

# **[ Syndicalisme et institutions : Une « dialectique de la reconnaissance » ?**

Par Louis-Marie Barnier

La présence dans les institutions de l'Etat (gouvernement, communes, aujourd'hui Conseils généraux et régionaux) constitue un sujet de discordance ancien pour le mouvement ouvrier (cf. Millerand en 1899, la création du Ministère du travail en 1905, la social-démocratie allemande). C'est jusqu'à l'intérieur même des entreprises que se pose cette question à travers la formalisation d'une représentation institutionnelle des salariés, qui, à travers le syndicalisme, se trouvent représentés dans des organismes multiples concernant les conventions collectives, la formation professionnelle, la protection sociale, etc. Cette reconnaissance du fait syndical, issue des luttes du mouvement ouvrier, marque l'identification de ce groupe particulier des salariés. Elle s'opère néanmoins dans des cadres institutionnels fruits de compromis avec l'Etat et les employeurs.

L'objectif du présent article est d'avancer, à partir de l'exemple du syndicalisme, dans une meilleure compréhension de la dialectique entre luttes et institutions. Le mouvement syndical apporte une contri-

bution importante à ce débat, ayant été confronté dès son origine à un dilemme : Faut-il accepter ou non une certaine reconnaissance instituée ? Faut-il des représentants du syndicat dans des fonctions précises telles que les Comités d'entreprise ou les Commissions Hygiène Sécurité-Conditions de Travail ?

Le syndicalisme, objet de notre étude, est un premier objet à cerner. Le syndicalisme est fondamentalement une expression de la relation salariale. Le travail est avant tout un rapport social (J.M. Vincent, 1995), basé sur une activité productive mais dans le cadre d'un rapport de subordination. La relation de travail englobe alors une relation hiérarchique liée à l'organisation du travail, complétée par une opération de valorisation du travail. Le travail porte alors une contradiction fondamentale, puisque « *créateur [l'homme] se gagne, producteur de marchandise il se perd* » (P. Naville, 1970, p. 367). Le syndicalisme véhicule donc les contradictions de cette situation de salariat, marquée par la subordination du salarié à l'employeur, où le contrat de travail exige

---

\* Louis-Marie Barnier est sociologue et syndicaliste

à la fois une mise à disposition complète du salarié, tout en reconnaissant son individualité source de création de richesse. Le syndicalisme crée un espace particulier au sein de cette relation de travail, un espace qui relève de la solidarité, du travail collectif, de la coopération et qui

**L**’appel à la conscience de classe que représente le syndicalisme ne se circonscrit pas à la situation de production

s’oppose à la mise en concurrence des salariés entre eux.

Deux éléments complètent donc cette première remarque. D’une part, le syndicalisme est l’expression de la dimension collective de cette relation de travail. C’est autour de la reconnaissance du droit de coalition que s’est construit le syndicalisme, intégrant tout autant le droit de grève que l’organisation dont se dote la classe ouvrière au XIX<sup>e</sup> siècle. D’autre part, le syndicalisme ne peut se réduire à une compréhension de la relation de travail limitée à l’entreprise. P. Rosanvallon le présente comme « *un fait social total, englobant les différentes modalités des rapports sociaux que la classe ouvrière entretient en son sein ou avec l’extérieur* » (1997, p.30). P. Rozenblatt note aussi que la forme sociale que représente le syndicalisme relève « *d’un double processus intérieur-extérieur aux espaces de production* » (2006). L’appel à la

conscience de classe que représente le syndicalisme ne se circonscrit pas à la situation de production, puisque le syndicalisme est l’expression du salariat. Notre questionnement sur le rapport entre luttes et institutions nous amènera à nous pencher à nouveau sur le rôle et le fonctionnement social du syndicalisme, éléments caractéristiques de sa définition.

Les institutions dont il est question ici sont multiples, tout comme le sont leur fonctionnement, leur mode de désignation, leur rôle imparté par le droit autant que par la pratique. Dans les institutions de représentation directe tels que Délégués du personnel (DP), Comité d’entreprise (CE), Comités d’Hygiène et de Sécurité (CHS-CT), les représentants du personnel sont élus, soit au suffrage direct par les salariés (DP et CE), soit par un collège d’élus (CHS-CT). Ces trois instances ont un fonctionnement régi jusque dans le détail par de multiples lois, décrets et jurisprudences. La loi leur confie des tâches spécifiques, que ce soit de présenter les revendications des salariés (DP), de donner un avis sur les choix économiques de l’entreprise et de gérer des activités sociales (CE), de participer à la définition des conditions de sécurité au travail (CHS-CT). Ces fonctionnements rituels s’intègrent dans le fonctionnement normal de l’entreprise. C’est en ce sens que l’on peut parler d’une institutionnalisation des rapports sociaux à travers notamment ces organismes de représentation du personnel, auxquels il faudrait bien sûr ajouter les multiples autres instances de repré-

