comme un véritable « baromètre » et un enjeu de dispute pour statuer de leur (il)légitimité et de leur

¹ Marie-Jo Maroni, secrétaire confédérale de la CGT, 2 février 2005.

² Coordination du bureau confédéral, note adressée aux UD, Fédérations et Régions, le 30 mai 2003.

³ Interview de Bernard Thibault, « La mobilisation sera croissante », *Le Parisien*, 12 mai 2003.

« réussite ». Une présence visible des salariés du privé et la mobilisation sera perçue comme un succès et présentée comme la traduction d'une *colère partagée* par l'ensemble des travailleurs. Une présence moins importante et la mobilisation sera, au mieux, vue comme un échec. Au pire, interprétée comme la démonstration que la grève n'est plus qu'un privilège supplémentaire des salariés du secteur public, protégés par leur statut d'emploi et arc-boutés sur la défense de leurs « avantages ».

Encadré n° 16

La présence du privé, enjeu de lutte dans l'interprétation des journées d'action de grève interprofessionnelle

Le conflit contre la réforme du régime des retraites est un exemple éloquent de l'importance prise par le clivage entre salariés du public et du privé dans l'espace des controverses médiatiques et politiques que cristallisent ces actions de grève interprofessionnelle. Après la première journée d'action de grève, le 13 mai 2003, le ministre des Affaires Sociales, François Fillon, s'emploie ainsi à relativiser l'ampleur du mécontentement exprimé, soulignant que « *pour l'essentiel, les manifestants appartenaient au secteur public et non au secteur privé* »¹. Quant à Jean-Paul Delevoye, ministre de la Fonction Publique, il invite à écouter « *ceux qui ne manifestent pas* » pour ne pas « *aggraver la fracture entre le public et le privé* »². Dans ce conflit, le clivage entre salariés du public et du privé sera également fortement construit et entretenu dans l'espace médiatique et politique par la mobilisation d'associations d'usagers », s'érigeant en porte-parole de la « *majorité silencieuse, une France qui travaille, qui prône la culture de la réforme* »³, « *exaspérée ou indignée par les grèves de la fonction publique* »⁴. Pour s'opposer au « *bruit médiatique des habituels porte-parole du statu-quo* »⁵, et dénoncer la prise en « *otage* »⁶ par « *une minorité agissante [qui] prétend défendre les intérêts de la majorité des salariés (du public et du privé)* »⁷, ces militants associatifs organiseront une « *contre-manifestation* » à Paris, le dimanche 15 juin 2003, « *pour dire oui à l'égalité entre le public et le privé* »⁸.

Si l'espace médiatique agit comme un lieu d'expression de ces prises de position politiques, la détermination du niveau de participation du secteur privé constitue un angle d'analyse et un enjeu de lutte tout aussi structurant dans le travail des journalistes de mise en représentation et d'interprétation concurrente de ces journées d'action⁹. A l'issue de la première journée d'action *Le Figaro* parle ainsi de « *mouvements en trompe l'œil dans le privé* »¹⁰. Après quelques jours de mobilisation, l'accent est encore mis plus fortement sur la participation « *marginale* » des salariés du privé, « *souvent victimes rarement acteurs* »¹¹. *La Tribune* souligne pourtant dans un premier temps que « *les salariés du privé gonflent les cortèges des manifestants* », et que leur participation a atteint dans certaines villes, un

¹ Carine Fouteau, « Retraites : les opposants à la retraite font le plein, François Fillon reste ferme », *Les Echos*, 26 mai 2003.

² Interview de Jean-Paul Delevoye par Claire Bommelaer, « Écoutons aussi ceux qui ne manifestent pas », *Le Figaro*, 19 mai 2003.

³ « Partisans de la réforme et usagers veulent faire entendre leurs voix », *Le Figaro*, 10 juin 2003. Parmi les groupes militants les plus actifs à l'origine de ces contre-mobilisations, figure notamment l'association « La France au boulot » ou la fédération d'associations françaises de pensée libérale « Liberté Chérie », dont on trouvera le témoignage de deux de ses membres fondateurs in, Sabine Hérold, Edouard Fillias, *Liberté, liberté chérie*, Les Belles Lettres, 2003.

⁴ Denis Jeambar, « Droit au travail », *L'Express*, 12 juin 2003.

⁵ Edouard Fillias, « Une France réformée, des syndicats responsables », *Le Figaro*, 23 juin 2003.

⁶ « Otages ! Jusqu'à quand ? » interroge ainsi le titre de *France Soir*, 15 mai 2003.

⁷ Sylvain Curiel, « Droit de grève contre droit au travail », *Le Monde*, 19 juin 2003.

⁸ Cécile Calla, « Les partisans de la réforme lancent leur contre-manifestation », *Le Figaro*, 13 juin 2003.

⁹ Et qui renvoie plus généralement à la mise en cause du corporatisme de ces grèves, telle qu'on a pu le retrouver dans les controverses médiatiques mouvement de décembre 1995, Sandrine Lévêque, « Crise sociale et crise journalistique », *Réseaux*, 17 (98), p. 89-117.

¹⁰ Charles Gautier, « Mouvements en trompe l'œil dans le privé », *Le Figaro*, 14 mai 2003.

¹¹ A. Boh, « Les salariés des entreprises privées n'ont pas suivi », *Le Figaro*, 4 juin 2003.

niveau « historique »¹. Le quotidien économique estime néanmoins que le pays traverse une « drôle de grève » : « les plus mobilisés et les plus aptes à paralyser le pays ne sont en rien concernés par la réforme des retraites »². Le constat sera encore plus tranché quelques jours plus tard : « le secteur privé, appelé à la rescousse, n'a manifesté aucune intention de faire capoter le projet »³. D'autres journaux donnent sur ce point une image plus contrastée de la composition des manifestations. *La Croix* note ainsi que « les syndicats ont trouvé dans la journée d'hier au moins deux motifs de satisfaction » : le taux de participation à la grève, et « la présence, dans les cortèges, de délégations de salariés du privé, généralement moins mobilisables que les fonctionnaires ou les salariés des sociétés de transport public »⁴. *Le Monde* souligne, pour sa part, que « de fortes délégations du secteur privé ont participé aux manifestations », tout en indiquant qu'il s'agissait essentiellement d'entreprises touchées par des plans de restructurations⁵. *Le Parisien* souligne le nombre important de manifestants rassemblés mais estime que « le privé peine à mobiliser »⁶. *Libération* relève quant à elle que « le secteur privé s'invite dans les grèves »⁷, et choisira de suivre la délégation de salariés de l'entreprise Toyota venus participer à la manifestation nationale du 27 mai organisée à Paris, pour illustrer « l'investissement du privé » dans la mobilisation⁸. Sans surprise, enfin, *l'Humanité*, tout en mettant en garde ses lecteurs contre les « dangers » de « la réforme impitoyable »⁹ promise aux salariés du privé, sera le quotidien le plus enclin à mettre l'accent, d'un bout à l'autre de la mobilisation, sur leur participation « massive »¹⁰ et « crescendo »¹¹ à la lutte.

Lors de ce conflit, la presse locale s'empresse tout autant à scruter et à jauger la présence, aux côtés des « bataillons » de salariés de la fonction publique, de salariés du privé, « qui ont fait acte de présence pour la première fois de façon significative »¹². *Sud Ouest* juge ainsi que « les syndicats ont réussi leur démonstration de force », en raison de l'ampleur des cortèges et de « la présence plus forte du secteur privé dans les cortèges » qui aurait « aussi influencé les slogans, qui se référaient moins à la durée de cotisations qu'aux méthodes du gouvernement »¹³. Observant les défilés organisés dans la région, *Le Midi Libre* relève également que leurs participants étaient « principalement du secteur public, mais aussi d'entreprises privées, [qui] ont exprimé leur mécontentement et leurs inquiétudes quant au projet de refonte du système des retraites »¹⁴. *L'Echo de la Haute-Vienne* s'accorde également à considérer que « les syndicats peuvent être satisfaits d'une journée en tous points réussie », soulignant que « les salariés du public comme du privé sont main dans la main », et que la « forte présence de salariés du privé » a montré « à quel point le monde du travail assimilait le bras de fer avec le gouvernement à un enjeu de société »¹⁵.

Pour prendre un autre exemple, avant la **journée d'action du 10 mars 2005**, *Le Monde* estime que « la mobilisation des salariés du secteur privé est l'un des enjeux majeurs de cette troisième journée d'action depuis le début de l'année » (la première sous forme d'appel à la grève)¹⁶. *Libération* partage cette analyse : « Au milieu des fonctionnaires qui vont défiler aujourd'hui, vont se glisser quelques délégations plus discrètes. Plus faible, la mobilisation du secteur privé sera néanmoins lourde de sens »¹⁷. Bernard Thibault annonce que, dans le privé, l'objectif de la CGT « est de parvenir

¹ « Les salariés du privé gonflent les cortèges des manifestants », *La Tribune*, 14 mai 2003.

² « Drôle de grève », *La Tribune*, 14 mai 2003.

³ Philippe Mudry, « Le privé se dérobe », *La Tribune*, le 4 juin 2003.

⁴ Florence Couret, Marine Lamoureux, Bénévent Tosseri, « La réforme des retraites sous la pression de la rue », *La Croix*, 14 mai 2003.

⁵ Michel Delberghe, « De fortes délégations du secteur privé ont participé aux manifestations », *Le Monde*, 15 mai 2003.

⁶ Guillaume Zambaux, « Le privé peine à mobiliser », *Le Parisien*, 14 mai 2003.

⁷ « La France d'en bas tient le haut du pavé », *Libération*, 14 mai 2003.

⁸ Christophe Allix, « Des Toyota refusent d'aller de l'usine au cimetière », *Libération*, 28 mai 2003.

⁹ Yves Housson, « Salariés du privé, la réforme impitoyable », *L'Humanité Hebdo*, 7-8 juin 2003.

¹⁰ Alain Raynal, « A Toulouse, le privé est massivement dans la rue », *L'Humanité*, 14 mai 2003.

¹¹ Emilie Rive, « A Lyon, mobilisation crescendo dans le privé », *L'Humanité Hebdo*, 14-15 juin 2003.

¹² « Défense des retraites. Le coup de semonce », *Le Télégramme de Brest*, 14 mai 2003.

¹³ Régine Jordan, « La réponse massive de la rue », *Sud Ouest*, 14 mai 2003.

¹⁴ « Retraites : la rue dit non à Raffarin », *Le Midi Libre*, 14 mai 2003.

¹⁵ S. Marmain, « Deux millions en France, 70.000 dans nos régions », *L'Echo de la Haute-Vienne*, 14 mai 2003.

¹⁶ « Mobilisation sociale : l'enjeu du secteur privé », *Le Monde*, 11 mars 2005.

¹⁷ Muriel Gremillet, « Le privé excédé par les profits records », *Libération*, 10 mars 2005.

à de nombreux débrayages »¹. Pari que les organisations semblent avoir relevé avec succès pour *Le Monde*, qui évoque une « nette mobilisation du secteur privé »², dont « on pouvait voir de nombreuses banderoles »³. « Privé et public réunis dans la grève » annonce pour sa part le site internet de *Libération*⁴, tandis que le quotidien titre le lendemain sur le « succès olympique » de la journée d'action, en relevant que les salariés du privé étaient « étonnamment présents pour un jour de semaine »⁵. Indiquant que « la journée a été marquée par de nombreux appels à la grève »⁶ dans le secteur privé, les journalistes du *Figaro* ont visiblement aperçu, eux aussi, de nombreuses « banderoles » témoignant de leur participation aux manifestations. Le Premier ministre, Jean-Pierre Raffarin, y déclare que la mobilisation a été « importante » et qu'il se montrera « attentif aux inquiétudes exprimées »⁷, tandis que Jean-Claude Mailly (FO) estime qu'il y a « une vraie solidarité public-privé. La mobilisation montre aujourd'hui que les revendications salariales sont largement partagées et forment une priorité »⁸. En écho, la CGT produit un communiqué de presse dans lequel elle s'empresse de se réjouir de la participation « massive » de salariés du privé à la journée d'action :

« La très forte présence des salariés du privé dans cette journée exceptionnelle est une réponse cinglante aux tentatives de les opposer aux salariés du secteur public et aux fonctionnaires, eux-mêmes massivement dans l'action »⁹.

Et nous ne résistons pas à la tentation de déborder le champ de nos terrains d'enquête pour restituer la confrontation des points de vue donnés par Dominique Reynié et Michel Simon dans *L'Humanité*, à l'occasion **des récentes mobilisations interprofessionnelles en 2009**¹⁰, advenues au moment de la rédaction de ce travail de thèse, tant elle illustre parfaitement que la question de la détermination du niveau d'engagement des salariés du privé dans les journées d'action de grève interprofessionnelle s'est imposée comme un enjeu clivant, au-delà même du travail de cadrage des journalistes, dans les interprétations qui en sont données,

Pour le premier, « contrairement à ce qui a été répété, la mobilisation du 19 mars, comme celle du 29 janvier, a reposé sur les bases sociales limitées de la fonction publique. Les grévistes et les manifestants se sont principalement recrutés parmi les salariés de l'Etat. Or, si la fonction publique a manifesté, ce n'est pas parce qu'elle est frappée par la crise économique, puisqu'elle ne craint rien. Ils ont beau s'en défendre, les fonctionnaires manifestent pour eux, c'est-à-dire contre les réformes qui, certes, les concernent mais qui ne menacent pourtant ni leurs salaires ni leurs emplois. [...] Ce que l'on voit aujourd'hui, ce sont des salariés de la fonction publique qui tirent avantage du climat d'inquiétude engendré par la crise afin de s'opposer plus efficacement à la réforme de l'Etat. En d'autres termes, les salariés du public profitent de la crise économique en captant à leur profit l'inquiétude qu'elle suscite légitimement parmi les actifs du secteur privé. [...] La société française est sous l'emprise d'un étrange mécanisme où les plus exposés, les plus fragiles, sont mobilisés, à leur insu, pour garantir aux salariés les mieux protégés du monde la pérennité et l'intégrité de leurs avantages dans une économie surendettée et dans un monde de plus en plus compétitif ».

La signification très différente que Michel Simon donne à ces mobilisations s'organise à partir d'un diagnostic opposé de l'importance de l'investissement des salariés du privé dans la mobilisation : « Trois constats s'imposent : une mobilisation encore plus ample que le 29 janvier ; **une mobilisation souvent spectaculaire des salariés du privé** ; un soutien encore accru de l'opinion. [...] Au vu de ces constats (et de ce que l'on a pu voir dans les manifestations), difficile de soutenir que le mouvement de protestation et le soutien qu'il inspire restent pour l'essentiel limités à la fonction publique. [...] Impossible donc de construire sur cette base une partition tranchée entre "les mécontents", où on

¹ Interview de Bernard Thibault, « Le processus revendicatif va s'installer », *Le Parisien*, 10 mars 2005.

² « Nette mobilisation du secteur privé », *Le Monde*, 11 mars 2005.

³ « Secteurs public et privé fortement mobilisés pour les salaires et l'emploi », *Le Monde*, 11 mars 2005.

⁴ « Privé et public réunis dans la grève », www.liberation.fr, mis en ligne le 10 mars 2005.

⁵ François Wenz-Dumas, « Salaires, la mobilisation à la hausse », *Libération*, 11 mars 2005.

⁶ « Forte mobilisation nationale pour les salaires et les 35 h », *Le Figaro*, 11 mars 2005.

⁷ Ibid.

⁸ Michel Guilloux, « A Nantes, plus mobilisés qu'en février », *L'Humanité*, 11 mars 2005.

⁹ Communiqué de presse de la CGT, 10 mars 2005, www.cgt.fr

¹⁰ Dominique Reynié, « La fonction publique contre le salariat privé » ; Michel Simon, « On vit côte à côte, on est du même monde », *L'Humanité*, 28 mars 2009.

trouverait les salariés de la fonction publique, et "les inquiets", où on trouverait ceux du secteur privé. A moins de vouloir accréditer coûte que coûte l'idée de deux classes, dont l'une (celle des "protégés" du public, crispés sur leurs privilèges) instrumentaliserait les inquiétudes de l'autre (celle des "exposés" du privé, enrôlés à leur insu pour une cause qui n'est pas la leur. [...]) C'est bien pour des raisons qui sont les leurs que les salariés, tous secteurs confondus, entrent en résistance »

C'est donc en relation avec ce mode de structuration des luttes pour l'interprétation des journées d'action interprofessionnelles, dont le clivage public-privé est devenu un élément central, qu'il faut comprendre les stratégies d'action des dirigeants de la CGT. Il les amène à interioriser la contrainte de produire l'image d'un groupe salarié uni dans la lutte, par delà la différence de leurs statuts professionnels, dans l'espoir d'orienter positivement les regards sur leur mobilisation et rendre plus difficile sa disqualification, par la réactivation de la critique du corporatisme des fonctionnaires. Quand cette ambition ne les amène pas à privilégier d'autres modes d'action que la grève, notamment dans les premières séquences des mobilisations avec le double l'espoir de créer les conditions d'une « montée en puissance » de l'action permettant de l'ancrer plus facilement dans les différentes sphères du salariat¹, elle se matérialise aussi directement dans leurs stratégies de mise en œuvre de l'appel à la grève interprofessionnelle. Elle se traduit tout d'abord par la plasticité des formes qui sont données aux appels à la mobilisation, la grève étant généralement associée dans ce cadre à d'autres formes d'action proposées aux salariés : « *on préfère des appels plus larges, qui laissent la possibilité aux salariés de se déterminer sur leurs modalités d'action. L'intérêt, c'est que ça n'exclut personne* »².

