

Cet article est disponible en ligne à l'adresse :

http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=RFSP&ID_NUMPUBLIE=RFSP_566&ID_ARTICLE=RFSP_566_0943

Au-delà du déclin. Difficultés, rationalisation et réinvention du recours à la grève dans les stratégies confédérales des syndicats

par Baptiste GIRAUD

| Presses de Sciences Po | *Revue française de science politique*

2006/6 - Volume 56

ISSN 0035-2950 | pages 943 à 968

Pour citer cet article :

– Giraud B., Au-delà du déclin. Difficultés, rationalisation et réinvention du recours à la grève dans les stratégies confédérales des syndicats, *Revue française de science politique* 2006/6, Volume 56, p. 943-968.

Distribution électronique Cairn pour les Presses de Sciences Po.

© Presses de Sciences Po. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

AU-DELÀ DU DÉCLIN DIFFICULTÉS, RATIONALISATION ET RÉINVENTION DU RECOURS À LA GRÈVE DANS LES STRATÉGIES CONFÉDÉRALES DES SYNDICATS

BAPTISTE GIRAUD

A lors même que la science politique a connu ces dernières années un essor important des recherches centrées sur l'analyse de l'action collective, on ne peut que constater le désintérêt que suscitent, au sein de cette même discipline, les mobilisations collectives dont le monde du travail est le théâtre. La déstructuration objective et subjective du groupe ouvrier autour duquel s'est historiquement et politiquement construit le mouvement syndical, ainsi que le délitement des effectifs de ce dernier ont assurément favorisé l'assimilation des conflits du travail à de simples vestiges d'une société révolue. Cette dépréciation est par ailleurs indissociable de l'apparition concomitante de nombreuses entreprises scientifiques visant à saisir, non sans parfois les célébrer, l'avènement de « nouveaux mouvements sociaux » prenant racine dans des enjeux post-matériels propres à une société post-industrielle ¹ et/ou reposant sur des formes de militantisme renouvelées ². Sans préjuger de leur intérêt pour cerner l'émergence et la spécificité de certains espaces et modes d'engagement actuels, force est de reconnaître que la multiplication de ces analyses a aussi largement contribué à occulter les pratiques protestataires propres au monde du travail, comme si elles étaient devenues marginales dans la conflictualité sociale et avaient perdu à ce titre tout intérêt sociologique.

À l'appui de cette thèse implicite est régulièrement brandie la chute vertigineuse du nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève (JINT) enregistrées par le ministère du Travail au cours de ces vingt dernières années. Un déclin qui a pu être d'ailleurs également observé dans la plupart des pays occidentaux ³. En France, cette baisse affecte tout particulièrement les entreprises du secteur privé, qui ont atteint en 2002 et en 2003 un niveau historiquement bas de 250 000 JINT, alors que

1. On songe de ce point de vue notamment aux nombreux travaux d'Alain Touraine et de ses collègues (François Dubet, Michel Wieviorka) qui, à partir de l'analyse des mouvements étudiants, régionalistes ou anti-nucléaires qui émergent dans les années 1960 et 1970, ont cherché à mettre à jour un nouveau mouvement social appelé à prendre la place centrale qu'occupait le mouvement ouvrier dans la conflictualité sociale propre à la société industrielle.

2. Parmi l'imposante littérature consacrée à cette thématique et les différentes approches dont elle a fait l'objet, citons notamment Pascal Perrineau (dir.), *L'engagement politique, déclin ou mutation ?*, Paris, Presses de Sciences Po, 1993 ; Jacques Ion, *La fin des militants ?*, Paris, Les Éditions de l'Atelier, 1997 ; « Crise de la politique et nouveaux militants », *Mouvements*, 3, 1999 ; Isabelle Sommier, *Le renouveau des mouvements contestataires*, Paris, Flammarion, 2003.

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

ce nombre oscillait encore entre 3 et 4 millions à la fin des années 1970¹. Depuis une dizaine d'années, ce sont la fonction publique et les entreprises nationalisées qui concentrent désormais une part prépondérante de l'ensemble des jours de grève. En outre, cette évolution est marquée parallèlement, par rapport à la période des Trente Glorieuses, par un recul massif du nombre de journées d'action de grève nationale² – auxquelles nous souhaitons plus particulièrement nous intéresser ici – au profit de conflits essentiellement localisés³. Certes, les conditions extrêmement aléatoires de collecte des données statistiques relatives aux arrêts de travail par l'administration du travail rendent la mesure des transformations du phénomène gréviste très floue⁴. Mais il n'en demeure pas moins que, quelle que soit son ampleur exacte, le déclin tendanciel du nombre de grèves s'impose comme une réalité indéniable. Tout en permettant ainsi de relativiser les discours récurrents sur la spécificité française de la « culture du conflit » dans les relations professionnelles, cette dynamique a pu être aussi considérée comme « l'aspect le plus immédiatement visible et le moins contestable de l'évolution du syndicalisme et de ses formes d'action »⁵.

Si l'on ne peut que souscrire à ce constat, ce sont en revanche les cadres d'interprétation et d'explication généralement mobilisés pour en rendre compte que nous voudrions discuter ici. En premier lieu parce que la moindre intensité de la pratique gréviste ne saurait être attribuée à une quelconque pacification des rapports sociaux au travail, qu'encouragerait l'érosion des diverses utopies sociales et politiques structurant les projets et les pratiques du « mouvement ouvrier ». À l'encontre d'une telle hypothèse, de récentes études ont tout d'abord rappelé que les formes de résistance et de protestation dans l'espace des relations professionnelles ne se réduisent pas au seul mode d'action gréviste : elles empruntent également, si ce n'est davantage, des modalités d'action diverses, peut-être moins visibles, mais qui n'en sont pas moins répandues, qu'elles soient collectives (manifestation, pétition, rassemblements...) ou plus individualisées (action juridique, absentéisme, *turn-over*...) ⁶. Dès lors, il apparaît peu pertinent de rattacher le recul du mode d'action gréviste à une hypothétique évanescence

1. DARES, « Les conflits du travail en 2002 et 2003 », *Premières Synthèses*, 18 (4), mai 2005.

2. Stéphane Sirot, *La grève en France*, Paris, Odile Jacob, 2002, p. 56-58.

3. On reprend ici la distinction opérée par la DARES comme par la Direction des relations du travail : sont considérées comme journées d'action nationale les mouvements de grève qui résultent d'un mot d'ordre syndical interprofessionnel ou bien concernant l'ensemble d'un secteur professionnel. *A contrario*, les conflits localisés désignent les grèves spécifiques à un ou plusieurs établissements d'une entreprise particulière. Cela ne signifie pas pour autant qu'il soit possible ni opportun de chercher à distinguer, dans le cadre d'un conflit interprofessionnel, des enjeux nationaux d'enjeux locaux tant, comme nous le verrons, ces motifs se nourrissent et s'imbriquent mutuellement dans la pratique.

4. Sophie Camard, « Comment interpréter les statistiques des grèves ? », *Genèses*, 47, juin 2002, p. 107-122. À partir d'un recoupement entre les données du ministère du Travail et celles recueillies dans le cadre de l'enquête « Relations professionnelles et négociations d'entreprise » de 1993 menée par la DARES auprès de 3 000 établissements (hors fonction publique et agriculture), Delphine Brochard a pu établir que près de la moitié des jours de grève échappent au dispositif de recueil annuel des JINT : Delphine Brochard, « Évaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail », *Documents d'études de la DARES*, 79, novembre 2003.

5. Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, « La transformation des syndicats français », *Revue française de science politique*, 56 (2), avril 2006, p. 281-297, dont p. 283.

6. Jean-Michel Denis, « Le conflit en grève ? Quelques éléments de synthèse », dans Jean-Michel Denis (dir.), *Le conflit en grève*, Paris, La Dispute, 2005, p. 291-341.

cence de la conflictualité au travail¹. C'est bien davantage dans les conditions de cristallisation des modes d'expression de ces conflits qu'il faut rechercher les mécanismes qui font obstacle au maintien du registre d'action gréviste ou qui contribuent à en redéfinir les usages possibles.

Une telle perspective invite alors, dans le même temps, à interroger la pertinence de faire de l'institutionnalisation des relations professionnelles la variable explicative centrale et univoque de la faiblesse persistante du nombre d'adhérents des organisations syndicales et de l'étiollement corollaire de leur puissance d'action collective. Cette optique suggère en effet que l'insertion croissante et objective des représentants syndicaux dans de nombreuses arènes de négociation les conduirait à « s'accommoder d'une seule dimension institutionnelle », au détriment de leur investissement militant dans les univers professionnels². En définitive, tout se passe comme si, dans les stratégies syndicales, les ressources retirées des positions acquises dans des espaces institutionnels de gestion des relations professionnelles venaient se substituer de manière mécanique et homogène au travail de mobilisation des salariés et aux modes d'affrontement traditionnels. Pourtant, plusieurs enquêtes ont au contraire mis en lumière que, loin de s'opposer, les pratiques de la grève et de la négociation tendent à s'articuler dans l'ordre des activités syndicales³. Autrement dit, quand bien même l'institutionnalisation des relations professionnelles offre des moyens d'action alternatifs aux acteurs syndicaux pour construire leurs revendications, ce processus ne signifie pas pour autant un abandon des modes d'action collectifs, pas plus qu'il ne suffit à expliquer comment s'opèrent les choix des acteurs parmi la panoplie de ces moyens d'action disponibles. C'est donc bien toute la complexité des conditions et des modalités de réagencement de la place de la grève dans les pratiques syndicales qu'il nous faut explorer.

Pour cela, dans le prolongement des travaux qui se sont intéressés, à la suite des recherches liminales de Charles Tilly, aux formes du répertoire de l'action collective⁴, nous entendons examiner l'ensemble des enjeux et des dilemmes pratiques dans lesquels sont pris les entrepreneurs syndicaux dans le choix de leurs modes d'action au cours de leurs mobilisations. Leur restitution offre en effet un terrain d'étude privilégié pour saisir à la fois l'enchaînement des processus qui rendent plus difficile le

1. Dans une perspective similaire, Olivier Fillieule a pu également démontrer que la pratique manifestante reste très largement liée à des revendications matérielles et à des mobilisations syndicales : Olivier Fillieule, *Stratégies de la rue. Les manifestations en France*, Paris, Presses de Sciences Po, 1997.

2. Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, art. cité, p. 293. Sans être aussi catégorique, c'est aussi ce que suggère Stéphane Sirot, lorsqu'il note que, à partir des années 1980, « les tentatives de relance de la négociation collective et une propension à la "judiciarisation des conflits" participent sans doute également du recul de l'activité gréviste » (Stéphane Sirot, *op. cit.*, p. 35).

3. Différentes enquêtes de la DARES ont ainsi montré que c'est précisément dans les établissements où le plus grand nombre d'accords est négocié et conclu avec les organisations syndicales que se retrouve le plus grand nombre de conflits. Cf. par exemple, Michel Cézard, Anna Malan, Patrick Zouary, « Conflits et régulation sociale dans les établissements », *Travail et Emploi*, 66, 1996, p. 19-33.