sensation. Le syndicalisme fut dès son origine confronté à la question des institutions. J-M. Pernot identifie dans le syndicalisme une fonction représentative qui est une combinaison « *de pratiques représentatives à la base et de participation aux institutions* » (2005). La marche de ces organismes est fortement liée aux syndicats, tout en maintenant une différence formelle qui autorise la représentation de non-syndiqués dans ces instances (23 % des élus aux CE sont 'non-syndiqués' en 2001, part en nette régression). Ces organismes sont fondamentalement des instances de représentation. Quel est le rôle imparti à ces institutions ? S'agit-il seulement d'une représentation formelle, d'un lieu où s'expriment les conflits de classe, ou bien ces instances fonctionnent-elles comme des instances de régulation des rapports sociaux ?

La représentation syndicale du salariat, visant à l'origine à une représentation *sui generis* unique telle que l'exprimait la Charte d'Amiens, s'est peu à peu enrichie d'autres structures de représentation de la classe ouvrière à l'extérieur de l'entreprise tels que les partis politiques. Le mouvement ouvrier se trouve confronté dès son origine aux modes de représentation des groupes sociaux dans la société bourgeoise. C'est le statut de la classe ouvrière qui est posé à travers cette question, évoluant d'une extériorité revendiquée à l'origine à une intégration tout autant revendiquée au sortir de la guerre de 1939-1945 (Noiriel 1986). Cette représen-

**L** Par sa représentation dans les institutions, s'ouvre pour la classe ouvrière la perspective d'une reconnaissance de son existence comme groupe social

tation s'est faite dans deux domaines parallèles : dans l'entreprise, avec une succession d'étapes qui tournent autour de la reconnaissance du syndicalisme et de l'intégration de sa force émancipatrice dans le cadre des institutions de représentation ; dans le domaine politique, à travers de nombreux élus représentant le mouvement ouvrier. Nous proposons de poser comme hypothèse que l'intégration institutionnelle du syndicalisme n'est qu'une expression du rapport de la classe ouvrière avec la société. La réponse donnée dans le cadre du syndicalisme pour ce rapport aux institutions nous apparaît donc porteuse de sens pour mieux saisir la relation entre reconnaissance et institution.

Par sa représentation dans les institutions, s'ouvre pour la classe ouvrière la perspective d'une reconnaissance de son existence comme groupe social et par conséquent du rôle qu'elle joue dans l'entreprise et dans la société. Mais cette reconnaissance, dans le cadre institué de l'entreprise capitaliste, ne se fait-elle pas au prix de l'abandon de l'objectif « *d'émancipation intégrale* » (Charte d'Amiens, 1906), spécificité du mouvement syndical français ? Les réponses d'un syndicalisme radical

peuvent-elles être différentes de celle d'un syndicalisme intégré au système capitaliste ? C'est à l'étude de cette dialectique, une certaine « *dialectique de la reconnaissance* » (terme emprunté à Hegel), qui nie en même temps qu'elle la reconnaît, la spécificité du syndicalisme, que

Dès son origine, le syndicalisme a été confronté à une redoutable alternative

nous souhaitons ici participer. Pour aborder cette question de la dialectique entre syndicalisme et institutions, nous proposons d'envisager d'abord l'institutionnalisation du syndicalisme comme une question intrinsèque à son existence. Le sens de la participation à ces institutions fera l'objet d'une deuxième partie.

### **Le syndicalisme intégré**

Dès son origine, le syndicalisme a été confronté à une redoutable alternative. D'un côté s'élabore une représentation à partir des conflits, des formes de solidarité dont s'est dotée la classe ouvrière dans ses débuts avec les sociétés de secours mutuels, puis dans des formes d'organisation plus structurées. De l'autre, l'insertion dans la société se fait au prix d'une reconnaissance par « l'ennemi de classe » qui impose sa propre conception de la forme de représentation. C'est donc entre construction du sujet ouvrier et institutionnalisation de sa reconnaissance que se pose l'enjeu du syndicalisme.