Moins nombreuses et moins immédiatement visibles, les formes de participation des salariés du privé à la mobilisation sont par ailleurs l'objet d'un travail de valorisation spécifique. Cela passe en premier lieu par des techniques de mise en scène des manifestations ponctuant ces journées de grève, afin de favoriser l'apparition de la diversité des participants dans leur couverture médiatique et de chercher à orienter ainsi favorablement l'image qui pourra en être donnée³. Ce fut notamment le cas avec les salariés de British Airways et de Hewlett-Packard, placés en tête du défilé parisien du 4 octobre 2005, comme d'autres entreprises en province affrontant des plans sociaux. Et leur présence fut effectivement largement soulignée par la presse le lendemain, commentée comme le symbole « *d'une mobilisation inhabituelle dans le privé* »⁴. Dans le discours des porte-parole syndicaux, ce

¹ La première journée de grève en 2003 lors du conflit des retraites avait été ainsi précédée de plusieurs journées d'action, sous la forme de manifestations en week-end. De même, préalablement à celle du 10 mars 2005, une manifestation de ce type avait été organisée le 5 février.

² Marie-Jo Maroni, conseillère confédérale à l'espace revendicatif de la CGT, 8 mars 2006.

³ Sur le travail de mise en scène des manifestations pour produire une « bonne » image médiatique du groupe mobilisé, Patrick Champagne, *Faire l'opinion*, Les Editions de Minuit, 1990, p. 231-236.

⁴ Perrotte Derek, « Mobilisation inhabituelle dans le privé », *Les Echos*, 5 octobre 2005.

travail symbolique de mise en visibilité de l'implication concrète du secteur privé dans les journées d'action de grève interprofessionnelles passe également par l'élargissement et la mise en cohérence de leur signification et de leur portée avec la diversité des formes d'engagement qui peuvent s'y articuler, en dehors même de la participation directe aux défilés manifestants ou à des arrêts de travail. Ainsi, à l'image de son secrétaire confédéral lorsqu'il intervient sur les plateaux du journal télévisé au cours du conflit des retraites¹, la presse de la CGT insiste sur la nécessité de regarder ailleurs que dans les cortèges manifestants, qui restent très largement dominés par les employés de la fonction publique, pour apprécier véritablement l'ampleur de l'engagement des salariés dans le mouvement de contestation de la réforme :

« La bataille de chiffres est plus que jamais au cœur des débats pour mesurer l'état réel de mobilisation des salariés. Mais d'autres éléments sont à prendre en compte pour évaluer le rapport de force. Les initiatives moins spectaculaires dans certaines entreprises du privé en sont un exemple. [...] Si on retient de la mobilisation de ce mardi 3 juin que la place occupée dans les manifestations par les enseignants, et plus largement les agents de la fonction publique, la vision de l'action est en partie tronquée. [...] Le nombre de salariés [du privé] plus restreint ne signifie pas pour autant que les travailleurs de ces professions n'agissent pas dans la période actuelle »².

Cette réaction éclaire les dilemmes stratégiques auxquels se confronte la direction confédérale de la CGT, au cours de cette mobilisation, pour déterminer les manières de la prolonger et de gérer le recours à la grève face au refus persistant du gouvernement de rouvrir les négociations. Malgré tous les efforts que les porte-parole de la confédération peuvent entreprendre pour expliquer la diversité des formes d'action par lesquelles les salariés du privé s'impliqueraient dans la lutte, le décalage entre leur niveau de participation et celui de leurs homologues du public, et notamment des enseignants, ressort avec force et évidence. Les informations qui leur remontent de leurs organisations, malgré l'optimisme de leurs discours publics, semblent au contraire leur confirmer que la mobilisation ne « prend » pas largement dans le privé : *« autant les échos qu'on en avait dans le public faisaient état d'une forte mobilisation, autant qu'on en avait dans le privé n'allaient pas dans ce sens là »³*. Les formes prises par la participation aux journées d'action semblent ainsi mettre en péril la capacité des dirigeants cégétistes à produire l'image d'une mobilisation unitaire des salariés. Opter dans ces conditions pour un mouvement de grève reconductible leur apparaît le risque d'accentuer l'écart entre le niveau d'engagement des salariés du privé et du public, en augmentant encore les coûts d'entrée dans la mobilisation :

¹ Voir notamment l'intervention de Bernard Thibault, le 15 juin 2003 au journal télévisé de France 2 de 20 h.

² Philippe Giton, « La riposte s'élargit », *La Nouvelle Vie Ouvrière*, 6 juin 2003.

³ Roland Metz, conseiller confédéral de la CGT, 31 mars 2005.

« Si on part sur la stratégie de mettre le paquet là où on est implanté, pour en faire les fers de lance de la lutte pendant que les autres, ils vont être passifs, je ne suis pas sûr que ce soit ça qui va permettre de rassembler. Au contraire, ça risque d'avoir les effets inverses que l'on connaît. A savoir, les salariés les plus fragilisés, les salariés du privé, qui disent à un moment : ce n'est plus notre lutte, ce n'est plus notre combat. [...] Et non seulement ils risquent de dire, c'est plus notre combat, mais en plus ils nous emmerdent à faire grève »¹.

Derrière la crainte qu'une stratégie de radicalisation de l'action n'agisse comme un facteur de division du salariat dans la lutte se donne ainsi à voir la hantise de donner une image de la mobilisation prêtant facilement au redéploiement des stratégies de discrédit usuelles de la grève et de la CGT en particulier, sur le mode d'une dénonciation d'un syndicalisme « irresponsable », au service des seules motivations corporatistes de ses « bastions » du public et prenant en « otage » le reste des salariés. Aussi, si l'appel à la grève reconductible est effectivement perçu comme un moyen possible de renforcer le pouvoir de « blocage » de l'économie nationale des salariés en lutte (d'autant plus à travers l'action de salariés du public), cette option tactique est en revanche perçue comme un risque majeur de créer les conditions d'un « retournement » de l'opinion publique contre la mobilisation :

« On peut même imaginer que le gouvernement ou d'autres aient attendu qu'il y ait un blocage encore beaucoup plus important. Ils auraient même été plutôt contents de ça. Ça leur aurait permis de retourner l'opinion publique contre les intérêts des grévistes, en disant : voilà ils privilégient encore leurs propres intérêts contre les vôtres, en vous prenant en otage, alors que vous n'êtes pas responsables. [...] C'est pour ça que le souci, c'était de garder un mouvement qui fasse la jonction avec le privé, de ne pas donner l'image que le public bouge tout seul et que le privé reste à l'écart. Donc, tout cela, c'est aussi à prendre en considération, et ça nous oblige à mener la grève avec beaucoup d'intelligence »².

Contrairement à ce que suggère le modèle d'analyse de S. Barkan, le potentiel de mobilisation et le pouvoir de perturbation dont disposent les dirigeants cégétistes dans les secteurs publics n'implique donc pas qu'ils en fassent le socle unique de leur stratégie d'action, et que ce niveau de ressources organisationnelles mobilisable les dispense de rechercher un soutien extérieur au mouvement³. Au contraire, leurs dilemmes stratégiques sont précisément liés aux précautions avec lesquelles ils estiment nécessaire d'employer ce pouvoir de perturbation, surtout dans une configuration de conflit où le gouvernement défend sa réforme au nom de l'équité entre les secteurs publics et privé, par anticipation des critiques auxquelles ils risqueraient de s'exposer par l'accentuation des dérangements causés aux

¹ Agnès Le Bot, conseillère confédérale de la CGT, 21 février 2005.

² Roland Metz, conseiller confédéral de la CGT, 31 mars 2005.

³ Steven Barkan, « Strategic, Tactical and Organizational Dilemmas of the Protest Movement against Nuclear Power », *Social Problems*, 27 (1), 1979, p. 19-37.

salariés « non-grévistes » et si la mobilisation n'apparaissait que portée par les salariés du public. C'est pourquoi, plutôt que de chercher à renforcer la mobilisation dans les secteurs publics où elle est déjà (relativement importante), les dirigeants cégétistes jugent préférable de maintenir la mobilisation dans des formes d'action plus « modérées » qu'ils pensent plus adaptées pour l'élargir à d'autres secteurs d'activité professionnels et maintenir ainsi une plus grande coopération, dans la mobilisation même, entre salariés du public et du privé. Dans cette optique, le recours à des journées de grèves espacées leur apparaît offrir plusieurs « avantages comparatifs »¹ par rapport à une stratégie de radicalisation de l'action par l'appel à une grève reconductible. En privilégiant cette stratégie d'action moins contraignante, ils pensent tout d'abord donner une forme à la mobilisation susceptible de maintenir le capital de « sympathie » et de soutien qu'elle recueille dans les sondages d'opinion publique². Mais ils espèrent aussi, de cette manière, diminuer le coût d'entrer dans l'action, en autorisant des formes d'engagement plus ponctuelles, plus accessibles à un nombre élargi de salariés et plus facilement renouvelables sur la durée. Enfin, le choix de cette forme d'action est également envisagé comme une manière de mieux répartir l'allocation des ressources internes à l'organisation dans le travail de mobilisation des salariés, dans l'espoir que les franges les plus mobilisées ne consacrent pas tout leur temps et leur énergie militantes à l'entretien de la grève dans leur entreprise, mais qu'ils les réinvestissent dans un travail de mobilisation des secteurs professionnels moins impliqués dans la lutte, et dans lesquels les ressources syndicales font généralement défaut pour organiser la mobilisation et favoriser ainsi son extension :

*« Nous, on joue aussi notre crédibilité dans notre capacité à démontrer qu'on représente, qu'on crée les conditions de la mise en mouvement de tout le salariat. Et donc, nous, notre objectif, c'est pas de faire la grève des plus décidés. C'est de se demander comment on fait pour rassembler. **Ce qui explique les débats : est-ce qu'on fait une manif le dimanche plutôt qu'une grève ? Ce ne sont pas des débats pour le plaisir ou dans le vent. Ca rejoint directement la question de qui on veut rassembler.** Est-ce qu'on met le paquet uniquement dans les boîtes où on est organisé et on se lance dans une grève reconductible ? Mais alors, la grève ça veut dire que tu dois l'organiser, la tenir, et c'est du boulot, et tu restes dans ta boîte. Et croire que ça va suffire à entraîner les autres dans le mouvement, c'est une douce illusion, au contraire... Ou alors est-ce qu'on choisit d'avoir des actions plus espacées, mais on se donne alors les moyens pour aussi sortir de ces boîtes, pour aller dans la zone industrielle où il y a 20 000 salariés, où il y a pas deux syndicats là-dedans, et pour le*

¹ Jean-Gabriel Contamin, « Le choix des armes : les dilemmes pratiques d'un mouvement de doctorants et le modèle des avantages comparatifs », *Genèses*, 59, 2005, p. 4-24.

² Voir chapitre précédent. Sur les logiques syndicales d'évitement de la grève au profit de formes d'action susceptibles de rendre la lutte plus populaire, voir aussi les stratégies d'action déployées par la fédération CGT de l'énergie pendant le conflit des salariés d'EDF-GDF en 2004, in Sophie Bérout, « Les opérations Robin des Bois au sein de la CGT Energie, *RFSP*, 59 (1), 2009, p. 97-119.

*distribuer des tracts, leur dire voilà ce qu'il y a en jeu... Ca s'oppose réellement, parce qu'on ne peut pas tout faire. Donc il faut choisir entre ces deux stratégies »*¹.

La préférence accordée par les dirigeants de la CGT à l'organisation de journées d'action de grèves espacées plutôt que de lancer un appel à une grève reconductible et générale n'est-il pas seulement à mettre en relation avec les enjeux liés au repositionnement de la CGT comme un syndicalisme de contestation et de négociation, comme nous l'avons vu dans le précédent chapitre. La rationalité de ce choix s'éclaire également à la lumière de leur croyance intériorisée que la production de l'image d'un salariat unifié dans la mobilisation conditionne leur capacité à la légitimer. Dans ce cadre, la gestion du décalage du potentiel de mobilisation de l'organisation dans le secteur privé par rapport au secteur public, articulé à la croyance que leur réunification dans la lutte passe par l'adoption de formes de mobilisation plus « modérées », moins contraignantes à réinvestir, apparaît constituer un élément central dans l'espace des perceptions et des calculs de ces dirigeants syndicaux pouvant aussi freiner leur disponibilité à appeler à une grève interprofessionnelle reconductible, même lorsque les conditions semblent *a priori* favorables à la possibilité d'une radicalisation de la lutte.

L'enchevêtrement des calculs dont procède la stratégie d'action adoptée par les dirigeants confédéraux de la CGT au cours du conflit des retraites en 2003 vient ainsi remettre également en question la validité du modèle processuel de radicalisation des mobilisations, proposé par D. Rucht², pour expliquer les logiques de recours à la grève. On voit bien en effet, à travers cet exemple, que le refus du gouvernement de céder aux revendications de l'organisation n'entraîne pas nécessairement une logique de radicalisation de la mobilisation, via l'appel à une grève reconductible, même lorsque les entrepreneurs syndicaux perçoivent pourtant la possibilité de le faire pour renforcer le pouvoir de perturbation de l'action. Dans le prolongement de la distinction particulièrement heuristique qu'opère J. Ennis entre les modes d'action qui entrent dans le champ du pensable des acteurs protestataires et les modes d'action qu'ils *préfèrent* utiliser³, le choix de cette option tactique dépend aussi de la manière dont ils évaluent, en fonction de la multiplicité des enjeux de lutte et des jeux de d'anticipation dans lesquels ils sont pris dans la dynamique du conflit, les « avantages comparatifs » que leur offre le recours à d'autres formes d'action⁴, moins perturbatrices certes, mais qui leur apparaissent néanmoins plus adaptées pour conforter leur position dans la configuration des acteurs en lutte.

¹ Mijo Isabey, conseillère confédérale de la CGT, 12 juillet 2004.

² Dieter Rucht, « The Strategies and Action Repertoires of New Movements », *art. cit.*

³ James Ennis, « Fields of Action: Structure in Movements' Tactical Repertoires », *Sociological Forum*, 1987, 2 (3), p. 520-533.

⁴ Jean-Gabriel Contamin, « Le choix des armes : les dilemmes pratiques d'un mouvement de doctorants et le modèle des avantages comparatifs », *art. cit.*

4.2. La pluralité des logiques du recours à la grève (inter)professionnelle

Dans le prolongement de ce modèle des « avantages comparatifs » proposé par J.-G. Contamin, c'est également en questionnant les stratégies de recours à la journée d'action grève (inter)professionnelle du point de vue de leurs usages « non-substantiels » et des profits multiples qu'ils en attendent pour leur organisation¹, que l'on peut éclaircir *les logiques d'action différenciées dont elles résultent*. C'est à cette condition que l'on peut apporter, tout d'abord, des éléments de réponse à la question rituelle de « l'utilité » de la programmation de journées d'actions de grève. Certains pointent par exemple, à l'image de la journée de grève du 4 octobre 2005[cf. appels à la mobilisation ci-joint], la multitude des causes qu'elles fédèrent pour s'interroger sur leurs débouchés possibles : « *les revendications témoignent d'un mécontentement si général et si divers qu'il est difficile d'en déduire un prolongement* »². D'autres s'interrogent sur sa finalité en insistant sur l'absence de perspectives de prolongements qui lui est donnée à l'échelle confédérale : « *le problème de la journée du 4, c'est le 5* »³. D'autres encore n'y voient en définitive que la répétition d'un « rituel »⁴ sans fin de la liturgie syndicale française. En se penchant sur la diversité des usages stratégiques auxquels s'articulent les appels à des journées d'action de grève, on se donne par ailleurs les moyens de dégager des éléments d'intelligibilité *de la diversité des conditions de leur déclenchement* que les modèles d'analyse que nous venons discuter peinent à offrir. D'une part, parce qu'ils tendent à occulter que les appels à des journées de grève ne sont jamais que la simple conséquence d'une intensification des luttes ou d'une « colère qui monte » dans les entreprises. Les décisions de recourir à ces journées d'actions de grève interprofessionnelles et les formes qui leur sont données, tant du point de vue des thématiques que des prolongements à leur donner, sont aussi prises dans les enjeux de lutte, les rapports de force et les logiques d'interdépendance qui structurent les stratégies d'action concurrence les organisations syndical⁵. D'autre part parce qu'ils ignorent la diversité des usages stratégiques de ces formes de grève qui motivent *la rationalité organisationnelle plurielle* des conditions et des modalités de recours à ce mode d'action.

¹ Jean-Gabriel Contamin, *Contribution à une sociologie des usages pluriels des formes de mobilisation : l'exemple de la pétition en France*, Thèse de science politique, Université Paris 1, 2001, p. 548-584.

² Gérard Dupuy, « Concrétiser », *Libération*, 5 octobre 2005.

³ Interview de Jean-Marie Pernot par Muriel Gremillet, « Le problème de la journée du 4, c'est le 5 », *Libération*, 3 octobre 2005.

⁴ Nicolas Barré, « Et après ? », *Le Figaro*, 5 octobre 2005.

⁵ Sur les enjeux de lutte et de concurrence entre les organisations syndicales sur les suites à donner à cette journée d'action, voir la fin de notre précédent chapitre.

PLUS DE
SALAMBES
FO
MOINS DE
FRAIS
4 OCTOBRE

L'augmentation des salaires,
pensions et retraites,
allocations et minima sociaux

l'augmentation du SMIC, des minima conventionnels minimum de traitement dans la fonction publique; retour à l'indexation des pensions et réaliser sur les revalorisations substantielle des minima vieillesse.

- une politique de relance économique s'appuyant sur l'impulsion de la consommation, qui repose principalement sur l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés, actifs, a

[illegible]

- l'arrêt des processus de privatisation, de régionalisation et d'abandon des services publics et des restructurations (hôpitaux, logement social, écoles...);
- le maintien et l'amélioration des moyens et des effectifs de la fonction publique;
- une réforme de la fiscalité appuyée sur un impôt sur le revenu véritablement progressif, assurant un rôle redistributif, des richesses et réduisant d'impôts;

« le principe républicain a exigé que tout enfant puisse accéder à l'enseignement public dès l'école maternelle, sur tout le territoire national, la loi Fillion doit être abrogée,

— La préservation des régimes paraires de protection sociale, qui repose sur une véritable clarification des responsabilités et une véritable clarification financière (comptabilité intégrée des exonérations de cotisations consenties aux entreprises et des charges induites), tient au niveau du régime général que de l'UNEDIC.

