

TABLE RONDE N°1

CONDITIONS ET DYNAMIQUES DE LA TRANSFORMATION DES USAGES SYNDICAUX DE LA GRÈVE

Baptiste GIRAUD, ATER à Paris 1, CRPS

Alors 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 dépréciation de la grève, de ses acteurs comme de ses pratiques, en est certainement l'une des expressions les plus manifestes. La déstructuration objective et subjective du groupe ouvrier autour duquel s'est historiquement et politiquement construite la geste gréviste ainsi que le délitement des effectifs syndicaux ont assurément favorisé la disqualification de cette pratique contestataire et son assimilation à de simples vestiges d'une société révolue. Elle est également indissociable de l'émergence et de la multiplication concomitante des 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 [Touraine] et/ou reposant sur des formes de militantisme plus individualisées et distancées [Ion]. Elles ont en effet contribué ce faisant à nourrir le discrédit porté aux conflits du travail et aux modes d'engagement qui leur sont propres, en les présentant comme les survivances d'une forme de contestation dépassée.

A l'appui de cette thèse, 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 semble fournir une objectivation statistique du déclin de cette forme de protestation collective¹. Cette baisse affecte tout particulièrement les entreprises du secteur privé qui a atteint en 2002 et en 2003 un niveau historiquement bas de 250 000 JINT, alors que ce nombre oscillait encore entre 3 et 4 millions à la fin des années 1970 [DARES, 2005]. Depuis une dizaine d'années, la fonction publique et les entreprises nationalisées concentrent désormais une part prépondérante de l'ensemble des jours de grève. Cette évolution s'inscrit parallèlement dans un recul massif du nombre de journées d'action de grève nationale qui ont caractérisé la période des Trente Glorieuses, auxquelles nous souhaitons nous intéresser plus particulièrement, au profit de conflits essentiellement localisés [Sirot, 2002]².

¹ Si l'examen des conditions de réalisation du recensement et de la comptabilisation des conflits collectifs du travail conduirait à souligner la sous-estimation importante que cet indicateur statistique fournit du nombre réel de grèves, nul ne contestera cependant la réalité du déclin tendanciel et important connu par ce mode d'action dans la période contemporaine [Camard, 2002].

² On reprend ici la distinction opérée par la DARES comme par la DRT : 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

Tout en relativisant ainsi les discours récurrents stigmatisant la « culture du conflit » des relations professionnelles françaises par rapport à celles de ses voisins européens [Aligisakis, 1997], on se gardera bien pour autant de présager une quelconque pacification des rapports sociaux au travail. On rappellera tout d'abord que la conflictualité au travail ne saurait être réduite au seul mode d'action gréviste, en ce qu'elle s'exprime également, si ce n'est davantage, à travers une diversité de modalités peut-être moins visibles ou valorisées mais qui n'en sont pas moins répandues, que ce soit sous des formes collectives (manifestation, pétition, rassemblements...) ou plus individualisées (action juridique, absentéisme, turn-over...). Bien plus, le nombre de JINT recensé rappelle paradoxalement que la grève, bien que d'un usage moins fréquent, demeure indéniablement un registre d'action collective routinisé, au cœur des pratiques et des enjeux de l'espace des conflits sociaux. Sans oublier les innombrables mouvements de grève locaux dont les médias se font rarement l'écho, les journées de grève, que nous allons étudier, au cours des mobilisations du printemps 2003 ou celle du 10 mars 2005 pour « la défense des 35 heures, de l'emploi et des salaires », suffisent à le rappeler.

Dès lors, il apparaît peu pertinent de postuler l'obsolescence du mode d'action gréviste en lien avec une hypothétique évanescence de la conflictualité au travail. Il semble en revanche bien plus heuristique de chercher à rapporter l'évolution des usages de ce moyen d'action aux difficultés nouvelles qui pèsent sur le maintien de ce registre canonique d'expression collective du mécontentement, et d'identifier la manière dont se redéfinissent les conditions de possibilité de son actualisation. Ainsi pourrions-nous contribuer à éclairer une dimension essentielle, quoique trop souvent délaissée, du processus de transformation de l'action syndicale, et plus généralement des répertoires d'action collective.

Cette perspective nous conduit à privilégier un mode d'investigation alternatif à celui adopté par les rares études sociologiques [Groux, 1996] et historiques [Sirot, 2002] consacrées récemment à la grève. Ces travaux s'en remettent en effet à des variables macrosociologiques et de longue durée comme l'institutionnalisation des relations professionnelles et des organisations représentatives des salariés, le déclin des utopies sociales et politiques, ou la recomposition du salariat pour expliquer la rationalisation du recours à la grève par les organisations syndicales. Si ces analyses offrent assurément un ensemble d'éléments d'information précieux, elles reposent cependant sur un modèle structural statique qui privilégie un mode d'explication linéaire, mécanique et homogénéisant. Elles se contentent ainsi de décrire, tout en les naturalisant, certaines conceptions et usages de l'action gréviste, en passant sous silence la complexité des mécanismes dynamiques et de l'enchaînement des processus qui les ont rendus possibles. Par exemple, quand bien même l'institutionnalisation des relations professionnelles rend possible la constitution de moyens d'action syndicaux supplémentaires pour construire leurs revendications, ce processus ne signifie pas pour autant un abandon des modes d'action collectif, pas plus qu'il ne suffit à expliquer comment s'opèrent les choix des acteurs parmi ces registres collectifs³.