### **La construction autonome du sujet ouvrier**

Le syndicalisme, à travers trois niveaux de résistance — l'individu dans son travail, le collectif de travail lui-même et la dimension sociétale —, recouvre les trois principes mis en avant par A. Touraine (1978) pour tout mouvement social : le principe d'identité, le principe d'opposition et le principe de totalité. Intervenant dans ces trois dimensions, le syndicalisme aide à construire l'identité du collectif de travail, il est né de l'identification d'un intérêt divergeant de celui des employeurs et il repose sur un projet qui concerne toute la société.

D. et R. Linhart avait mis en évidence la dimension identitaire de l'intervention des ouvriers, leur « débrouillardise » qui s'oppose aux dysfonctionnements tayloriens, « *identité individuelle de l'ouvrier sur son poste de travail qui apprend une manière d'être efficace en stigmatisant l'inefficacité de l'organisation ; identité collective quand s'instaurent des échanges de savoir-faire, des coups de main, des formes de solidarité nécessaires à l'activité professionnelle, et qui elle aussi échappe aux velléités de contrôle tout puissant de l'organisation* » (1985, p 35). Cette recherche de l'identité, définie comme point de départ par A. Touraine, trouve son aboutissement dans l'identification au groupe : « *Nous définissons l'identité sociale tout simplement comme la conscience d'appartenir à un groupe social particulier* » (de Bonnafos, 1990). Mais c'est la recon-

naissance par l'autre groupe qui lui confère son véritable statut. « *Etre ensemble, c'est se situer par rapport à un principe tiers, à un autre qui sert en retour à qualifier l'identité du groupe* » (J.M. Pernot, 2005, p. 266). En reconnaissant le syndicalisme comme expression du groupe ouvrier, la société lui donne cette identité.

Cette conscience identitaire, bâtie à partir de la coopération dans le travail, trouve sens lorsque cette situation commune se traduit par la prise de conscience d'un intérêt collectif commun. Le compagnon de l'Ancien régime, dont le statut au début s'apparente à l'intégration dans la famille du maître dont il partage le pain (compagnon vient de *cum et panis*), développent peu à peu, à partir du XVII<sup>e</sup> siècle, des associations autonomes de compagnons qui entrent en conflit avec le corps des maîtres à propos des salaires, de l'embauche et des conditions de travail (Sewell, 1983, p.56). Les compagnons et maîtres des petits métiers parisiens qualifiés formeront l'ossature des Sans-culottes, pour se fondre dans l'idéologie d'une « *volonté populaire unique et unifiée* » (Sewell, p.147). Durant tout le XIX<sup>e</sup> siècle, marqué par la montée de l'industrie, s'opère cette prise de conscience d'un intérêt commun : la « *société de surveillance et d'indication mutuelle* » des canuts lyonnais se bat pour imposer un tarif commun aux marchands (Sewell, p. 282). Cette première dimension de représentation s'accompagne d'une lente maturation de l'autonomie. Le patro-

**L**’ouverture à la société est la troisième phase de la structuration du syndicalisme comme mouvement social

nat tente de s'approprier ces tâches de solidarité, en les prenant en charge dans les grandes villes minières. La bataille, pendant tout le XIX<sup>e</sup> siècle, pour la reprise en main de ces caisses de solidarité patronales et pour sortir de cette « *paternité philanthropique* » (Castel, 2006, p. 423) par les associations ouvrières constitue les prémices de l'indépendance du mouvement ouvrier. Intérêt particulier et principe de solidarité participent de la construction de cette première conscience de classe. La représentation du groupe social relève alors dans un même mouvement de la construction d'un groupe social autour d'intérêts propres, de la délimitation reposant sur la mise en avant d'intérêts particuliers, et donc d'une position particulière dans la société, et du travail conjoint entre la société et ce groupe pour lui reconnaître une telle place.

L'ouverture à la société est la troisième phase de la structuration du syndicalisme comme mouvement social au sens de Touraine. Le syndicalisme apparaît d'abord comme une forme endogène à la situation de travail, l'expression du collectif de travail au sein de la relation de travail. Mais le travail est un rapport social qui ne se limite pas à l'atelier. Pour J.M. Vincent (1996) l'activité de tra-

vail est même d'abord un support de rapport social du travail. La forme syndicale se construit en parallèle avec le collectif de travail. Comme lui, elle déborde du cadre de l'atelier et prend sens quand elle s'affirme hors de l'entreprise. Elle s'inscrit dans le même rapport social du tra-

Cette reconnaissance institutionnelle s'accompagne de la négation de l'antagonisme de la relation salariale

vail. C'est la dimension interprofessionnelle qui concrétisa longtemps cette prise en compte du caractère social de l'exploitation. La perception de ces logiques territoriales peut évoluer suivant les époques, elle repose sur l'idée d'une communauté de travail qui dépasse le seule situation de travail : « *Le sentiment d'appartenance communautaire s'étend aujourd'hui bien au-delà des limites de la 'classe ouvrière'* » (Contrepois, 2003, p. 41). La pertinence des collectifs de mobilisation est à la fois géographique et professionnelle : « *Il s'agit en réalité d'un système, dans lequel la référence professionnelle est essentiellement celle qui définit la communauté sociale pertinente tandis que la structure interprofessionnelle se situe en dehors de l'activité syndicale proprement dite, comme expression de la dimension et du débouché politiques de celle-ci* » (Segrestin, 1980, p. 9).