4. Charles Tilly, *From Mobilization to Revolution*, New York, Random House, 1978 ; Pierre Favre (dir.), *La manifestation*, Paris, Presses de Sciences Po, 1990 ; Johanna Siméant, *La cause des sans-papiers*, Paris, Presses de Sciences Po, 1998 ; Olivier Fillieule, *op. cit.* ; Jean-Gabriel Contamin, *La pétition. Contribution à une sociologie des usages pluriels des formes de mobilisation*, thèse de doctorat de science politique, Paris, Université Paris 1, 2001 ; « Pratiques protestataires », *Genèses*, 59, juin 2005.

recours au mode d'action gréviste et les conditions de possibilité de sa réactualisation. Que ce soit en revenant sur la manière dont les relations contraignantes qu'imposent la configuration des acteurs en conflit et la restructuration des ressources organisationnelles à la disposition des acteurs syndicaux rejaillissent concrètement sur leur inclination à se saisir de la grève dans l'élaboration de leurs stratégies d'action ; ou que ce soit en donnant à voir les usages différenciés, voire conflictuels à travers lesquels les acteurs syndicaux s'approprient le registre d'action gréviste, ainsi que la manière dont ils sont amenés à adapter les modes de mise en œuvre et de légitimation d'une pratique largement stigmatisée. Ainsi pourrions-nous contribuer à éclairer un ensemble de dimensions essentielles, quoique trop souvent délaissées, du processus d'évolution de l'action syndicale et plus généralement des formes d'action collective, en identifiant les transformations qui affectent l'un de ses registres d'expression canoniques ¹.

C'est dans cette perspective que nous souhaitons appréhender les rapports mouvants des responsables nationaux des principales organisations syndicales à la grève, à partir de l'examen de leurs pratiques routinières comme des stratégies qu'ils ont déployées dans le cadre de récents conflits interprofessionnels. Les mobilisations du printemps 2003 contre le projet de réforme du régime des retraites, celles de l'année suivante contre la réforme de la sécurité sociale et la journée d'action nationale du 10 mars 2005 pour « la défense des 35 heures, de l'emploi et des salaires » retiendront tout particulièrement notre attention. Leur étude ne saurait évidemment, à elle seule, prétendre restituer le spectre entier des usages dont le mode d'action gréviste peut être investi selon la variété des acteurs qui s'en saisissent et des configurations dans lesquelles ils agissent ². Mais, cette focale d'analyse resserrée a le mérite de permettre de cerner, à partir des pratiques et des croyances des acteurs considérés, les conditions à travers lesquelles se redéfinissent leurs capacités et leurs préférences différenciées à se saisir du mode d'action gréviste ³. On se donne notamment les moyens d'ancrer

1. De ce point de vue, on s'inscrit pleinement dans la posture de recherche selon laquelle « l'évolution des pratiques militantes (qu'il ne s'agit bien évidemment pas de nier) ne devrait ainsi pas tant être comprise comme un surgissement d'inédit que resituée dans un contexte dont les transformations, en affectant spécialement les coûts, risques et ressources de l'engagement, en rendent certaines formes davantage accessibles, visibles ou valorisantes que d'autres » : Lilian Mathieu, *Comment lutter ?*, Paris, Textuel, 2004, p. 85.

2. Et nous sommes en particulier pleinement conscients que les enjeux, les contraintes et les ressources qui gouvernent les usages de la grève dans les innombrables conflits localisés répondent à des logiques *en partie* spécifiques à chacune des configurations dans lesquelles ils s'inscrivent et des entrepreneurs syndicaux qui en sont les protagonistes.

3. Notre étude s'inscrit dans un travail de thèse en cours sur les usages contemporains de la pratique gréviste en France. Pour cet article, notre *corpus* de recherche repose avant tout sur une série d'entretiens et d'observations réalisés entre juin 2003 et septembre 2005 auprès de responsables confédéraux de la CGT, mis en perspective avec quelques autres entretiens que nous avons pu mener auprès de représentants de la CFDT ou bien de responsables aux différents échelons locaux ou professionnels de ces organisations. La délimitation de ce *corpus*, dans le cadre nécessairement restreint de cette contribution, tient à la position centrale occupée par la CGT dans l'univers syndical français, ainsi que par les acteurs étudiés au sein de cette même organisation. Ces derniers sont en effet membres de « l'espace revendicatif » confédéral de la CGT. Non élus, ces « conseillers confédéraux » sont recrutés pour soutenir les instances confédérales (Bureau confédéral et Commission exécutive) dans l'élaboration et la mise en œuvre des activités « revendicatives » de la confédération. À ce titre, ils participent aux différentes négociations interprofessionnelles et siègent dans de multiples dispositifs de concertation (Commission nationale de la négociation collective, Comité d'orientation des retraites...). Parallèlement, leur rôle consiste en l'animation et la coordination du travail militant des structures de la CGT sur ces enjeux de négociation par la diffusion de matériels militants ou par l'organisation de journées de formation. Ces

empiriquement la question des calculs, des enjeux et des dynamiques qui déterminent les logiques de recours à la grève, pour les resituer dans l'enchevêtrement des contraintes structurelles, organisationnelles et interactionnelles dont elles sont le produit. Autrement dit, il sera possible d'appréhender de manière relationnelle les conditions et les modes d'activation du registre d'action gréviste par les acteurs syndicaux, en tenant compte de la multitude des chaînes d'interdépendance dans lesquelles ils sont pris¹.

La prise en compte de l'intrication de ces facteurs permettra tout d'abord d'expliquer la marginalisation de la grève dans l'économie des pratiques ordinaires des syndicalistes. En effet, les contraintes multiples qu'exerce la reconfiguration des forces propres au jeu des relations professionnelles sur la structuration des ressources et sur l'anticipation des stratégies adverses pèsent lourdement sur la perception des coûts et des risques associés à la grève. Nous examinerons alors les conditions du recours à la grève par les acteurs syndicaux, pour rendre compte de la façon dont le choix de ce mode d'action est en permanence façonné par les dynamiques contingentes du contexte de la mobilisation et de la perception qu'ils s'en font. C'est en effet au cœur de la rencontre toujours aléatoire, entre le travail de mobilisation syndicale autour de certains types de causes et les intérêts et dynamiques hétérogènes propres à différents secteurs de l'espace de la mobilisation, que se jouent leur capacité à activer leurs ressources organisationnelles et la possibilité qui s'ouvre à leurs yeux de l'inscrire dans une action de grève. C'est également en tenant compte de la spécificité de l'imbrication des configurations d'action collective et des rapports de concurrence propres au champ syndical que nous en viendrons à restituer les usages différenciés et concurrentiels de la pratique gréviste, et la façon dont s'ajustent ses modalités de légitimation et d'amplification sur fond de registres d'action diversifiés.

LA MARGINALISATION DE LA GRÈVE DANS LES PRATIQUES SYNDICALES ORDINAIRES

L'étude des conditions historiques de diffusion de la pratique gréviste a permis de montrer le rôle crucial joué par les organisations syndicales dans la mise à disposition des ressources nécessaires à l'appropriation et à la construction de ce mode d'action collective². Si l'encadrement syndical sur les mouvements de grève ne se dément toujours pas³, il apparaît cependant indéniable que l'on assiste à un processus de ratio-

acteurs se situent donc au cœur de la définition des stratégies d'action confédérales. Cela ne signifie bien évidemment pas que nous traitons ces protagonistes de façon isolée. D'une part, en effet, les modes de fonctionnement quotidien de cette organisation apparaissent comme relativement identiques aux autres structures syndicales. D'autre part, nous nous employons à restituer l'analyse de leurs stratégies d'investissement de la grève en les confrontant aux points de vue et pratiques des autres organisations syndicales (FO, SUD, UNSA...), recueillis sur la base d'un *corpus* de documents internes et d'articles de presse relatifs aux conflits qui nous intéressent. En envisageant ainsi notre terrain d'étude, notre ambition est donc bien de dégager l'espace des contraintes, des ressources et des dispositions différenciées qui structurent les usages confédéraux possibles de la grève.

1. Olivier Fillieule, *op. cit.* ; Jean-Gabriel Contamin, *op. cit.*

2. Edward Shorter, Charles Tilly, *Strikes in France (1830-1968)*, Cambridge, Cambridge University Press, 1974 ; Michelle Perrot, *Les ouvriers en grève*, Paris, Mouton, 1973.

3. En 2002 et en 2003, seuls 10 % des arrêts de travail sont intervenus en dehors de toute intervention syndicale, que ce soit dans l'initiative de l'action ou dans son déroulement : DARES, « Les conflits du travail en 2002 et 2003 », *op. cit.*

nalisation du recours à la grève dans les techniques de mobilisation syndicale. Pour comprendre cette évolution, il convient de comprendre comment, dans l'ordre des pratiques routinières des entrepreneurs syndicaux, se redéfinit la façon dont cette forme d'action opère « en tant que représentations cristallisées de façons d'agir, possibles ou impossibles, accessibles ou inaccessibles, dotées d'une efficacité ou insuffisance, d'un coût limité ou à haut risque, allant de soi enfin, ou anormales, illégitimes et parfois déshonorantes »¹.

L'analyse des mécanismes de production des représentations que les dirigeants syndicaux se font du registre d'action gréviste suppose d'être tout d'abord réinscrite au cœur des contraintes nouvelles générées par les profondes transformations du monde du travail au cours de ces dernières décennies : l'externalisation et la flexibilisation des modes de production, la multiplication conséquente des petites entreprises, l'introduction de politiques managériales « participatives », ou encore la persistance d'un chômage massif... Autant de facteurs qui ont puissamment contribué à remettre en cause l'existence des grands univers professionnels relativement homogènes qui favorisaient le travail de construction et de transmission de formes de résistance collective, pour structurer au contraire le salariat sur un mode émietté, fragmenté et concurrentiel², tout en encourageant la forte érosion des effectifs syndicaux, de surcroît très inégalement répartis³. Généralement évoquées comme une simple toile de fond dans les études sur le syndicalisme, ces dynamiques de reconfiguration de la condition salariale subordonnent pourtant fortement l'évaluation par les dirigeants syndicaux de l'état de leurs ressources disponibles et du champ des possibles qu'elles leur ouvrent, tout particulièrement à une échelle nationale. Leur perception de ces bouleversements se traduit en effet par une injonction permanente à la nécessité d'ajuster les formes d'engagement proposées : « Aujourd'hui, il faut qu'on s'articule à la nouvelle donne, avec l'émiettement, la précarité... Il faut qu'on s'adapte dans les formes d'action de lutte. [...] Si on a pas conscience de ça, on va se planter continuellement » [CGT]⁴. En outre, l'impossibilité de s'appuyer sur un tissu militant suffisamment important dans un monde salarial atomisé réduit d'autant plus considérablement à leurs yeux leur capacité à susciter et à prendre en charge une mobilisation élargie. Dans le cadre de ce potentiel d'action restreint, la disponibilité individuelle et collective qu'exige la réussite de la mise en œuvre d'une action de grève apparaît comme un horizon particulièrement difficilement accessible. Tout d'abord, dans un contexte de

1. Michel Dobry, « Calcul, concurrence et gestion du sens », dans Pierre Favre (dir.), *La manifestation*, Paris, Presses de Sciences Po, 1990, p. 357-386 dont p. 363.

2. Sur ces différents aspects de la transformation des univers professionnels, cf. notamment : Danièle Linhart, *La modernisation des entreprises*, Paris, La Découverte, 1994 ; Stéphane Beaud, Michel Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard, 1999 ; Paul Bouffartigue (dir.), *Le retour des classes sociales ?*, Paris, La Dispute, 2004.

3. Les effectifs syndicaux globaux se sont désormais stabilisés autour de 8-9 % de la population active. La fonction publique, avec un taux de syndicalisation légèrement supérieur à 15 %, représente la moitié des salariés affiliés à une organisation syndicale. En revanche, ce taux chute à 5 % dans les entreprises du secteur privé. Il apparaît particulièrement bas dans les petits établissements de moins de 50 salariés ou dans des secteurs comme celui du commerce (2,5 %), largement dépourvus de tradition syndicale et soumis à un rythme de rotation élevé des salariés. Enfin, 40 % des salariés déclarent qu'un syndicat est présent sur leur lieu de travail. Cf. DARES, « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières Synthèses*, 44 (2), octobre 2004.