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.

³Plusieurs enquêtes de la DARES ont au contraire pu montrer que c'est précisément dans les établissements où le plus grand nombre d'accord sont conclus avec les organisations syndicales que sont déclenchés le plus grand nombre de conflits [Cézard, Malan, Zouary, 1996]. Sur un autre plan, différentes études sont venues relativiser l'idée d'une corrélation vérifiable, mécanique et directe entre la fluctuation des grèves et l'état de la conjoncture

En définitive, ces approches nous en disent très peu sur les modes d'élaboration pratique des stratégies des acteurs syndicaux, sur les logiques similaires ou concurrentes qui les rassemblent, ou encore sur les configurations favorisant l'activation du registre gréviste. Elles laissent ainsi en suspens une série de questions pourtant décisives quant à 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 sur leur inclination à se saisir de la grève parmi leur panoplie de moyens d'action disponibles, sur les usages différenciés qu'ils en font, et sur la façon dont ils sont amenés à adapter les modes de mise en œuvre d'une pratique gréviste largement stigmatisée, en vue de légitimer leur action.

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 déploient dans le cadre des conflits nationaux mentionnés précédemment. 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. Mais, dans l'espace forcément restreint de cette communication, 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 préférences et leurs capacités à se saisir du mode d'action gréviste et se redéploient leurs usages concurrentiels⁴. On se donne notamment les moyens d'ancrer 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 propres à la configuration des acteurs en conflit dans laquelle elles s'imbriquent. 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 pris [Fillieule, 1997, Contamin, 2001].

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 montrant comment les contraintes multiples qu'exerce la reconfiguration des forces propres au jeu des relations professionnelles sur la structuration de leurs ressources et sur leur anticipation des stratégies adverses, pèsent sur leur perception des coûts et des risques que représente la grève. Puis, nous verrons que c'est dans les mécanismes d'ajustement, toujours aléatoires, entre le travail de mobilisation syndicale autour de certains types de causes, et les ressources, les intérêts et les dynamiques hétérogènes propres aux acteurs de l'espace de la mobilisation, que se jouent les conditions sociales et cognitives qui ouvrent, pour les entrepreneurs syndicaux, l'espace du possible et du pensable à l'activation d'une action gréviste. C'est également en tenant compte des caractéristiques de ces configurations d'action collective et de la manière dont elles s'imbriquent avec les rapports de concurrence propres au

économique en rappelant l'influence déterminante *des facteurs organisationnels* qui favorisent ou au contraire font obstacle aux mobilisations grévistes [Shorter, Tilly, 1974].

⁴ Notre étude s'inscrit dans un travail de thèse en cours sur les usages de la pratique gréviste dans la France contemporaine. Cette communication repose, en raison de leur position centrale dans l'univers syndical français ainsi que de l'état actuel d'avancement de nos recherches, avant tout sur une série d'entretiens et d'observations réalisés auprès de responsables confédéraux de la CGT et de la CFDT. Cela ne signifie bien évidemment pas que nous traitons ces protagonistes de façon isolée. Mais, d'une part, les mécanismes de fonctionnement quotidien de ces organisations apparaissent relativement identiques et généralisables à des structures similaires. 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 structures syndicales (FO, SUD, UNSA...), recueillies sur la base d'un corpus de documents internes et d'articles de presse relatifs aux conflits qui nous intéressent.

champ syndical, qu'il sera alors possible de saisir comment se redéploient les usages différenciés et concurrentiels de la pratique gréviste en fonction d'enjeux spécifiques à l'espace syndical, et que s'ajustent ses modalités de légitimation et d'amplification sur fond de registres d'actions diversifiés.

LA MARGINALISATION DE LA GRÈVE DANS LES REPRÉSENTATIONS ET LES PRATIQUES SYNDICALES ORDINAIRES

Contre l'illusion spontanéiste consistant à faire de l'émergence d'une grève la manifestation éruptive et immédiate d'un mécontentement partagé, l'étude de ses conditions de déclenchement fait apparaître au contraire le rôle incontournable joué par les organisations syndicales qui procurent les ressources indispensables à leur construction et à leur encadrement [Shorter, Tilly, 1974 ; Perrot, 1973]. Si leur emprise actuelle ne se dément pas⁵, on assiste cependant à un indéniable processus de rationalisation du recours à la grève dans leurs techniques de mobilisation. Pour comprendre cette évolution, il convient de comprendre comment se redéfinissent les manières 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* » [Dobry, 1990, p 363].