La construction de la classe ouvrière comme sujet autonome est

le résultat composé de ces différentes maturations : la définition d'un intérêt différent de celui des employeurs, l'identité collective définie par une situation de travail partagée, la compréhension du rapport social sous-tendant cette situation de salariés. La consécration de l'autonomie du groupe social des ouvriers et la reconnaissance de son intérêt propre se constatent à travers la non-participation, lors des élections des représentants du personnel, des directeurs, présidents et salariés assimilés à la DRH. Par cette décision, s'opère la reconnaissance de deux groupes sociaux distincts dans l'entreprise. Reste à définir le sens donné à cette intégration par cette reconnaissance institutionnelle.

### **L'institution vise à gommer l'antagonisme de classe**

C'est justement la mission confiée à l'institutionnalisation des rapports sociaux qu'il faut interroger. Celle-ci vise à limiter son rôle à la négociation d'un « juste échange ». Cette reconnaissance institutionnelle s'accompagne de la négation de l'antagonisme de la relation salariale.

La représentation institutionnelle se fait sur la base de la reconnaissance du groupe, se présentant comme le fruit d'un long conflit : « *L'histoire des institutions de représentation, dans les entreprises de représentation, n'est pas qu'une histoire institutionnelle. Elle est le témoin d'une conflictualité de long terme à l'égard de la représentation*

*des salariés* » (Dufour, p. 354). Les institutions sont autant de reculs successifs de la part du patronat face à un salariat combatif, demandant à être reconnu, à négocier collectivement le salaire et tous les termes de l'échange salarial, à être enfin reconnu comme sujet historique. L'institutionnalisation paraît le résultat du rapport de force qui oblige les employeurs à intégrer cet acteur collectif dans le fonctionnement de l'entreprise.

Mais cette institutionnalisation est paradoxale pour le syndicalisme, car si elle permet de sortir le syndicalisme de sa clandestinité, « *elle en change profondément la nature en l'associant à la gestion des affaires sociales et en le reconnaissant comme acteur ou partenaire plein et entier de la vie de l'entreprise* » (Durand, 1996, p.39). Elle est en même temps tentative d'absorption de cette force collective. C'est un des éléments, avec la politisation des années 1950 et la crise économique débutant en 1973, que mettent en avant G. Groux et R. Mouriaux (1992) pour expliquer la crise syndicale depuis les années 1990, institutionnalisation qu'ils jugent porteuse d'une distanciation entre les salariés et les militants syndicaux. Mais c'est en même temps par la prise de responsabilité à travers ces diverses institutions qu'entrent « en syndicalisme » les nouveaux militants étudiés par Sylvie Contrepois, au point que « *les tâches de représentation deviennent le cœur de l'activité syndicale* » (2003, p.139).

Cette reconnaissance du groupe

L'institutionnalisation paraît le résultat du rapport de force qui oblige les employeurs à intégrer cet acteur collectif dans le fonctionnement de l'entreprise

ouvrier et de ses intérêts particuliers vise à limiter les relations à la seule organisation des termes de l'échange salarial. Pierre Rosanvallon, inspirateur de la CFDT, attribue au syndicalisme la fonction de « *représentation des groupes sociaux (que ce soit à travers les procédures formelles de la négociation ou simplement en exprimant des aspirations et des revendications)* ». Les deux autres fonctions qu'il identifie sont la participation à la régulation sociale en rendant les conflits gérables et la défense d'une plus grande justice sociale à l'intérieur du groupe salarié (Rosanvallon, 1988, p. 22). Les institutions sont présentées comme des instances de régulation, où s'opère un ajustement sur le coût de la main d'œuvre. Dans un certain modèle de relations paternalistes, le chef d'entreprise valorise la participation dans le double objectif de s'informer sur l'état d'esprit des salariés et de leur faire admettre les contraintes de l'entreprise (Le Crom, 2003, p.169). Pour la sociologie des organisations (Bourque et Thuderoz, 2002, p. 99), la négociation interne s'intègre dans le fonctionnement de l'entreprise : « *Cette négociation permet aux décisions de se prendre, en réduisant*