Le maintien et l'amélioration des moyens de l'indemnisation des salariés au chômage, contre toute forme de dépressivité ou de réduction de la durée d'indemnisation ; le GRI-O relate en particulier sa mobilisation de l'assurance d'une surcoûtation des entreprises sur le travail précaire.

— un salaire égal pour un travail égal pour tous, femmes et hommes, l'accès à un vrai travail avec un vrai salaire pour les jeunes et la lutte contre toutes les discriminations pour moins de précaires;

- une véritable négociation collective sociale, qui amène et préserve les garanties collectives minimales des salariés, depuis le niveau interprofessionnel et de branche jusqu'au niveau de l'entreprise ;
- l'échec d'une négociation interprofessionnelle sur la sous-traitance afin de garantir les droits des salariés de ces entreprises.

revendications concernant les licenciements, retraites, la Sécurité sociale.

CO

Villepin ou Raffarin, c'est du pareil au même. Ceux qui comptent sur l'un plutôt que sur l'autre pour améliorer la situation des salariés ont dû vite déchanter !

Le contrat nouvel embauche permet aux patrons des entreprises de moins de 20 salariés, de rompre à tout moment, pendant deux ans, le contrat de travail des nouveaux embauchés ! Au lieu d'une période d'essai d'un mois, les salariés vont se retrouver avec des période d'essai de 2 ans !

C'est la précarité totale, l'impossibilité de faire des projets personnels, de louer un appartement, de prendre un crédit...
C'est une pression permanente pendant deux ans, avec soit la carotte de l'embauche définitive, soit le bâton de la rupture...

C'est le travail réel de voir les entreprises retrouver le personnel en permanence, sans justification, pour empêcher les salariés d'acquiescer de l'expérience et de la faire remonter... Et si le contrat nouvel embauché est aujourd'hui limité aux entreprises de moins de 20 salariés, il est certain que si nous ne mobilisons pas, nous n'empêcherons cette mesure de s'étendre demain aux autres entreprises.

Tout cela est justifié par le souci de l'emploi ! Remettre-nous de bloquer comme l'on veut sur une ambassade, disent les patrons... Nous défendons les creux !

Les moins de 26 ans exclus du calcul de l'effectif : toujours pour favoriser l'emploi, bien sûr. Mais surtout, pour qu'il y ait moins de délégués du personnel, de délégués syndicaux, de comités d'entreprise... Moins les salariés sont défendus, mieux ça vaut pour les patrons !

Les immeubles brûlent, les mal logés sont expulsés : voilà comment on rend coupables les victimes, en tentant de drainer les électeurs du Front National !

Nous avons de plus en plus de mal à nous en sortir avec ce que nous gagnons : les loyers, les prix, les charges, l'essence, tout augmente sans nos salaires.

Et le gouvernement répond à nos demandes en augmentant... les droits des patrons !
Les manifestations contre la « réforme » des retraites et de la sécu, les sanctions dérogatoires prises hors des réglementations ou du référendum sur la constitution européenne ne lui ont pas

sauf : le gouvernement, malgré son litige, continue sur la voie tracée par ses prédécesseurs. Nous n'avons aujourd'hui qu'un seul choix : nous mobiliser, ensemble et participer aux actions proposées par la CGT pour nous battre pour nos salaires, nos conditions de travail, notre futur.

du mardi 4 octobre 2005

Face aux difficultés persistantes que rencontrent les salariés, le patronat et le gouvernement doivent prendre leurs responsabilités et apporter des réponses à la hauteur des attentes des salariés. La CFDT exige :

La CPDT veut des réponses à ses revendications sur les leviers indispensables l'emploi : la formation professionnelle, la sécurisation des parcours, les politiques industrielles et la recherche. Elle exige des entreprises un réel investissement contre l'exclusion.

Le Plan du gouvernement et notamment le Contrat Nouvelle Embauche ne répond pas aux objectifs de la CFTD sur l'emploi. Au contraire, il aggrave la précarité !

Des résultats sur le pouvoir d'achat

- Pour enfin permettre une indispensable renaissance du pouvoir d'achat, la CFDT exige :
- du patronat d'engager des négociations dans les branches et les entreprises notamment en lien avec la prime de 0 à 1000 euros annoncée par le gouvernement
- du gouvernement de négocier, au-delà de l'indice, l'évolution de la grille et des carrières dans la fonction publique

Mais la question du pouvoir d'achat va bien au-delà du salaire et concerne les transports, la fiscalité, la protection sociale, le logement, la vie chère et la lutte contre la pauvreté. C'est pourquoi la CFDT demande la tenue d'une conférence sur les revenus avec tous les acteurs concernés.

Ce n'est pas en mettant en cause par touches successives les droits des salariés en matière de droit de licenciement, de temps de travail ou de dialogue social que la situation économique va s'améliorer.

Pour la CFDT, c'est par un dialogue social constructif entre les partenaires sociaux en complémentarité avec le gouvernement que de nouvelles garanties pour les salariés peuvent se construire.

Pour obtenir un changement de discours et des actes, la CFDT demande à tous les salariés du privé et du public et notamment à ceux des petites et moyennes entreprises, de participer activement aux actions proposées par l'ensemble des organisations syndicales le 4 octobre.

Cfdt
and others, are available
www.cfdt.fr

Si l'on considère par exemple l'appel à la grève du 8 mars 2005 par la fédération du commerce et des services de la CGT, cette décision ne résulte en premier lieu d'aucune logique de radicalisation de l'action. Non seulement cette journée d'action n'a été précédée d'aucune autre forme de mobilisation fédérale. Mais elle ne procède pas davantage de la perception par les dirigeants fédéraux d'une intensification des luttes dans les entreprises du secteur du commerce, qui justifierait qu'ils cherchent à leur donner un prolongement et à les amplifier. En outre, parfaitement conscients de la faiblesse de leurs ressources militantes et de l'ampleur limitée avec laquelle leur appel à la grève sera réapproprié, les dirigeants fédéraux ne se font assurément aucune illusion sur l'impact immédiat de cette action de grève. En ce sens, la décision de déclencher cette action de grève ne peut se comprendre comme un mode d'action déterminé par le niveau de ressources à la disposition de ces acteurs syndicaux et par le pouvoir de perturbation de la production qu'ils sont en mesure de provoquer ainsi afin de faire triompher plus facilement leurs revendications¹. C'est d'ailleurs ce qu'indique immédiatement le secrétaire de l'US CGT du commerce de Paris à ses adhérents, au moment de préparer l'action, en suggérant de limiter le coût de l'action en privilégiant des arrêts de travail sous forme de débrayages, dès lors qu'ils n'en attendent aucun résultat immédiat :

*« Il faut bien que chacun de vous ait à l'esprit que la journée du 8 mars n'est pas une fin en soi. **Ce n'est qu'un point d'appui : à la fin de la journée, on n'aura pas d'augmentation de salaire.** Il faut bien le dire aux salariés, sinon ils vont être déçus. C'est d'ailleurs pour ça qu'il ne faut pas je pense demander aux salariés d'être en grève toute la journée, mais juste appeler à des débrayages, qui permettent à chacun de participer, sans perdre une journée de salaire »².*

A travers cette somme de paradoxes apparents que mettent à jour les conditions de recours à cette action de grève spécifique, on perçoit bien la nécessité de rechercher ailleurs que dans les objectifs revendicatifs défendus la diversité des enjeux qui peuvent motiver les entrepreneurs centraux de l'action à programmer une telle action de grève (inter)professionnelle³. Il faut en premier lieu ne surtout pas en limiter les logiques à ce qui se joue dans les seuls espaces de négociation (inter)professionnels. Certes, ces mobilisations sont constituées en ressource mobilisée par les représentants syndicaux pour interpeller le pouvoir

¹ Steven Barkan, « Strategic, Tactical and Organizational Dilemmas of the Protest Movement against nuclear power », *art. cit.*

² Karl Ghazi, secrétaire général de l'US CGT du commerce et des services de Paris. Assemblée générale des adhérents de l'US, 18 février 2005.

³ Pierre Favre, « Les manifestations de rue entre espace privé et espaces publics », in Bastien François, Erik Neveu (dir.), *Espaces publics mosaïques*, PUR, 1999, p. 135-152.

gouvernemental et patronal, en valorisant le déclenchement d'arrêts de travail dans les entreprises et le nombre de salariés rassemblés dans les cortèges comme la démonstration de leur capacité de mobilisation et d'un mécontentement partagé des salariés, qui impliquerait que soient prises des mesures sociales ou que des négociations soient ouvertes. Invitée à la télévision à expliquer l'intérêt de la journée de grève du 4 octobre 2005 que le journaliste semble mettre en doute, en demandant si ce « genre d'action » peut avoir un « impact » ou s'il n'est qu'un « artifice », Maryse Dumas, membre du bureau exécutif de la CGT expliqua ainsi que « *montrer la détermination des salariés, c'est faire pression sur le gouvernement et sur le patronat pour qu'ils acceptent d'ouvrir des négociations sur l'emploi et les salaires* »¹. Ce n'est pourtant pas cet objectif que M. Dumas indique en première réponse à la question qui lui est posée pour justifier de l'utilité de cette journée d'action. A l'image de l'action de grève engagée par la fédération CGT du commerce et des services, son déclenchement est en effet sans doute moins motivé par les dividendes qu'en attendent directement les entrepreneurs syndicaux centraux au niveau des négociations interprofessionnelles que par l'objectif d'offrir aux militants de leur organisation une *ressource collective* permettant de soutenir leur action dans les différents espaces d'engagement qui sont les leurs, dans les branches professionnelles comme dans les entreprises. C'est ainsi que M. Dumas donne pour premier motif d'explication à la journée de grèves et de manifestation du 4 octobre 2005 la volonté de créer un événement qui, par la force du nombre, permette d'attirer le regard des médias et de donner ainsi en retour un surcroît de visibilité aux luttes d'entreprise que la mobilisation permet de regrouper :

*« Les actions quotidiennes dans les entreprises, du point de vue des revendications et des actions, ça n'intéresse pas les journalistes. Si on n'avait pas fait cette manifestation aujourd'hui, vous ne m'auriez pas invitée, et on n'en aurait pas parlé. Ces grandes actions, c'est aussi une manière de rendre visibles toutes ces formes de mobilisation qu'on ne voit pas, dont on ne parle pas. Se regrouper, c'est se donner de la force en se rendant visible »*².

C'est également en valorisant l'intérêt de rassembler les forces militantes pour produire un effet de nombre susceptible d'attirer plus facilement le regard des journalistes sur les problèmes et les revendications des salariés du secteur du commerce que les responsables de l'US CGT du commerce à Paris expliquent à leurs militants les objectifs de la journée de grève à laquelle ils leur demandent de se joindre : « *L'action, c'est aussi le moyen de se rendre visible. Il faut que ce soit un point d'appui pour se faire voir et pour se faire entendre* »³. Si le recours à ces pratiques de grève et de manifestation s'inscrit ainsi dans une

¹ Emission « C dans l'air », France 5, animée par Yves Calvy, 4 octobre 2005.

² Maryse Dumas, Emission « C dans l'air », France 5, animée par Yves Calvy, 4 octobre 2005.

³ Karl Ghazi, secrétaire général de l'US CGT du commerce et des services, assemblée générale des adhérents, 18 février 2005.

logique de médiatisation de causes et des luttes qui, atomisées, ont beaucoup plus de difficultés à retenir l'attention des journalistes, il serait toutefois réducteur d'expliquer uniquement la rationalité de ces stratégies d'action syndicale, dont les effets de perturbation sur le fonctionnement (de la majorité) des entreprises apparaît bien incertain, comme des actions faites « *pour la presse* », qui « *n'existeraient pas sans les médias* »¹. Ce serait oublier tout d'abord que les chances de ces formes d'action à être inscrites dans l'agenda médiatique et à produire des « papiers » et des « images » restent inégales et incertaines. En l'occurrence, la mobilisation du 8 mars 2005 organisée par la fédération CGT du commerce et des services eut impact médiatique très limité. Parmi la presse quotidienne nationale, seule *L'Humanité* s'en fit l'écho². Et aucune image n'en fut donnée dans les journaux télévisés nationaux de la soirée...³ Malgré ce faible impact médiatique, les responsables de l'US CGT de Paris, au moment de faire le bilan de cette journée de grève professionnelle s'en montrent néanmoins satisfaits, notamment par rapport au nombre de salariés (1500) et de sections syndicales qu'ils ont réussies à rassembler : « *c'est une bonne journée, on a réussi notre coup* » nous indique ainsi, dès la fin de la manifestation, l'un d'entre eux. Cette réaction est bien entendu à relativiser, dès lors que ces discours d'auto-satisfaction sont aussi le produit d'une logique de réassurance pour soi-même et pour les adhérents de l'utilité de l'action de grève engagée. Elle n'en est pas moins symptomatique que la résonance médiatique de la mobilisation ne constitue pas le seul critère en fonction duquel les acteurs en évaluent la « réussite », et qui suffit ainsi à apporter une réponse sociologique à l'épineuse question de ce qui fait « le succès » ou « l'échec » d'une action de grève⁴. Elle suggère au contraire que, dans le prolongement de ce rappelle P. Favre à propos des manifestations de rue, indépendamment de l'écho médiatique qu'elles rencontrent comme des « résultats » revendicatifs immédiats qu'elles sont en mesure de produire au niveau de l'action (con)fédérale, les logiques de recours à des journées de grève (inter)professionnelles sont « d'abord autocentrées »⁵, c'est-à-dire *motivées par des enjeux internes au groupe militant qui est mobilisé à travers elles par les entrepreneurs centraux de l'action syndicale*.

¹ Patrick Champagne, *Faire l'opinion*, op. cit., p. 204.

² Catherine Lafon, « Un 8 mars de luttes contre la précarité et les bas salaires », *L'Humanité*, 9 mars 2005.

³ Sa couverture est notamment éclipsée par la concentration de la couverture médiatique de « l'actualité sociale » sur la préparation de la journée d'action interprofessionnelle du 10 mars 2005, qui focalise d'autant plus l'attention de la presse qu'elle coïncide avec le jour de la visite à Paris de la délégation du CIO venue inspecter le dossier de candidature de la capitale française pour l'organisation des JO de 2012.

⁴ C'est par exemple en se basant essentiellement sur le recensement du nombre et du contenu des articles de presse que suscitent les manifestations du 1^{er} mai, que D. Rucht évalue le degré de leur succès, in Dieter Rucht, « Appeal, Threat and Press Resonance : Comparing Mayday Protests in London and Berlin », *Mobilization*, 10 (1), 2005, p. 163-182.

⁵ Pierre Favre, « Les manifestations de rue, entre espace privé et espaces publics », *art.cit.*



SALARIES DU COMMERCE ET DES SERVICES MARDI 8 MARS EXIGEONS ENSEMBLE DES SALAIRES DECENTS !

Une grande majorité des salariés de nos secteurs commerce et services perçoit des salaires avoisinant le SMIC, quelque soit l'expérience, la qualification ou l'ancienneté. Pour toute réponse à nos besoins exprimés, gouvernement et MEDEF nous proposent flexibilité, déréglementation, travail en nocturne, dimanches et fériés, souvent sans aucune compensation.

**TRAVAILLEZ PLUS, GAGNEZ LA MEME CHOSE ET VIVEZ MOINS BIEN !
C'EST LA DERNIERE TROUVAILLE !**

Aucun salarié du commerce et des services ne peut croire au dernier mensonge de Raffarin qui consiste, en réalité, à massacrer les 35 heures. Oser prétendre que nous aurons la liberté de travailler plus pour gagner plus, en autorisant un contingent annuel de 220 heures supplémentaires chichement majorées à 10% relève de l'escroquerie. C'est tout simplement rétablir le temps de travail au-delà de 39 heures en obligeant les salariés sous payés à accepter de sacrifier leur temps, leur famille et leurs loisirs pour survivre à peine. N'oublions pas que plus de la moitié du salariat est constituée de femmes qui hélas, entament une deuxième journée à la maison.

**Dire que ces mesures seront basées sur le volontariat c'est se moquer
de nous ! Tout simplement parce que nous n'aurons pas le choix !**

Chaque mesure antisociale nous est présentée comme une avancée, nous devons travailler plus longtemps et recourir à une retraite capitalisée même si l'on nous jette des entreprises après 50 ans.

Nous avons apprécié la baisse de l'impôt sur le revenu qui ne profite qu'aux riches et contribue à appauvrir l'état qui, à terme n'assurera plus les missions de service public. Ce désengagement se traduit par des impôts locaux et taxes foncières qui ont réellement augmenté et auxquels nous n'échappons pas.

Il en est de même pour la sécurité sociale ainsi que les mutuelles, nos cotisations augmentent, celles des employeurs atteignent des exonérations conséquentes au nom de l'emploi qu'ils n'ont jamais créé sauf s'il est précaire !

Nous devons faire face aux hausses constantes des loyers exorbitants du gaz, de l'électricité, des carburants, de l'eau ainsi que des transports.... La liste est loin d'être exhaustive !