L'analyse des mécanismes de production des catégories de perception associées à la grève, des calculs et des ressources autour desquelles elles s'organisent, nous amène tout d'abord à observer comment se génèrent les représentations que les dirigeants syndicaux se font de la disponibilité du registre d'action gréviste dans l'ordre de leurs pratiques routinières sous l'effet de l'agencement des contraintes propres aux profondes logiques de restructuration du monde du travail advenues au cours de ces dernières années. L'externalisation et la flexibilisation des modes de production, l'introduction de politiques managériales « participatives », et la persistance d'un chômage massif ont notamment contribué à remettre en cause l'existence de collectifs de travail homogènes qui favorisaient des formes de résistance collective, pour structurer l'univers salarial sur un mode émietté, fragmenté et concurrentiel [Beaud, Pialoux, 1999], sur fond de forte érosion des effectifs syndicaux, de surcroît très inégalement répartis.⁶ Généralement évoquées comme une simple toile de fond dans les études sur le syndicalisme [Andolfatto, Labbé, 2000], les dynamiques de reconfiguration de la condition salariale subordonnent pourtant fortement l'évaluation par les dirigeants syndicaux de leur univers de ressources disponibles et sur le champ des possibles qu'il leur ouvre : l'impossibilité de s'appuyer sur un tissu militant suffisamment important et homogène dans un monde salarial atomisé réduit considérablement à leurs yeux leur capacité à susciter et prendre en charge une mobilisation élargie. Dans le cadre de ce potentiel d'action restreint, la forme d'action gréviste présente un ensemble de caractéristiques qui apparaissent particulièrement désavantageuses, tant en raison du degré d'implication individuelle dans

⁵ En 2002 et en 2003, seuls 10 % des arrêts de travail ont été étrangers à toute intervention syndicale, que ce soit dans l'initiative de l'action ou dans son déroulement [DARES, 2005].

⁶ 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 [DARES, 2004] « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières Synthèses*, DARES, octobre 2004, n°44.2].

l'action qu'elle exige, que des dispositions militantes et du caractère collectif nécessaires à la félicité de sa mise en œuvre⁷. En outre, dans un contexte de fragilisation économique d'une grande partie du salariat, le recours à la 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 :

« 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 ».[CGT]⁸

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'ont 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 »*. C'est également parce qu'ils ont progressivement intégré, au gré de leur propre carrière 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 en 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 construire des mouvements de grève généralisés et victorieux, ou du moins perçus comme tels :

« De plus en plus [dans les années 80], 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'heures, des prises de parole dans le privé. [...] Et en plus, après ces journées, on avait quoi ? Ca faisait plof ! » [CGT]

Au-delà de l'amenuisement des ressources militantes disponibles, c'est également à la structuration de ces dernières que renvoient ces difficultés. En effet, la conjugaison de l'émiettement du salariat et de la codification institutionnelle croissante du travail syndical

⁷ Par caractère collectif, on entend souligner les grandes difficultés que l'on a pu observer pour un ou plusieurs salariés, éventuellement prêts individuellement à prendre part à un mouvement de grève nationale, mais isolés de ce point de vue dans leur lieu travail, de passer effectivement à l'acte. Au-delà des contraintes matérielles, leurs velléités résistent difficilement à leur anticipation du faible impact que produira un arrêt de travail très minoritaire sur l'organisation de la production de leur établissement, ou à la crainte de se retrouver totalement stigmatisés. A 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 [Contamin, 2001].

⁸ Tous les extraits d'entretiens cités sont de responsables confédéraux des organisations mentionnées.

conduit ses protagonistes à redéployer leur activité dans une foudroyante multitude de cadres d'action qui accentue la dispersion et la segmentation des structures syndicales. Aussi, loin de la vision bien trop souvent homogène des organisations syndicales, cette fragmentation nourrit au contraire des rapports de concurrence et des dilemmes pratiques qui rythment la réalité de la vie quotidienne des confédérations sous l'effet des enjeux, des situations d'urgence et des intérêts multiples, concomitants et souvent peu conciliables dans lesquels sont pris leurs militants, et qui constituent autant de filtres à travers lesquels se forge 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 éclairant, la fédération du commerce de la CGT avait prévu de longue date une journée d'action nationale de grève le 8 mars 2005. Au prétexte que depuis longtemps la fédération n'a pas mené d'action de ce type pourtant nécessaire pour se rendre visible auprès des salariés et des médias, les dirigeants refusent d'ajourner leur propre action lorsque est décidée la mobilisation interprofessionnelle du 10 mars, alors même qu'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. Face à des militants qui l'interrogent sur la priorité accordée à l'action fédérale lors d'une réunion, un responsable répond en des termes parfaitement révélateurs des tensions et contradictions doivent faire face continuellement les responsables confédéraux : « *On dit souvent qu'il y a convergence des luttes. Mais il y a aussi concurrence des luttes. Et là, c'est trop important pour qu'on puisse se permettre de renoncer* ». Les logiques contraignantes engendrées par les modes de structuration des confédérations, et aggravées par le faible nombre de militants, introduisent ainsi une hiérarchisation inéluctable dans les préoccupations revendicatives concrètes de ses militants. Elles pèsent ce faisant sur la faculté des dirigeants à assurer la cohésion et la mobilisation de leur organisation sur des enjeux partagés, et contribuent à renforcer leur perception des difficultés à consacrer suffisamment de leurs ressources dans un travail aussi fastidieux et coûteux d'élaboration et de construction d'une action gréviste.