4. Tous les extraits d'entretiens cités ont été réalisés avec des responsables confédéraux des organisations syndicales mentionnées.

fragilisation économique d'une grande partie du salariat, le degré d'implication individuelle que suppose la participation à une grève tendrait à maximiser davantage les coûts de la mobilisation, en raison des contraintes financières qu'elle impose aux salariés et des craintes de représailles qu'elle peut éveiller chez eux à l'idée de s'exposer ouvertement face à leur employeur dans une action protestataire. Au-delà de ces contraintes matérielles, il semble particulièrement difficile pour des militants syndicaux, et *a fortiori* des salariés, éventuellement prêts individuellement à prendre part à un mouvement de grève nationale, mais isolés de ce point de vue dans leur lieu de travail, de passer effectivement à l'acte. Leurs velléités risquent en effet de se heurter à leur anticipation du faible impact que produira un arrêt de travail minoritaire sur la production de leur entreprise, ou à leur crainte de se retrouver totalement stigmatisés auprès de leurs collègues ou de leur hiérarchie ¹.

« La grève, tu peux pas l'envisager comme ça... Tu peux pas faire abstraction de la situation des salariés qui ont déjà du mal à joindre les deux bouts, qui ont peur pour leur boulot, et puis y a le problème auquel on est toujours confronté : on est pas assez implanté pour arriver à le faire partout en même temps. » [CGT]

L'intériorisation des difficultés posées par le registre d'action gréviste traverse l'ensemble du corps militant des différentes organisations syndicales. Elle tend même à faire disparaître cette pratique de l'horizon du pensable ou du probable de nombreux militants syndicaux d'entreprise, *a fortiori* dans le cadre d'une mobilisation nationale, comme le révèle l'attitude adoptée lors du conflit du printemps 2003 par ceux que nous avons rencontrés dans nos différentes enquêtes. L'immense majorité d'entre eux n'a en effet pas pensé, voulu ou jugé utile de tenter de proposer et d'organiser avec leurs collègues un arrêt de travail, arguant, pour ce délégué CGT dans l'hôtellerie, que « la grève, c'est un phantasme chez nous », ou bien, pour cet élu CFDT d'une petite usine industrielle, que « de toute façon, ça sert à rien, ça bougera pas ici, déjà qu'il se passe rien quand c'est un problème qui concerne l'usine ». Nombre d'entre eux ont alors opté pour des stratégies individuelles alternatives pour participer aux défilés syndicaux, par le jeu notamment des heures de délégation que leur offre leur statut de représentant du personnel. C'est également parce qu'ils ont progressivement intégré, au gré de leur propre trajectoire militante, les effets de la marginalisation de leurs organisations dans les entreprises que les dirigeants syndicaux nationaux nourrissent, eux aussi, un sentiment d'impuissance prégnant quant à la possibilité de faire de la grève un moyen d'action privilégié de l'action syndicale : « Il y a 10 % de syndiqué, tous syndicats confondus ! Faire signer une pétition, même si c'est pas facile, on peut. Mais c'est pas possible de bloquer les entreprises avec ce qu'on a ! » [CFDT]. Les rires et les sarcasmes que provoque, lors d'une réunion du secteur revendicatif confédéral de la CGT, la lecture d'un tract de la CNT appelant à la grève générale pour « la défense des acquis sociaux et de la sécurité sociale » en est une manifestation diffuse, mais profondément significative. L'incongruité prêtée à cette proposition se comprend encore davantage si on la rapporte à l'expérience accumulée des difficultés croissantes, rencontrées au cours des dernières décennies, pour déclencher des mouvements de grève généralisés et victorieux, ou du moins perçus comme tels :

1. À l'inverse, en offrant la possibilité de modes d'engagement plus ponctuels ou plus accessibles à des individus isolés, les registres pétitionnaires ou manifestants apparaissent, de ce point de vue, moins contraignants face à la dispersion des forces militantes. Cf. Jean-Gabriel Contamin, *op. cit.*

« De plus en plus [dans les années 1980], il y avait un profond décalage dans la réalité de nos actions. Par exemple, on faisait une journée d'action sur l'emploi, eh bien dans les manifs, on avait essentiellement des mecs de la fonction publique et très peu du privé. On se retrouvait avec quelques arrêts de travail d'une heure, de trois quarts d'heure, des prises de parole dans le privé. [...] On avait donc un profond décalage et ça pose de gros problèmes. Et en plus, après ces journées, on avait quoi ? Ça faisait plof ! » [CGT]

Au-delà des effets de l'amenuisement des ressources militantes disponibles, c'est également à la perception des difficultés d'activation de ces dernières que renvoient les manières de penser et d'agir des responsables syndicaux. En effet, non seulement les adhérents syndicaux sont peu nombreux, mais la multiplicité des structures syndicales locales (syndicats et sections d'entreprise) – d'autant plus renforcée par l'émiettement croissant du salariat – conduit à les disperser largement. Si cet éclatement atteint des proportions variables selon les modes de structuration propres à chacune des organisations, il atteint son apogée à la CGT, qui revendique plus de 22 000 syndicats d'entreprise et 33 fédérations professionnelles pour à peine 600 000 syndiqués actifs. De surcroît, la codification institutionnelle des relations professionnelles implique également que les militants syndicaux redéployent leurs activités dans quantité de cadres d'action distincts¹. Ainsi, loin de la vision bien trop souvent homogène que l'on pourrait avoir des organisations syndicales, c'est au contraire l'impérieuse nécessité de devoir gérer un ensemble d'organisations hétéroclites qui anime les préoccupations des représentants confédéraux :

« On a une difficulté majeure, c'est qu'on a des organisations et des syndicats qui sont de plus en plus divers. Donc, il faut qu'on remette de la cohérence et du collectif dans quelque chose qui est de plus en plus diversifié et qui est de plus en plus difficile à appréhender. [...] Le problème, c'est cet éclatement. Et on peut pas agir alors 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 peut plus travailler comme avant, et c'est cette transformation-là qui nous pose souci. » [CGT]

Les effets conjugués du faible nombre de militants et de l'hétérogénéité des univers professionnels et institutionnels dans lesquels ils sont investis fondent ainsi toute la complexité du travail de rassemblement et de mobilisation, par les représentants confédéraux, de leurs propres forces militantes. Cette configuration interne éclaire tout particulièrement la trame des logiques de concurrence et les dilemmes pratiques qui rythment les rapports quotidiens entre les différentes structures d'une même confédération : les militants sont en effet pris dans des enjeux, des situations d'urgence et des intérêts multiples et concomitants qui constituent autant de filtres à travers lesquels se forment leur rapport à leur confédération et leur disponibilité à agir dans le cadre d'une mobilisation initiée par elle. Pour ne prendre qu'un exemple particulièrement illustratif, la fédération du commerce de la CGT avait prévu de longue date une

1. On peut de ce point de vue évoquer la démultiplication des arènes institutionnelles à l'intérieur des entreprises (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène et de sécurité), mais aussi des dispositifs de concertation des « partenaires sociaux » au niveau régional (Conseil économique et social régional) ou national (Comité d'orientation des retraites, Haut Conseil de la Sécurité sociale...). Mais l'on pourrait tout aussi bien souligner les difficultés auxquelles se heurtent les permanents des unions locales dans leur rôle d'animation et de contrôle des structures syndicales locales en raison même de la démultiplication du nombre de petites entreprises et d'établissements, sous l'effet de la restructuration du secteur industriel et du développement du secteur tertiaire.

journée d'action nationale de grève le 8 mars 2005. Et lorsque, au mois de février, l'ensemble des confédérations s'entendent pour organiser une journée d'action interprofessionnelle le 10 mars, les dirigeants fédéraux refusent d'ajourner leur propre action. Pourtant, ils savent pertinemment que le rapprochement des deux échéances rendra d'autant plus difficile la participation de leurs militants – et, par extension, des salariés visés –, à l'initiative proposée par les confédérations. Mais au motif que, depuis longtemps, la fédération n'a pas mené d'action nationale susceptible de la rendre visible auprès des salariés et des médias, la décision est prise de « sacrifier » la mobilisation interprofessionnelle, comme l'admet un responsable : « 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. » Cette réaction est parfaitement révélatrice des sélections et des arbitrages permanents que sont contraints d'opérer les militants syndicaux parmi les innombrables sollicitations dont ils sont l'objet. En fonction des cadres d'action différenciés dans lesquels agissent les syndicalistes se dessine ainsi inéluctablement une hiérarchisation dans l'ordre des préoccupations et priorités militantes concrètes et routinières. Cette dynamique constitue alors un obstacle tenace à la disponibilité de la majorité des syndicalistes à consacrer suffisamment de leurs (rares) ressources militantes pour la prise en charge d'enjeux interprofessionnels, qui apparaissent largement comme des enjeux lointains, ou au mieux secondaires. Ce conseiller confédéral de la CGT reconnaît à ce propos ses difficultés constantes à intéresser les acteurs de sa propre organisation aux différentes négociations interprofessionnelles dont il s'occupe :

« On a un mal de chien à mobiliser et même à sensibiliser nos organisations sur une question, comme ça, à froid. Pourquoi ? Parce que ces questions-là [les négociations interprofessionnelles], elles sont vécues par les organisations qui ont le nez dans le guidon, comme lointaines. [...] C'est pas forcément qu'ils se sentent pas concernés, mais comme ils vivent pas le problème directement, ils 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 peut pas dire qu'on en manquait... Mais, tous les appels extérieurs de l'entreprise de la part de notre organisation... On faisait des choix, parce que tu peux pas tout faire. Tu peux pas mobiliser les salariés sur tout, à chaque fois... »

Les logiques de division et de spécialisation du travail syndical aux différents échelons des organisations confédérales engendrent ainsi un ensemble diffus et prégnant de tensions et contradictions internes auxquelles doivent faire face continûment les dirigeants confédéraux dans la préparation de leurs actions. Cette situation pèse objectivement sur leur faculté à assurer la cohésion de leur organisation. En retour, elle contribue à renforcer leur perception des difficultés à susciter la mobilisation de l'ensemble de leurs forces militantes sur des enjeux partagés à travers un mode d'action aussi fastidieux et coûteux à construire que la grève.