*l'arbitraire de la décision imposée, et d'être appliquées. Organisation et décisions, conflits et négociations sont consubstantiels* ». Le rapport Chertier (2006) souligne ainsi le rôle d'instances telles que le Comité d'Orientation des Retraites ou le Comité d'Orientation Economique

Seul un rapport de domination établi sur toute la société permet un tel pouvoir sur le travail d'autrui

pour définir des diagnostics (souvent partagés) et des orientations communes. Dans tous ces modèles, autonomie et reconnaissance institutionnelle sont deux dimensions complémentaires du syndicalisme : « *Le syndicat doit tout à la fois construire l'autonomie du groupe qu'il aspire à représenter et en même temps intégrer celle-ci dans le tissu procédural de l'échange* » (Pernot, 2005).

Mais les institutions ne se contentent pas d'offrir le cadre de l'échange, elles définissent le rapport salarial comme un simple échange temps/salaire. Or ce rapport salarial n'est pas un simple échange, il est un rapport antagonique entre deux groupes sociaux, basé sur la captation par un groupe de la plus-value créée par le travail de l'autre. Et seul un rapport de domination établi sur toute la société permet un tel pouvoir sur le travail d'autrui.

Par l'institutionnalisation d'une vie sociale limitée à la régulation et à

la négociation de l'échange, le système de représentation français tente de revenir sur ce que la reconnaissance du groupe ouvrier comme sujet annonçait. L'institutionnalisation du syndicalisme se pose à la fois comme intégration et reconnaissance, vis-à-vis d'un monde ouvrier non absorbé par la société capitaliste. « *Cette institutionnalisation est un paradoxe pour un syndicalisme révolutionnaire qui a été durablement le principal animateur des relations salariales en France. Car s'il constitue une victoire qui fait sortir le syndicalisme d'une quasi-clandestinité, il en change profondément la nature en l'associant à la gestion des affaires sociales et en le reconnaissant comme acteur ou partenaire plein et entier de la vie de l'entreprise* » (Durand, 1996, p. 39). Le syndicalisme constitue dans sa dimension institutionnelle un vecteur d'intégration dans le système de production capital subordonné. Il reconnaît la division du travail, en participant à la légitimation des grilles hiérarchiques à travers la négociation des conventions collectives (Eyraud & Rozenblatt, 1994). Il renforce la délégitimation, plutôt que la prise en charge par les collectifs de travail de leur conflictualité. Il peut même « *s'incorporer* » à un modèle commun autour de valeurs partagées, comme au niveau européen (Gobin, 2006).

Si la présence institutionnelle se réduisait à l'ingestion par le système capitaliste de la dimension subversive du sujet ouvrier, réduit à négocier les conditions de son exploitation, la mise en accusation de ce processus



par les défenseurs d'un syndicalisme radical serait pertinente. Mais la réaffirmation d'un sujet ouvrier autonome, aux intérêts divergents de ceux de l'employeur, représente un acquis qui porte sa propre dimension subversive jusque dans ces instances de représentation. Au-delà de la surdétermination fonctionnelle de ces dispositifs, Foucault notait le « *perpétuel remplissage stratégique* » (cité in Le Crom, p 6) auquel les soumettent les acteurs. C'est par la construction du collectif comme sujet que le syndicalisme fournit au salariat les moyens de résistance. « *La représentation suppose un espace d'autonomie, permettant la perception d'une communauté distincte jamais donnée dans le simple partage d'une condition de travailleur* » (Pernot, 2005, p. 266). Comme le propose P. Rozenblatt, cette forme sociale permet « *de donner aux travailleurs, par l'ouverture d'une conscience sur l'économie générale des rapports sociaux, la possibilité de se fonder en sujet et d'élaborer un projet de société porteur de finalités spécifiques* » (2006).

Par sa dimension émancipatrice, intrinsèque à son émanation comme expression du collectif, le syndicalisme, du moins celui qui refuse cette visée consensuelle, se doit de subvertir cette dimension institutionnelle pour en faire un point d'appui pour la résistance collective. Cette forme sociale représente le mouvement permanent de la prise de conscience de l'intérêt commun, depuis l'intérêt particulier jusqu'à

Le syndicalisme porte la nécessité d'un autre rapport social, un autre projet de société.

Il exprime ainsi l'antagonisme fondamental du rapport social de travail

l'intérêt général. Le syndicalisme porte la nécessité d'un autre rapport social, un autre projet de société. Il exprime ainsi l'antagonisme fondamental du rapport social de travail.