Il n'existe certes pas de liens mécaniques entre les modifications de répertoire d'action employés par les groupes et la transformation des conditions structurelles dans lesquelles ils agissent. Toutefois, comme le suggère le modèle de Tilly [Tilly, 1978], c'est bien, pour partie, par la médiation de la mémoire des mobilisations antérieures et du poids des contraintes nouvelles de ressource que se diffusent et se consolident un ensemble de représentations à l'aune desquelles peut se comprendre la marginalisation tendancielle de la place occupée par la grève dans les stratégies d'action confédérales. Non pas parce que la grève, ni d'ailleurs le principe même de mobilisation collective, n'appartiendraient plus aux registres d'action familiers ou reconnus comme légitimes. Mais parce que, en raison de l'anticipation croisée que les dirigeants syndicaux se font de la fragilisation de leur capacité d'action collective et des formes de discrédit auxquelles risque de les exposer son insuccès, se restreint l'espace des situations dans lesquelles ils estiment pouvoir ou avoir intérêt à privilégier le mode d'action gréviste par rapport à d'autres pièces traditionnelles du répertoire d'action collective, comme la manifestation ou la pétition. Supposées moins contraignantes, ces dernières paraissent en effet mieux adaptées pour contourner les obstacles à une mobilisation pour l'action [Klandermans, 1984], 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. De façon générale, 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 position dans le monde du travail. L'avantage comparatif [Contamin, 2001] qu'ils estiment pouvoir retirer de l'emploi d'autres formes d'action collective leur semble alors plus favorable au succès de leur mobilisation, en ce qu'il facilite la mise en œuvre et la valorisation

d'une ressource essentielle dont ils peuvent se prévaloir, celle du nombre. De cette démonstration dépend en effet fondamentalement la légitimité recherchée de leurs revendications :

« 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 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 porte-parole des différentes organisations. A la lumière des jeux de perceptions et d'anticipations que nourrissent les dynamiques propres à un contexte de raréfaction des ressources dont peuvent se prévaloir les syndicalistes, se saisissent ainsi les mécanismes qui conduisent ces acteurs à privilégier des modes de gestion de leur répertoire d'action collective, dans lequel le registre gréviste agit comme un horizon difficilement envisageable ou accessible et 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 pour faire valoir leurs intérêts, nous avons pris soin de ne pas céder pour autant à la tentation d'une vision désenchantée de dirigeants syndicaux actuels impuissants, 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 possibles sa réactualisation. Ainsi pourrons nous en outre, par un jeu de miroir, rendre visibles certains facteurs qui font obstacle aux conditions de sa mise en œuvre plus fréquente.

LES CONDITIONS D'ACTIVATION DU REGISTRE D'ACTION GRÉVISTE

Lors du conflit du printemps 2003, Marc Blondel 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 se contenter de reprendre à notre compte cette déclaration, elle doit cependant attirer notre attention sur le caractère contingent, complexe et aléatoire des logiques de recours à la grève par des entrepreneurs syndicaux. Cette perspective nous invite tout particulièrement à ne pas envisager les conditions de réalisation de ce choix à partir d'une conception figée et isolée des acteurs syndicaux, mais de les restituer plus largement dans l'intrication des logiques de situation et des enjeux 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. A ce titre, les dossiers traités au niveau confédéral, notamment ceux relatifs à la gestion paritaire de la protection sociale, soulèvent un ensemble de difficultés cognitives et pratiques spécifiques, en vue de leur

réappropriation dans le cadre d'une action collective élargie. En effet, la canalisation de la gestion de ces questions dans des arènes nationales de négociation collective conduit à leur accaparement par une élite de militants, spécialisés dans leur prise en charge et disposant de compétences d'expertise adaptées à un mode de fonctionnement bureaucratique, qui tend à formuler les thématiques abordées dans un registre extrêmement technique. Cette logique de segmentation du travail syndical implique la constitution d'un personnel confédéral de plus en plus nombreux⁹, en même temps qu'elle provoque le dessaisissement d'une grande partie des militants locaux, et favorise ce faisant leur désintérêt ou leur méconnaissance de ces nombreux éléments de l'activité revendicative de leur propre organisation. Ainsi, l'un des négociateurs de la réforme de la sécurité sociale pour la CGT explique, parmi d'autres facteurs plus conjoncturels, la modeste implication des militants de son syndicat lors des actions décidées par la confédération, par les 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 difficultés se manifestent des formes de dissonance qui tiennent fondamentalement à ce que ces registres d'action institutionnels imposent, pour les problèmes qui en relèvent, des cadres d'identification et d'interprétation abstraits et techniques (que l'on songe par exemple aux mécanismes de financement des régimes de pension ou d'assurance maladie). Aussi, pour nombre de militants et de salariés dépourvus des compétences nécessaires, n'y a-t-il rien d'évident à s'emparer de tels enjeux peu visibles et peu lisibles dans les cadres d'action et d'expérimentation propres à leur univers professionnel qui agit comme « la collectivité concrète de référence » [Ségrestin, 1980] et contraint leurs facultés à rattacher leur situation personnelle à des logiques de fonctionnement plus globales. Les problèmes auxquels se trouvent ainsi confrontées les confédérations dans leur travail de mobilisation sont particulièrement saillants 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 de mobilisation. 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 ».