Il n'existe certes pas de liens mécaniques entre les modifications de répertoires d'action employés par les groupes et la transformation des conditions structurelles dans lesquelles ils agissent. Toutefois, comme le suggère le modèle de Tilly¹, c'est bien, pour partie, par la médiation de la mémoire des mobilisations antérieures et du poids des contraintes des ressources actuelles que se consolide un ensemble de représentations à l'aune desquelles peut se comprendre la marginalisation tendancielle de

1. Charles Tilly, *op. cit.*

la place occupée par la grève dans les stratégies d'action confédérales. Non pas que la grève, ni d'ailleurs le principe même du recours à l'action collective ne seraient plus perçus comme des instruments de lutte nécessaires face aux puissances économiques et politiques. Mais parce que se modifie le regard que portent les dirigeants syndicaux sur la manière efficace de puiser dans leur répertoire d'action collective afin de construire le rapport de force qu'ils appellent de leurs vœux. En raison de l'anticipation croisée de la fragilisation de leur capacité d'action collective et des formes de discrédit auxquelles risque de les exposer une faible mobilisation, se restreint en effet l'espace des situations dans lesquelles ils estiment avoir intérêt à privilégier le mode d'action gréviste par rapport à d'autres modes d'action traditionnels, comme la manifestation ou la pétition. Supposées moins contraignantes, ces dernières paraissent mieux adaptées pour contourner les obstacles à une mobilisation pour l'action¹, c'est-à-dire pour tenter de convaincre un plus grand nombre de salariés de s'engager et pour offrir ainsi moins de prise à une stigmatisation possible de l'action engagée. Ce représentant de la CGT justifie ainsi la nécessité de « démystifier » le rôle de la grève comme condition nécessaire au succès d'une mobilisation :

« Il est vrai que traditionnellement, dans notre organisation, on a une image du rapport de force selon laquelle le plus haut niveau de l'action, c'est la grève : forcément il faut en venir là, et d'autant plus si les enjeux sont importants. [...] Je dis pas que ce n'est plus vrai du tout, mais ça mérite examen. La constitution du rapport de force, elle est avant tout dans la capacité des organisations syndicales à rassembler une majorité de salariés autour d'un objectif revendicatif. [...] Donc, pour être efficace, il faut que la forme de l'action soit adaptée au niveau d'engagement qu'on peut espérer. » [CGT]

Dans ce cadre, l'évolution du rapport des entrepreneurs syndicaux à la grève apparaît ainsi déterminée par la représentation intériorisée qu'ils se font du désajustement grandissant entre le degré d'implication militante imposé par ce mode d'action et la remise en cause persistante de leur force collective dans le monde du travail. Autrement dit, en suivant le modèle des avantages comparatifs suggéré par Jean-Gabriel Contamin², cette évolution ne saurait s'expliquer avant tout par une moindre familiarité des dirigeants syndicaux avec le mode d'action gréviste. Elle renvoie bien davantage à la plus grande facilité qu'ils pensent désormais trouver dans l'emploi d'autres formes d'action collective pour valoriser la ressource essentielle dont ils peuvent se prévaloir, celle du nombre. De cette démonstration dépend en effet fondamentalement la légitimité recherchée de leurs revendications et de leur statut de porteur :

« Plutôt que d'avoir des actions virtuelles où on se fait plaisir avec 2 % de grévistes qui sont principalement souvent les délégués, mieux vaut chercher des modes d'action diversifiés qui soient susceptibles de rencontrer plus fortement l'adhésion des salariés, avec le souci du rapport de force, parce que le rapport de force, finalement, c'est l'expression d'un corps par rapport à un autre. Mieux vaut, dans une entreprise, une pétition signée par 800 personnes qu'une grève d'une heure avec 10 % de participation. [...] Il ne s'agit pas d'exclure la grève [...]. Il faut garder cette cartouche, mais il ne faut pas la tirer, comme ça, au premier moment venu. Sinon, on risque de se mettre en situation d'infériorité, de

1. Bert Klandermans, « Mobilization and Participation : Social-Psychological Expansions of Resource Mobilization Theory », *American Sociological Review*, 49, 1984, p. 583-600.

2. 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.

minorité, et on perd ensuite toute forme de légitimité face à notre interlocuteur. » [CFDT]

On pourrait multiplier à l'envie des modes similaires de faire-valoir de la diversité des instruments de lutte collective utiles pour l'action syndicale par des représentants des différentes organisations. Pris dans des jeux de perceptions et d'anticipations propres à un contexte de raréfaction de leurs ressources collectives, les acteurs syndicaux sont ainsi conduits à adapter les modes de gestion de leur répertoire d'action collective, dans lequel le registre gréviste apparaît comme un horizon difficilement accessible ou largement inopérant dans leur travail ordinaire de défense des salariés. Si l'on peut ainsi rendre compte de la rationalisation des stratégies de recours à la grève par l'ensemble des responsables syndicaux dans leur travail de mobilisation, nous avons pris soin de ne pas céder pour autant à la tentation d'une vision désenchantée de dirigeants syndicaux actuels impuissants ou délaissant le terrain de la protestation collective traditionnelle pour se réfugier dans les seules formes d'action institutionnelles. Il ne s'agit pas non plus d'opposer la réalité du présent à un passé mythifié, en prêtant notamment au recours à la grève une évidence ou une naturalité qu'elle n'a jamais eue. Dans cette optique, loin de conclure à l'abandon du mode d'action gréviste, il apparaît plus judicieux de mettre à jour les dynamiques d'interaction entre les configurations de conflit et les stratégies des acteurs qui rendent possible sa réactualisation. Ainsi pourrions-nous en outre, par un jeu de miroir, rendre davantage visibles certains facteurs qui font obstacle à sa mise en œuvre plus fréquente.

LES CONDITIONS D'ACTIVATION DU REGISTRE D'ACTION GRÉVISTE

Lors du conflit du printemps 2003, Marc Blondel, alors secrétaire général de FO, avait ainsi répondu aux journalistes qui le pressaient de savoir s'il comptait s'engager dans une grève durable, voire généralisée : « Une grève, ça ne se décrète pas. Il ne suffit pas d'appuyer sur un bouton ! » (Europe 1, 12 mai 2003). Sans rester prisonniers de discours qui sont aussi déterminés par les enjeux de lutte des acteurs en conflit, cette déclaration nous amène cependant à prendre au sérieux la part de contingence qui est au principe de toute mobilisation. Cette perspective nous conduit tout particulièrement à ne pas envisager les logiques de recours à la grève à partir d'une conception artificiellement figée et autonome des stratégies des entrepreneurs syndicaux et de leur capacité de mobilisation. Au contraire, elle nous invite à mieux restituer les conditions de réalisation du choix de la grève dans l'intrication, toujours aléatoire, des logiques de situation et des stratégies organisationnelles qui en facilitent l'émergence.

Dans cette optique, l'apparition de perceptions favorables à la grève chez les dirigeants syndicaux apparaît tout d'abord profondément conditionnée par la plasticité différenciée des enjeux dans lesquels s'enracine la mobilisation considérée. Or, les dossiers traités au niveau confédéral, notamment ceux relatifs à la gestion paritaire de la protection sociale (retraite, sécurité sociale, formation professionnelle...), soulèvent à cet égard un ensemble de difficultés spécifiques. En effet, les réticences, déjà mentionnées, que peuvent manifester de nombreux syndiqués à s'emparer de tels enjeux qui dépassent les frontières de leur espace d'engagement habituel, ne se réduisent pas à une logique de rationalisation de leur investissement militant. Les raisons de ce désintérêt renvoient aussi beaucoup plus largement aux difficultés qu'éprouvent

ces militants à se projeter et à se réapproprier les cadres pratiques et cognitifs singuliers dans lesquels s'ancrent ces questions interprofessionnelles : canalisées dans des arènes nationales de négociation collective, leur déroulement repose de surcroît sur la confrontation de savoirs et d'arguments économiques et statistiques complexes (que l'on songe, par exemple, aux mécanismes de financement des régimes de pension ou d'assurance maladie). La technicisation de ces débats impose aux organisations syndicales d'en confier la prise en charge à une élite de militants spécialisés, ayant acquis des compétences d'expertise nécessaires à un travail efficace dans ces enceintes au mode de fonctionnement très bureaucratique. Cette dynamique explique en partie la constitution d'un personnel confédéral de plus en plus nombreux ¹, en lien avec la multiplication des espaces de négociation et de concertation où les organisations syndicales sont conviées à siéger. Mais, ainsi spécialisé et dispersé, le travail de représentation et d'élaboration des prises de position confédérales reste néanmoins toujours l'œuvre d'une poignée de militants. Les conseillers confédéraux de la CGT regrettent d'ailleurs régulièrement la faiblesse des moyens humains et matériels dont ils disposent pour associer davantage les autres échelons militants à leur tâche.

« Il faut bien voir que, concrètement, on est que trois à s'occuper régulièrement, je dirais, du dossier des retraites ici. Donc, ça limite d'autant notre marge de manœuvre. Sans compter qu'on doit répondre à plein de sollicitations des copains pour d'autres dossiers, lorsqu'ils sentent qu'ils ont besoin de notre expertise pour leur propre négociation. » [CGT]

Les modalités du travail confédéral s'inscrivent ainsi dans une logique contrainte d'autonomisation de la gestion ordinaire des enjeux interprofessionnels, dont se trouvent en revanche dessaisie l'immense majorité des militants « ordinaires ». Dès lors, pour ceux-ci, les instances centrales de l'activité revendicative de leur propre organisation restent associées à une réalité invisible, ce qui contribue à entretenir leur méconnaissance, et donc leur désintérêt, des problèmes dont elles traitent :

« La difficulté qu'on a, c'est que les copains au niveau du terrain, des UD [Unions départementales] ou des fédés, ils voient pas ce que c'est la maison confédérale, ce qu'on fait et ce qu'ils peuvent en faire. Pour eux, ça reste quelque chose de très institutionnel, de très abstrait, et donc ça les intéresse pas. » [CGT]

De même, l'un des négociateurs de la réforme de la sécurité sociale pour la CGT attribue, parmi d'autres facteurs plus conjoncturels ², la modeste implication des militants lors des actions décidées par la confédération aux difficultés qu'ils éprouvent pour « s'approprier des idées, des problématiques, des thématiques auxquelles ils ne sont pas forcément habitués et qui n'apparaissent pas forcément comme prioritaires ».

Dans ces tensions se manifestent des formes de dissonance entre des univers militants différenciés qui tiennent fondamentalement à ce que les négociations interprofessionnelles reposent sur des modes de formulation abstraits et techniques des problèmes qui en relèvent. Aussi, pour nombre de militants et de salariés dépourvus des compétences techniques adaptées, n'y a-t-il rien d'évident à s'emparer de tels enjeux

1. Dominique Labbé estime ainsi que le phénomène actuel d'institutionnalisation des organisations syndicales a conduit par exemple à la multiplication par cinq des permanents nationaux de la CGT entre 1965 et 1985, tandis que l'organisation perdait 70 % de ses adhérents. Cf. Dominique Labbé, *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, Paris, L'Harmattan, 1996.

2. Il faudrait notamment évoquer les effets de démoralisation militante qu'a pu générer au sein des adhérents de la CGT l'issue du conflit des retraites l'année précédente, qui a été largement vécue comme un échec.

peu lisibles et accessibles : « Moi, avant, il faut dire que je maîtrisais très mal les questions de la protection sociale... [...] Même calculer le niveau d'une retraite, c'était tout juste » [CGT]. Ce désajustement peut notamment se traduire chez les militants syndicaux ordinaires par une forme d'inhibition tenace face aux problématiques relevant de la protection sociale. Même sollicités par leurs responsables nationaux pour assurer la diffusion des positions de l'organisation sur la réforme des retraites au sein de leur entreprise, nombre de militants ne se sont pas sentis habilités à intervenir sur un thème qu'ils ressentent ne pas maîtriser suffisamment pour le défendre :

« 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. » [CGT]

À travers ces craintes, se saisissent plus fondamentalement toutes les difficultés rencontrées par les adhérents pour rattacher des thématiques globales aux cadres d'action et d'expérimentation propres à leur univers professionnel, qui constitue « la collectivité concrète de référence » dans laquelle se forment leur militantisme et les catégories d'entendement du monde social qui le sous-tendent¹. Le caractère éminemment problématique qu'implique cette articulation a été particulièrement saillant sur le thème des retraites, comme s'en explique l'une des responsables CGT en charge de ce dossier :

« Il faut d'abord prendre en compte la spécificité des enjeux du dossier. 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 c'est pas directement dans l'entreprise qu'on va avoir le "responsable" de la retraite. Et ce sont des dossiers qu'on mène, nous syndicats, toujours au niveau national. [...] Il y a toute une série de questions, de liens qui n'apparaissent pas directement dans la tête des salariés. Comme ça se passe pas directement dans l'entreprise, ça rend beaucoup plus difficile le problème de construction de la mobilisation. [...] 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. »

Il apparaît certes très aléatoire de postuler un lien mécanique entre les formes de l'action et les revendications qui les suscitent². Cependant, nous voudrions suggérer que le poids variable des contraintes cognitives et sociales spécifiques à une cause, qui sont plus ou moins adaptées aux horizons pratiques et cognitifs des militants et salariés concernés, rejaillit sur le sens qu'ils peuvent attribuer à cette cause et ainsi sur la place qu'elle peut occuper dans la hiérarchie de leurs intérêts. Cette sélectivité interagit alors avec les contraintes propres aux ressources organisationnelles pour déterminer la capacité des entrepreneurs syndicaux à prendre en charge collectivement cette cause et à l'inscrire plus ou moins facilement dans un registre d'action gréviste.

