



HAL
open science

Violence et radicalité dans les conflits du travail : quelques pistes d'analyses

Sophie Bérourd

► **To cite this version:**

Sophie Bérourd. Violence et radicalité dans les conflits du travail : quelques pistes d'analyses. Ndiaye, Abou ; Ferrand-Bechmann, Dan. Violences et société : regards sociologiques, Desclée de Brouwer, pp.147-165, 2010. halshs-00539649

HAL Id: halshs-00539649

<https://shs.hal.science/halshs-00539649v1>

Submitted on 24 Nov 2010

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Sophie Bérout
Maître de conférences en science politique
Université Lyon 2 - Triangle

Violence et radicalité dans les conflits du travail : quelques pistes d'analyse

Publié in
Abou Ndiaye & Dan Ferrand-Bechmann, dir,
Violences et société. Regards sociologiques
Paris, Desclée de Brouwer, 2010, pp 147-163.

Depuis le début des années 2000, un certain nombre de conflits sociaux en France, en particulier dans le secteur industriel, ont été marqués par le recours à des formes d'action s'écartant de la grève comme « simple cessation collective et concertée du travail ». Les salariés mobilisés ont eu recours à différentes pratiques pour s'opposer à l'arrêt partiel ou total de la production de leur entreprise, à sa délocalisation ou à l'insuffisance des mesures de reclassement et des indemnités prévues dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE). Les médias se sont ainsi fait l'écho, de façon sélective, des pratiques de blocage ou d'occupation de locaux, de retenue des cadres dirigeants ou encore des dégradations commises dans des édifices appartenant au Medef ou aux pouvoirs publics. Certains de ces conflits ont été particulièrement mis en avant, tel celui de Cellatex en juillet 2000 lorsque les salariés ont menacé de faire exploser leur usine et de déverser des produits toxiques dans la Meuse¹, de Métaleurop² en 2003 ou ceux du printemps et de l'été 2009, chez Caterpillar, Continental, Goodyear, Molex ou encore New Fabris. Ainsi, de façon récurrente, lorsqu'un de ces conflits parvient à faire l'objet d'une forte médiatisation, les journalistes s'interrogent sur une éventuelle « radicalisation » des formes d'action dans la sphère du travail qui se traduirait par un recours plus fréquent et plus marqué à des modalités d'action violentes et illégales. Sans questionner le fait que le quotidien des luttes pour le maintien de l'emploi reste le plus souvent inaperçu des radios et des télévisions, ils contribuent ainsi à faire émerger la thématique d'une radicalité nouvelle des luttes du travail.

Dans ce contexte, trois types de lectures immédiates peuvent être repérées et s'avèrent partiellement imbriquées. La première consiste à dénoncer une forme de « retour du luddisme » qui serait lié au désespoir des salariés face à la destruction

¹ Pour une chronique de ce conflit qui s'est déroulé dans une entreprise de textile : Larose (Christian), Bérout (Sophie), Mouriaux (René), Rabhi (Maurad), *Cellatex, quand l'acide a coulé*, Paris, Syllepse / VO Editions, 2001.

² Fajardie (Frédéric H.), *Metaleurop. Paroles ouvrières*, Paris, Mille et une nuits, 2003.

régulière et massive d'emplois, en particulier dans le secteur industriel. Privés de toute perspective de retrouver un emploi stable, les salariés en viendraient à saboter leur propre outil de travail, en brûlant des machines ou en menaçant de faire exploser des produits chimiques ou des bonbonnes de gaz³. La « radicalité sociale » est alors comprise comme la résurgence de pratiques disparues et le conflit de Cellatex le plus souvent présenté comme exemplaire de ce « retour » de la violence ouvrière. La deuxième grille de lecture insiste sur la coupure entre la base des militants, dans les entreprises, et les sommets des organisations syndicales, dépassés par la montée en puissance de ces formes d'action « atypiques ». Cette coupure a été d'autant plus commentée, durant l'été 2009 que le porte-parole des salariés de Continental, Xavier Mathieu, s'en est pris aux « Thibault et compagnie », les traitant de « racaille » et déplorant leur absence de soutien⁴. Enfin, une troisième interprétation dénonce l'instrumentalisation des situations de conflit par des militants d'extrême gauche qui contribueraient à transformer la colère des salariés en radicalité sociale⁵.