Nous nous intéressons ici avant tout aux formes de l'action plutôt qu'aux mécanismes de construction des revendications qui les suscitent, et nous ne chercherons pas à postuler de lien mécanique entre ces deux dimensions. Cependant, nous voudrions suggérer que le poids variable des contraintes cognitives et sociales spécifiques à une cause, en étant plus ou moins adaptées aux horizons pratiques et cognitifs des militants et salariés à qui elle s'adresse, rejaille sur le sens qu'ils peuvent lui attribuer, 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 gréviste.

⁹ 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. [Labbé Dominique, 1996]

Ainsi, pour tenter de dépasser au moins en partie les obstacles à une réappropriation élargie du thème de la réforme du système des retraites, et rendre possible toute forme de mobilisation, les dirigeants confédéraux de la CGT ont été astreints, au cours des deux années qui l'ont précédée, à un long travail préalable de mobilisation de leurs propres militants : la multiplication de journées de formation auprès de leurs structures locales ont tout d'abord consisté à traduire les aspects techniques de la réforme dans un cadre syndical classique, en réactivant notamment le clivage patrons-salariés autour de la question du partage de la richesse produite, et unitaire, en dénonçant l'injustice des effets du projet pour *l'ensemble* des salariés. Ce faisant, il s'est agi de sensibiliser leurs adhérents à l'importance des enjeux de la réforme, pour tenter de les convaincre d'en faire un sujet de mobilisation prioritaire dans leur travail militant. Par ailleurs, la volonté gouvernementale de présenter son projet dans la perspective de mettre fin au régime particulier des fonctionnaires favorise la construction de la mobilisation par les fédérations des fonctions publiques, dans lesquelles les diverses confédérations savent pouvoir compter sur leur plus fort potentiel militant, autour d'un enjeu professionnel particulièrement mobilisateur : la défense du statut de fonctionnaire. C'est bien parce que les dirigeants syndicaux ont eu alors le sentiment d'atteindre progressivement un seuil d'activation de leurs réseaux militants suffisamment large et important, matérialisé ensuite par des journées de manifestations successives, qu'ils ont été conduits à croire en la possibilité d'accentuer la mobilisation par un premier mouvement de grève unitaire le 13 juin : « *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].

En revanche, l'absence d'un processus aussi abouti de préparation à l'action face au projet de loi de réforme de la sécurité sociale et l'invisibilité d'enjeux professionnels spécifiques clairement identifiables ont sans aucun doute constitué des obstacles majeurs à une implication militante suffisamment importante pour créer les conditions rendant envisageable ou souhaitable une telle stratégie de radicalisation de la mobilisation. Ainsi, après le relatif insuccès rencontré, au sein même de leurs structures militantes, par leur campagne de pétition puis par deux journées de manifestations, l'hypothèse d'un recours à la grève semble interdite aux responsables de la CGT, 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 perspective, on pourrait expliquer ainsi beaucoup plus largement les innombrables dossiers confédéraux qui demeurent confinés à des modes de prise en charge institutionnels ou à des formes d'action collective 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 situe dans les dynamiques hétérogènes de mobilisation et d'appropriation dans laquelle elles prennent corps et sens [Dobry, 1986]. Ce qui a ainsi rendu pensable, puis possible son déclenchement dans le cadre du conflit du printemps 2003 n'est pas seulement le travail centralisé de mobilisation par les confédérations syndicales autour de l'enjeu des retraites, mais aussi 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 l'action collective qu'ils mènent alors, depuis déjà 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 engagement¹⁰. 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,

¹⁰ Tous les tracts des fédérations de l'éducation nationale que nous avons recueillis font toujours référence d'abord au projet de loi « Fillon » sur la décentralisation de certains personnels, puis au dossier des retraites.

centrée sur la dénonciation d'un projet gouvernemental, pour faire valoir leurs propres doléances auprès de l'instance 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* », d'autres enfin contre la chute des effectifs dans leur service¹¹. La figure du gouvernement leur permet ainsi de se réapproprier le cadre de mobilisation qui s'offre à eux à partir du registre élargi du service public et de faire entrer en résonance un ensemble de préoccupations fondamentalement diverses, dans lesquelles se nourrit l'activité gréviste, en dehors même de l'enjeu initial promu par les confédérations¹².