Ainsi, pour tenter de surmonter les obstacles à une réappropriation militante élargie des enjeux de la réforme du système des retraites, les dirigeants confédéraux de la CGT ont été astreints, au cours des deux années qui ont précédé les négociations finales de 2003, à un long travail préalable de sensibilisation de leurs propres adhérents. À cette fin, les conseillers confédéraux ont notamment organisé de multiples

1. Denis Ségrestin, « Les communautés pertinentes de l'action collective », *Revue française de sociologie*, 21, 1980, p. 171-203.

2. Johanna Siméant, *La cause des sans-papiers*, op. cit., p. 299.

journées de formation auprès de leurs structures locales. Ces rencontres étaient destinées à vulgariser les enjeux de la réforme en vue de faciliter leur compréhension par les adhérents syndicaux, de convaincre ces derniers de l'importance de ces enjeux et de leur donner des ressources argumentatives leur permettant de les réinscrire dans les problématiques usuelles de leur travail militant auprès des salariés de leur entreprise. Dans cette optique, ces réunions reposent en premier lieu sur une opération de traduction des aspects techniques de la réforme dans un registre de dénonciation syndicale classique. Une attention toute particulière est portée à la reformulation de la question du vieillissement de la population qui imposait, dans le discours gouvernemental, l'exigence de repousser l'âge de départ à la retraite des salariés actifs pour augmenter le niveau de leurs cotisations. Sans nier les récents bouleversements démographiques, les responsables syndicaux cherchent en revanche à imputer la responsabilité des déséquilibres de financement du système des retraites à l'insuffisance des cotisations patronales. Dans les fiches argumentatives distribuées aux militants sont ainsi rappelées la diminution de la part des salaires dans la valeur ajoutée, l'absence de prise en compte des revenus financiers des entreprises dans le calcul des cotisations patronales... Bref, autant d'éléments qui visent à réactiver le clivage patrons-salariés dans le partage des richesses créées par le travail et qui permettent de désigner la taxation des profits des entreprises comme l'objectif central de la contestation. Ce faisant, la réinscription de la mobilisation autour de la figure omnipotente du patronat dans l'univers de l'entreprise offre la possibilité aux militants visés de lui donner un surcroît de signification, dans le prolongement de leurs propres motifs d'engagement.

La resyndicalisation des enjeux de lutte va de pair avec un effort constant pour décliner les effets concrets de la réforme gouvernementale envisagée, que ce soit la baisse du niveau des retraites ou l'allongement de la carrière professionnelle¹ : « Ce qui préoccupait les salariés, c'est l'âge et le montant de la retraite. C'est ça leurs préoccupations. Et c'est sur ça que nos militants devaient avoir des billes pour pouvoir les alerter » [CGT]. Tout en matérialisant ainsi les implications de la réforme sur le sort des différentes catégories de salariés, les dirigeants syndicaux s'efforcent aussi de contourner le registre de justification du gouvernement, qui avait essentiellement présenté son projet de réforme par la volonté de mettre fin au régime de retraite particulier des fonctionnaires. En insistant au contraire sur la dénonciation de l'injustice des dispositifs du projet gouvernemental pour *l'ensemble* des salariés, les représentants syndicaux cherchent à déjouer les tentatives de division de leurs forces militantes pour renforcer leurs chances de pouvoir les enrôler dans un combat unitaire. Dans le même temps cependant, il n'en demeure pas moins que le cadrage imposé par le gouvernement sur le dossier des retraites a favorisé la mobilisation des fédérations des fonctions publiques, au sein desquelles les diverses confédérations savent pouvoir compter sur leur plus fort potentiel militant, autour d'un enjeu professionnel particulièrement mobilisateur, celui de la défense du statut de fonctionnaire : « Ce qui est en jeu, c'est la défense de nos acquis. Parce que notre statut, c'est pas un privilège, c'est un droit ! »². C'est bien parce que les dirigeants syndicaux ont eu alors le sentiment

1. Dans les documents militants, de nombreux tableaux s'attachent à décortiquer les effets de la modification des règles de calcul du montant des retraites. Ils présentent par exemple comment l'augmentation du nombre d'années travaillées retenues pour le calcul de la pension (25 ans au lieu de 10) contribue à faire chuter le taux de remplacement, c'est-à-dire la part du salaire d'actif versé à la retraite.

2. Enseignant intervenant à l'assemblée générale des salariés de l'Éducation nationale de l'Ile-de-France, Bourse du Travail, Paris, 2 juin 2003.

d'avoir su et pu activer leurs réseaux militants à un seuil suffisamment large et important, matérialisé ensuite par des journées de manifestations successives à partir de septembre 2002, qu'ils ont été conduits à croire en la possibilité d'accentuer la mobilisation par un premier mouvement de grève unitaire le 13 juin 2003 : « On commençait à avoir un rapport de force intéressant et on avait les bases en interne pour espérer pouvoir construire des actions plus dures » [CGT].

L'année suivante, en revanche, le projet de loi de réforme de la sécurité sociale n'a pas été l'objet d'un processus aussi abouti de préparation à l'action et n'offrait pas d'enjeux professionnels spécifiques clairement identifiables. La conjugaison de ces deux facteurs a alors sans aucun doute constitué un obstacle majeur à une implication militante suffisamment importante pour créer, aux yeux des dirigeants de la CGT, les conditions rendant envisageable ou souhaitable une telle stratégie de radicalisation de la mobilisation. Leur campagne de pétition, puis les deux journées de manifestations qu'ils organisent au début du mois de juin 2004 suscitent une mobilisation très modeste au sein même de leurs structures militantes : selon le propre aveu des dirigeants de la CGT, à peine un tiers de leurs syndicats a pris part aux défilés. Le relatif insuccès rencontré par ces premières initiatives condamnent alors à leurs yeux l'hypothèse d'un recours à la grève, en ce qu'elle risquerait d'accroître leurs difficultés de mobilisation et de les marginaliser davantage dans l'espace de la négociation face au gouvernement. Dans cette même perspective, on pourrait ainsi beaucoup plus largement comprendre que l'impossibilité matérielle d'une prise en charge militante élargie des innombrables dossiers fédéraux explique leur confinement à des formes d'action institutionnelles ou collectives moins onéreuses et contraignantes que la grève.

Pour autant, sauf à succomber à l'illusion d'une efficacité mécanique du travail de mobilisation des confédérations, l'émergence d'une grève ne peut se comprendre que si on la resitue dans les dynamiques hétérogènes de mobilisation et d'appropriation dans lesquelles prend corps et sens toute action collective¹. Ce qui a ainsi rendu pensable, puis possible son déclenchement dans le cadre du conflit du printemps 2003 n'est pas seulement lié au travail centralisé de mobilisation par les confédérations syndicales autour de l'enjeu des retraites, mais aussi à la rencontre fortuite de ce processus avec un ensemble de luttes autour d'objectifs diversifiés. L'investissement très important des enseignants au cours de ce conflit est par exemple indissociable de leur mobilisation, menée depuis plusieurs mois, pour protester contre les projets budgétaires et de décentralisation qui les concernent et qui demeurent tout au long du mouvement des motifs cruciaux de leur engagement². L'imbrication permanente d'une pluralité de revendications professionnelles spécifiques au cœur de ces grèves (et manifestations) se perçoit également auprès d'une multitude de groupes, essentiellement issus des fonctions publiques, qui se saisissent d'une mobilisation centrée sur la dénonciation de la politique du gouvernement pour faire valoir leurs propres doléances auprès de celui qui est aussi leur employeur : certains pour protester contre la dégradation des conditions de travail après l'instauration des 35 heures, d'autres contre « le processus de privatisation rampante » de leur profession, d'autres enfin contre la chute des effectifs dans leur service³. L'omnipotence de la figure

1. Michel Dobry, *Sociologie des crises politiques*, Paris, Presses de Sciences Po, 1986.

2. Tous les tracts des fédérations de l'Éducation nationale recueillis dans les cortèges manifestants font ainsi toujours référence d'abord à la lutte contre le projet de loi « Fillon » sur la décentralisation de certains personnels des écoles publiques, avant d'évoquer le dossier des retraites lui-même.

3. « Les autres dossiers qui fâchent », *Libération*, 15 mai 2003.

du gouvernement, artisan de la réforme des retraites, procure ainsi aux représentants syndicaux des fonctionnaires un point d'appui essentiel pour se réappropriier le cadre d'une mobilisation interprofessionnelle à partir du registre élargi du service public, ou pour le faire entrer en résonance avec un ensemble de préoccupations professionnelles. C'est donc bien autour d'une diversité de griefs que se nourrit l'engagement des agents des fonctions publiques dans la grève, en dehors même de l'enjeu initial promu par les confédérations. On peut d'ailleurs ainsi comprendre, à l'image du conflit des retraites, que l'implication généralement plus massive de ces salariés dans les mobilisations interprofessionnelles n'est pas seulement liée à leur position de travailleurs « protégés ». Leur investissement dans l'action apparaît également fondamentalement facilité par l'omniprésence de l'État comme cible de ce type de mobilisations, qui est au fondement de leur capacité privilégiée à les relier à des enjeux professionnels concrets.

La fécondité d'une telle perspective attentive à la diversité des cadres pratiques et des dynamiques d'engagement propres à une grève interprofessionnelle apparaît également dans l'analyse des conditions de déclenchement et de déroulement de la journée de grève du 10 mars 2005. Ce que les dirigeants syndicaux considèrent comme une opportunité pour appeler à cette grève apparaît en effet avant tout déterminé par le développement d'une multitude de mobilisations localisées centrées sur des revendications salariales qui, sous des formes variées, accompagnent les négociations annuelles obligatoires qui se déroulent alors dans les entreprises. La congruence de ces actions et des sollicitations qu'elles reçoivent pour relayer cette dynamique est alors perçue par les directions confédérales comme un faisceau d'indices qui laissent augurer une augmentation substantielle des chances de réussite d'une éventuelle action. Au même moment, la préparation d'une nouvelle initiative consacrée à « la défense des 35 h »¹, après des premières manifestations le 5 février, était en discussion entre les différentes confédérations. Mais, dans ces conditions, leurs représentants ont ajusté le cadre revendicatif de leur mobilisation pour l'adapter aux potentialités qu'ils prêtent à la conjoncture, en l'élargissant aux thèmes de l'emploi et des salaires et en invitant les salariés à des arrêts de travail simultanés par l'entremise de leurs fédérations professionnelles :

« Il y avait la conjonction d'un certain nombre de facteurs avec la volonté de donner une impulsion à la campagne des négociations annuelles obligatoires, qui au niveau du terrain a pu faire monter les revendications salariales. Donc, il y avait une mobilisation qui existait sur ces questions et on a vu qu'en les prenant en compte, on avait les bases pour construire des convergences encore plus fortes, plus nombreuses. » [CGT]

En soumettant leurs propres objectifs d'action à une problématique en prise avec les dynamiques diffuses et saillantes de mobilisation qu'ils perçoivent chez leurs militants, les dirigeants confédéraux espèrent ainsi offrir un cadre d'action collective dans lequel ils pourront aisément venir prolonger et agréger l'ensemble de leurs préoccupations particulières. En ce sens, le relatif succès de la journée d'action du 5 mars (plus d'un million de manifestants) n'apparaît pas tant comme l'expression de la capacité des directions confédérales à imposer des motifs d'engagement à leur corps militant, mais bien davantage comme le révélateur de la subordination de leur autorité à

1. Le gouvernement était alors en train de préparer un projet de loi visant à « assouplir » les contraintes des lois Aubry encadrant les modalités de réduction de la durée légale du temps de travail hebdomadaire à 35 heures.

leur faculté à identifier les attentes de leurs adhérents et à aligner les perspectives de leur propre mouvement dans leur prolongement. C'est bien en effet la possibilité qu'ouvre cet espace d'action élargi à une diversité d'acteurs de renforcer la visibilité, la crédibilité ou la légitimité de leurs griefs au sein de leur entreprise, tant vis-à-vis des salariés que de leurs interlocuteurs patronaux, qui explique la disponibilité à s'y investir.