Or, ce qui n'est jamais questionné dans ces commentaires est la catégorisation en « conflits radicaux », voire en « conflits violents », comme si ces caractéristiques relevaient de dimensions intangibles et stables. La notion de radicalité, qui ne recouvre pas nécessairement celle de violence – une occupation d'usine peut ainsi être menée en revendiquant la « non violence » - n'a de sens qu'en étant saisie de façon relationnelle, à la fois dans une configuration sociale donnée et dans le temps. Elle invite, d'une part, à comprendre le processus d'étiquetage ou de labellisation qui fait que tel conflit est dit comme « illégal », « radical » ou « violent »⁶. Elle conduit alors à restituer la logique d'acteurs situés dans des champs différents, qu'il s'agisse du juge sanctionnant le recours à telle modalité d'action au nom de la défense de la propriété privée ou de la liberté de circulation, d'un membre du gouvernement souhaitant disqualifier certains protagonistes du mouvement en cours ou d'un dirigeant syndical inscrit dans des rapports de concurrence avec d'autres organisations. Ce sont ces prises de position qui contribuent à faire entrer le conflit dans une catégorie donnée et elles ne sont pas saisissables en dehors d'une analyse fine des rapports de force dans lesquels les différents acteurs sont insérés.

La construction de la catégorie de mobilisation radicale et/ou violente mérite, d'autre part, d'être interrogée de façon diachronique, tant se combinent plusieurs éléments : à la fois, une tendance longue à la pacification des conflits sociaux⁷ et un rapport différencié des pouvoirs publics, des médias, mais aussi de la population aux modalités d'action déployées par différents groupes professionnels⁸. Les

³ A titre d'exemple, cet article de *La Tribune*, du 24 juillet 2009 qui relate qu'à l'usine SKF de Fontenay-le-Comte, les salariés ont brûlé cinq machines de production sur les 500 qui pourraient être délocalisées vers la Bulgarie, la Chine ou l'Inde. Le journaliste précise bien que ce mode d'action prend ses sources dans le « luddisme ».

⁴ Déclaration faite sur France Info le 17 août 2009.

⁵ Cette lecture a été avancée par une partie des médias, mais aussi par la CFDT. En mars 2009, François Chérèque a ainsi estimé que les militants du NPA faisaient « un peu rapaces ».

⁶ Cette référence au processus d'étiquetage s'inspire directement de Becker (Howard), *Outsiders*, Paris, Métailié, (1963), 1985.

⁷ Bruneteaux (Patrick), *Maintenir l'ordre : la transformation de la violence d'Etat en régime démocratique*, Paris, Presses de Sciences-Po, 1996.

⁸ La plus grande « tolérance » des pouvoirs publics face aux dégradations occasionnées lors des manifestations par des agriculteurs affiliés au syndicat agricole dominant, la FNSEA, par rapport à d'autres groupes professionnels, mais aussi à d'autres groupes d'agriculteurs, en constitue un bon exemple : Duclos (Nathalie), *Les violences paysannes sous la Ve République*, Paris, Economica, 1998.

représentations de ce qui ressort de la violence sociale fluctuent dans le temps et selon le degré de légitimité accordée à des stratégies de confrontation frontale avec les autorités établies.

Nous nous proposons dans ce texte de revenir, en premier lieu, sur la façon dont une représentation dominante des conflits « durs » s'est imposée, soit celle des luttes pour le maintien de l'emploi, et comment, tout en masquant la diversité des modalités d'action présentes dans le secteur industriel, cette représentation est devenue un élément structurant des stratégies mises en œuvre par les salariés mobilisés contre des plans de licenciement collectifs. Nous questionnerons, en deuxième lieu, la singularité des pratiques déployées dans certaines mobilisations en les inscrivant dans une perspective historique, mais aussi en repérant la pluralité des usages de ces techniques de lutte. Enfin, nous nous intéresserons aux luttes symboliques au sein du syndicalisme pour dire la légitimité de ces conflits dès lors qu'ils comportent une forme de violence.