#### **Quel sens pour une participation ?**

Deux dimensions nous paraissent devoir être soulignées quant à la participation à ces institutions du monde du travail. Il s'agit d'une part d'une compréhension des luttes comme des moments particuliers de construction du sujet ouvrier, qui revendique ensuite d'être reconnu. D'autre part, les rapports de force ont permis, au fil des années, de subvertir ces institutions pour perpétuer des espaces particuliers au sein de la relation de travail.

#### **Une dialectique lutte/institution**

Par le bouleversement qu'elles apportent dans la représentation quotidienne des salariés, les luttes ouvrent régulièrement la question d'un dépassement d'une représentation intégrée au fonctionnement quotidien de l'entreprise. Nous partions de l'exemple des coordinations des années 1990 pour avancer quelques idées dans ce domaine.

Le débat ouvert dans la fin des années 1980 par l'apparition de

coordinations à l'occasion de différentes luttes pose la question de la « *recherche désespérée d'une citoyenneté* » (Denis, 1996). La forme coordination est caractérisée par « *le haut degré d'intégration* » des éléments qui la composent (D. Kergoat, 1992, p.153). Les infir-

**L** Le mouvement des coordinations est très vite rattrapé par la question de la délégation de pouvoir

mières, comme les autres coordinations, défendent un modèle à partir de la diversité des situations et des individus (D. Kergoat, 1992, p. 154). L'aspiration démocratique y est forte. Avec le recul, ces formes d'organisation, construites au cours de mouvements intenses, largement représentatifs sur leurs catégories (instituteurs, étudiants ou infirmières) ou dans les entreprises (SNECMA, Air France), sachant conduire des conflits sur de longues durées (trois mois pour Air France), démontrent la force d'une structure émanant d'une lutte. Elles sont certes marquées par une dimension conjoncturelle, dans une période marquée par une « *apathie croissante des populations travailleuses* » (Castoriadis, in Denis, 1996, p. 11, texte écrit avant 1995), un blocage par des directions syndicales, un effet des politiques managériales tournées vers l'implication des salariés, une relation vis à vis de l'Etat qui entre en crise (Denis, 1996).

Le mouvement des coordinations est très vite rattrapé par la question de la délégation de pouvoir : « *Ce qui nous a surpris, c'est que l'on a eu le sentiment à un moment donné d'être perçu et de se conduire, alors que ce n'était pas du tout l'objectif, comme une direction syndicale alternative, avec des gens à la base qui attendaient tout de nous* » (Instituteur membre de la coordination, Denis, p. 118). L'institutionnalisation de la coordination Infirmière comme nouveau syndicat catégoriel démontre que la continuité de la représentation passe par des formes pérennes reconnues. Ce mouvement s'est aussi traduit par l'apparition de nouvelles couches de militants, dont nous avons pu remarquer la participation à la régénération des représentants et cadres syndicaux au cours des années 1990. Cette relation entre reconnaissance instituée et affirmation de soi est un processus jamais finalisé. Le syndicalisme cristallise la volonté de salariés de rester organisés entre les luttes, de se structurer en tant que sujet et interlocuteur de l'employeur, de continuer à défendre les intérêts des salariés dans les instances de rencontre avec les directions d'entreprise.

La lutte doit alors être intégrée à ce processus de construction du sujet ouvrier comme un moment spécifique où se concentrent ces processus dont parlait Touraine. La lutte dans ce schéma n'est pas seulement le recalage du rapport de force pour un « plus juste échange »,

mais l'expression de l'antagonisme du rapport salarial. Par sa traduction à travers un nouveau rapport de force, elle ramène au sein des institutions l'irréductibilité de la dimension antagonique du rapport salarial.

C'est justement parce que le noeud de la contradiction se situe dans le rapport social de travail, et non dans l'institution, que celle-ci est confrontée en permanence à la question du contrôle des mandats par leurs mandants. L'exemple des coordinations prouve la capacité de contrôle des salariés dans des périodes de mobilisation. Mais ce même contrôle par les salariés dans la résistance au long cours sur les lieux de travail est un enjeu permanent pour éviter que ces instances de représentation deviennent instance de consensus.

### Un espace particulier

Nous avons défini le syndicalisme comme participant de la création d'un espace d'autonomie au sein de la relation de travail. Le système institutionnel se trouve lui aussi mobilisé par le mouvement ouvrier pour l'élaboration de systèmes économiques alternatifs.

