

« Les syndicats doivent réapprendre à désobéir »

Spécialiste du syndicalisme, de la sociologie des grèves et des relations sociales, l'historien et enseignant Stéphane Sirot analyse l'évolution du mouvement syndical au XX^e siècle et ses perspectives face à « l'ordre dominant ».

Les syndicats français possèdent-ils des spécificités ?

Historiquement il y a trois modèles. Le modèle britannique, le modèle allemand et le modèle français. La particularité du modèle français est qu'il se veut porteur d'un projet utopique, politique, en dehors des organisations traditionnelles. C'est un syndicalisme d'engagement, de lutte des classes dont l'action est fondée sur le rapport de force et la grève. Un syndicalisme d'action directe où les ouvriers agissent eux-mêmes sur le terrain pour obtenir à court terme des améliorations concrètes et, à long terme, leur émancipation. Leurs homologues européens se sont vite convertis à des stratégies d'alliance avec la social-démocratie politique et à la régulation par la négociation plutôt que par le conflit avec un syndicalisme de services et son système d'entraide auquel on s'affilie.

D'où vient cette différence ?

La spécificité du syndicalisme français est d'avoir longtemps été ancré dans le mouvement social. Sa légitimité venait de sa connexion avec celui-ci via la pratique gréviste et les assemblées générales, une sorte de démocratie ouvrière alternative construisant un modèle de contre-société.

Le syndicalisme révolutionnaire a existé un peu partout mais pas dans les mêmes proportions que chez nous. En 1909, Émile Pataud et Émile Pouget, deux personnalités de la CGT, écrivent *Comment nous ferons la révolution*. Ils détaillent comment la grève générale va mettre le capitalisme à bas et voir se reconstruire le système productif. Il s'agit d'un livre unique dans le syndicalisme. C'est assez illustratif de la puissance utopique de notre mouvement syndical. Il a marqué la culture sociale du pays, y compris dans ses institutions.

C'est-à-dire ?

Quand l'État légalise les syndicats avec la loi de 1884, c'est pour en faire des instruments de régulation tout en évitant de leur confier un pouvoir trop étendu. Ce rêve des Républicains de la



Collection SNJ

III^e République est mis à mal par la refondation syndicale de la fin du XIX^e sur des bases révolutionnaires. Les institutions vont s'adapter à ce panorama : à la Libération, la grève est inscrite dans la constitution ! C'est un fait assez unique. Au moment où l'on s'interroge sur la manière de reconstruire les relations sociales, on choisit de poursuivre sur la logique de la régulation par le conflit. Mieux : on l'acte dans la loi fondamentale pour en faire le système officiel de fonctionnement des relations sociales en France.

Quelle est l'origine de cet état de fait ?

Nous avons en France un mouvement ouvrier imprégné à la fois de marxisme et d'anarchisme. Nous sommes aussi un pays où les droits politiques - à commencer par le suffrage universel - ont été donnés avant les droits sociaux. Dans les pays voisins, c'est souvent l'inverse. Cela aboutit à une société française plus imprégnée de réflexion et d'action politique. Les syndicats se conçoivent même comme en étant en capacité de réorganiser la société. Il faut y ajouter la faiblesse du mouvement socialiste qui ne s'unit qu'en 1905, dix ans après la création de la CGT. La Révolution française a beaucoup contribué à la création d'un panorama politique et sociale avec des rapports de méfiance entre l'État et les contre-pouvoirs.

Comment a ensuite évolué le syndicalisme en France ?

Il a connu un vaste processus d'institutionnalisation. Les syndicats voient leur périmètre légal s'étendre progressivement jusqu'à l'entreprise en 1968. Sans pour autant que les conflits soient délaissés, cela induit une intégration à l'ordre dominant. L'exemple type est celui des trente glorieuses. Il n'y a jamais eu autant de grèves en France et, pour autant, la grève n'est pas une guerre sociale. Elle est d'abord et avant tout un instrument régulateur que maîtrisent les organisations syndicales et qui s'inscrit dans une sorte de règle du jeu sociale. Seules quelques explosions type mai 68 peuvent contenir des critiques sociales beaucoup plus fortes, y compris vis-à-vis des syndicats.

« Les lois Auroux dynamisent la négociation collective et pacifient les relations sociales »

Y a-t-il un avant et un après mai 68 ?