1. De la médiatisation de la violence ouvrière à sa mise en scène

Les conflits liés à des restructurations industrielles, conséquences du mouvement de concentration mené notamment dans le textile, la sidérurgie et la chimie entretiennent comme le dit Anne-France Taiclet un long feuilleton médiatique où la litanie d'annonces des plans sociaux et des fermetures d'usines nourrit la perception d'une crise permanente⁹. De Daewoo (1999) à Metaleurop (2002-2003) jusqu'à Goodyear (2008-2009), Caterpillar (2009) ou New Fabbris (2009), ces conflits pour le maintien de l'emploi participent dans la version médiatique qui en est donnée – mais aussi *via* la production d'œuvres littéraires et de documentaires¹⁰ – de la construction d'une représentation dominante des luttes dans le secteur industriel, luttes « désespérées », luttes de survie, qui seraient nécessairement marquées par des formes de radicalité.

Si la réalité de tels conflits est indéniable, leur sur-médiatisation tend à occulter des pratiques de luttes plus « ordinaires », mais aussi plus offensives, dans le secteur industriel. En effet, les conflits du travail dans ce secteur ne se limitent en rien aux mobilisations suite à l'annonce de suppressions d'emplois. L'exploitation des données statistiques établies dans le cadre de l'enquête REPONSE menée par la DARES montre par exemple que sur la période 2002-2004, des modalités d'action telles que les « occupations avec séquestration » ou « les menaces de destruction de biens ou de dommages à l'environnement » se révèlent particulièrement marginales¹¹. En revanche, l'industrie continue à apparaître comme le lieu central d'éclosion des conflits du travail (par rapport au commerce, aux services et à la construction), avec une très nette progression des débrayages comme forme d'action. Ces résultats, bien qu'ils ne

⁹ Taiclet (Anne-France), *Le crépuscule des lieux ? Une gestion politique du déclin territorial. Reconversion et développement dans les bassins industriels en crise*, Thèse de doctorat, science politique, dir. Daniel Gaxie, Université Paris 1, 2009, p. 12-13.

¹⁰ A titre d'exemples du côté du roman : Bon (François), *Daewoo*, Paris, Fayard, 2004 ; Magloire (Franck), *Ouvrière*, La Tour d'Aigues, Les Editions de l'Aube, 2002 ; Mordillat (Gérard), *Les vivants et les morts*, Paris, Calmann-Lévy, 2005 ; Rossignol (Sylvain), *Notre usine est un roman*, Paris, La Découverte, 2008.

¹¹ Tous secteurs confondus, les occupations d'usines avec séquestration représentent 1% des conflits les plus marquants et les menaces de destruction de biens et de dommages à l'environnement, 0,5%. Les occupations du lieu de travail concernent 16% de ces mêmes conflits et les occupations de lieux publics 7%. Cf. Bérout (Sophie), Denis (Jean-Michel), Desage (Guillaume), Giraud (Baptiste), Pélisse (Jérôme), *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Broissieux, Le Croquant, 2008.

concernent qu'une période limitée, ont le mérite de lever un peu le voile sur ce que l'on connaît relativement mal : soit des modalités de contestation dans les entreprises qui se révèlent beaucoup plus diversifiées et récurrentes que ne le laissent imaginer les coups de projecteurs sur des conflits « durs » présentés comme emblématiques. Les questions ouvertes proposées dans les questionnaires soumis aux représentants du personnel et aux représentants de la direction dans cette même enquête REPONSE laissent ainsi transparaître l'existence de toute une palette de pratiques contestataires, du boycott de réunions à l'envahissement de celles-ci, en passant par le port de badges ou de brassards. Il convient ainsi non seulement de relativiser la part prise par des formes d'action perçues comme radicales ou violentes (occupation, séquestration, sabotage, vol, etc.) dans les conflits industriels, mais surtout de les réinsérer dans un ensemble beaucoup plus large où l'expression des mécontentements, des désaccords, voire du non consentement à l'ordre productif, prend des voies diversifiées.