**Pour combler cette perte conséquente de notre pouvoir d'achat,
nous exigeons 150€ tout de suite. Notre revendication CGT pour un SMIC
à 1 400€ est parfaitement justifiée et loin d'être utopique !**

**LA CGT APPELLE A LA MOBILISATION ET A LA GREVE POUR EXIGER
DES AUGMENTATIONS DE SALAIRES**

**RENDEZ-VOUS MARDI 8 MARS A 10 H
Rue du Départ devant la gare Montparnasse
et nous nous dirigerons vers le siège du MEDEF**

*Appel à la grève et à la manifestation de l'US CGT du commerce et des services de Paris,
mars 2005.*

A l'image de la pratique pétitionnaire, le recours à cette forme d'action ne se limite pas à une logique de « revendication » et de « pression » sur les dirigeants étatiques et patronaux. Elle est aussi investie comme un « instrument de mobilisation » des militants¹, envisagé comme un *point de départ et un point d'appui pour impulser*, et non pas seulement relayer, des processus de mobilisation dans les entreprises. Ainsi, tout en précisant bien à ses adhérents que la mobilisation du 8 mars 2005 n'est pas « *une fin en soi* » et qu'elle ne suffira pas à obtenir une augmentation salariale, le secrétaire de l'US CGT leur indique que le plus important est de se servir de l'occasion pour « *créer une dynamique dont vous pouvez ensuite vous servir dans votre boîte, localement. Le plus important, c'est ce que vous ferez du rapport de force qu'on arrive à construire autour de cette journée, dans votre boîte* ». En écho, un autre permanent de l'US intervient pour souligner que « *faire un tract et une action n'a d'intérêt que si cela permet d'enclencher sur des revendications avec votre réalité. Il faut que vous utilisiez la revendication des salaires qu'on pose dans cette action pour nourrir vos revendications dans la boîte* ». Autant qu'un support à l'initiation d'un travail de sensibilisation et de mobilisation des salariés autour d'enjeux revendicatifs propres à leur situation de travail, l'investissement dans cette journée d'action est présenté aux militants comme un moyen de renforcer leur propre position vis-à-vis des salariés de leur entreprise, en leur permettant de se rendre visible auprès d'eux et de se distinguer de leurs concurrentes en valorisant leur combativité :

« L'action, c'est le moment de vérité. C'est à ce moment-là qu'ils voient qui se bouge, qui cherche à faire bouger les choses. C'est l'occasion de se démarquer encore plus vivement des autres syndicats qui parlent beaucoup, mais qui agissent peu. Et c'est à partir de ça que vous pouvez renforcer votre action dans la boîte, que vous pouvez commencer à préparer les NAO [négociations annuelles obligatoires] »².

C'est ainsi qu'avant même la journée d'action du 8 mars, l'un des militants de l'US CGT, tout en estimant qu'il lui sera difficile de réussir à déclencher une action de grève dans son entreprise à cette occasion, explique néanmoins l'intérêt qu'il perçoit à relayer cette initiative de mobilisation dans son entreprise, sa préparation lui offrant la possibilité de nouer des contacts avec les salariés, de faire connaître l'organisation et ses propositions :

« Pour moi, ce sera difficile d'organiser des débrayages, des arrêts de travail. Il y a du mécontentement, mais on n'arrive pas encore à le transformer en force de protestation

¹ A l'image de ce que montre Jean-Gabriel Contamin des usages pluriels de la pétition, *Contribution à une sociologie des usages pluriels des formes de mobilisation : l'exemple de la pétition en France*, p. 612-614.

² Karl Ghazi, secrétaire général de l'US CGT du commerce et des services, assemblée générale des adhérents, 18 février 2005.

*collective. Mais c'est l'occasion de faire de l'information, de distribuer des tracts et d'aller à la rencontre des salariés et des clients. C'est toujours ça de pris »*¹.

Au regard des usages « dérivés » que les militants de l'organisation sont invités à faire dans leur entreprise, autour d'enjeux et de préoccupations qui leur sont propres, on comprend alors d'autant mieux que l'investissement des militants de l'organisation dans *la préparation* de la journée de grève, quelle que soit la forme à travers laquelle ils se la réapproprient, soit considéré, *en soi*, par les entrepreneurs centraux de l'action syndicale comme l'un des principaux critères de « réussite » de l'action entreprise. Comme nous l'indique ainsi l'un des responsables de l'US à l'issue de la manifestation qui ponctue l'appel à la grève du 8 mars de sa fédération, ce qui importe avant tout de leur point de vue, c'est d'avoir su mobiliser une partie importante de leurs adhérents pour cette action, dès lors que ce travail de « mobilisation » est l'occasion d'entretenir des liens avec eux et, au-delà, de leur donner une raison d'agir et de chercher ainsi à nourrir leur propre activité militante dans leur établissement : *« le problème, c'est qu'on a quand même beaucoup de sections qui ne sont pas très actives. Donc c'est important d'essayer de les mettre dans l'action »*. C'est également du point de vue de la capacité de l'organisation de la journée d'action de grève du 4 octobre 2005 à rendre actifs leurs militants et à les engager dans une dynamique de mobilisation à l'intérieur de leur entreprise que la responsable du secteur revendicatif confédérale de la CGT attend, en premier lieu, des retombées positives :

*« Sur la journée du 4, il faut relativiser les résultats eux-mêmes. Ce qui est important, c'est qu'on est tout un corps de militants, tout un ensemble de salariés mobilisés... C'est ça l'important... Quand ils sont dans l'état d'esprit d'être mobilisés, c'est ça l'important »*².

De ce point de vue, autant qu'un moyen d'entretenir les relations avec les adhérents, l'organisation d'une journée d'action de grève fonctionne également pour les entrepreneurs centraux de l'action syndicale comme un instrument d'entretien et de stimulation de la libido militante de leurs adhérents³. Pour expliquer les raisons de la journée d'action du 4 octobre 2005 Maryse Dumas donne ainsi comme élément de justification que *« c'est aussi une manière, de se renforcer par rapport à soi-même, en redonnant du courage aux militants, en leur montrant que c'est possible de se regrouper, qu'ils ne sont pas tous seuls, et qu'ils sont*

¹ US CGT du commerce et des services, assemblée générale des adhérents, 18 février 2005.

² Monique Descoins, responsable du secteur revendicatif confédéral de la CGT, 3 octobre 2005.

³ Un instrument de gestion de « l'économie libidinale » des militants, pour reprendre le concept de J. Goodwin, que nous rediscuterons à propos de la dynamique des grèves d'entreprise, in Jeff Goodwin, « The libidinal constitution of a high-risk social movement : affectual ties and solidarity in the huk rebellion, 1946 to 1954 », *American Sociological Review*, 62 (1), 1997, p. 53-69.

nombreux à penser la même chose»¹. A cet égard, nous avons déjà eu l'occasion, précédemment, de mettre en évidence comment (et à quelles conditions) la participation des militants à ces formes d'action est l'occasion pour eux de rompre leur isolement et de ressentir le plaisir à être ensemble, dans un espace de sociabilité et de solidarité militante dans lequel ils se sentent soutenus². Sous cet angle, les réactions des permanents de l'US CGT à l'issue des journées d'action que nous avons suivies en leur compagnie sont, en premier lieu, tout aussi symptomatiques de la manière dont l'organisation de ces journées d'action de grève et de manifestation, en permettant de rassembler les militants dans une action collective partagée, offre un espace et un moment possible de « rétribution symbolique »³ et de réenchantement de l'engagement des militants. La perception de la force du nombre qu'est capable de rassembler leur organisation se mêle au bonheur d'avoir pu s'échapper quelque peu à la routine d'un travail militant quotidien essentiellement centré sur les services rendus aux adhérents pour renouer avec une action militante plus orientée vers l'organisation de l'action collective des salariés et, à ce titre, plus ajustée à leur idéal militant :

*« Ca fait du bien de voir que ça bouge un petit peu quand même. Ca fait du bien parce qu'on a toujours la tête dans le guidon, et c'est vrai que parfois, c'est pas évident de ne pas tomber dans la sinistrose, parce qu'on n'a pas l'impression d'y arriver. La journée d'hier [du 4 octobre 2005], tu vois, ça fait du bien au moral. Moi, j'aime bien ces moments-là : ça fait du bien de se retrouver ensemble et de faire autre chose que des prud'hommes avec les adhérents. Au moins, on leur fait faire un peu d'action revendicative ! »*⁴

Un instrument de socialisation militante

Le plaisir que ces militants éprouvent à préparer ces formes de mobilisation et d'avoir pu faire y participer une partie de leurs adhérents fonctionne ainsi, en soi, comme un premier facteur de motivation pour ces permanents syndicaux à s'engager dans l'organisation de ces actions de grève et de manifestation. Dans le même temps, on comprend également, à la lumière de ces réactions, que le recours à ces formes de grève, très indépendamment de ses « résultats », s'intègre dans la panoplie des instruments d'action mobilisables par les entrepreneurs centraux de l'action syndicale dans leur travail socialisation militante de leurs adhérents, de construction et d'homogénéisation du groupe militant de leur organisation⁵. Par

¹ Maryse Dumas, Emission « C dans l'air », France 5, animée par Yves Calvy, 4 octobre 2005.

² Pierre Favre, « Les manifestations de rue, entre espace privé et espaces publics », *art. cit.*, p. 136-142.

³ Daniel Gaxie, « Economie des partis et rétributions du militantisme », *RFSP*, 27 (1), 1977, p. 123-154.

⁴ Stéphane Fustec, permanent de l'US CGT du commerce et des services, 5 octobre 2005.

⁵ Sur la consubstantialité des processus de mobilisation, de construction et d'objectivation des groupes sociaux, voir Luc Boltanski, *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Editions de Minuit, 1982.

le jeu des émotions collectives que ce mode d'action est l'occasion pour les militants de partager, et par les traces que ces expériences de mobilisation laissent dans leur mémoire, il est tout d'abord investi comme un moyen d'entretenir les liens de solidarités militantes internes à l'organisation et de cultiver ainsi l'intégration des adhérents dans un collectif militant et leur sentiment d'appartenance à l'organisation. Autant qu'un support à l'intégration des adhérents dans le collectif militant du syndicat, en dehors de l'entreprise, leur enrôlement dans un cadre d'action collective partagé est aussi investi comme un moment privilégié pour prolonger leur travail de façonnage de leurs dispositions militantes. En plus d'être saisi de ce point de vue comme une opportunité pour renforcer leur activité militante dans leur entreprise, ces mobilisations sont également envisagées, notamment dans des secteurs d'activité comme le commerce où l'expérience militante des adhérents est globalement fragile, comme un moment privilégié pour tenter de lever les réticences que nombre d'entre eux, nous l'avons vu, peuvent éprouver à recourir à la grève et à la manifestation. Faire participer les adhérents aux manifestations des journées d'action interprofessionnelles est ainsi une manière de leur donner l'occasion de découvrir les joies militantes que l'on peut en retirer et de se déprendre ainsi des représentations négatives qu'ils pouvaient s'en faire¹. C'est pour cette raison que l'un des permanents de l'US se félicite de la présence de plusieurs centaines des adhérents de la structure dans la manifestation du 4 octobre 2005 : « *il y en a beaucoup qui n'ont pas l'habitude de faire des manif. Et comme ça, au moins, ils voient ce que c'est* »². De même, nous avons mis en évidence que la préparation de la journée d'action de grève du 8 mars 2005 était l'occasion pour les permanents de l'US de rappeler les règles d'usage de la grève, de réassurer les militants sur la légalité de ce mode d'action et sur les protections qu'elle assure aux salariés. En ce sens, l'un des objectifs de ces journées d'action est aussi d'encourager les militants à s'emparer d'un mode d'action dont ils sont peu familiers, et contribuer à ce que, même sous la forme de très courts débrayages, même de façon très minoritaire et très épisodique, l'expérience du recours à la grève soit faite dans certains de ces établissements, et qu'elle contribue à lever leurs inhibitions et à les aider à s'en ressaisir ultérieurement avec leurs collègues :

« Ce qui est intéressant dans ces moments-là, c'est qu'on peut discuter avec les responsables des syndicats pour les gagner sur la question du mode d'action à mener, pour

¹ Le cas de Frédérique, secrétaire de la section CGT de l'entreprise Chaussure, que nous avons évoqué précédemment, est de ce point de vue exemplaire de la manière le souvenir de sa première participation à une journée d'action interprofessionnelle de grève et de manifestation, à l'occasion du conflit des retraites (2003) a durablement marqué sa mémoire et contribué à modifier le regard qu'elle porte sur ces formes d'action dans lesquelles elle ne se reconnaissait guère.

² Stéphane Fustec, permanent de l'US CGT du commerce et des services de Paris, 5 octobre 2005.

les amener à se poser la question de la grève. T'as vu, tu en as beaucoup qui ont le réflexe de dire, ce n'est pas possible ! Mais, c'est s'ils ne le font jamais que ça devient complètement impossible. Donc, nous on essaie de les rassurer, de montrer qu'il y a un mouvement d'ensemble. C'est complètement symbolique, mais ça aide à en débloquent certains. Ce qui est important, c'est qu'ils fassent quelque chose, un débrayage, parce que rien que ça, ça peut ensuite faciliter les choses pour eux »¹.

Enfin, en même temps qu'elles offrent un soutien au travail de familiarisation des militants les plus profanes avec les instruments de lutte de l'action collective, ces mobilisations élargies constituent également un cadre d'interaction avec les militants à travers lequel peut s'actualiser un travail de socialisation des militants aux objectifs et aux pratiques revendicatives de l'organisation. Nous l'avons longuement souligné précédemment, les raisons de l'engagement des militants dans le syndicalisme des logiques d'action très différenciées, qui renvoie pour certains davantage à la défense des droits des salariés qu'à une logique de revendication salariale. De même, leur investissement dans un cadre d'action élargi résulte parfois bien davantage de motivations liées à leur inscription dans des réseaux de sociabilité et dans des relations d'échanges avec les permanents syndicaux que de leur adhésion aux mots d'ordre de mobilisation. Dans ces conditions, on comprend d'autant mieux que l'intérêt du travail de mobilisation des adhérents pour des actions interprofessionnelles soit perçu, par ce responsable d'une UL de la CGT par exemple, du simple point de vue du travail d'information et d'acculturation des militants aux ambitions et aux principes d'action revendicative défendus par la confédération qu'il lui permet d'accomplir :

« L'objectif, c'est de faire en sorte de nourrir la démarche revendicative des militants dans l'entreprise. La revendication, ce n'est pas quelque chose qui se fait naturellement chez eux [les adhérents], parce ce qu'ils ne sont pas nécessairement hyper militants. Donc, faire une journée d'action sur la question des salaires par exemple, c'est aussi un moyen de discuter avec eux, pour qu'ils en fassent un élément d'action dans leur entreprise, ce qu'ils ne font pas spontanément ».

L'on voit bien également, dans le cadre de la préparation de la journée d'action de grève organisée par la fédération CGT du commerce et des services, comment elle est mise au service d'un travail de pédagogie militante auprès des adhérents sur les « bonnes raisons » de « revendiquer ». Ainsi le secrétaire général de l'US commence-t-il par exposer les motivations de l'action de grève qui leur est proposée autour de revendications salariales, par la nécessité de ne pas limiter l'action syndicale dans l'entreprise à des motifs de préoccupation juridique : « *trop souvent, on a tendance à rester à ce qui est acquis, au droit.*

¹ Karl Ghazi, secrétaire général de l'US CGT du commerce et des services, 18 février 2005, après l'assemblée générale de préparation à la journée d'action du 8 mars 2005.

C'est important, mais on ne peut pas être que dans des actions défensives. Ce qu'il faut, c'est aussi avoir des actions offensives, qui fassent vivre la revendication. La journée du 8 mars, c'est un point d'appui pour ça »¹. Quelques instants plus tard, un second permanent de l'US renchérit : « on est parfois un peu en difficulté lorsqu'il s'agit de demander des augmentations de salaire et lorsqu'on entend le discours du Medef, qui nous dit que ce n'est pas possible. Mais il ne faut pas qu'on ait ces difficultés, ces appréhensions. On a des besoins, et il faut qu'on y réponde, point ! C'est important que vous ayez cette démarche auprès des salariés, parce que les revendications, ça ne se fait pas tout seul. C'est à vous de les construire, en discutant avec vos collègues, de ce dont ils ont besoin pour vivre ». Enfin, si le recours à cette action de grève et de manifestation à l'échelle fédérale est également l'occasion de chercher à rendre visible et audible les griefs du groupe des salariés du secteur « du commerce » dans l'arène publique, sa mobilisation s'intègre aussi dans la logique du travail interne de construction symbolique du groupe militant et d'unification de leurs doléances : « pour nous, il s'agit aussi de dire que les salariés du commerce, et je dis commerce pour faire vite, eh bien, que vous avez tous les mêmes problèmes de salaire, les mêmes conditions de travail ». En ce sens, comme nous l'explique discrètement l'un des responsables de l'US à l'issue de la réunion, par le travail cognitif de mise en équivalence des problèmes spécifiques des militants dans leur entreprise et de leur mise en cohérence à travers des revendications commune, leur mobilisation dans le cadre de ces actions de grève élargies s'inscrit aussi dans le prolongement des efforts entrepris par les dirigeants syndicaux pour décroiser l'horizon d'action dans lequel se projettent leurs militants : « c'est l'occasion de sortir du corporatisme dans lequel nos bases ont quand même tendance à s'enfermer ».

A la lumière de ce dernier exemple, il apparaît ainsi que les difficultés mêmes auxquelles se heurtent les dirigeants cégétistes dans leur capacité à gérer la segmentation et la diversité interne de leurs organisations militantes - dont nous avons vu qu'elles constituent un frein à leur faculté à enclencher des actions de grève à l'échelle professionnelle ou interprofessionnelle -, peuvent *a contrario* éclairer leurs motivations à recourir, malgré tout, à des journées d'action de grève. Indépendamment des « succès revendicatifs » qu'elles leur permettent d'espérer, elles peuvent en effet faire de ce mode d'action un moment privilégié de *socialisation militante collective* de leurs adhérents, permettant à la fois de renforcer leur intégration dans le collectif militant de l'organisation et d'entretenir la cohésion de ce dernier, mais aussi de les familiariser aux techniques de la grève et de la manifestation ainsi qu'aux

¹ Assemblée générale de l'US CGT du commerce et des services de Paris, en préparation à la journée d'action du 8 mars 2005. Toutes les citations qui suivent en sont extraites.

logiques d'action revendicatives promues par l'organisation. De ce point de vue, les logiques de recours à la grève par les dirigeants syndicaux sont ainsi à penser du point de vue de leur inscription dans une *logique de mobilisation* du groupe militant de l'organisation¹, qui s'intègre autant dans un travail d'homogénéisation et de mise en conformité des raisons et des manières d'agir des adhérents avec les principes d'action de l'organisation² que dans la perspective de créer les conditions favorables au renforcement de l'activité des militants de l'organisation dans les entreprises. Ce qui importe en définitive, c'est sans doute moins les ressources que l'action de grève offrira à ses représentants confédéraux dans les arènes de négociation interprofessionnelles, que d'offrir aux militants, en relais à leurs luttes, un espace de mise en valeur de leurs doléances, mais aussi, et surtout, de chercher à faire de leur travail de mobilisation un facteur d'impulsion et d'incitation à s'engager dans une dynamique de mobilisation des salariés, dans leur entreprise, autour de revendications qui leur sont propres et qui pourra être ultérieurement prolongé.