Cette logique d'institutionnalisation va être renforcée par le mouvement qui va s'ouvrir à partir des lois Auroux. Elles dynamisent la négociation collective et pacifient les relations sociales. Les syndicats se transforment en structures d'écoute, de professionnels de la négociation et du compromis. Là où la régulation s'effectuait essentiellement par le haut, les relations sociales se décentralisent. L'entreprise en devient l'élément central. Il s'agit d'une vaste opération d'intégration des organisations syndicales à l'ordre dominant. Elles ne sont plus des adversaires mais des partenaires. Le pouvoir politique cherche à dépasser la régulation par le conflit pour privilégier la négociation centrée sur l'entreprise.

Quelles en sont les conséquences ?

Par ricochet, cela va renforcer l'ancrage institutionnel des organisations syndicales et distancier le lien avec les profondeurs du mouvement social. Elles s'éloignent de la pratique gréviste et du lieu de travail du fait de la démultiplication des processus de négociation et des instances de représentation. Le syndicalisme d'engagement a du mal à perdurer au sens où il supposait que les militants soient en proximité quasi permanente avec le lieu de travail.

Cette professionnalisation de la fonction est problématique dans le cadre spécifique du syndicalisme français.

La loi du 13 novembre 1982 sur l'obligation de négocier et qui a institué la possibilité de signer des accords dérogatoires a été un tournant. Elle a influé sur la physionomie des relations sociales et du syndicalisme. Ces questions bouillonnent au tournant des années soixante et 70 pour éviter de revivre mai 68. Elles s'inscrivent donc dans cette dynamique.

Les lois Auroux sont une bonne ou une mauvaise chose ?

Sans porter de jugement de valeur, regardons le résultat. On a du mal à trouver, depuis les années quatre-vingt, des droits sociaux efficaces obtenus par le monde du travail. En revanche, au travers de cette nouvelle physionomie des relations sociales, se sont multipliés les accords dits donnant-donnant dont l'équilibre me paraît en général très largement en faveur du

pouvoir économique. À mes yeux, le bilan c'est plutôt une difficulté pour le syndicalisme à se repenser et à s'écarter de cette intégration particulièrement poussée.

N'est-ce pas également dû à la faiblesse du nombre d'adhérents des syndicats français ?

Les lois Auroux se sont mises en place au pire moment. Lorsque les difficultés économiques sont particulièrement marquées et alors que la désyndicalisation commence. Le panorama du rapport de force est éminemment défavorable.

Le problème c'est qu'en dépit du contexte, les organisations syndicales n'ont à mon sens pas suffisamment fait le bilan de leur participation à ces processus de dialogue social. Elles se sont tellement engagées dedans qu'aujourd'hui elles ont beaucoup de difficultés à s'imaginer autrement. Cela fait partie de la crise du syndicalisme. C'est la crise des adhérents mais aussi de la manière de se penser et de concevoir son rapport au pouvoir et à l'ordre dominant.

« Il faut repenser le rapport entre les organisations syndicales et le pouvoir »

Quelles perspectives voyez-vous pour le syndicalisme dans ce contexte ?

Il y a une nécessité de repenser le rapport entre les organisations syndicales et le pouvoir aussi bien au niveau de l'entreprise que de l'État. C'est-à-dire au fond réapprendre à désobéir et transgresser les règles. Ce sont aussi des valeurs syndicales de longue durée. Cette capacité à se vivre en contre-société en prenant de la distance vis-à-vis de l'ordre dominant a été beaucoup plus productive pour les organisations syndicales que ne l'est finalement l'insertion de plus en plus approfondie dans le cadre de règles édictées de l'extérieur. C'est une façon de s'envisager comme de réels contre-pouvoirs plutôt que comme des pouvoirs associés aux prises de décisions, qu'il s'agisse du pouvoir économique dans l'entreprise ou du pouvoir étatique à travers les lois.

Il s'agit d'un élément essentiel, tout comme le fait de reconsidérer le rapport de force avec lequel il y a eu une prise de distance sans produire d'effet positif. La négociation sans rapport de force dans la configuration des relations sociales en France est quelque chose de tout à fait contre-productif pour le monde du travail.

Comment cela peut-il se traduire ?

Cette capacité à s'envisager en pouvoir alternatif à l'ordre dominant — sans nécessairement que ce changement se produise un jour — peut faire pression sur lui. Les syndicalistes révolutionnaires de la fin du XIX^e siècle ne disaient pas autre chose : « *Même si on ne fait pas la révolution, ce n'est pas grave, nous faisons peur au bourgeois et au pouvoir.* »

Ce qui compte c'est la peur que l'on produit sur eux car, au fond, tout est symbolique : le pouvoir que portent les institutions dépend de la manière dont le citoyen l'accepte ou pas. De la même façon, le pouvoir des organisations syndicales est largement indexé sur leur capacité à se faire craindre. Y compris à faire croire que, peut-être, elles feront la révolution.

Propos recueillis par
Alexandre Buisine