Les conflits contre les plans de licenciements collectifs sont donc loin de constituer non seulement les derniers feux d'un monde ouvrier en déclin, mais de résumer à eux seuls la contestation sociale dans l'industrie. De ce fait, il semble indispensable de s'interroger sur l'angle d'approche que l'on privilégie lorsqu'on entend réfléchir sur la place de la violence dans les conflits du travail : à quel point n'est-on pas prisonnier du prisme médiatique et ne risque-t-on pas finalement de se tromper d'objet, soit d'étudier les représentations des conflits du travail plutôt que ces conflits eux-mêmes ?¹² Pour le dire autrement, la focalisation sur des formes d'action violentes ou radicales informe bien davantage sur les logiques de la médiatisation que sur l'état de la conflictualité à un moment donné. L'attention portée lors du premier semestre 2009 aux conflits dans l'automobile, en particulier chez les entreprises sous-traitantes, en est un bon exemple. Le fait que ce secteur ait fait l'objet d'aides publiques importantes conduit les médias à s'y intéresser et par là même à interroger la capacité des acteurs politiques à faire face aux effets de la crise¹³ ; capacité que vient mettre à l'épreuve la série de conflits menée par des salariés menacés de licenciement. Un certain nombre de travaux portant sur la couverture médiatique des mobilisations collectives ont ainsi montré combien la dimension politique s'avère décisive pour qu'un conflit accède à une certaine visibilité, cette dimension pouvant découler de l'implication indirecte d'élus (par la localisation de la grève notamment) ou des responsables politiques appelés à se prononcer sur telle ou telle situation¹⁴.

Dès lors, c'est moins la violence dans les conflits – laquelle renverrait à une caractéristique intangible – qu'il convient d'interroger que le regard porté par les salariés sur ces logiques de médiatisation et la façon dont ils les intègrent dans leur stratégie de mobilisation. Le recours à des modalités d'action qui conduisent à une forme de dramatisation permet avant tout de faire entrer le conflit dans le champ politique en contraignant les pouvoirs publics à une réaction. La radicalisation est alors à comprendre de façon pleinement relationnelle. Alors que les journalistes décryptent les luttes pour le maintien de l'emploi dans l'industrie à partir d'un certain nombre de présupposés, ce processus d'étiquetage, mais aussi de reprise en boucle de l'information

¹² Nous nous inspirons ici des réflexions méthodologiques sur l'approche de la radicalité développées dans Collovald (Annie), Gaïtti (Brigitte), « Questions sur la radicalisation politique » in Collovald (Annie), Gaïtti (Brigitte), *La démocratie aux extrêmes, sur la radicalisation politique*, Paris, La Dispute, 2006, p. 19-45.

¹³ *Bilans & Rapports. La négociation collective en 2009*, Paris, Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, DGT, DARES, 2010, p. 577.

¹⁴ Lagneau (Eric), « Comment étudier la médiatisation des conflits ? », dans Denis (Jean-Michel), dir, *Le conflit en grèves*, Paris, La Dispute, 2005, p. 59-95.

dans un contexte de concurrence entre les médias, n'échappe pas aux salariés mobilisés. Loin d'être seulement l'objet de ces représentations, ils tentent aussi de prendre appui sur celles-ci pour transformer la médiatisation en ressource. Comme le notent Annie Collovald et Brigitte Gaïti, « les usages du label 'radical' entrent dans l'analyse de la dynamique radicale elle-même : en modifiant les identités antérieurement attribuées aux mouvements désormais considérés et perçus comme radicaux, ils modifient également les lignes de conduite à tenir à leur égard et reconfigurent alors les solidarités et les alliances possibles, les stratégies pensables (...) »¹⁵.