4.3. Un enjeu de controverses internes

Si la prise en compte des logiques de structuration interne à la CGT aide à comprendre les calculs et les multiples enjeux organisationnels en fonction desquels ses représentants confédéraux déterminent, selon différentes logiques, leurs stratégies de recours à la grève, elle aide également à saisir comment s'organise l'espace dynamique des controverses qu'elles suscitent à l'intérieur de l'organisation. La stratégie d'action « saute-mouton »³ adoptée lors du conflit des retraites en 2003 au détriment d'un appel à la grève générale ainsi que l'appel à des journées d'action de grève isolées vient en effet cristalliser les tensions internes provoquées par l'aggiornamento stratégique de la direction confédérale. En écho aux critiques que des représentants d'organisation concurrentes (SUD, FO de façon plus intermittente)⁴ adresse à l'efficacité de ces pratiques de lutte, des militants ne se satisfont pas, à l'image de

¹ Jean-Gabriel Contamin, *Contribution à une sociologie des usages pluriels des formes de mobilisation : l'exemple de la pétition en France*, op. cit. p.584-586.

² On retrouve ainsi des éléments de similitude avec le cadre d'analyse de S. Cohn des grèves des mineurs français à la fin du XIXe montrant que, malgré leurs résultats aléatoires sur le plan des revendications économiques, qu'elles se développent comme des instruments de construction et de structuration des organisations syndicales, in Samuel Cohn, *When Strikes make sense and Why. Lessons from third republic french coal univers*, Plenum Press, 1993, p. 65-86.

³ Expression entendue à plusieurs reprises chez des militants, pour désigner la stratégie d'action consistant à appeler à une succession de journées d'action étalées dans le temps plutôt qu'à une grève interprofessionnelle reconductible.

⁴ Voir fin du chapitre précédent.

Rosine, de ces « *journées de grève sans lendemain* » qui, selon elle, marqueraient l'entrée de la CGT « *dans une logique de syndicalisme respecté, respectable, mais qui empêche* » *« empêchent toute stratégie de confrontation radicale »*¹. Les échanges assez vifs auxquels nous avons assistés, à l'occasion d'une réunion de préparation du 48^e congrès de la CGT (2006), à laquelle participent directement Bernard Thibault et Didier Le Reste (secrétaire général de la fédération des cheminots), se déroulant pendant les mobilisations contre le CPE, résumant assez bien les critiques qu'affronte la direction confédérale quant à son manque de combativité, et les réactions contrastées qu'elles suscitent parmi les militants :

« - Nous dans la santé, on a de grands moments, de grands conflits et on attend toujours une réaction de la confédération, avec l'organisation d'une journée d'action le week-end, et rien n'a été fait.

- *On en a marre de ces journées d'action sans lendemain. Où on va ? Pourquoi faire ?*
- *Eh, les mecs, il faut quand même se rendre compte du désert dans lequel on agit. Nous, dans la métallurgie, notre plus grosse base, c'est la Tour Eiffel. On n'a que des TPE, que des PME, et ça pose de grands problèmes pour la syndicalisation. Et on fait ce qu'on peut. Moi, ma grande interrogation, c'est que si on nous demande de démultiplier à droite et à gauche, à être dans la boîte et dans l'interpro... on va se disperser, parce que les mecs, ils s'épuisent à aller sur tous les terrains.*
- *Mais, il faut taper du poing sur la table et dire, Raffarin, De Villepin, ça suffit ! Voilà ça suffit ! Qu'est-ce qu'on attend pour appeler à une grève générale interprofessionnelle ? Il n'y a que ça pour faire céder le gouvernement !*
- *(réactions de réprobation diffuses de la salle...) : Et après tu fais quoi ? Ah oui, et qu'est-ce que tu fais, t'appuies sur un bouton ? [...]*
- *Moi [membre d'un syndicat de l'hôpital, s'adressant directement à B. Thibault], j'en reviens à ce que disait la copine du syndicat tout à l'heure, je veux que tu mouilles la chemise. Ça fait plusieurs années qu'on pose le problème : pourquoi les autres salariés ne viennent pas nous aider ?*
- *Bon, moi je suis syndiqué depuis peu de temps, dans une petite boîte du privé. Bon, déjà j'ai du mal à me retrouver dans vos débats... Franchement, les gars, sortez un peu, respirez, allez voir comment c'est dehors ! Vous ne vous rendez pas compte de ce que c'est que notre réalité ! Parce que moi, heureusement qu'il y a l'UL pour nous aider, pour nous soutenir. Sans elle, on n'aurait rien pu faire. Faut pas non plus charrier... [hochement de tête ostensible de B. Thibault à la tribune, comme pour signifier qu'il comprend et approuve cette intervention] »*².

¹ Rosine, secrétaire du syndicat de la sécurité sociale à Marseille, 16 janvier 2006.

^{2 2} Réunion de préparation du 48^e congrès de la CGT, UL du 12^e arrondissement de Paris, 8 mars 2006.

Dans ces débats internes, c'est autour d'une remise en question des limites de l'efficacité des modes d'organisation de la confédération et de sa structuration que s'organise la réplique des représentants de la direction aux critiques internes dont ils sont l'objet¹. Au cœur des controverses, les stratégies du conflit des retraites en 2003 confédérales adoptées lors sont ainsi légitimées par les contraintes qui s'imposeraient à la direction de la CGT en raison de la faiblesse de l'implantation de l'organisation dans le secteur privé. Tout en se présentant comme la seule confédération à avoir recherché la construction de l'unité entre les secteurs public et privé, « *tant dans nos propositions revendicatives que dans les formes d'action que nous avons proposées* »², l'issue de ce conflit est ainsi réinterprétée comme le résultat de « *la faiblesse et la carence de notre champ de syndicalisation, de notre rayonnement sur l'ensemble du salariat* », empêchant de « *construire des convergences* »³. Par ces appels répétés à regarder « lucidement » les « faiblesses » et les « limites » intrinsèques du mode d'enracinement de la CGT dans le monde salarial, la direction confédérale s'efforce ainsi de neutraliser les critiques internes visant ces stratégies d'action, en pointant les causes structurelles qui l'empêcheraient de pouvoir opter pour des formes d'actions de grève plus radicales :

« *C'est là où le syndicalisme est absent ou faible que nous avons rencontrés les plus grandes difficultés à mobiliser. Et ces secteurs, où les salariés sont moins organisés, pèsent sur ceux qui sont davantage mobilisés en les faisant apparaître comme isolés. Ce sont des freins objectifs pour aller plus vite et plus loin* »⁴.

Lors de la réunion de préparation du Congrès de Lille, Didier Le Reste, que l'on présente généralement comme un « opposant » à la « ligne » confédérale répond lui-même au militant qui s'adresse à la tribune en demandant ce « *qu'attend la confédé pour appeler à la grève générale* » [dans le cadre du conflit du CPE], en faisant valoir les limites qui s'imposeraient aux dirigeants de la CGT en raison de la fragilité du niveau de la

¹ On retrouve de ce point de vue une stratégie argumentative relativement comparable à celle qu'employait la direction de la CFDT à la fin des années 1970 pour justifier la stratégie du « recentrage », en faisant valoir la faiblesse de la syndicalisation comme un motif d'adaptation nécessaire des structures et des stratégies d'action de la confédération. Voir Adrien Thomas, *Entre démocratie militante et efficacité managériale, Rationalisation syndicale et créations de fédérations syndicales multi-branches*, op. cit., p. 103-116.

² Lettre du bureau confédéral de la CGT aux UD et aux fédérations, 24 juin 2003. Cela sera par exemple répété par Bernard Thibault lors du comité confédéral national du 29 septembre 2004 : « *nous avons été les seuls à essayer de construire de réelles solidarités entre les salariés : FO a fait le choix du public, la CFDT du privé* ».

³ Commission exécutive confédérale de la CGT, introduction de Christine Canale, 18 décembre 2003.

⁴ « Rapport d'activité » pour le 48^e congrès de Lille en 2006, in *Le Peuple*, n° 1632, 28 juin 2006.

syndicalisation et les risques de division du salariat qu'entraînent les déséquilibres de leur implantation :

« J'entends tout ce qui se dit... Mais, des appels à la grève générale, il n'en manque pas ! Et il ne se passe rien pour autant. Alors, on ne va pas se donner bonne conscience juste en appelant à la grève tous les jours. C'est le meilleur moyen de laisser à quai la majorité des salariés qui ne sont pas organisés. Comme je dis toujours, si on veut lancer un train, il vaut mieux que les wagons soient attachés avant de mettre la loco. Donc, travaillons d'abord à élargir le mouvement, à ce que ce ne soit pas quelques uns qui montent dans le train, et les autres qui le regardent partir. [...] Les stratégies et les formes d'action, elles sont aussi tributaires du nombre de ceux qui sont engagés activement dans les syndicats. Si on était mieux implantés, s'il y avait plus de solidarités entre les secteurs, alors oui, on pourrait faire plus de grèves. »¹.

Les représentants confédéraux donnent ainsi un cadre de légitimation à leurs stratégies d'action reposant sur l'opposition entre une stratégie de radicalisation de l'action, construite à partir « *une forte présence dans quelques secteurs, ce qu'on appelle nos bastions* » qui serait insuffisante à créer les conditions d'une lutte victorieuse ², et la nécessité dans cette optique d'œuvrer à l'élargissement du pouvoir de mobilisation du syndicat à de nouvelles franges du salariat : « *notre souci permanent camarades, ce doit être le nombre, l'élargissement de la mobilisation au plus grand nombre* »³. Un cadre de légitimation qui leur permet de justifier conjointement la priorité donnée à la « syndicalisation »⁴ et, surtout, à leur projet de réformes des structures organisationnelles et du système de cotisations [Cf. encadré n°12]⁵, posées comme une adaptation nécessaire pour étendre la sphère d'influence de la confédération dans les « déserts syndicaux » du secteur privé⁶.

¹ Réunion de préparation du 48^e congrès de la CGT, UL du 12^e arrondissement de Paris, 8 mars 2006.

² Interview de Bernard Thibault par Leïla de Comarmond, Jean-François Péresse, « Il est bon que les jeunes bousculent le syndicat », *Les Echos*, 30 janvier 2006. Commission exécutive confédérale du 23 octobre 2003.

³ B. Thibault, Réunion de préparation du 48^e congrès de la CGT, UL du 12^e arrondissement de Paris, 8 mars 2006.

⁴ Au 47^e congrès, en 2003, avait été fixé l'objectif de rassembler un « million d'adhérents », encore très loin d'être atteint. Difficultés que la direction confédérale ne manque pas d'évoquer régulièrement dans son entreprise de remise en cause interne des « dysfonctionnements » et des « limites » des modes de fonctionnement de l'organisation.

⁵ Lors du comité confédéral national du 29 septembre 2004, B. Thibault déclare par exemple : « *nous avons un décalage important entre ce qu'est la forme de notre organisation et les nécessités imposées pour construire de nouvelles solidarités. C'est le rapport de force en général et pour tous qui s'en trouve affecté* ».

⁶ Le renforcement de la présence des représentants du secteur privé dans les instances dirigeantes de la CGT participe de ce travail symbolique de valorisation de cette priorité donnée au redéploiement de l'organisation dans le privé. En 2003, en particulier, deux des trois nouveaux entrants au bureau confédéral (pour dix membres), représentant les fédérations, en sont issus : Maurad Rahbi (secrétaire général de la fédération du textile), Francine Blanche (fédération de la métallurgie). En 2006, parmi les trois nouveaux entrants, figure également Daniel Sanchez (secrétaire général de la fédération de la métallurgie). Rappelons en outre, que quatre des fédérations du secteur public de la CGT (cheminots, l'énergie, postes et télécommunications, travailleurs de l'Etat) regroupent près du tiers des adhérents de la CGT. Le poids de ces salariés dans la population active étant estimé à 5%.

L'insistance sur l'étroitesse des zones d'implantation du syndicat dans le salariat sert également de point d'appui pour remettre en cause la légitimité des critiques militantes qui s'expriment, du point de vue de leur représentativité au regard de l'opinion et des aspirations majoritaires prêtées aux militants et aux salariés. Au-delà même du caractère minoritaire attribué à ces critiques réclamant la réaffirmation des principes d'action historique de la centrale (« un syndicalisme de classe et de masse »), l'accent mis sur les faiblesses militantes de l'organisation contribue en effet à en discréditer la pertinence, en les faisant apparaître comme l'expression de motivations « idéologiques » et « politiques » d'une minorité de militants, en décalage avec la réalité des difficultés quotidiennes rencontrées par une majorité de salariés et d'adhérents pour s'organiser syndicalement sur leur lieu de travail et des relations qu'ils entretiennent avec lui. Des salariés qui, contrairement aux reproches fait à la direction, percevraient toujours la CGT comme un syndicat combatif : *« si on pose la question aux Français, quel est le syndicat le plus combatif ? Eh bien ce sera la CGT, c'est évident ! »*¹. Et des salariés qui en attendraient moins une stratégie d'action plus radicale qu'une plus grande efficacité dans le soutien au déploiement de l'action syndicale quotidienne dans les entreprises. L'anecdote livrée par Christian Larose à propos d'un épisode du 47^e congrès de la CGT en 2003 est de ce point de vue pleinement révélatrice de la manière dont les dirigeants de la centrale peuvent s'appuyer sur les témoignages de militants, novices dans l'organisation et évoluant dans des secteurs professionnels du privé faiblement structurés syndicalement, pour produire une parole de la « base »² qui s'oppose et discrédite celle que les militants critiques prétendent incarner pour contester l'orientation stratégique de la direction confédérale :

*« Elle [une militante de la fédération du textile] a retourné le congrès confédéral. A un moment, ça partait en couilles... On entendait tous ces intellos qui prennent la parole, qui nous donnent des leçons. Moi, je leur disais aux filles [du textile], mais de quoi vous avez peur pour répondre ? Face à votre patron, vous n'avez pas peur, alors, allez-y, vous laissez pas impressionner. Le lendemain, elle prend la parole et elle dit : moi, j'en ai marre, tous ces intellos qui prennent la parole et qui représentent rien et qui veulent confisquer la CGT et **qui ne parlent pas de nos problèmes** ! On ne se laissera pas faire ! Thibault m'envoie un SMS en me disant : bravo. Tout le monde avait compris. On m'a dit que j'ai manipulé, mais pas du tout. Le problème, c'est pas ça, c'est que ce sont toujours les mêmes qui prennent la parole. Attends, ils représentent quoi ces mecs ? Il y en a, c'était des chercheurs de l'INRA, ils ont cinq syndiqués, on les voit une fois tous les trois ans au moment du congrès. Attends, ça va ! Avec des nana comme ça, bon, ça tape juste, parce qu'elle te parle des problèmes des nanas*

¹ Bernard Thibault, réunion de préparation du 48^e congrès de la CGT, UL du 12^e arrondissement de Paris, 8 mars 2006.

² Sur la production de la parole « base » comme produit et enjeu du travail de représentation des porte-parole des groupes militants, Charles Suaud, « Le mythe de la base », *ARSS*, 52-53, 1984, p. 56-79.

dans l'usine. Elles, elles sont dans la merde, et elles n'attendent pas que la CGT elle appelle à la grève générale tous les quatre matins. Elles, elles veulent déjà gagner leurs droits dans la boîte, on n'est pas dans des débats stratosphériques... »¹

Rosine ressent également le faible écho que rencontrent les controverses internes sur les stratégies d'action de la direction auprès d'adhérents moins expérimentés, issus d'univers professionnels faiblement syndicalisés, qu'elle fréquente dans son UL à Marseille. Tout en comprenant les ressorts objectifs de ces décalages perceptibles entre les attentes des militants, elle vit difficilement ce qu'elle perçoit comme un alibi dont joue la direction pour contourner les critiques dont elle est la cible :

« Le problème, c'est qu'arrive toute une nouvelle génération d'adhérents, de petits boulots, comme les aides ménagères, les copains chez Carrefour, les petites boîtes dans le privé. Ils sont tellement exploités, tellement méprisés que, quand on monte une section syndicale, le simple fait d'avoir un petit local, de petites avancées, pour eux la CGT, ça apparaît effectivement comme une organisation syndicale au plus près d'eux, capable d'améliorer leur quotidien, et le syndicalisme retrouve une fonction importante pour ces gens-là... [...] Moi, je l'ai vécu, dans le débat qu'on a eu dans l'UD. Dès qu'on commence à parler tactique des luttes, il y avait tous les petits syndicats, qui sont plus nouveaux dans l'organisation, et qui nous regardaient avec de gros yeux. Et je ne dis pas ça méchamment, mais c'est pas la même histoire, c'est pas les mêmes situations, et c'est là-dessus que la confédération s'appuie, de façon opportuniste, pour avaliser sa ligne »².