Lors de l'institution des Comités d'Entreprise en 1944, de Gaulle fixait aux comités d'entreprise l'objectif d'établir une collaboration « *de manière organique* » entre employeurs et salariés (cité in Le Crom, 2003, p. 45). Le Crom (p 170) oppose à cette stratégie un autre modèle, celui du contrôle ouvrier sur les décisions des employeurs. Ce modèle s'articule, selon lui, autour de deux

**L** Ce contrôle par les salariés dans la résistance au long cours sur les lieux de travail est un enjeu permanent

principes : les fonctions de représentation sont d'abord des fonctions de contrôle des décisions du chef d'entreprise ; le syndicat est prééminent sur les instances représentatives du personnel qui doivent émaner de lui. La LCR demande ainsi l'instauration d'un droit de *veto* pour les élus DP, CE, CHS-CT en ce qui concerne l'organisation du travail et les horaires et un droit de contrôle sur les choix économiques de l'entreprise (*Manifeste*, 2006). Pour autant, cette posture de simple contrôle conduit à l'interrogation de Le Crom : « *Peut-on accorder du pouvoir à une institution sans lui conférer les responsabilités qui en découlent ?* » (2003, p. 173). Un CHS-CT, qui a le pouvoir de suspendre une production jugée nocive pour les salariés, se trouve ainsi confronté à la question de savoir quand autoriser une remise en service de l'installation ; un tel accord suppose que le CHS-CT soit en mesure de garantir qu'il n'y a pas d'effet nocif sur la santé des salariés, ni à court terme, ni à long terme... Et lorsqu'il ne s'oppose pas à un type de production, il donne caution, de fait, à l'absence de nocivité pour les salariés.

Les Comités d'Entreprise sont aussi le lieu de construction d'une

économie sociale. Responsables de toutes les activités de restauration dans l'entreprise, ils assurent ainsi une restauration de qualité à moindre coût. Les centres de vacances, les loisirs, la culture, sont un des éléments importants de l'activité syndicale dans les Comités d'Entreprise, sans nul doute trop peu intégrés dans une perspective de construction d'une économie sociale

Une dialectique particulière s'instaure entre ces deux mécanismes de représentation et de reconnaissance

et solidaire. Ce sont pourtant des parts importantes de l'activité sociale qui devraient à priori se situer en dehors du champ de l'économie libérale.

Les CHS-CT jouissent d'un pouvoir de plus en plus étendu et reconnu, en lien avec l'intérêt de plus en plus grand porté à la défense de la santé au travail. La santé au travail a pu elle-même être ramenée à un des termes de l'échange salarial, lorsque les salariés échangeaient une pénibilité contre une prime spécifique. Mais, aujourd'hui, le syndicalisme porte de plus en plus souvent le refus émergent, de la part des salariés, de payer de leur personne face à un travail pouvant nuire à la santé (Thebaut-Mauny, 2007). Ces dimensions portent un refus du travail pris comme une fatalité, un « destin » auquel on ne pourrait rien changer.

Le cadre institutionnel permet

enfin de structurer le salaire socialisé : « *Une part du salaire (de la valeur de la force de travail) échappe désormais aux fluctuations de l'économie et représente une sorte de propriété pour la sécurité, issue du travail et disponible pour les situations de hors travail, la maladie, l'accident, la vieillesse* » (Caste, 2006, p. 609). Il se crée au niveau de la société un mode de relation salariale, la socialisation du salaire, qui représente « *une formidable base d'affrontement à la logique du capital financier* » (Friot, 1998, p. 12).

### Conclusion

En offrant un cadre institutionnel pour la représentation du salariat, le système capitaliste vise à circonscrire la conflictualité dans le cadre imparti de la négociation de l'échange salarial. Mais cette intégration se fait au prix de la reconnaissance de l'intérêt particulier de la classe ouvrière, premier pas vers la construction du sujet ouvrier. Cet intérêt apparaît comme antagonique à celui des employeurs et ne peut que conjonctuellement se limiter au cadre de l'échange salarial. Une dialectique particulière s'instaure entre ces deux mécanismes de représentation et de reconnaissance. La reconnaissance institutionnelle participe alors de cette construction d'un rapport de force.