2. Le recours à des formes d'action radicales : variation des usages sociaux

L'analyse du degré de radicalité et de violence qui peut être présent dans un conflit du travail ne peut donc faire l'économie d'une réflexion sur les enjeux et les conditions de sa médiatisation. Celle-ci n'éclaire cependant pas à elle seule le choix de certaines modalités d'action, le passage de l'une à l'autre, l'engagement d'une fraction des salariés ou de l'ensemble du collectif dans un processus de radicalisation. Mais là encore, force est de constater combien tout essai de repérage d'une « montée en radicalité » se heurte à un problème de définition. Qu'est-ce, en effet, qu'un conflit radical et peut-on l'opposer à ce qui serait un conflit « normal » ? Une telle formulation, on le voit, se heurte très vite à un certain nombre d'apories. Est-il alors possible de considérer que porter atteinte à l'outil de travail, à l'intégrité des personnes, à des biens publics constitue autant d'actes qui attesteraient d'une sortie hors des cadres routiniers de la conflictualité, laissant apparaître un indice de violence et de radicalité ?

De premiers éléments de réponse pourraient être trouvés du côté de l'approche juridique. Mais comme le rappelle Jean-Emmanuel Ray, « la grève est une association de personnes qui se mettent ensemble pour causer délibérément un dommage à autrui »¹⁶. Par son objet même, le droit de grève, constitutionnel, entre ainsi frontalement en contradiction avec d'autres droits, qu'il s'agisse des libertés publiques et de la sécurité des personnes et des biens, de la liberté d'entreprendre ou du droit de propriété. L'appréciation de ce qui relèvent de comportements violents ou illicites renvoie, dès lors, à des conflits d'interprétation juridiques selon l'importance attribuée à la défense de tel ou tel droit. Les formes de violence sanctionnées par le juge peuvent prendre différentes formes : atteintes à l'intégrité des personnes (coups, bousculades, crachats...), de choses (dégradations portées sur des marchandises ou des machines, vol...), entrave à la liberté du travail, exposant leurs auteurs à des sanctions pénales, disciplinaires ainsi qu'à des réparations civiles¹⁷. De ce point de vue, l'évolution de la jurisprudence est intéressante pour ce qu'elle dit de la façon dont le juge apprécie les circonstances de la grève et gère la conciliation entre différents droits. Plus encore, cependant, c'est le processus de « judiciarisation » des conflits qui s'avère significatif. Comme le notent Marie-Christine Rouault et François Duquesne, les stratégies de recours aux juges ont fortement évolué, passant d'une démarche offensive menée par les syndicats et les salariés dans les années 1970 pour élargir et conforter le droit de grève à une stratégie beaucoup plus défensive aujourd'hui, pour sauvegarder celui-ci¹⁸. Du

¹⁵ Collovald (Annie), Gaïti (Brigitte), « Questions sur la radicalisation politique » *op. cit.*, p. 23.

¹⁶ Ray (Jean-Emmanuel), « De la grève à l'action collective » dans Denis (Jean-Michel), dir, *Le conflit en grèves*, *op. cit.*, p. 45.

¹⁷ Rouault (Marie-Christine), Duquesne (François), « La répression des comportements violents dans l'entreprise en grève », *Droit social*, n° 11, novembre 2009, p. 1091-1100.

¹⁸ *ibid.*, p. 1091.

côté de employeurs, le déplacement du conflit vers l'espace juridique et le choix de ne pas s'en tenir à des sanctions en interne se révèle également significatif.