S'appuyant conjointement sur la valorisation de la fragilité de l'implantation de la confédération et sur la diversité interne de ses militants, et largement structurée de ce point de vue autour de l'opposition entre le public et le privé, les discours déployés par les représentants confédéraux pour contenir les critiques consistent plus largement à faire valoir qu'il ne suffit pas « de fixer d'en haut une journée nationale pour dépasser les problèmes de convergences » et pour que « les organisations de la CGT et a fortiori les salariés se sentent d'ores et déjà partie prenante »³, pour renvoyer - de façon plus ou moins directe - les militants contestataires à leur propre responsabilité dans les difficultés à « confédéraliser » les luttes. C'est ainsi que, dans le cadre de la réunion de l'UL du 12^e arrondissement de Paris, la secrétaire de l'UL répond assez virulemment à ceux qui « sont là à se demander ce que fait la direction, à dire que c'est la faute de la direction » en estimant que, « ce qui compte, c'est ce que vous faites concrètement sur votre terrain. La seule chose qu'on peut faire, c'est discuter,

¹ Christian Larose, ancien secrétaire de la fédération CGT du textile et de la commission exécutive confédérale jusqu'en 2003, actuellement président de la section du Travail de la Section économique et sociale. Entretien du 7 février 2006.

² Rosine, secrétaire du syndicat de la sécurité sociale à Marseille, 16 janvier 2006. On peut percevoir également cette forme de structuration des débats entre militants à la lumière des interventions des militants que nous avons retranscrites à partir de la réunion de l'UL du 12^e arrondissement de Paris.

³ Jean-Christophe Le Duigou, introduction à la commission exécutive confédérale, 25 mars 2004.

parce que les salariés, ils savent que vous êtes militants CGT, et ils vont venir vers vous pour ça. Et pour ça, il n'y a pas besoin d'attendre des slogans, des repères d'en haut »¹. C'est encore plus particulièrement l'insuffisance de l'investissement des militants dans l'action interprofessionnelle qui est mise en cause comme un obstacle majeur à la concrétisation du « tous ensemble » qu'appellent de leurs vœux ceux qui en appellent à la programmation de journées d'action de grève plus fréquentes. Le secrétaire de l'UD interpelle ainsi implicitement les militants des syndicats hospitaliers, parmi les plus vindicatifs contre la direction, pour stigmatiser leur contribution insuffisante au déploiement de l'organisation et au soutien des « *adhérents isolés* » :

*« Souvent, les copains des grosses boîtes ne s'investissent pas dans l'UL parce qu'ils perçoivent l'activité juridique comme la seule activité des UL, ce qui est très réducteur. Mais, sans leur investissement, on ne pourra pas arriver à donner les savoir-faire et le soutien nécessaire à l'enracinement de l'activité syndicale, qui reste très fragile dans de nombreux secteurs »*².

Quelques instants plus tard, B. Thibault répond aussi directement à ces militants qui trouvent la confédération n'en fait pas assez pour soutenir leurs luttes contre la « privatisation de l'hôpital », en expliquant que « *nous [la direction] parlons aussi du tous ensemble, et c'est pour cela que nous proposons de changer le système de cotisations* ». Mais, ajoute-t-il, si « *la solidarité dans le syndicat concerne bien sûr les services publics* », elle doit se « *faire avec et pour le privé aussi* ». Prenant l'exemple d'une brasserie « dans une situation totalement isolée » qu'il a visitée quelques jours plus tôt, affrontant un plan social prévoyant la suppression de plusieurs centaines d'emplois, il évoque les difficultés rencontrées pour « *construire les solidarités nécessaires autour de ce conflit* », pour souligner que « *c'est le problème de cette solidarité entre tous qui doit être au cœur de nos préoccupations et de nos pratiques militantes et qui fait sans doute beaucoup trop défaut aujourd'hui* ». Après avoir ainsi stigmatisé, de façon à peine voilée, le déficit de l'engagement des militants du public dans la construction et à l'entretien de « solidarités » élargies avec les travailleurs en dehors de leurs secteurs d'activité, le secrétaire général de la CGT n'hésite pas non plus, en réponse aux militants qui s'impatiente d'un appel à une grève reconductible dans le cadre des mobilisations anti-CPE, à valoriser les initiatives d'action confédérales prises à l'origine de ce mouvement, pour mieux pointer la faible réactivité dont on alors fait preuve les militants :

¹ Réunion de préparation du 48^e congrès de la CGT, UL du 12^e arrondissement de Paris, 8 mars 2006.

² Réunion de préparation du 48^e congrès de la CGT, UL du 12^e arrondissement de Paris, 8 mars 2006.

« Si l'on reprend la mobilisation du CPE, nous avons été encore à l'initiative de la mobilisation dès le 31 janvier [2006]. Nous avons été les premiers et les seuls, à ce moment, à en être. Et nous n'étions pas très nombreux, et tout le monde nous l'a fait comprendre. Alors, peut-être que certains n'ont pas entendu l'appel, peut-être que certains ont fait autre chose. Mais, nous, on savait qu'il fallait préparer la mobilisation. Et il s'est passé ce qui s'est passé, et ce qu'on craignait : on n'a pas été nombreux... Mais c'est bien nous qui avons été à l'initiative et qui avons été volontariste dans cette histoire. Et je ne dis pas ça pour qu'on se renvoie la balle, pour dire que ce n'est pas de notre faute et que c'est de la vôtre. Mais, il faut faire le constat des choses telles qu'elles sont aujourd'hui, et bien voir que la mobilisation elle dépend aussi de ce qui se fait et de l'état de conscience dans notre propre organisation »¹.

Les logiques infra-organisationnelles des prises de position militantes

La pénurie syndicale dans le secteur privé et les freins organisationnels à une meilleure coopération entre les différentes composantes militantes de la CGT sont ainsi constitués par les représentants de la direction en ressources argumentatives pour neutraliser les critiques qui peuvent s'exprimer à l'encontre de leurs stratégies d'action. Sous cet angle, ces enjeux de lutte propres à l'organisation interne de la confédération aident également à comprendre les logiques des prises de position des militants - pour ceux qui s'intéressent à ce débat [encadré 16]...- dans les débats autour de la définition de la stratégie d'action et des usages légitimes de l'appel à la grève interprofessionnelle. Dans la presse, les discussions des congrès de la CGT sont généralement résumés à une opposition entre les « modernes » et les « anciens », « héritiers d'une lignée prégorvatchevienne »², rassemblant « les inquiets face au renouveau, les orthodoxes communistes purs et durs, les trotskistes »³. Bien sûr, la politisation des militants cégétistes agit comme un facteur clivant dans les significations et dans les objectifs concurrents qu'ils donnent à leur engagement. Elle rejaillit, de ce point de vue, dans les luttes qui les opposent pour la définition de la bonne stratégie de la confédération. Cela se perçoit par exemple chez Rosine, pour qui l'accent mis sur la syndicalisation et le déploiement de la CGT dans le secteur privé n'est qu'un « *cache-sexe* » pour tourner le dos à un « *syndicalisme*

¹ B. Thibaut fait ici référence à la journée d'action de grève et de manifestation programmée par la CGT, seule, le 31 janvier 2006, et que nous avons évoquée précédemment. Elle était en réalité avant tout centrée sur des mots d'ordre pour les salaires et l'emploi, la première mobilisation syndicale unitaire contre le CPE s'étant déroulée quelques jours plus tard, le 7 février 2006.

² Anne Rosencher, Philippe Eliakim, « Les rouges de la CGT rendent marteau le camarade Thibault », *Capital*, mars 2006.

³ Michel Noblecourt, « CGT : périls autour d'un congrès », *Le Monde*, 20 janvier 2006.

Encadré n° 17

Quand des adhérents sont indifférents aux débats du congrès

Annexe de la bourse du travail de Paris, 9 mars 2006. Une assemblée générale des adhérents de l'Union Syndicale du Commerce et de Services de Paris de la CGT a été convoquée. Au programme des discussions, la préparation de la prochaine journée d'action contre le CPE et du 48^e congrès confédéral, organisé à Lille du 24 au 28 avril 2006. La première question occupe l'essentiel des débats. Après plus d'une heure d'échanges, le secrétaire de l'US invite la petite centaine des adhérents syndicaux réunis à engager la discussion sur le vote et les amendements du document d'orientation du congrès confédéral : *« Les amis, je vous propose quand même que l'on y consacre un petit temps de discussion. Comme vous vous en doutez, c'est un moment important de la vie de notre organisation, puisque que c'est à cette occasion que se prennent les décisions sur l'orientation de notre stratégie. Est-ce que vous en avez entendu parler ? »*. Puis, sourire au coin des lèvres : *« vous avez lu le documentation d'orientation du congrès qu'on vous a distribué la dernière fois au moins ? »* (rires). Une seule réaction positive dans la salle, celle d'un délégué syndical de la FNAC sur Paris, qui agite ostensiblement les feuilles sur lesquelles figurent les propositions d'amendement de son syndicat. *« Oui, toi je sais ! »*, répond le secrétaire, lui-même ancien militant dans cette enseigne. *« Mais les autres ? Non ? Bon, je crois quand même qu'il faut je prenne un peu de temps pour vous en expliquer les enjeux, c'est important. C'est votre organisation quand même ! Bon, c'est vrai que le congrès, ça apparaît d'abord comme celui des gros syndicats, des grosses organisations. Mais il faudrait aussi que vous vous sentiez concernés. Les questions qui sont débattues sont importantes »*.

Après avoir expliqué les modalités de fonctionnement du congrès, le secrétaire général de l'US en pointe les principaux enjeux. Au premier rang d'entre eux, il évoque *« le choix du syndicalisme qui doit être fait »* ; *« vous savez toutes les organisations ne défendent pas la même conception du syndicalisme. Nous, celle qu'on essaie de faire vivre dans nos structures, c'est celle d'un syndicalisme de lutte et de négociation. C'est-à-dire que pour nous, le rapport de force est essentiel, mais il ne s'agit pas de faire de la lutte pour de la lutte, mais d'obtenir des succès »*. Pendant son intervention, mon voisin m'interpelle : *« tu as préparé quelque chose toi ? »*. Je lui explique alors ma situation. *« Ah bon, alors toi c'est normal ! Parce que moi, je n'ai rien préparé. Franchement, je ne me vois pas avoir ce genre de débats dans mon syndicat. Déjà, moi, j'ai du mal à suivre. C'est quand même compliqué, non ? »*. Quelques minutes plus tard, le secrétaire général commence à expliquer les débats en cours à l'intérieur de la confédération sur la transformation des modes de distribution des cotisations : *« c'est très important pour nous, parce que c'est une réforme qui peut être à notre avantage »*. L'assistance devient de moins en moins attentive, un brouhaha tendant progressivement à couvrir la voix de l'orateur. Quelque peu fataliste, il s'empresse de conclure son intervention : *« bon, ça n'a pas l'air de vous passionner tout ce que je vous raconte ! »*. Avant de clore la discussion, il propose à son ancien collègue de la FNAC de discuter plus tard de ses amendements. A la sortie de la salle, un autre permanent de l'US apparaît bien désabusé par la réaction de la salle : *« Le problème, c'est que les copains, ils ne lisent pas les documents. Ca leur passe complètement par-dessus la tête. Et c'est un vrai problème, parce que dans nos bases, dans notre fédération, je pense que les débats sur le Congrès échappent complètement à nos syndiqués. Et c'est un problème, parce que si on veut une orga forte, il faut que les réponses et les orientations soient partagés par tous »*.

Cette scène met ainsi clairement en lumière l'indifférence manifestée par beaucoup de militants syndicaux, à la CGT comme dans les autres organisations¹, pour les débats internes à leur organisation. Elle suggère plus largement la pluralité des rapports que les adhérents entretiennent avec leur organisation, en raison même de la diversité de leur condition d'entrée dans le syndicalisme et de socialisation à l'organisation. En ce sens, elle illustre la nécessité de ne pas faire de ces débats et des principes d'action stratégiques doctrinaux sur lesquels ils portent *un cadre nécessairement et uniformément structurant de leurs pratiques militantes*.

¹ Même à l'intérieur d'une organisation comme Solidaires, l'observation des préparations de congrès permet de mettre en évidence l'intérêt très inégal des militants pour les enjeux « politiques » et doctrinaux qui y sont discutés, voir Gildas Renou, « L'institution à l'état vif. Sociabilités et structuration des groupes dans un syndicat de salariés », *Politix*, 16 (63), 2003, p. 53-77.

de transformation sociale », qui articule la lutte dans l'entreprise à des enjeux de lutte politiques plus généraux¹ :

« A travers le renouvellement de ses bases dans le privé, elle [la direction] nous amène sur le terrain qu'elle veut, celui de la petite lutte immédiate, mais plus pour agir sur les grandes questions syndicales. On se développe sur la base d'un syndicalisme d'accompagnement social, dans les boîtes. Or, pour moi, on ne resyndicalise pas à n'importe quel prix. En fait quand ils disent il faut aller dans le privé et faire avec les petites boîtes, ils nous font basculer sur un syndicalisme boîte par boîte, qui refuse d'aller dans la confrontation pour au-delà des intérêts immédiats des salariés, on ne pose plus les vrais enjeux de société »².

C'est également le maintien d'une conception politisée de l'action syndicale qui apparaît clairement au cœur des critiques de Jean-Michel Petit, secrétaire général de la fédération de la chimie de la CGT qui constitue, avec celle de l'agro-alimentaire, l'une des rares fédérations du secteur privé rangée parmi les « opposants » à la « ligne Thibault ». Signataire par exemple de l'appel des syndicalistes (très majoritairement issus de la CGT) en soutien à la candidature de Marie-George Buffet lors des élections présidentielles de 2007, considérant « qu'on ne peut pas se déconnecter du politique, ne plus avoir de lien, il faut qu'on ait ces repères idéologiques, qu'on fasse ces liens, c'est ça qui nous manque aujourd'hui ». J.-M. Petit se positionne ainsi comme un défenseur de l'histoire politique de la CGT. Il s'agit pour lui de « préserver un syndicalisme lutte de classe » contre « une CGT qui est sur la négociation à tout va » et d'une direction qui « n'est pas assez dans la lutte », et qu'il estime en train d'abandonner toute ambition de « transformation de la société » : « on est dans une logique d'accompagnement qui ne répondra en rien aux besoins des salariés »³.

Incontestablement, la redéfinition des frontières entre le syndical et le politique constitue ainsi un enjeu majeur des conflits que cristallise la réinscription des stratégies de recours à la grève de la direction confédérale dans une perspective d'action limitée à la recherche de négociations, que ce soit au niveau confédéral ou dans les entreprises. Pour autant, une grille de lecture exclusivement centrée sur les clivages politiques internes à la CGT - même délestée des visions caricaturales et péjoratives qui sous-tendent nombre d'analyses médiatiques - reste bien insuffisante pour restituer la complexité des logiques de prise de position des cadres militants dans le jeu des controverses qui accompagnent la

¹ Un discours qui renvoie à la « double besogne du syndicalisme », structurant les principes d'action du syndicalisme révolutionnaire, évoqués dans le précédent chapitre, qui se donnait pour vocation de préparer « l'émancipation intégrale » des travailleurs. Pour rappel, voir Sophie Bérout, « La rébellion salariale », in Xavier Crettiez, Isabelle Sommier (dir.), *La France rebelle*, Michalon, 2006, p. 249-250.

² Rosine, secrétaire du syndicat de la sécurité sociale à Marseille, 16 janvier 2006.

³ Jean-Michel Petit, secrétaire national de la fédération CGT de la chimie, 13 décembre 2006.

définition des stratégies confédérales d'appel à la grève. Comme le rappelle tout d'abord S. Bérout, il n'existe pas, à l'intérieur de la CGT, d'opposition structurée et homogène à la « ligne » confédérale qui unifierait les syndicalistes appartenant aux différents courants partisans de l'extrême-gauche présents à l'intérieur de la CGT¹. Cette situation peut se comprendre en partie comme un effet de la tradition militante communiste, fondée sur le rejet du principe de l'organisation en « tendances » des oppositions internes à la direction de l'organisation. Mais elle s'explique aussi tout simplement par le fait que les critiques sur la stratégie d'action des porte-parole confédéraux ne fédèrent pas, loin s'en faut, l'ensemble des militants « politisés », et plus précisément membres du PCF ou de l'extrême gauche, encore largement présents parmi les délégués de congrès². En outre, on rappellera que les lignes de clivage dans la CGT ne sont pas univoques. Elles fluctuent au contraire très fortement en fonction des enjeux concernés. En l'occurrence, les débats sur la définition des stratégies d'action, sur le principe de l'articulation de la grève à la négociation comme sur le refus d'en appeler à la grève générale³, suscitent bien moins de résistances en interne que n'en provoquent les discussions sur les réformes des structures organisationnelles et du système de cotisations⁴, ou que n'en a provoqué l'appel de la direction confédérale à s'abstenir lors du référendum sur le traité européen en 2005, très largement désavoué par le CCN⁵. Sous ces différents aspects, il convient donc de ne pas faire de l'appartenance partisane, et plus généralement des enjeux de lutte politique, un motif d'explication et de clivage univoque dans les controverses internes que cristallisent les stratégies confédérales de la grève dans la CGT. D'autres enjeux de lutte et de conflits internes à l'organisation entrent également en ligne de compte, et contribuent à orienter les positions des cadres militants dans ces débats, sans les réduire à une logique d'opposition binaire entre une dévotion sans faille et une hostilité frontale à la direction confédérale.

C'est ainsi en tenant compte de la pluralité des enjeux de lutte internes à l'organisation dans lesquels ils sont pris, que l'on peut par exemple comprendre pourquoi les réactions des responsables de l'US CGT du commerce et des services de Paris aux stratégies de luttes

¹ Sophie Bérout, « La rébellion salariale », p. 262.

² Sophie Bérout, David Garibay, *Enquête sociologique sur les délégués du 47^e Congrès confédéral de la CGT (24-28 mars 2003)*, Rapport d'étude IRES-CGT, 2003, p. 55.

³ Même Jean-Michel Petit reprend à son compte la rhétorique consacrée à l'intérieur de la CGT à ce sujet, affirmant que « la grève générale, ça ne se décrète pas et ça ne s'est jamais décrétée, même en 1968, il n'y a pas eu d'appel à la grève générale », entretien du 13 décembre 2006.