Cette forme sociale du syndicalisme, issue des mouvements mutualistes du XIX<sup>ème</sup> siècle, puis des grèves et de la nécessité de se coordonner, n'est pas à priori destinée à s'intégrer dans un système de

représentation sociale qui ne lui offre aucune place, où « l'action directe » constitue « le moyen d'affirmer l'autonomie de la classe ouvrière à l'égard de la société dans laquelle elle est socialement immergée mais où elle ne trouve pas politiquement sa place » (Dufour, 1992, p. 338). Le syndicalisme fut, en même temps que le suffrage universel, un des vecteurs de l'intégration dans la société française de la classe ouvrière auparavant exclue (Noiriel, 1986), intégration fragile quand la crise économique éclate le salariat et conduit à sa marginalisation. Il est finalement l'expression du monde du travail, y compris dans les relations dans le cadre productif, au sein d'une société qui ne veut pas le voir. La reconnaissance du fait syndical participe de la reconnaissance du travail dans la société, de sa valeur comme substrat de construction du sujet ouvrier. La défense d'une « valeur-travail » par le candidat Sarkozy ramène ce travail à une relation simple entre l'individu et la nature, voire la société. Or, tout le développement sur le syndicalisme ici présenté démontre au contraire le rôle central du syndicalisme dans la construction du sujet ouvrier et de sa conscience de classe. Celle-ci est liée aux dimensions intrinsèquement collectives et coopératives du travail, s'opposant à la concurrence des travailleurs entre eux, et fonde le syndicalisme comme espace particulier dans la relation de travail : « *Le pouvoir de création du lien social [par le syndicalisme] est tel, malgré les concurrences, les affrontements, les*

*échecs et les faiblesses structurelles, qu'il s'apparente, au fur et à mesure que croît 'la révolution industrielle', à une forme imaginative d'une possible société prolétarienne »* (Rozenblatt, 2006).

**L.-M. B.**

### **Bibliographie**

- Bourque Reynald et Thuderoz Christian, *Sociologie de la négociation*, Repères, La Découverte, 2002, 124 pages.
- Castel Robert, *Les Métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat*, Folio 2006, 813 pages.
- Contrepois Sylvie, *Syndicats, la nouvelle donne, Enquête sociologique au cœur d'un bassin d'emploi*, Syllepse, 2003, 227 pages.
- Dufour Christian, chapitre France, in *Syndicalismes, dynamique des relations professionnelles*, IRES, 1992, p 319-399.
- Durand Jean-Pierre, « Le compromis productif change de nature ! », in *Le syndicalisme au futur*, dir. J-P. Durand, Syros, 1996, p 19-55.
- Friot Bernard, *Puissances du salariat, emploi et protection sociale à la française*, la Dispute, 1998, 314 pages.
- Gobin Corinne, « L'Euro-syndicalisme : une reformulation de la question de la dépendance », Communication au colloque « Cent ans après la "Charte d'Amiens" : la notion d'indépendance syndicale face à la transformation des pouvoirs », Amiens, octobre 2006,

15 pages.

- Groux Guy et Mouriaux René, *La CGT, crises et alternatives*, Economica, 1992, 307 pages.
- Le Goff Jacques, *Du silence à la parole, une histoire du droit du travail*, Presses universitaires de Rennes, 2004, 621 pages.
- Linhart Danièle, « Souffrance individuelle et action collective », in *Le Syndicalisme au futur*, dir. J-P. Durand, Syros, 1996, p 56-94.
- Naville Pierre, *Le Nouveau Léviathan, De l'aliénation à la jouissance*, tome 1. Ed Anthropos, 1970, 522 pages.
- Noiriel Gérard, *Les Ouvriers dans la société française XIX<sup>e</sup> – XX<sup>e</sup> siècle*, Points, 1986, 318 pages.
- Pernot Jean-Marie, *Syndicats : lendemains de crise ?*, Folio, 2005, 395 pages.
- Rozenblatt Patrick, « Le dilemme du syndicalisme face au principe d'indépendance : Forme sociale indigène ou acteur institutionnellement légitimé ? », Communication au colloque « Cent ans après la "Charte d'Amiens" : la notion d'indépendance syndicale face à la transformation des pouvoirs », Amiens, octobre 2006, 14 pages.
- Rozenblatt Patrick, « Contestation de la forme syndicale et devenir du syndicalisme », in *Le syndicalisme au futur*, sous la direction de J.P. Durand, Syros 1996, p 297-317.
- Segrestin Denis, « Les communautés pertinentes de l'action collective », *Revue française de sociologie*, XXI, 1980, p 178 – 203.
- Sewell William H., *Gens de métier et révolution, le langage du travail*

*de l'Ancien régime à 1848*, Aubier, 1983, 425 pages.

- Thébaud-Mony Annie, *Travailler peut nuire gravement à la santé*, La Découverte, 2007, 292 pages.
- Vincent Jean-Marie, « La légende du travail », in *La Liberté du travail* (coord. P. Cours-Salies), Syllepse, 1995, p. 71 – 82.