Le droit peut donc nous aider à appréhender ce qui, à un moment donné, sera sanctionné comme un comportement violent dans le cadre d'un conflit du travail. Mais il ne permet en rien de lever l'ambiguïté à laquelle renvoie l'usage de la notion de « radicalité ». D'un point de vue sociologique, deux dimensions sont à privilégier pour réfléchir à ce que l'on peut entendre par celle-ci en lien avec la notion de violence. Il semble fondamental, en premier lieu, de se déprendre d'une vision qui considérerait l'ordre interne de l'entreprise comme pacifié, où toute forme de violence, qu'elle soit symbolique ou physique (sous le mode de la contrainte), aurait été supprimée. Or, tel n'est évidemment pas le cas et la violence qui peut s'exprimer au travers de dégradations, d'altercations et de menaces lors d'une occupation d'un atelier ou d'un bureau n'est pas dissociable de celle qui a été ressentie auparavant par des salariés soumis à l'inégalité et l'arbitraire des rapports de domination dans le travail. De ce point de vue, une approche relationnelle incite à rendre compte de la radicalité présente dans un conflit comme le produit partiel de la violence sociale contenue dans la décision de licencier des salariés, de restructurer une entreprise, de supprimer une ligne de production, un service ou un établissement.

Si l'on accepte, d'autre part, l'idée que cette violence sociale est inscrite dans un rapport salarial profondément inégalitaire – où le salarié ne cesse de subir la contrainte d'un ordre productif qui lui est imposé -, on ne saurait penser le recours à un répertoire d'action qui conteste d'une façon ou d'une autre l'autorité patronale ou la propriété privée comme « extraordinaire ». Il n'y a pas ici l'idée de nouveauté ou de résurgence, mais plutôt celle d'une continuité de ces formes de luttes qui ont émaillé l'histoire du mouvement ouvrier. Un questionnement plus pertinent nous semble devoir porter sur la façon dont des pratiques marquées par une certaine radicalité et par des formes d'illégalités – dans la mesure où elles ne respectent pas, délibérément ou *de facto*, l'ordre juridique qui encadre les relations professionnelles – sont investies par les acteurs au sein de l'entreprise. Etienne Pénissat a ainsi montré comment un mode d'action tel que l'occupation recouvre des finalités très différentes selon les périodes et les conflits, les syndicats qui la mettent en œuvre, les rapports de force entre ces mêmes syndicats : l'occupation des bâtiments pouvant aussi bien servir à maintenir le conflit sous contrôle syndical qu'à rechercher, au contraire, à élargir la participation des salariés¹⁹.

Le recours à des formes d'action radicales et/ou violentes peut ainsi s'inscrire dans des dynamiques de luttes offensives ou, à l'inverse, beaucoup plus défensives et le fait d'assumer le caractère subversif des pratiques mises en œuvre prend des sens très différents. On aurait ainsi tort d'opposer trop fortement la période du syndicalisme révolutionnaire où des techniques d'action, comme le sabotage, étaient pensées et théorisées comme autant d'éléments du combat social à un lent processus d'institutionnalisation du mouvement syndical et de pacification des conflits sociaux qui aurait, ensuite, marqué le XXe siècle²⁰. Les actions telles que l'affrontement avec les forces de l'ordre (suite ou non à des occupations), les opérations « coups de poing » avec envahissement d'un lieu public ou d'un siège d'entreprise, les séquestrations de dirigeants, le sabotage de la production ou de l'outil de production (machines ou réseaux

¹⁹ Pénissat (Etienne), « Les occupations de locaux dans les années 1960-1970 : processus sociohistoriques de 'réinvention' d'un mode d'action », *Genèses*, 59, 2005, p. 71-93.

²⁰ Sur la thèse classique d'un apaisement des formes de violence dans les conflits du travail : Shorter (Edward), Tilly (Charles), « Le déclin de la grève violente en France de 1890 à 1935 », *Le Mouvement social*, n°176, 1971, p. 95-118.

de distribution) se retrouvent sous différentes formes dans les grèves de la période de « Guerre froide » des années 1950, comme dans celles plus offensives du début des années 1970 ou encore dans la phase où se développent les premières longues luttes pour le maintien de l'emploi, entre la fin des années 1970 et le début des années 1980²¹. Les conflits du travail menés dans le sillage de mai-juin 1968 ont ainsi été marqués par une certaine récurrence des séquestrations de cadres dirigeants, mais aussi des sabotages, dans un contexte de remise en cause de l'autorité patronale et de légitimation par des groupes d'extrême gauche de ces formes d'action²². Des pratiques apparemment similaires prennent pourtant une toute autre signification à peine quelques années plus tard dans le cadre des luttes contre la restructuration du secteur sidérurgique²³ et la part de contestation politique des formes de domination au travail cède la place à des actions visant à impliquer les acteurs institutionnels dans la recherche de solutions économiques.