La restitution des logiques d'interaction propres à ces différentes configurations met en relief la complexité des conditions d'activation du registre gréviste par les directions confédérales : elles se jouent dans l'interstice entre l'état des ressources organisationnelles et des contraintes cognitives qui structurent le travail de mobilisation autour d'un enjeu spécifique et la rencontre, recherchée aussi bien que fortuite, d'un ensemble hétéroclite d'acteurs qui, agissant selon des logiques qui leur sont propres, sont disposés à se saisir des différentes significations disponibles dans cette mobilisation pour exprimer leurs revendications particulières. L'élaboration des stratégies d'action des porte-parole syndicaux et l'ampleur de leur succès se révèlent ainsi largement tributaires de dynamiques variées, en partie exogènes et incontrôlables, qui traversent les différentes strates de ces organisations. Ce sont ces dynamiques-là que les entrepreneurs syndicaux s'efforcent de cristalliser, d'étendre et de mettre en cohérence dans un cadre d'action unifié et qui rendent éventuellement envisageable, puis effectif leur inscription dans une action gréviste. Dans cette optique, l'étude des conditions de recours à la grève parmi les autres stratégies d'action possibles suppose, là encore, de ne pas se limiter à l'examen de la familiarité de ce mode d'action et des ressources militantes apparentes dont disposent les groupements syndicaux. Il convient en effet d'envisager plus largement la façon dont les conditions de possibilité d'activation de ces ressources par ceux qui sont censés les contrôler évoluent selon les contextes de mobilisation et comment se modifient ce faisant les préférences des entrepreneurs de mobilisation pour tel ou tel mode d'action ¹.

USAGES CONCURRENTS ET LÉGITIMATION DE LA PRATIQUE GRÉVISTE

Reste à comprendre comment les modalités mêmes de la mise en œuvre de la grève par les différents acteurs syndicaux – ainsi contraints dans leur représentation de la disponibilité du registre gréviste – sont façonnées par leur perception des stratégies que peuvent leur opposer aussi bien leurs adversaires que leurs concurrents syndicaux. Dans cet entremêlement se redessinent alors les usages différenciés de la pratique gréviste, en fonction de la position relative des acteurs syndicaux dans l'espace du conflit.

À cet égard, les logiques de rivalité ou de coopération qui lient les différents protagonistes syndicaux d'un conflit constituent une matrice essentielle dans laquelle prennent sens, dans une interaction permanente, leurs stratégies d'action respectives. De ce point de vue, le conflit du printemps 2003 a été précisément le théâtre de viru-

1. Sur l'importance des dynamiques externes et internes au groupe mobilisé qui pèsent sur le choix des modes d'action envisagés, cf. Sydney Tarrow, « Cycles of Collective Action : Between Moments of Madness and the Repertoire of Contention », dans Mark Traugott (ed.), *Repertoires and Cycles of Collective Action*, Durham, Duke University Press, 1995 ; Jean-Gabriel Contamin, *op. cit.*, p. 558-584.

lentes polémiques entre les organisations syndicales. Les dirigeants de la CFDT, après leur signature avec la CFE-CGC d'un relevé de conclusions proposé par le gouvernement le surlendemain de la journée d'action de grève du 13 mai, sont accusés de « trahison » par leurs concurrents et leurs opposants internes. En réponse, ils critiquent l'abandon au « tout-protestataire » de leurs détracteurs ¹. Des oppositions récurrentes se font ensuite jour entre les représentants du G10 et de FO favorables à un appel à la « grève générale interprofessionnelle reconductible », tandis que leurs homologues de la CGT préfèrent intégrer la grève dans des actions plus diversifiées et ponctuelles. Soupçonnés alors de vouloir « repousser l'affrontement avec le gouvernement », ces derniers dénoncent le caractère incantatoire et « gauchiste » de la proposition de leurs rivaux ². Derrière ces rhétoriques de disqualification croisées se donnent à voir des modes d'appropriation concurrents des usages et des significations dont peut être investi le registre d'action gréviste dans le cadre de jeux de différenciations propres au champ syndical. Ces oppositions ont en effet indissociablement pour enjeu la construction et l'objectivation des positions et des identités spécifiques des acteurs en lutte dans l'espace syndical et la définition de la bonne manière de défendre les intérêts des salariés, que chaque protagoniste cherche à imposer et incarner.

Par la prise de position de la CFDT s'actualisent les principes du « recentrage », amorcé à partir de 1978, qui vont progressivement justifier l'adaptation des modes d'action du syndicalisme au « pragmatisme » qu'exigerait le contexte durable de crise économique et de désyndicalisation de la population ³. Cette stratégie repose sur une stigmatisation de la centralité de la grève dans les logiques d'affrontement syndicales, grève considérée, par l'intransigeance et la faible capacité de mobilisation qui lui est prêtée, comme un vecteur de l'impuissance des syndicalistes à infléchir les positions de leurs adversaires. Cette posture a pour corollaire la retraduction des relations de travail en termes de « coopération conflictuelle » et la valorisation de la recherche du compromis comme gage d'efficacité, en érigeant la « négociation » comme instrument et objectif de lutte privilégié. Les représentants de la CFDT cherchent ainsi à se produire comme des acteurs « responsables » et incontournables dans les arènes de négociation : il s'agit d'entretenir la croyance chez leurs interlocuteurs de la probabilité d'obtenir leur accord, à la condition d'accéder à certaines de leurs revendications :

« 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. » [CFDT]

Cette position permet en retour aux représentants CFDT de se prévaloir de certains succès auprès des salariés pour prétendre incarner la voie la plus efficace de la défense et de l'amélioration concrète de leur sort. Dans ce cadre, leur rapport à la grève est assujéti à une double exigence contradictoire : construire leur légitimité d'acteur syndical en consacrant à l'égal de leurs concurrents leur capacité à déclencher et à s'inscrire dans un rapport de force, tout en se démarquant dans la manière de le faire pour préserver leur crédibilité et leurs ressources futures dans l'espace de la négocia-

1. « Le projet de loi Fillon a bousculé le paysage syndical », *Les Échos*, 17 juin 2003.

2. Échange de courrier entre les secrétaires généraux de la CGT et de SUD.

3. Le terme de « recentrage » est en réalité celui qu'utilisent les concurrents syndicaux, notamment cégétistes, pour critiquer la réorientation de la CFDT qui, pour sa part, évoque une stratégie de « resyndicalisation ». Sur les conditions d'élaboration et d'évolution du sens accordé à cette stratégie, cf. notamment Guy Groux, René Mouriaux, *La CFDT*, Paris, Economica, 1989, p. 206-271.

tion. C'est bien dans cette perspective qu'il convient de comprendre l'attitude des responsables de la CFDT au cours du conflit autour du projet de réforme des retraites. Leur participation à la journée de grève unitaire du 13 mai est justifiée par « l'insuffisance » des propositions gouvernementales. En revanche, l'acceptation des modifications consenties le lendemain par le gouvernement sur son projet de loi est présentée comme la démonstration de l'attachement de la CFDT à allier sa capacité à mobiliser pour améliorer le contenu des accords négociés à une posture pragmatique « ambitieuse » :

« Ces résultats, nous les avons obtenus grâce à notre mobilisation le 1^{er} février, le 13 mai et dans l'action au quotidien. [...] Une fois de plus, la CFDT affronte avec courage une réforme indispensable. Elle fait le choix de la responsabilité, plutôt que celui du blocage et de l'immobilisme. »¹

Face à la position de la CFDT se rassemblent les syndicats favorables à la poursuite de la mobilisation : la CGT, FO, l'UNSA, la FSU et le G10 Solidaires en font partie. Toutefois, les tensions persistantes qui opposent leurs responsables quant aux modalités de la mise en œuvre de la grève éclairent la situation d'associés-rivaux dans laquelle ils se retrouvent : s'ils partagent un intérêt commun à continuer le mouvement de contestation, cette entente repose néanmoins sur des préoccupations et des enjeux organisationnels distincts. Le G10, exclu du champ de la négociation nationale, trouve dans la stratégie rhétorique de l'appel à la grève générale la possibilité de prolonger sa critique du modèle dominant du syndicalisme confédéré, en stigmatisant l'inefficacité de ses modes d'action institutionnels et en faisant au contraire du blocage de l'économie la voie incontournable et légitime à l'exercice d'un rapport de force victorieux. L'appel à la grève lui permet en outre de justifier son entreprise de subversion en faveur d'un syndicalisme « revendicatif et de transformation sociale » en affirmant incarner l'aspiration des « collectifs de grévistes »² contre la position adoptée par la CGT³. De même, dans la continuité de la stratégie initiée sous la direction Marc Blondel, le registre discursif de la grève générale offre à FO les ressources symboliques pour réaffirmer la spécificité d'une identité syndicale en partie menacée par le réaligement des positions de ses concurrents⁴. Ce registre lui permet en effet de se démarquer du réformisme proclamé de la CFDT, requalifié de « détricotage social »,

1. Cette citation est extraite du tract diffusé par les dirigeants de la CFDT après les vives réactions suscitées par leur signature. Ils s'emploient tout particulièrement à valoriser les modifications qu'ils ont « obtenues » en faveur du départ anticipé à la retraite pour les salariés qui ont commencé à travailler entre 14 et 16 ans et d'une revalorisation du taux de remplacement des pensions les plus basses. Ces aménagements sont érigés comme la preuve de leur volonté d'engager des réformes favorables aux salariés les plus démunis. Le refus des autres organisations syndicales de s'en tenir à ces modifications est au contraire associé à leur « opposition à l'harmonisation public/privé » et ainsi à une stratégie de protecteurs invétérés des franges du salariat les plus « privilégiées » au détriment de la solidarité et de l'égalité nécessaires entre l'ensemble des travailleurs.

2. Ces derniers s'étaient essentiellement structurés autour des enseignants grévistes.

3. Les expressions entre guillemets sont extraites d'une note interne diffusée auprès des organisations nationales et locales du G10 en septembre 2003.

4. Le « recentrage » de la CFDT a notamment permis à la centrale cédétiste de contester, surtout à partir du début des années 1990, la position hégémonique qu'occupait alors FO en tant qu'interlocuteur privilégié du patronat et du gouvernement. Dans le même temps, la distanciation croissante de la CGT avec un PCF très affaibli semble éroder la pertinence du principe central de l'anticommunisme par lequel FO entendait se légitimer en faisant valoir la spécificité de son indépendance politique. Cf. Jean-Marie Pernot, *Syndicats : lendemains de crise ?*, Paris, Gallimard, 2005, p. 215-228.

mais aussi de se distinguer de la position centrale qu'occupe la CGT dans la poursuite de la mobilisation pour tenter de mieux la discréditer, en faisant apparaître sa stratégie comme un aveu de prudence guidé par la seule préoccupation de cultiver sa « respectabilité » aux yeux du gouvernement ¹.