⁴ Michel Noblecourt, « CGT : l'étape du congrès de Lille », *Le Monde*, 22 avril 2006.

⁵ Situation rarissime en soi, la mise en minorité de la direction confédérale lors du CCN atteint à cette occasion une ampleur inédite, puisque la proposition fut désavouée à 82%. Voir Sophie Bérout, « La rébellion salariale », *art. cit.*, p. 263.

confédérales se partagent constamment entre doutes, critiques et compréhension de leur finalité¹. Le jeu des clivages entre les différents échelons hiérarchiques de l'organisation constitue sous cet angle de premiers motifs tensions. La valorisation par ces dirigeants syndicaux « intermédiaires » de leur engagement dans les luttes, sur « le terrain », opposée à l'enfermement supposé de la direction de leur fédération dans ses « bureaux », est en particulier récurrente, et vient cristalliser leurs relations conflictuelles qu'entretiennent les représentants de ces deux structures pour le contrôle des ressources de l'organisation. Les dirigeants de l'US posent notamment leur présence dans les « luttes » comme un motif de légitimation de leurs prétentions à diriger certains collectifs militants constitués dans plusieurs secteurs professionnels, fortement représentés sur Paris, mais dont la fédération leur dispute le contrôle². Cette mise en cause de la bureaucratisation des représentants centraux de l'organisation n'épargne évidemment pas les dirigeants confédéraux, et alimente les questionnements de ces syndicalistes vis-à-vis de ces stratégies d'action. Tandis que l'un d'entre eux parle de J.-C. Le Duigou comme d'un « *réformard* » dans lequel il a « *peu confiance* », un autre stigmatise la faiblesse de leur expérience du militantisme d'entreprise (« *ils ont travaillé quelques mois et après, ils ont fait toute leur carrière dans le syndicat* ») pour mettre encore plus largement en doute la capacité (de certains) des dirigeants à maîtriser l'art de la lutte syndicale : « *Moi, je me demande si certains savent ce que c'est que la grève. Franchement ! [...] Du coup, comment peuvent-ils savoir comment tu mènes une lutte ?* »³.

Leurs questionnements portent plus spécifiquement sur le bien-fondé des logiques et des enjeux mêmes autour desquels s'organisent les stratégies d'action mises en œuvre par la direction confédérale. Après la journée d'action du 4 octobre 2005 par exemple, tous trois apparaissent visiblement déçus qu'elle n'ait pas donné immédiatement de prolongements, malgré l'importance du nombre de manifestants (la CGT en revendique 1,3 millions), en fixant un nouvel appel à la mobilisation. L'un pense « *qu'ils [les dirigeants confédéraux] n'avaient pas vraiment de perspective de suite, c'était que la journée du 4 qui les intéressait. Le problème, c'est qu'on a l'impression qu'ils ont toujours cette peur d'aller à l'affrontement* ». Alors que les représentants confédéraux de la CGT justifient leur attitude par

¹ Comme nous l'avons signalé précédemment, les trois permanents de l'US ont milité ou ont fréquenté des groupes politiques (PCF, LCR, collectif militant « alternatif »).

² Ces conflits, récurrents, ne renvoient pas, de l'aveu même des responsables de l'US à des désaccords sur la stratégie syndicale, mais ont davantage pour enjeu le contrôle des ressources de l'organisation, l'US de Paris représentant presque le quart des effectifs de la fédération. Ils ne sont sans doute pas étranger non plus à la présence de nombreux anciens militants du SYCOPA (ex-CFDT) parmi les militants de l'US.

³ Karl Ghazi, secrétaire général de l'US CGT du commerce et des services à Paris. L'ensemble des citations qui suivent sont extraites d'une conversation avec les trois permanents de l'US, le 2 décembre 2005.

le refus des autres confédérations (CFDT, FO) de donner suite à cette journée d'action, un autre y voit les limites de l'unité avec les autres centrales syndicales, et de l'appel au « syndicalisme rassemblé », tout en en reconnaissant la nécessité :

« Le problème de l'unité, c'est qu'il faut l'unité, ça les salariés, le demandent, c'est clair. Mais si l'unité te conduit à avoir une ligne super basse, ça devient un obstacle. Je pense qu'à un moment, la rupture, elle est profitable. Mais c'est vrai aussi qu'on est pris dans cette contradiction : on ne peut pas faire tout seul, mais c'est difficile de faire vraiment quelque chose avec la CFDT ».

La discussion se poursuit quelques instants après sur le conflit des retraites, au sujet duquel la position de ces militants apparaît encore plus clairement osciller entre une remise en cause de l'efficacité des formes de lutte adoptées par la direction confédérale et une inclination à soutenir néanmoins les choix opérés, ou du moins à leur trouver *malgré tout* des motifs de justification¹. Ils restent en effet visiblement amers quant aux modalités de gestion de ce conflit par leur direction, et en particulier les consignes données pour contenir la mobilisation dans les secteurs du public : « à la SNCF et à la RATP, les fédéraux sont descendus pour dire aux gars d'attendre. Mais ce n'est pas comme ça que tu conduis un mouvement ! ». Un autre responsable poursuit en estimant que « leurs calculs [de la direction confédérale] n'étaient pas bons : ils disent qu'on n'est pas implanté dans le privé, ce qui est vrai. Sauf que, dans le privé, s'ils ne voient pas que ça bouge ailleurs, c'est pas ça à mon avis qui va aider à ce qu'on arrive à les bouger aussi ». Malgré ces motifs de désaccord apparents sur la stratégie adoptée, ils se retiennent pour autant de la désapprouver complètement. Celui qui est aussi militant de la LCR², se démarque en particulier de l'opinion qu'il a entendue exprimer à l'intérieur de son organisation : « dans la Ligue, ils disent que la CGT a trahi. Je pense qu'ils déconnet quand ils disent ça. Même si je ne suis pas forcément totalement d'accord avec la stratégie de la conf, je ne pense pas du tout qu'il y a eu une volonté préméditée de trahir. Non, ils ont été tout simplement pris dans le truc de vouloir apparaître comme le syndicat qui fait l'unité des syndicats et des salariés ». Ce même responsable se désolidarise également de son organisation politique, qui avait pris parti en faveur d'un appel à la grève générale, en mettant en avant les risques que la direction confédérale aurait pris à opter pour une telle stratégie dans le cadre de cette configuration de conflit :

¹ La discussion que nous avons à ce moment-là avec les trois responsables de l'US se déroule en dehors de toute présence d'autres militants de l'organisation. Ce qui nous incline à penser que leur tendance à justifier les prises de décision de la confédération ne relevait pas simplement d'une posture que leur imposerait de prendre leur position de porte-parole de l'organisation vis-à-vis de ses militants.

² Peut-être serait-il d'ailleurs plus juste de le qualifier de « sympathisant », tant son investissement militant concret à l'intérieur de la LCR semblait être devenu très intermittent. Une remarque qui vaut également pour ses deux autres camarades, vis-à-vis de leur organisation politique.

*« Le truc, c'est qu'aujourd'hui, tu ne peux pas gagner un mouvement sans l'appui de l'opinion publique. Et c'est vrai que la dernière force de frappe qui nous reste, c'est les transports, il n'y a qu'avec ça que tu peux vraiment bloquer le pays. Mais il faut faire gaffe comment tu l'utilises. Moi, en soi, j'ai rien contre le fait de bloquer les trains. Mais il faut faire très attention à la façon dont les gens vont réagir, surtout que, en ce moment, tu as un relent anti-CGT qui est très fort. Et là, même si j'ai tendance à penser qu'il fallait aller plus fort sur les retraites, il y avait le risque que tu retournes l'opinion, **surtout que le privé n'y était pas**, et là, c'était foutu ».*

Rebondissant sur ce dernier point, un second permanent de l'US estime également qu'il « était difficile » de faire autrement : *« qu'est-ce que tu veux, on avait un secteur privé pas assez organisé pour mener la grève sur les retraites. Eh bon, la grève générale, je vais te dire, je peux me mettre à la fenêtre, appeler à la grève générale, c'est pas pour ça qu'il va se passer quelque chose »*. Leur expérience quotidienne de la lutte syndicale leur fait apparaître cette option stratégique d'autant plus improbable : *« t'as bien vu sur le 4 [octobre 2005], c'est pas les copains qui disent : ouais, il faut faire grève ! C'est nous au contraire qui sommes obligés de pousser à la roue »*. Ces acteurs syndicaux voient surtout dans le slogan de la « grève générale » le symptôme d'un décalage avec les militants des secteurs publics les plus mobilisés, au regard des difficultés qui sont les leurs pour mobiliser les militants et les salariés de leurs secteurs professionnels dans le cadre de journées d'action nationale : *« les mecs, ils ne se rendent pas compte de ce que c'est le syndicalisme, chez nous. Je ne dis pas qu'ils ne savent pas que c'est difficile, mais ils sont à des années lumières de s'imaginer ce que sont vraiment les conditions de travail chez nous, et qu'on ne peut pas mobiliser comme chez eux »*. En même temps que leur position professionnelle les prédispose à mettre l'accent sur la centralité de leurs secteurs d'activité dans l'avenir du syndicalisme, *« parce que c'est là que les emplois se créent »* et parce que *« sur les retraites, on a bien vu quand même que le problème venait qu'on n'avait pas de rapport de force dans le privé »*, elle les incline ainsi à se reconnaître dans les enjeux liés la syndicalisation et à la mobilisation dans le secteur privé, invoqués par la direction confédérale pour justifier ses stratégies d'action. Au contraire, les critiques émanant à l'encontre de la stratégie de la CGT, notamment des coordinations d'enseignants, réactive des tensions avec les agents des secteurs du public, mis en cause pour leur manque de solidarité avec leurs homologues du privé :

« Je vais te dire, même Le Duigou, et c'est vraiment pas ma tasse de thé, loin de là, mais il avait un positionnement tout à fait clair et on a été bon sur le contenu revendicatif, en posant toujours la question de la solidarité et de l'unité entre le public et entre le privé. Alors, t'as tous les gauchos du public de chez nous, pour dire grève générale pour 37,5 ans ! Ouais, mais ça c'est du pipeau. On a bonne mine de demander ça maintenant, alors que ça fait dix ans que le privé a basculé. Hein, ces mecs là, j'en n'ai pas vu beaucoup réagir en 1993. Moi,

en 1993, je suis parti en vacances, et quand je suis rentré on nous a dit, vous êtes passés à 40 ans... Ah, bon... Et personne n'a réagi dans le public parce que les bastions de la CGT n'étaient pas concernés ! Bon, ça quand même, tu ne peux pas l'évacuer. Et là-dessus, la confédération, elle a été tout à fait clean »¹.

Les tensions qui s'expriment ici avec les fédérations du secteur public dépassent largement le cadre de ce conflit particulier. Elles s'incarnent dans les formes mêmes que prend la cohabitation avec les permanents du syndicat de la Poste, situé à l'étage en dessous de l'annexe de la bourse du travail. Malgré l'extrême proximité de leurs locaux, il n'existe en effet entre ces militants aucune forme d'échanges ou d'entraide particulière. Tout juste leur arrive-t-il de se croiser dans l'ascenseur de l'immeuble qu'ils partagent. La distance qui sépare les représentants de ces deux syndicats de la CGT est rendue d'autant plus criante par le contraste saisissant des moyens de fonctionnement dont ils disposent : *« ils ont sept permanents pour 800 adhérents, et nous on en a deux et demi pour 4500, et plus de 200.000 salariés dans l'ensemble des secteurs professionnels, c'est pas comparable, on n'est pas dans le même monde »*². Les résistances opposées par les fédérations disposant des fortes ressources militantes, parmi lesquelles les fédérations du public, au projet de réforme des cotisations renforce les critiques des représentants de l'US CGT du commerce et des services de Paris envers le « corporatisme » de leurs représentants. Elles les inclinent, ce faisant, à se dissocier des critiques adressées à l'encontre de la direction confédérale (*« cette malhonnêteté intellectuelle »*³), jugées *« incantatoires »*, *« donnant le sentiment qu'il fallait placer syndicat de classe et de masse à toutes les sauces »*⁴, en pointant les responsabilités de l'attitude des militants du « public » dans la fragilité des solidarités public-privé dans les mobilisations :

*« Nous avons désespérément besoin d'être aidés. Mais l'union public-privé, moi, je ne la vois jamais au quotidien... alors, après, c'est facile d'appeler à la grève générale interprofessionnelle »*⁵.

¹ On rappelle que J.-C. Le Duigou était le chef de file de la délégation de la CGT lors de cette négociation, et qu'une première réforme du système des retraites, portant la durée de cotisation à 40 ans, a été adoptée durant l'été 1993 par le gouvernement Balladur.

² Stéphane Fustec, permanent de l'US CGT du commerce et des services, 16 mars 2005.

³ Rémi Picot, permanent de l'US CGT du commerce et des services, 3 mai 2005.

⁴ Karl Ghazi, secrétaire général de l'US CGT du commerce et des services, assemblée générale de l'US, 19 mai 2006. Lors du compte-rendu du 48^e congrès confédéral de 2006.

⁵ Ibid. M. Rhabi, secrétaire général de la fédération CGT du textile et membre du bureau confédéral, tient un discours critique similaire vis-à-vis des fédérations du public, pour mieux discréditer les reproches adressés par certains militants de la fédération des transports à la direction confédérale, pour ne pas avoir « élargi » les longs conflits de la RTM et de la SNCM qui se sont succédés à Marseille à l'automne 2005 : « Les mecs du public, je les aime bien, mais bon... Moi, je perds 2000 emplois par mois dans mon secteur, dans l'indifférence générale. Eux, ils s'en foutent complètement. Qu'est-ce qu'ils font pour m'aider ? Rien et on est quatre permanents dans la fédé en tout et pour tout. Et il faudrait que tout le monde se mobilise quand c'est pour la RTM ou la SNCM ? Il faut être sérieux », Mourad Rahbi, 6 janvier 2006.

La position spécifique des représentants de l'US dans l'espace des enjeux de lutte organisationnels internes à la confédération et les problématiques spécifiques à leurs champs d'activité militante contribuent ainsi à faire obstacle à leur ralliement aux entreprises de contestation des stratégies de lutte de la direction confédérale, sans que cela éteigne pour autant toutes les interrogations et les tensions qu'elles éveillent en eux. C'est également si l'on prend en compte la spécificité des enjeux et des formes prises par leur activité syndicale dans leur champ professionnel, que l'on peut à l'inverse comprendre comment ils se combinent à des motifs de contestation proprement politiques pour nourrir l'inclination de Rosine et de J.-M. Petit, évoqués précédemment, à s'opposer plus frontalement aux stratégies d'action confédérales. C'est ainsi par exemple que la dénonciation par Rosine de ce qu'elle perçoit comme un abandon d'un syndicalisme de « transformation sociale » cherchant à globaliser les luttes entre directement en résonance avec le sens que prend la forme d'action de la journée de grève dans l'univers professionnel de la fonction publique comme mode de protestation central face à l'Etat employeur :

« Ils nous disent : c'est dans les boîtes qu'il faut lutter. Mais qu'est-ce qu'on va faire, nous la CAF de Marseille toute seule, alors que notre direction n'a aucun pouvoir de décision ? Quand tu te bats contre la baisse des effectifs de la fonction publique, ce n'est pas dans la boîte que ça se mène, alors que ce sont des décisions qui se mènent au niveau du ministère »¹.

Quant à J.-M. Petit, là où les représentants de l'US du commerce de Paris tendent à mettre l'accent sur la fragilité de leur pouvoir de mobilisation, la position dominante de la CGT et la prégnance d'une culture de luttes syndicales durablement enracinée dans le secteur de la chimie accrédite au contraire à ses yeux que « *la CGT ne doit pas changer* », que « *le rapport de force par la grève, c'est le seul moyen de se faire entendre* » et que « *si elle voulait, elle [la direction] pourrait aller plus dans la confrontation* ». Ce dirigeant syndical n'ignore évidemment pas les obstacles différenciés qu'opposent les différentes configurations professionnelles au déploiement de la lutte syndicale. Il conçoit en particulier aisément que le recours à la grève y est favorisé par la position de ces univers professionnels dans l'espace de la production : « *C'est sûr que les autres [fédérations] ne peuvent pas avoir le poids que nous on peut avoir. Nous, on est un peu comme dans les transports. Quand un conflit dure dans les raffineries, le gouvernement réagit tout de suite, ça tu peux me croire* ». Il n'en reste pas moins que son discours tend à occulter complètement la diversité des mondes professionnels que recouvre sa propre fédération, pour se référer uniquement aux formes prises par la lutte

¹ Rosine, secrétaire du syndicat de la sécurité sociale à Marseille, 16 janvier 2006.

syndicale dans le secteur des grandes entreprises de la chimie, qui valide selon lui la pertinence de ces critiques à l'endroit des stratégies d'action de la direction confédérale en attestant de la possibilité et de l'intérêt de favoriser le déploiement d'un syndicalisme « plus combatif » :

« Les résultats qu'on a dans la chimie, ça me conforte dans l'idée qu'on est dans la bonne démarche, qu'il n'y a pas besoin d'être des adeptes de la négociation pour l'emporter ! La preuve, ça fait quinze ans qu'on n'a pas signé d'accords de branche, et ça ne nous empêche pas d'être la première organisation ! C'est la lutte qui paie, et c'est tout »¹.