S'il est donc possible de travailler à une sociohistoire de ces modalités d'action - avec les difficultés qui peuvent exister à retrouver les traces de pratiques clandestines comme le sabotage -, ce qui ressort de ce type de démarche est la pluralité des usages sociaux que vient masquer la seule réflexion sur la radicalité.

Cette diversité dans les façons d'investir les pratiques de lutte empreintes d'illégalisme et de violence se retrouve non seulement dans le temps, mais également dans le cours de l'événement. L'implication dans les différents moments de celui-ci est filtrée par les rapports de genre, les rapports de domination propres à l'espace productif, mais aussi par ceux qui se nouent dans le travail militant. La façon dont les trajectoires biographiques restent marquées par l'événement varie également selon l'implication dans le conflit et ces modalités d'action, mais aussi selon le ressenti individuel face à celles-ci et les réactions des proches²⁴.

3. Le choix contraint des formes d'action : luttes de sens et dissidences internes au sein des syndicats

Ainsi, un double mouvement de prise de distance s'impose-t-il dès lors que l'on entend étudier la place de la violence et de la radicalité dans les conflits du travail : une déconstruction des représentations médiatiques et une mise en perspective historique qui permet de relativiser l'hypothèse de la nouveauté ou de l'inédit. Pour autant, ne peut-on pas repérer un certain nombre de dimensions originales qui ont marqué les grèves « dures » des années 2000 et considérer qu'elles présentent des caractéristiques communes ? Dans un article consacré aux « conflits de crise » du premier semestre 2009, un ancien secrétaire général de la CFDT²⁵ repère trois spécificités. Il insiste, en premier lieu, sur le fait que, bien que les établissements concernés appartiennent à des grands groupes industriels, ils demeurent le plus souvent isolés dans l'action, ne parvenant pas à enclencher de mouvement de solidarité de la part d'autres sites. Cette

²¹ Pour une analyse de ces différentes séquences historiques : Bérout (Sophie), Mouriaux (René), « Violence et sabotage dans les grèves en France » in Larose (Christian) *et alii*, *Cellatex, quand l'acide a coulé*, Paris, Syllepse / VO Editions, 2001, p. 141-167.

²² Vigna (Xavier), *L'insubordination ouvrière dans les années 68, essai d'histoire politique des usines*, Rennes, PUR, 2007, p. 97-107.

²³ Durand (Claude), *Chômage et violence : Longwy en lutte*, Paris, Ed. Galilée, 1981.

²⁴ Beaujolin-Bellet (Rachel), Grima (François), « Mener la résistance contre un plan social : le cas de leaders syndicaux », Communication pour le XXe Congrès de l'AGRH, Toulouse, septembre 2009.

²⁵ Kaspar (Jean), « Radicalisation des conflits sociaux », *Projet*, n°315, 2010, p. 17-25.

fragmentation des luttes viendrait, en quelque sorte, en miroir d'un mode de gestion financiarisé où dans le cadre d'une stratégie globale d'entreprise, un établissement peut tout simplement être rayé de la carte. Cet isolement expliquerait, en deuxième lieu, la nécessité de conférer au conflit une dimension dramatique permettant d'interpeller les autorités publiques, face à une direction locale de l'entreprise soit évanescence, soit privée de marge de négociation. Le recours à des formes d'illégalisme servirait avant tout à recréer les conditions pour qu'une négociation ait lieu et que des interlocuteurs soient présents. Enfin, dans ce contexte, la troisième spécificité proviendrait du type de revendications avancées par les salariés, à la fois limitées et pragmatiques, portant sur l'augmentation des indemnités extralégales de départ et les conditions de reclassement.