Seule une telle perspective attentive à l'ensemble des cadres pratiques et des dynamiques d'engagement diversifiés propres à une grève interprofessionnelle peut rendre compte des conditions dans lesquelles se jouent à la fois le déclenchement par les acteurs confédéraux de la journée du 10 mars 2005 et les formes d'investissements multiples dont elle est le produit. Ce que les dirigeants syndicaux considèrent comme une fenêtre d'opportunité pour appeler à cette grève apparaît en effet avant tout déterminée par le développement d'une multitude de mobilisations locales 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. D'ailleurs, alors qu'une nouvelle initiative sur le thème des 35h, après les manifestations du 5 février, était en discussion entre les différentes confédérations à la même période, leurs représentants ont ajusté le cadre de cette mobilisation aux potentialités prêtées à la conjoncture, en l'élargissant aux thèmes de l'emploi et des salaires et en invitant les salariés à des arrêts de travail par l'entremise de leurs fédérations. En soumettant la figuration de leur mobilisation à une problématique commune, usuelle pour l'ensemble des salariés et de leurs représentants, et en prise de surcroît avec des dynamiques diffuses de mobilisation, les dirigeants confédéraux offrent ainsi des points de connexion et d'identification à partir desquels un ensemble d'acteurs trouvent la possibilité de prolonger ou de formuler leurs propres griefs dans un espace élargi qui transcende la diversité des univers professionnels.

En définitive, les conditions d'activation du registre gréviste par les directions confédérales se jouent dans l'interstice entre l'état des ressources organisationnelles et des contraintes cognitives qui structurent leur 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 et des ressources qui leur sont propres, sont disposés à se saisir des différentes significations disponibles dans cette mobilisation pour exprimer leurs revendications particulières. Autrement dit, loin de la toute-puissance que l'on pourrait leur attribuer trop hâtivement, les entrepreneurs confédéraux apparaissent profondément tributaires de dynamiques variées, en partie exogènes, qui définissent la perméabilité de la conjoncture au passage à l'action gréviste, et qu'ils s'efforcent de cristalliser, d'étendre et de mettre en cohérence dans un cadre d'action unifié.

¹¹ « Les autres dossiers qui fâchent », *Libération*, 15 mai 2003

¹² On peut d'ailleurs ainsi comprendre que l'implication plus massive des salariés de la fonction publique dans ce conflit n'est pas seulement liée à leur position de travailleurs « protégés », mais également facilitée par les conditions cognitives et sociales dans lesquelles s'inscrit cette mobilisation.

USAGES CONCURRENTS ET LÉGITIMATION DE LA PRATIQUE GRÉVISTE

Ainsi contraints dans leur représentation de la disponibilité du registre gréviste, reste à comprendre comment les modalités même de sa mise en œuvre par les différents acteurs syndicaux 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 et les manières de s'emparer de la pratique gréviste, en fonction de la position relative des acteurs syndicaux dans l'espace du conflit.

Les logiques de rivalité ou de coopération qui lient les différents protagonistes syndicaux d'un conflit dans leurs prétentions respectives à incarner la bonne représentation des intérêts des salariés constituent en effet une matrice essentielle dans laquelle prennent sens, dans une interaction permanente, leurs stratégies d'action singulières. De ce point de vue, le conflit du printemps 2003 a été tout particulièrement le théâtre de virulentes polémiques entre les organisations syndicales. Alors que les dirigeants de la CFDT, après leur signature avec la CFE-CGC d'un relevé de conclusions proposé par le gouvernement au lendemain de la première journée d'action de grève, sont accusés par leurs concurrents et leurs opposants internes de « trahison », ceux-ci critiquent l'abandon au « tout-protestataire » de leurs détracteurs¹³. 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 rivaux¹⁴. Derrière ces rhétoriques de disqualification croisées se donnent à voir des modes d'appropriation concurrents des usages et significations dont peut être investi le registre d'action gréviste dans des jeux de différenciations qui ont indissociablement pour enjeu la construction et l'objectivation des positions et des identités spécifiques des acteurs en lutte dans l'espace syndical, et l'imposition de la représentation légitime du syndicalisme et de la manière d'en faire.

Par la prise de position de la CFDT s'actualisent les principes du « recentrage », consacrés en 1978, qui reposent notamment sur l'adaptation des modes d'action du syndicalisme au « pragmatisme » qu'exigerait le contexte durable de crise économique et de désyndicalisation de la population. Cette stratégie repose sur une stigmatisation de la centralité de la grève dans les logiques d'affrontement syndicales, considérée, par l'intransigeance et la faible capacité de mobilisation qui lui prêtée, comme un vecteur d'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 » comme cadre d'action réaliste, 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].

¹³ « Le projet de loi Fillon a bousculé le paysage syndical », *Les Echos*, 17 juin 2003

¹⁴ Echange de courrier entre les secrétaires généraux de la CGT et de SUD.

Cette position leur permet en retour de se prévaloir de certains succès auprès des salariés dont ils se font les porte-parole, pour prétendre incarner la voie la plus efficace à la défense et à l'amélioration concrète de leur sort. Dans ce cadre, la possibilité de recourir à la grève devient assujettie à leur volonté de 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 négociation. C'est bien dans cette perspective qu'il convient de comprendre tout à la fois la décision des responsables de la CFDT de participer à la journée de grève unitaire du 13 mai, puis d'accepter les modifications consenties par le gouvernement sur son projet de loi à l'issue de cette action.