L'UNSA, structure récente et fortement implantée dans le secteur de l'éducation, et la FSU rejoignent pour leur part la stratégie défendue par la CGT. Pour les dirigeants de l'UNSA, cette adhésion répond à la volonté d'éviter des modes d'action qui, par leur « radicalité », risqueraient de compromettre le rattachement proclamé à un syndicalisme réformiste. Elle renvoie d'autre part au souhait de rendre visible la capacité à mobiliser et à s'inscrire dans un conflit interprofessionnel de longue durée, en vue de légitimer, tant auprès de leurs partenaires que des pouvoirs publics, leur prétention à voir l'UNSA reconnue juridiquement comme une nouvelle organisation représentative ². Enfin, le ralliement de la FSU participe de la volonté de ses responsables de mettre à profit cette mobilisation pour renforcer leur propre action contre la réforme de l'Éducation nationale et se nourrit également de leurs velléités de voir étendu leur champ de représentativité à un niveau interprofessionnel ³.

En raison du rapport de force qui s'établit entre ces organisations en fonction des ressources militantes dont ils peuvent se prévaloir, ce sont bien toutefois les représentants de la CGT qui prennent la tête de cette alliance hétéroclite et qui définissent à ce titre largement les formes de déroulement de la mobilisation. Leur volonté de recourir à la grève de façon intermittente et combinée à d'autres modes d'action illustre parfaitement l'articulation qui s'opère entre des enjeux qui concernent la redéfinition de leur position dans l'espace syndical et l'actualisation de leurs représentations des relations contraignantes imposées par la configuration des relations professionnelles.

Le rapport à la grève de la CGT s'ancre effectivement dans la volonté de promouvoir l'orientation adoptée par la confédération depuis le milieu des années 1990 sous le label d'un syndicalisme « de revendication et de proposition ». Cette stratégie de présentation de soi renvoie à la volonté de se démarquer notamment du G10 ou de FO, qui cherchent à disputer à la CGT, chacun à leur façon, le monopole de la définition et de la représentation du syndicalisme « contestataire ». Dans le même temps, cette stratégie répond surtout à la nécessité permanente pour ses dirigeants, dans leur prétention à occuper une position dominante dans l'univers syndical français, de s'opposer à la concurrence frontale qu'exerce la CFDT. Cette dernière peut en effet s'enorgueillir d'une meilleure implantation dans le secteur privé ⁴ et de son statut d'interlocuteur privilégié des pouvoirs publics et patronaux pour nourrir une représentation stigmatisante d'une CGT repliée dans ses « bastions » des entreprises publiques et

1. Expressions extraites du discours de Marc Blondel, au *meeting* du 13 septembre 2003, au Zénith à Paris.

2. Alain Olive, « Qui a peur de l'UNSA ? », *Le Monde*, 21 juin 2003

3. Depuis 1966 est attribuée une représentativité de droit sur le plan national et interprofessionnel à la CFDT, CGT, FO, CFTC et CFE-CGC, ce qui exclut les organisations autonomes ou récentes. L'un des secrétaires nationaux de la FSU déclare ainsi : « La FSU et la CGT se sont placées au-dessus du lot, ce qui relance le débat sur la représentativité syndicale : la FSU n'est pas reconnue au niveau interprofessionnel, alors qu'elle a démontré sa capacité à rassembler à ce niveau » (« Vers un nouveau paysage syndical », *L'Humanité*, 27 juin 2003).

4. Au cours de ces quinze dernières années, la CFDT revendique avoir augmenté de 30 % ses effectifs, avec plus de 800 000 adhérents en 2002, et avoir enregistré ses plus grandes progressions dans le secteur privé. Même si les modalités de calcul du nombre d'adhérents restent discutables, différentes études ont pu confirmer ce meilleur enracinement militant de la CFDT dans le secteur privé. Cf. Jean-Marie Pernot, *op. cit.*, p. 203-208.

réfugiée dans une attitude protestataire stérile. Une dénonciation qui s'ajoute, en lui faisant largement écho, aux stratégies usuelles de discrédit de la pratique gréviste, prenant appui sur la part désormais prépondérante prise par les employés du secteur public dans les actions de grève ¹, pour construire un clivage qui les oppose aux salariés du secteur privé. Au cours de ce conflit, se constituent même différents collectifs qui cherchent, par l'organisation de contre-manifestations, à objectiver ce clivage et à faire apparaître la pratique gréviste et syndicale comme un privilège supplémentaire de salariés protégés par leur statut d'emploi, mus par des intérêts corporatistes et accusés de pénaliser encore davantage les non-grévistes par le truchement de la figure omnipotente de l'usager.

« D'un côté, des centaines de milliers de personnes qui bloquent les transports en commun et menacent le bon déroulement des examens du baccalauréat ; de l'autre, une majorité silencieuse, une France qui travaille, qui prône la culture de la réforme. » ²

Pour asseoir la légitimité de leur démarche, les acteurs de la CGT sont alors astreints à donner une mise en forme au conflit qui leur permette de s'affranchir de l'ensemble de ces critiques contradictoires tout en sanctionnant leur différence : il s'agit à la fois de se poser en acteurs et concurrents crédibles dans le jeu de la négociation et de se distinguer dans la manière de le faire pour pouvoir continuer à faire de la filiation avec une pratique syndicale conflictuelle le principe fondateur d'une défense optimale des intérêts des salariés.

C'est dans la recherche de cette alchimie complexe que prend sens la combinaison de la grève avec d'autres modes d'action, la temporalité de sa mise en œuvre et les modalités de sa légitimation par les *leaders* de la CGT. Dans les prémices de la négociation de la réforme des retraites, ceux-ci privilégient la recherche auprès de leurs concurrents, au-delà d'une plate-forme revendicative commune, de formes d'action collective qui rendent plus difficile la justification d'un refus de la CFDT de s'inscrire dans une stratégie d'unité syndicale n'ayant rien d'évident pour elle ³. À cette fin ont été préférées plusieurs journées de manifestation nationale, avant que l'intransigeance affichée par le gouvernement, jusque dans les derniers jours de la période de la négociation, rende acceptable et acceptée par la centrale cégétiste le principe d'une journée de grève le 13 mai. En tentant d'inclure la CFDT dans un cadre d'action commun, la stratégie de la CGT consiste, d'une part, à réduire les possibilités

1. Depuis le milieu des années 1990, la seule fonction publique d'État concentre plus de la moitié des jours de grève recensés par l'administration du travail. Cf. DARES, « Les conflits de travail en 2001 : une légère baisse », *Premières Synthèses*, 34 (1), août 2003, p. 7.

2. « Partisans de la réforme et usagers veulent faire entendre leurs voix », *Le Figaro*, 10 juin 2003. « Liberté, j'écris ton nom » ou « La France au boulot » figurent parmi les groupes les plus actifs de ces contre-mobilisations. On rappellera également que le conflit de 2003 a contribué à faire resurgir les débats parlementaires autour de l'introduction d'un « service minimum » des transports publics en cas de grève.

3. Alors que la CGT a érigé l'unité d'action des organisations syndicales comme un principe cardinal de son *aggiornamento*, la CFDT refuse de considérer cette perspective comme une priorité de son action. Cette posture différenciée face au problème épineux soulevé par l'émiettement du paysage syndical français tient aux profits différents que chacune des deux organisations peut retirer d'une stratégie d'unité syndicale. Cette dernière constitue avant tout pour la CGT une tentative d'échapper à la marginalité dans laquelle la confine le statut d'interlocuteur privilégié de la CFDT face aux pouvoirs publics ou patronaux. Pour la CFDT, une telle stratégie d'unité syndicale apparaît donc au contraire comme un risque de remise en cause de la position sur laquelle elle fonde la légitimité de sa raison d'être et de sa manière d'agir.

pour son rival de stigmatiser sa démarche et, d'autre part, à consacrer sa position centrale dans l'espace syndical en apparaissant comme l'artisan d'un « syndicalisme rassemblé » garant d'un rapport de force supérieur. Pris, semble-t-il, au dépourvu par la signature rapide de la CFDT, les dirigeants de la CGT sont néanmoins forcés de poursuivre leur action face à l'ampleur de la mobilisation du 13 mai, sous peine de se voir à leur tour taxés de « traîtres » au sein même de leurs rangs. Ils s'emploient alors à encadrer et à donner une forme aux mouvements de grève de manière à consolider une entreprise syndicale qui affirme dépasser, tout en les conjuguant, les frontières habituelles entre les pôles contestataire et réformiste, pour s'imposer comme une voie légitime et rassembleuse dans la prise en charge des intérêts des salariés.

Dans cette optique, face à une mobilisation certes importante, mais largement dominée par les salariés du secteur public, encourager la reconduction immédiate des arrêts de travail dans ces secteurs apparaît trop périlleuse dans la perspective du prolongement et de la généralisation souhaitée du mouvement protestataire, en raison de l'anticipation, déjà évoquée, des difficultés à l'élargir aux salariés des entreprises privées par le seul moyen de la grève. Considérée comme un obstacle au ralliement de ceux-ci, la reconduction de la grève risquerait alors de favoriser la visibilité du clivage habituel public/privé et d'encourager ainsi la constitution d'une niche dans laquelle viendrait aisément se loger des stratégies de délégitimation des porte-parole syndicaux¹.

« 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 de 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. [...] Donc, tout cela, c'est aussi à prendre en considération, et ça nous oblige à mener la grève avec beaucoup d'intelligence. » [CGT]

Il apparaît alors plus avantageux non pas de renoncer à la grève, mais de tenter d'en adapter son usage pour chercher à inscrire sa force contraignante dans une mobilisation plus large et plus durable. En ce sens, le choix de journées de grève ponctuelles est censé diminuer le coût d'entrée dans l'action, en autorisant des formes d'engagement temporaires, plus facilement accessibles et renouvelables sur une période longue. Cette décision est également présentée comme une façon de permettre de répartir davantage les ressources militantes de l'organisation au profit de leur redéploiement dans des secteurs moins mobilisés et moins syndicalisés – ce qui restera cependant largement un vœu pieux – en vue d'élargir la base sociale du recrutement pour les prochaines actions. L'abaissement des barrières à la mobilisation est enfin envisagé à travers la juxtaposition à la grève d'instruments de lutte complémentaires, supposés plus adaptés pour dépasser les freins sociaux et professionnels traditionnels des conflits nationaux. Au-delà des cortèges habituels qui accompagnent les journées de grève nationale pour les rendre visibles, une manifestation nationale et des cortèges locaux sont également organisés le dimanche 25 mai, en vue de faciliter le ralliement des salariés isolés ou plus vulnérables financièrement, notamment dans les entreprises privées.