A travers la comparaison des réactions de ces différents militants « politisés » aux stratégies de lutte adoptées par la direction confédérale, nous avons cherché ainsi à mettre en évidence que la socialisation politique (éventuelle) des militants syndicaux n'a pas d'effet homogène et mécanique sur leurs prises de position dans ces débats. Celles-ci apparaissent effectivement inséparables des effets propres à leur appartenance à des univers militants distincts, qui oriente différemment leur perception du champ des possibles et des priorités pour l'organisation, en même temps qu'elle structure leurs intérêts concurrents dans la mutualisation des ressources dans la confédération. Les dynamiques de structuration de ces controverses internes à la CGT autour des stratégies de recours à la grève de la direction confédérale mettent ainsi en évidence les effets de l'hétérogénéité des univers militants qui se côtoient dans une même organisation sur les logiques de leurs divisions dans la définition des stratégies du mouvement². Elles aident également à comprendre, sous cet angle, comment la diversité des univers militants composant la CGT contribue à entraver la coalition des mécontentements internes, même entre des militants syndicaux partageant des affinités politiques communes.

Ces controverses internes amènent, pour conclure, à revenir sur les affrontements dont les stratégies d'action de la CGT sont aussi l'objet entre organisations syndicales concurrentes. En effet, si les responsables de FO et ceux de Solidaires perçoivent bien entendu, eux aussi, les difficultés à enraciner les actions de grève interprofessionnelle dans le secteur privé et les formes de discrédit auxquelles elles exposent cette forme de lutte, ils n'en ont pas moins contesté l'inclination des représentants de la CGT à en faire un motif pour ne

¹ Jean-Michel Petit, secrétaire national de la fédération CGT de la chimie, 13 décembre 2006. La fédération recueillait en 2006 45,2% des voix aux élections professionnelles, contre 25% pour la CFDT, seconde organisation dans le secteur de la chimie. Au-delà de la chimie, cette fédération couvre cependant également douze branches (pétrole, caoutchouc, officines de pharmacie).

² Kent Jennings, Ellen Andersen, « Support for Confrontational Tactics among AIDS Activists : A Study of Intra-Movement Divisions », *American Journal of Political Science*, 40 (2), 1996, p. 311-344.

pas en appeler à des actions de grève reproductibles¹. De ce point de vue, les logiques d'adaptation des stratégies d'action confédérales à leurs contraintes organisationnelles ne sont donc pas intégrées selon des logiques uniformes et mécaniques par les acteurs syndicaux dans leurs stratégies d'action. Elles dépendent aussi de leurs intérêts concurrents, en fonction des enjeux de lutte et de leur position dans le champ syndical, à les valoriser comme des *motifs de justification et de rationalisation* de leurs stratégies d'action. Ainsi, l'inclination des dirigeants cégétistes à faire valoir les limites au pouvoir de mobilisation syndicale dans le secteur privé comme un motif impliquant d'adapter leurs stratégies d'action et à ne pas appeler à la grève générale est à mettre en relation avec les enjeux de lutte qui motivent leur repositionnement dans le champ de luttes des relations professionnelles. Inscrite dans une logique d'émancipation de l'image stigmatisante d'un syndicalisme « politisé » replié dans les « forteresses » du secteur public dont il s'emploierait à défendre les « privilèges », cette stratégie de positionnement stratégique et rhétorique entre aussi en résonance avec la logique de leur concurrence avec les représentants de la CFDT, ceux-ci faisant notamment valoir leur meilleure implantation dans le secteur privé pour contester aux dirigeants de la CGT la représentativité de leur position de porte-parole syndicaux dominants. À l'inverse, l'inclination des représentants de FO et de Solidaires à contester la logique d'argumentation de leurs homologues de la CGT est inséparable de leurs propres intérêts à s'en démarquer dans *leurs discours* (bien plus que dans leurs pratiques), au regard des objectifs concurrents ponctuels qui les animent (FO) et des logiques d'action syndicales différenciées, plus politisées (Solidaires), dans lesquelles ils s'inscrivent. Ainsi, les contraintes organisationnelles n'agissent jamais uniquement et directement comme des contraintes objectives sur les tactiques des acteurs syndicaux. Elles sont aussi prises dans des logiques de prise de position et de *discours* déterminées également en partie par la dynamique des enjeux de lutte et des rapports de force qui les opposent. En ce sens, c'est bien à la condition de tenir ensemble les différents éléments d'analyse que nous avons soulevés au cours de ces deux derniers chapitres, pour saisir les dynamiques d'interaction et d'agencement entre les contraintes organisationnelles et des enjeux de lutte propre au champ syndical et des relations professionnelles que l'on peut reconstituer les logiques des stratégies confédérales concurrentielles de recours à la grève.

¹ Dans leur bilan du conflit des retraites en 2003, les représentants de Solidaires réitèrent ainsi leurs critiques contre le refus de la direction de la CGT d'appeler à une grève générale reproductible, en prenant « *appui sur les secteurs les plus mobilisés pour entraîner les autres* », tout en reconnaissant leurs propres difficultés « *à ancrer durablement la grève reproductible, y compris dans les secteurs où nous sommes bien implantés* », à élargir cette mobilisation au secteur privé. « Note pour les organisations nationales et locales », Solidaires G 10, septembre 2003.

Conclusion : ce que les grèves (inter)professionnelles nous apprennent des conditions d'activation des ressources organisationnelles

Après avoir mis en évidence les effets des dynamiques conflictuelles de dépolitisation des luttes syndicales sur les logiques de recours à la grève par les dirigeants confédéraux de la CGT, nous avons cherché à en reconstituer les déterminants du point de vue des contraintes que leur imposent les logiques de structuration des réseaux militants et des ressources de leur organisation. Traditionnel dans la sociologie de l'action collective¹, cet angle de questionnement nous a permis, dans le prolongement du chapitre précédent, de dégager des éléments de compréhension complémentaires des dynamiques et de la morphologie de l'espace contemporain de l'activité gréviste, du point de vue de l'agencement des mécanismes contribuant à expliquer les formes prises par les mouvements de grève programmés à l'échelle professionnelle et interprofessionnelle. Nous avons, dans cette optique, mis en question l'un des bouleversements majeurs intervenus au cours de ces dernières décennies : la marginalisation des salariés du secteur privé dans ces formes d'actions de grève. Nous avons pu de ce point de vue vérifier que la rareté de leurs ressources militantes agit, bien entendu, comme un obstacle important à leur réactivité militante, en même temps qu'elle contribue à expliquer les formes d'action « dérivées » à partir desquelles ils peuvent participer à ces mobilisations interprofessionnelles. Mais nous avons pu également mettre en évidence la nécessité de resituer plus largement leurs difficultés à s'engager dans cette pratique de grève, dans l'enchevêtrement des facteurs individuels et collectifs qui déterminent les prédispositions très inégales des adhérents syndicaux à opérer la jonction entre un engagement dans l'entreprise et un cadre élargi de mobilisation. Leur disponibilité différenciée à articuler ces niveaux d'engagement s'explique, en premier lieu, par la diversité de leurs profils militants, des logiques de leur entrée dans l'action syndicale et des formes d'autonomisation autour desquelles il s'organise vis-à-vis de leur organisation de rattachement. Mais l'inclination des militants du privé à percevoir une action de grève interprofessionnelle comme un espace d'engagement pertinent peut être aussi entravée par les formes de dissonance plus importantes qui peuvent se faire jour, par rapport à leurs

¹ John McCarthy, « Constraints and opportunities in adopting, adapting, and inventing », in Doug McAdam et alii (eds), *Comparative Perspectives and Social Movements*, Cambridge University Press, 1996, p. 141-151 ; Bob Edwards, John McCarthy, « Resources and social Movement Mobilization », in David Snow et alii (eds), *The Blackwell Companion to Social Movement*, Blackwell Publishing, 2004, p. 116-151.

homologues du public, entre les logiques de structuration symbolique des univers professionnels dans lesquels se construit leur engagement syndical, et les cadres cognitifs et pratiques structurant les appels à des actions de grève interprofessionnelle. En ce sens, la plus faible présence des salariés du privé dans ces formes de mobilisation n'est absolument pas à interpréter comme le symptôme d'une absence de luttes syndicales dans ces sphères professionnelles. Elle est plutôt à mettre en relation avec les formes spécifiques qu'elles y épousent et leur inscription dans des univers de sens qui rendent leur prolongement dans des actions de grève interprofessionnelles plus difficiles.

Cet angle d'analyse permet de faire ainsi ressortir plus généralement les effets conjugués de la diversité des profils d'engagement des adhérents, de l'élasticité de leurs relations avec leur organisation et des limites de leurs propres ressources militantes qui contraignent la faculté des dirigeants syndicaux à enrôler leurs adhérents et fédérer leurs luttes dans une action de grève concertées. Ces contraintes organisationnelles contribuent à structurer la logique de l'économie des usages de la grève par les directions syndicales. L'état des ressources militantes à la disposition, leurs difficultés à les activer et l'écart entre le pouvoir de mobilisation syndicale dans le privé et dans le public agissent comme autant de facteurs organisationnels qui contraignent leur capacité objective à y recourir et qui orientent leur perception de leur intérêt à privilégier d'autres modes d'action ou à éviter de recourir à des actions de grève prolongées dans certaines configurations de conflit. En ce sens, ce système de contraintes organisationnelles, liées à la gestion d'un univers militant de plus en plus éclaté¹, peut ainsi aider à comprendre, mis en relation avec les dynamiques conflictuelles de dépolitisation des stratégies d'action syndicale, l'agencement des facteurs autour desquels se réactualise l'économie des usages du recours à des actions de grève interprofessionnelles. Tant du point de vue des logiques qui agissent comme des freins à leur déclenchement, et qui peuvent apporter des éléments d'explication au ralentissement de l'intensité de ces formes de lutte syndicale au cours de ces dernières décennies, que du point de vue de la pluralité des logiques d'investissement et des enjeux internes à l'organisation qui motivent le maintien de cette pratique de lutte sous une forme dépolitisée. Pluralité des logiques de déclenchement, des mécanismes de construction et des usages de ces formes de grève que tend particulièrement à occulter une approche ne les analysant que sous l'angle de leur « fonction » de régulation institutionnelle des relations professionnelles².

¹ Sous l'effet du morcellement de l'espace de production.

² Stéphane Sirot, *La grève en France*, Odile Jacob, 2002, p. 190-199.

Sous ces différents aspects, ouvrir la « boîte noire » de l'organisation de la CGT nous a permis de retirer des enseignements de portée plus générale sur les apports de l'examen *des logiques de formation des réseaux militants organisationnels* et *des conditions de leur mobilisation*, dans l'analyse l'action syndicale et des mobilisations collectives. Ce terrain d'étude empirique vient tout d'abord sérieusement remettre en question la validité des modèles d'analyse du militantisme opposant deux formes d'engagement. Les « anciennes », dont les organisations historiques de la constellation militante communiste apparaissent comme l'archétype, sont associées à l'image d'un militantisme ancré dans une logique d'intégration et de dévouement sacrificiel à des organisations fortement centralisées et très hiérarchisées. En contrepoint émergeraient, notamment dans la sphère associative, de « nouvelles » formes d'investissement militant, inscrits dans des rapports plus « distancés » à la cause et à l'organisation, elle-même structurée autour de dispositifs d'action « horizontaux », décentralisés et plus respectueux de l'autonomie individuelle des militants¹. La mise en évidence de la disponibilité très inégale et fluctuante des adhérents cégétistes à relayer et à s'emparer des mots d'ordre de mobilisation de leurs dirigeants centraux vient largement battre en brèche une telle vision dichotomique de l'espace et des formes contemporaines de l'engagement militant², en faisant précisément ressortir que l'action syndicale s'organise pour beaucoup de militants à travers des rapports plus ou moins distancés à l'égard de leur organisation. Dans une perspective historique, des facteurs structurels et idéologiques sont certes venus bouleverser le contexte d'enracinement de l'action syndicale, notamment l'effondrement du système d'action communiste pour celui de la CGT.

Pour autant, les difficultés actuellement perceptibles à la mobilisation de ses militants, dès lors que l'on prend la peine de se pencher sur les modalités concrètes de fonctionnement de cette organisation, suggèrent les risques qu'il y a à céder à la tentation rétrospective d'homogénéiser les raisons d'agir des militants syndicaux et de leur attribuer une attitude uniforme de remise de soi à leur organisation, les rendant plus facilement mobilisables dans le cadre de journées d'action de grève. Cette forme d'engagement corps et âme dans le syndicat a assurément existé et elle existe encore. Elle est la plus en adéquation avec les discours d'institution et la plus facilement repérable parmi les militants investis dans la hiérarchie du

¹ Voir, notamment, Jacques Ion, *La fin des militants ?*, Editions de l'Atelier, 1997.

² Et l'on ne reviendra pas ici sur les limites heuristiques de ce modèle d'analyse pour donner à comprendre les ressorts des « nouvelles formes » d'engagement militant qu'il prétend expliquer. Voir Frédéric Sawicki, Johanna Siméant, « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *art. cit.*

syndicat ou dans ses activités les plus immédiatement visibles. Mais, aujourd'hui comme hier, ce rapport à l'engagement syndical ne correspond assurément pas à la plus grande partie des adhérents syndicaux¹, aux propriétés et aux pratiques militantes variées, sensiblement distinctes de celles des élites militantes dirigeant l'organisation syndicale², et dont l'engagement dans des actions de grève interprofessionnelles n'est sans doute jamais allé de soi. Les échecs répétés au déclenchement de la grève générale, lorsqu'elle constituait encore l'horizon stratégique vers lequel tendait le syndicalisme français³, n'est de ce point de vue que l'illustration que l'image de la grève « presse-bouton », rassemblant des bataillons de militants syndicaux aux ordres de leurs dirigeants, renvoie bien davantage à la mythologie d'un âge du syndicalisme français qu'elle ne permet de comprendre la complexité des mécanismes organisationnels rendant possible les actions de grève interprofessionnelles.

Dans cette optique, l'analyse des grèves fait ainsi ressortir ce qu'une application trop mécaniste et statique de la théorie de la mobilisation des ressources, se limitant à répertorier le niveau des ressources et les réseaux militants formellement à la disposition des entrepreneurs de mobilisation pour expliquer leurs stratégies d'action et leur rôle structurant dans la construction des actions collectives tend à occulter : les ressources militantes d'une organisation militante, telles qu'elles peuvent notamment s'apprécier en termes de nombre d'adhérents, ne sont jamais des ressources « prêtes à l'emploi », immédiatement et systématiquement mobilisables par les entrepreneurs centraux de l'action syndicale. En écho aux suggestions de D. McAdam, l'analyse des grèves suggère donc l'intérêt de dépasser une telle approche structurelle des conditions d'émergence de l'action collective, pour privilégier un cadre d'analyse plus attentif aux mécanismes dynamiques et à la chaîne des interactions qui conditionnent la capacité des acteurs protestataire à *activer* et à rassembler leurs ressources militantes pour faire de leur organisation un lieu d'émergence et de structuration d'une action collective⁴. Une plus grande attention aux formes prises concrètement par les réseaux militants des organisations ainsi qu'au mode de fonctionnement des dispositifs d'encadrement et des espaces de sociabilité militante à travers lesquels s'opère « le façonnage

¹ Annie Collovald, « Pour une sociologie des carrières morales des dévouements militants », in Annie Collovald et alii (dir.), *L'humanitaire ou le management des dévouements*, PUR, 2002, p. 181-188.

² Claude Durand, Pierre Dubois, *La grève*, Presses de la FNSP, 1975 p. 322-361.

³ Robert Brécy, *La grève générale en France*, EDI, 1969, p. 73-92.

⁴ Doug McAdam, « Pour dépasser l'analyse structurale de l'engagement militant », in Olivier Fillieule (dir.), *Le désengagement militant*, Belin, 2005, p. 49-73. Une perspective de recherche qui rejoint celle proposée par J. Lagroye et J. Fretel pour l'étude des mobilisations électorales, en suggérant que l'identification des réseaux militants à la disposition des entrepreneurs politiques implique d'être complétée par une analyse des processus qui conditionnent leur constitution en support effectif à leur action électorale, in Julien Fretel, Jacques Lagroye, « Faire avec ce qu'on a : les élections municipales à Rouen », in Jacques Lagroye et alii (dir.), *Mobilisations électorales, Le cas des élections municipales de 2001*, PUF, 2005, p. 15-36.

organisationnel du militantisme »¹ ouvre ainsi la voie à une meilleure compréhension des logiques organisationnelles qui contraignent la capacité des entrepreneurs militants à contrôler leurs réseaux d'adhérents, à homogénéiser la diversité de leurs motivations à agir et à les inscrire dans un rapport de loyauté à l'organisation pour en faire des militants disposés à répondre favorablement aux sollicitations d'engagement de leurs porte-parole organisationnels.

Par ailleurs, cette perspective de recherche permet d'autant mieux de ne pas réduire les conditions de possibilité d'apparition d'une mobilisation collective à la seule efficacité du travail cognitif accompli des entrepreneurs de l'action militante pour rallier les militants et le public visé à la cause défendue. Les difficultés des dirigeants syndicaux à contrôler les usages de leur label organisationnel suggèrent en effet plus généralement que la faculté des entrepreneurs centraux des mobilisations à activer leurs réseaux militants et à *les constituer en ressources effectives* pour engager une action collective reste dépendante des dynamiques de mobilisation et des enjeux de lutte dans lesquels sont pris leurs militants dans leur propre espace d'action (local), et qui déterminent leur inclination et leurs intérêts fluctuants à se réapproprier l'initiative de mobilisation impulsée par leurs dirigeants. Le terrain d'étude des grèves donne enfin à voir qu'on ne peut comprendre les logiques en fonction desquelles les acteurs protestataires adaptent leurs stratégies d'action en fonction des *contraintes internes* objectives, liées au niveau de leurs ressources organisationnelles limitées, qu'à la condition de les mettre *en relation avec les enjeux et les contraintes externes*, propres à la dynamique de la configuration des acteurs en lutte. Des rapports de force qui la traversent et de la position différenciée qu'y occupent les entrepreneurs de mobilisation dépendent en effet les enjeux et les calculs qui orientent *conjointement* leurs appréciations (concurrentes) des limites et des formes de lutte dans lesquelles inscrire leurs ressources disponibles.



¹ Frédéric Sawicki, Johanna Siméant, « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *art. cit.*, p. 114.