A l'inverse, les positions différenciées des autres responsables syndicaux éclairent la situation d'associés-rivaux dans laquelle ils se retrouvent, en ce qu'elles déterminent leur intérêt partagé à poursuivre le mouvement mais aussi les tensions persistantes qui les opposent quant aux modalités jugées souhaitables de mettre en œuvre l'action de grève dans ce cadre. Le G10, exclu du champ de la négociation, 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. Elle lui permet en outre de justifier son entreprise de subversion pour un syndicalisme « revendicatif et de transformation sociale » en prétendant incarner l'aspiration des « collectifs de grévistes » contre la position adoptée par la CGT¹⁵. 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 réactiver, par le marquage d'une différence avec les autres organisations représentatives, les contours d'un syndicalisme de « contestation » dont il se réclame, et qui s'oppose à toute logique de compromis dans la défense des « acquis sociaux ».

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 l'UNSA, cette adhésion conjugue leur volonté d'éviter des modes d'action qui, par leur « radicalité », risquerait de compromettre leur rattachement proclamé à un syndicalisme réformiste, et d'autre part leur souhait de rendre visible leur 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 être reconnue juridiquement comme une nouvelle organisation représentative¹⁶. Enfin, le ralliement de la FSU participe de la volonté de ses responsables de mettre à profit cette stratégie de mobilisation pour renforcer leur propre action sur la réforme de l'Education Nationale, mais également leurs velléités de voir étendu leur champ de représentativité à un niveau interprofessionnel¹⁷.

En raison du rapport de force qui s'établit entre les organisations en fonction des propres ressources militantes dont elles peuvent se prévaloir, c'est bien toutefois la CGT qui prend la tête de cette alliance hétéroclite, et qui définit 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

¹⁵ Les expressions entre guillemets sont extraites d'une note interne diffusée auprès des organisations nationales et locales du G 10 en septembre 2003.

¹⁶ Olive Alain, « Qui a peur de l'UNSA ? », *Le Monde*, 21 juin 2003

¹⁷ 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 interprofessionnelle alors qu'elle a démontré sa capacité à rassembler à ce niveau », in « Vers un nouveau paysage syndical », *L'Humanité*, 27 juin 2003.

enjeux qui concernent la redéfinition de leur position dans l'espace syndical et l'actualisation des 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 tactique adoptée par la confédération depuis le milieu des années 90 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, elle 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 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 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, pour construire un clivage qui les oppose aux salariés du secteur privé. L'activation de ce clivage contribue alors à faire de la pratique gréviste et syndicale 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. Pour asseoir la croyance en l'efficacité et la légitimité de leur démarche, les acteurs de la CGT cherchent alors à donner une mise en forme au conflit qui leur permettent de s'affranchir de ces différentes critiques probables tout en sanctionnant leur différence : il s'agit à la fois de se poser en 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, ils privilégient la recherche auprès de leurs partenaires, 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 participer à une alliance syndicale qui n'a rien d'évident pour elle. A 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 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 indexés comme des « traîtres ». Ils s'emploient alors à encadrer et donner une forme aux mouvements de grève de manière à consolider une entreprise syndicale qui prétend 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 à la reconduction immédiate des arrêts de travail

dans ces secteurs leur apparaît trop périlleuse dans la perspective du prolongement et de la généralisation souhaitée du mouvement protestataire, en raison de leur anticipation, déjà évoquée, des difficultés à l'élargir aux salariés des entreprises privées par le seul moyen de la grève. Considérée comme un obstacle à leur ralliement, la reconduction de la grève risquerait alors de favoriser la visibilité du clivage habituel, et d'encourager ainsi la constitution d'une niche dans laquelle viendrait aisément se loger des stratégies de délégitimation des porte-parole syndicaux¹⁸. 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. D'une part, le choix de journées de grèves ponctuelles est censé diminuer le coût d'entrée dans l'action, en autorisant des formes d'engagements 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 ou la conjugaison de la grève à des instruments de lutte complémentaires, supposés plus adaptés pour transgresser les confins sociaux et professionnels traditionnels des conflits nationaux. Une manifestation nationale et des cortèges locaux sont ainsi organisés le dimanche 25 mai. D'autres accompagnent les journées de grève nationale, ce qui offre la possibilité à des militants ou des salariés isolés, notamment dans les entreprises privées, d'y prendre part, en adoptant des stratégies alternatives, par le jeu des RTT ou des heures de délégation pour ceux qui en disposent.

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 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 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 les opposent aux acteurs gouvernementaux mais aussi à leurs rivaux. En démontrant, par rapport à ces derniers, un enracinement et un potentiel militant quantitatif et représentatif incontestablement supérieur, ils se rendent indispensables au succès du mouvement, et se font les interprètes monopolistiques de la volonté du salariat, capables et soucieux de construire des convergences en son sein, 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

¹⁸ D'autant plus, on le rappelle, que la réforme était présentée comme un réaligement des régimes du secteur public sur ceux du privé.