Cette stratégie n'est cependant pas sans lien, de l'aveu même de certains de ses promoteurs, avec l'essoufflement progressif de l'action au cours du mois de juin. Elle contribue en effet à introduire des décalages entre les rythmes de mobilisation qu'ils

1. D'autant plus, on le rappelle, que la réforme était présentée comme un réaligement des régimes du secteur public sur ceux du privé.

tentent d'imposer et les dynamiques propres des secteurs mobilisés, dont nous avons souligné l'importance dans la réussite de ce type de mouvement interprofessionnel. Toutefois, cette stratégie est révélatrice des relations problématiques perçues entre les effets anticipés d'une action plus perturbatrice, mais potentiellement plus minoritaire, et la position recherchée dans l'espace du conflit. En écartant l'option d'un appel à la grève générale et en la présentant comme une alternative contradictoire avec le possible développement de formes de mobilisation variées et plus étendues, l'enjeu est fondamentalement, pour les responsables CGT, de se départir de caractères susceptibles de les marginaliser dans l'espace du conflit, en même temps que de se distinguer de leurs contempteurs syndicaux en s'arrogeant une légitimité supplémentaire. En effet, par le nombre et la diversité des acteurs sociaux qu'elle vise à fédérer, cette stratégie est tout d'abord destinée à faire reconnaître, en la faisant exister, une capacité de mobilisation de la CGT représentative de l'ensemble du salariat, pour s'autoriser à parler en son nom dans les luttes qui l'opposent aux acteurs gouvernementaux, mais aussi à ses rivaux. En démontrant, par rapport à ces derniers, un enracinement et un potentiel militant quantitatif et représentatif incontestablement supérieur, les syndicalistes de la CGT sanctionnent leur rôle incontournable dans le succès du mouvement. Forts de cette position, ils peuvent alors se présenter comme les seuls acteurs syndicaux capables et soucieux de construire des convergences au sein du salariat, contre les prétentions « irréalistes » de concurrents qui en méconnaîtraient la réalité et qui se cantonneraient à un univers social et militant mythifié et marginal.

« Les enseignants qui faisaient grève ou les types de SUD qui sont que dans la fonction publique et qui en appellent tous les quatre matins à l'insurrection, c'est facile ! Mais est-ce qu'ils participent concrètement à la vie de l'union locale, aux solidarités quotidiennes ? Est-ce qu'ils ont vraiment idée de comment c'est ailleurs ? Moi, ça me fait rire quand on dit vouloir construire des solidarités et qu'on propose des moyens qui, de fait, excluent la majorité... Bien sûr, la grève reste un moyen utile. Mais on peut pas en faire l'alpha et l'oméga de nos problèmes, surtout quand l'enjeu était de dire que tout le monde était concerné par cette réforme... » [CGT]

Par ailleurs, les précautions prises dans l'usage de l'arme de la désorganisation des transports collectifs s'inscrivent également dans la crainte permanente que son emploi répété rende plus vulnérable l'ensemble du mouvement. Il risquerait en effet d'offrir trop de points d'appui à la constitution d'un cadre de perception des grévistes tendant à opposer leurs revendications et leurs modes d'action aux intérêts économiques et matériels immédiats du reste de la population. Sous cet angle se lit une autre contrainte intériorisée qui oriente puissamment la conduite du mouvement par les responsables syndicaux : la croyance que le sort de la mobilisation ne se réduit plus à la force intrinsèque de la mobilisation, mais qu'il est au contraire étroitement dépendant du regard des médias et du jugement suprême de « l'opinion publique ». Dans ces conditions, les responsables syndicaux s'imposent une injonction permanente à indexer leur propre comportement sur la nécessité de produire une image valorisante du groupe qui puisse favoriser l'expression de l'assentiment de l'ensemble de la population en faveur de la mobilisation, à travers la profusion de sondages qui rythment le déroulement du conflit¹.

1. Au cours de ce conflit, nous avons relevé 18 articles de la presse écrite nationale consacrés à l'analyse de l'état de l'opinion publique face au mouvement. Cette même prise en compte de l'opinion publique a été également particulièrement visible dans le conflit d'EDF l'année suivante. Cf. Sophie Bérout, *Les Robins des bois de l'énergie*, Paris, Le Cherche-Midi, 2005.

Recourir de façon parcimonieuse à la grève, c'est ainsi une manière pour les syndicalistes de donner des gages de leur prise en compte des désagréments qu'elle peut provoquer pour les autres salariés et de renforcer, ce faisant, leur prétention à inscrire les revendications des grévistes dans une communauté d'intérêts de l'ensemble du monde du travail. Les syndicalistes espèrent préserver ainsi leur capacité à obtenir un soutien large et protéiforme à leur action. Et par ce truchement, ils pensent se donner alors les moyens de pouvoir justifier d'autant plus facilement le recours à la grève, en se prévalant à la fois de son usage modéré et d'une acceptation des revendications ainsi défendues en dehors des seuls grévistes :

« Bloquer le pays, bien sûr qu'on peut. Mais est-ce que ça doit être vraiment notre objectif ? Est-ce que notre objectif, c'est d'apparaître comme les plus déterminés ou comme des rassembleurs et de créer les conditions d'un rassemblement plus large de tous les salariés ? [...] Ce qui est sûr, c'est que l'opinion publique, elle rentre beaucoup plus qu'avant en ligne de compte, qu'elle est un élément du rapport de force. [...] Et bloquer le pays avec les cheminots par exemple, c'est rendre la vie de millions de gens déjà difficile encore plus difficile. Et ils deviennent quand même sourds, au bout d'un moment, à nos arguments. Donc, il faut trouver un équilibre. La grève, ça reste nécessaire. Mais il faut surtout pas que ça contribue à diviser, à monter les uns contre les autres. » [CGT]

Les modes de justification de la grève s'enracinent enfin dans son imbrication permanente avec le recours au registre de l'expertise. Si l'emploi de ce dernier est partagé par l'ensemble des organisations syndicales, il apparaît toutefois désormais survalorisé par la CGT. La production d'une contre-expertise, cherchant à entretenir la double croyance en la nécessité de la réforme et en l'existence de solutions alternatives à celles proposées par le gouvernement apparaît en effet comme une manière de renforcer une position contestataire en lui donnant des contours « réalistes ». Elle contribue plus précisément à inscrire, et non à opposer, la grève dans le langage même de la négociation en faisant de l'objectif de ces journées d'action l'obtention d'une réouverture des discussions et la valorisation des propositions de la CGT. En manifestant ainsi tous les attributs de syndicalistes « responsables » et « ouverts » au dialogue, les représentants de la CGT se mettent en position de pouvoir continuer à défendre la légitimité de leur recours à la grève, comme forme ultime et *justifiée* d'expression de leur mécontentement : « Il s'agit 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. » En outre, par l'évocation du caractère tout à la fois raisonné et crédible de sa mise en œuvre, parce que épisodique et associée à des propositions raisonnées et tangibles, les entrepreneurs syndicaux espèrent accroître leur chance de retourner le stigmate de l'action gréviste, en imputant la responsabilité de la gêne qu'elle occasionne à la seule attitude du gouvernement.

Ces formes de domestication de la pratique gréviste, largement impulsées par les animateurs confédéraux de la CGT, ne doivent donc pas être interprétées comme l'expression de leur renoncement à considérer l'action gréviste comme légitime ou utile dans leur action militante. Elles sont avant tout révélatrices de la façon dont ils tentent de s'accommoder, dans leur manière de s'en emparer, des multiples contraintes que leur impose leur position dans la configuration du conflit et la gestion de ressources militantes limitées, en vue de rendre l'action gréviste et le groupe qui en use les plus légitimes possibles.

À travers cette étude, nous nous sommes attachés à montrer que la prise en compte des contraintes propres à la structuration des organisations syndicales apparaît comme une variable explicative cruciale du réajustement des usages de la grève par leurs représentants. L'amenuisement et la dispersion de leurs ressources collectives contribue effectivement à restreindre drastiquement le champ du possible qui s'ouvre à eux pour recourir de manière efficace à ce mode d'action dans leur travail de défense des salariés. Cette variable ne devient toutefois pertinente qu'à condition de saisir ses effets en relation avec la configuration d'acteurs en conflit dans laquelle se forment les stratégies d'action plus globales. Ces contraintes organisationnelles et de ressource n'ont effectivement pas d'effets immédiats ni uniformes sur les logiques de recours à la grève. Elles agissent par la médiation des logiques interactionnelles et d'interdépendance multiples dans lesquelles sont pris les acteurs en fonction de leurs positions relatives dans l'espace du conflit, et qui façonnent l'évaluation de la possibilité, de l'opportunité et de la manière de recourir à la grève pour faire valoir les intérêts syndicaux. D'une part, l'efficacité prêtée au mode d'action gréviste fluctue selon la manière dont les dynamiques et les enjeux hétérogènes qui caractérisent la conjoncture du moment rendent envisageables une activation efficace et effective des ressources militantes de l'organisation. D'autre part, les stratégies des acteurs se déploient toujours autour de logiques propres à leur position dans la compétition syndicale, qui pèsent lourdement sur l'appréciation des profits ou au contraire des inconvénients que peut procurer, face aux concurrents, l'investissement du registre d'action gréviste. Enfin, la manière dont sont élaborées par les acteurs syndicaux les stratégies de mise en œuvre de la grève et de son articulation à d'autres modes d'action témoignent de leur anticipation des formes de discrédit que le recours à un mode d'action particulièrement stigmatisé peut engendrer pour l'ensemble du groupe qu'ils prétendent représenter et de la nécessité intériorisée de donner à l'action de grève une forme qui permette de contourner ces critiques probables.

Baptiste Giraud, ATER en science politique à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, achève une thèse consacrée aux usages de la grève dans les conflits du travail. Ses autres domaines de recherche portent sur les dynamiques de politisation des pratiques artistiques, ainsi que sur l'émergence de nouvelles entreprises politiques, à partir de l'exemple du mouvement des Motivé-e-s à Toulouse. Il a notamment publié « Zebda : la réinvention des pratiques musicales en mode d'engagement politique critique », dans Lilian Mathieu, Justyne Balazinski (dir.), *Art et contestation sociale*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2006, p. 29-45 ; (avec Guillaume Garcia, Daniel Mouchard, Karel Yon) « La question sociale au Forum social », dans Eric Agrikolianski, Isabelle Sommier (dir.), *Radiographie du mouvement altermondialiste*, Paris, La Dispute, 2005, p. 187-212 ; « Quand les associations veulent pratiquer la politique autrement », dans Michel Offerlé (dir.), *La société civile en question*, Paris, La Documentation française, 2003, p. 86-87 (<baptistegiraud@hotmail.com >).

AU-DELÀ DU DÉCLIN : DIFFICULTÉS, RATIONALISATION ET RÉINVENTION DU RECOURS À LA GRÈVE DANS LES STRATÉGIES CONFÉDÉRALES DES SYNDICATS

L'intensité de la pratique gréviste française a connu un profond fléchissement et constitue une dimension centrale de l'évolution contemporaine du répertoire d'action collective. À partir de l'examen de conflits interprofessionnels récents, notre ambition est d'examiner concrètement les conditions de ce déclin. Sans postuler une quelconque disparition de la grève, il s'agit tout d'abord de dégager l'enchevêtrement des contraintes structurelles, organisationnelles et interactionnelles propres à la reconfiguration de l'espace syndical, qui rendent difficiles le recours au mode d'action gréviste. On cherche ensuite à saisir comment, dans cet espace de contraintes, peuvent se redéployer les usages syndicaux concurrentiels de la grève et se redéfinir les stratégies de mise en œuvre et de légitimation d'une pratique largement stigmatisée.

BEYOND THE DECLINE : DIFFICULTIES, RATIONALIZATION AND REINVENTION OF STRIKE IN THE CONFEDERAL STRATEGIES OF FRENCH TRADE UNIONS

During these last decades, strike activity has gone down in the French industrial relations, which appears to be one of the main aspects of the transformation of the repertoire of contention. Through the examination of some of the last national industrial conflicts, we try to stress a set of structural obstacles, organisational specificities and strategic interactions specific to the reconfiguration of the French union field that make the activation of strike more difficult. Then, we study, within these various constraints, the differentiated availability of union leaders to integrate the register of strike in their competitive strategies, and how they are lead to adapt the mode of striking, in order to legitimate the widespread stigmatizing representations of this mode of action.