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, l'usage parcimonieux de l'arme de la désorganisation des transports collectifs s'inscrit dans la crainte permanente que son emploi répété rende plus vulnérable l'ensemble du mouvement, en offrant 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. Il s'agit au contraire de chercher à produire une image valorisante du groupe qui puisse faire l'objet d'une couverture médiatique favorable [Champagne, 1990], considérée comme une condition nécessaire à la possible expression de l'assentiment de l'ensemble de la population par le biais de l'objectivation qu'en fournit la figure suprême de « l'opinion publique », à travers la profusion de sondages qui rythment le déroulement de la mobilisation¹⁹. En cherchant à démontrer un soutien protéiforme à leur action, les syndicalistes se donnent alors les moyens en retour 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.

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 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 apparaît en effet comme une manière de renforcer leur position contestataire en lui donnant des contours « réalistes ». Mais elle est aussi une façon d'inscrire, et non d'opposer, la grève elle-même dans le processus de négociation en faisant de l'objectif de ces journées d'action l'obtention d'une réouverture des discussions avec l'ensemble des acteurs concernés. En manifestant ainsi tous les attributs de syndicalistes « responsables », les représentants de la CGT se mettent en position de pouvoir continuer à défendre la légitimité de la pratique gréviste, comme forme ultime et contrainte d'expression de leur mécontentement. En outre, par l'évocation du caractère tout à la fois raisonné et crédible de sa mise en œuvre, parce que épisodique et associé à des propositions réalistes, 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 au seul 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.

A 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, en

¹⁹ 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, conduit également essentiellement par la CGT l'année suivante.

ce qu'elles contribuent à restreindre 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. Elle ne devient toutefois pertinente qu'à condition de la saisir de manière relationnelle dans le cadre de la configuration d'acteurs en conflit dans laquelle se forment leurs stratégies d'action plus globales [Siméant, 1998]. Ces contraintes organisationnelles et de ressource n'ont effectivement pas d'effets immédiats ni uniformes sur les logiques de recours de la grève. Elles agissent par la médiation des logiques interactionnelles et d'interdépendance multiples dans lesquelles sont pris les acteurs en fonction de leur position relative dans l'espace du conflit, et qui façonnent leur évaluation de la possibilité, de l'opportunité et de la manière de recourir à la grève pour faire valoir leurs intérêts. D'une part, l'efficacité attendue du mode d'action gréviste fluctue selon la manière dont l'activation des ressources centrales de l'organisation apparaît pouvoir se combiner aux dynamiques et aux enjeux hétérogènes qui caractérisent la conjoncture considérée. D'autre part, les stratégies des acteurs se déploient toujours autour de logiques propres à leur position dans la compétition syndicale, qui pèse lourdement sur l'appréciation qu'ils se font des ressources ou au contraire des inconvénients que peut leur procurer face à leurs 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 une forme à leur action et à la grève qui leur permette de contourner ces critiques probables. [Contamin, 2001]

DARES, « Les conflits du travail en 2002 et 2003 », *Premières Synthèses*, mai 2005, n°18.4

Sirost Stéphane, *La grève en France*, Odile Jacob, 2002

Camard (Sophie), « Comment interpréter les statistiques des grèves ? », *Genèses*, n° 47, juin, 2002, p 107-122

Aligisakis (Maximos), « Typologie et évolution des conflits du travail en Europe occidentale », *Revue Internationale du Travail*, vol.136, n°1, 1997

Groux (Guy), *Le conflit en mouvement*, Hachette, 1996

Cézard (Michel), Malan (Anna), Zouary (Patrick), « Conflits et régulation sociale dans les établissements », *Travail et Emploi*, 1996, n°66, p 19-33]

Shorter (Edward), Tilly (Charles), *Strikes in France (1830-1968)*, Cambridge, Cambridge University Press, 1974

Fillieule (Olivier), *Stratégies de la rue. Les manifestations en France*, Presses de Sciences-Po, Contamin (Jean-Gabriel), *La pétition. Contribution à une sociologie des usages pluriels des usages pluriels des formes de mobilisation*, Thèse de doctorat de science politique, Paris 1, 2001

Perrot (Michelle), *Les ouvriers en grève*, Paris, Editions Mouton, 1973

Dobry (Michel), « Calcul, concurrence et gestion du sens », in Favre Pierre (dir.), *La manifestation*, Presses de la FNSP, 1990, p 357-386

Beaud (Stéphane), Pialoux (Michel), *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Fayard, 1999

DARES, « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières Synthèses*, octobre 2004, n°44.2

Andolfatto (Dominique), Labbé (Dominique), *Sociologie des syndicats*, La Découverte, coll. Repères, 2000

Tilly (Charles), *From Mobilization to Revolution*, New York, Random House, 1978

Klandermans (Bert), “Mobilization and Participation: Social-Psychological Expansions of Resource Mobilization Theory”, *American Sociological Review*, vol.49, p583-600

Labbé (Dominique), *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, L’Harmattan, 1996

Ségrestin (Denis), « Les communautés pertinentes de l’action collective », *RFS*, vol.XXI, 1980, p 171-203

Dobry (Michel), *Sociologie des crises politiques*, Presses de la FNSP, 1986

Champagne (Patrick), *Faire l’opinion*, Ed. de minuit, 1990

Siméant (Johanna), *La cause des sans-papiers*, Presses de Science Po, 1998