Si cette lecture conjoncturelle des conflits de 2009 ouvre des pistes intéressantes, il nous semble que la compréhension de ce qui est en jeu dans le passage de formes de luttes routinisées à des formes plus « radicales » (ou dans l'articulation entre celles-ci) invite à prendre en compte d'autres dimensions, liées notamment à des enjeux de reconnaissance. En s'appuyant sur un travail ethnographique portant sur quatre conflits industriels, Laurence Vanommeslaghe²⁶ interprète ainsi le recours à des actions contenant un certain degré de violence comme la traduction à la fois d'un sentiment d'impuissance et d'une révolte morale. Le sentiment d'impuissance provient de l'impression, très liée à l'appartenance de classe, de ne plus réussir à faire nombre et à compter dans l'espace public. Face à « l'obsolescence » des moyens d'action traditionnels²⁷, face à la difficulté à mobiliser des ouvriers devenus fatalistes sur le sort qui leur est réservé, la recherche d'une certaine originalité dans l'action protestataire s'imposerait comme une nécessité. Mais celle-ci ne tient pas seulement de la tactique raisonnée : elle renvoie aussi à la perception d'une profonde injustice²⁸. L'enjeu consiste dès lors à restaurer, en assumant la radicalité et les illégalismes, une certaine dignité, à partager une identification commune.

Laurence Vanommeslaghe insiste également sur la prégnance de la dimension locale et sur l'isolement des salariés mobilisés, mais aussi des équipes militantes, par rapport à leur fédération professionnelle et unions territoriales. Ce sentiment d'être seuls face à la logique de la rentabilité financière vient nourrir des tensions qui s'expriment, en particulier, dans le choix des modalités d'action. L'exemple du conflit de Cellatex est sur ce point éclairant dans la mesure où l'intervention du secrétaire général de la fédération du textile de la CGT a avant tout visé à détourner les salariés et les représentants syndicaux des modes d'action qu'ils annonçaient vouloir mettre en œuvre (pollution de la Meuse, explosion des cuves d'acide). De même, il est frappant de voir combien au cœur de l'été 2009 la confédération CGT se démarquait implicitement des formes prises par la lutte des « Continental » ou des « Molex » en mettant en avant sur son site d'autres conflits pour l'emploi bien plus « conventionnels » dans leurs modes d'action²⁹. Plus largement, la confédération répondait aux critiques émanant d'une partie de sa base par un discours sur la politique industrielle à promouvoir, situant les enjeux à une autre échelle et se désolidarisant *de facto* de la radicalité présente dans un certain nombre de conflits.

²⁶ Vanommeslaghe (Laurence), *Les stratégies d'action ouvrières face aux menaces sur l'emploi en France et en Belgique (1996-2003). Etude ethnographique comparée de quatre conflits industriels*, Thèse de doctorat, science politique, IEP de Paris, 2009.

²⁷ Vanommeslaghe (Laurence), *op. cit.*, p. 701-702.

²⁸ Vanommeslaghe (Laurence), *op. cit.*, p. 763-767.

²⁹ « Maintenir l'outil de travail et les emplois, c'est possible », 23 juillet 2009, <http://www.cgt.fr/spip.php?article36292>.

Or, cette dernière caractéristique – soit les luttes internes au syndicat pour décider des bons modes d'action et pour affirmer leur légitimité - est celle sur laquelle nous voudrions insister, pour finir, tant elle nous semble centrale dans la période actuelle. Il ne s'agit certes pas d'une dimension nouvelle et Xavier Vigna montre bien comment dans le cadre des luttes de la sidérurgie en 1978-79 le conflit sur l'orientation de la CFDT se traduit aussi, à la base, dans l'affirmation de pratiques plus radicales et sur une prise de distance progressive des sections syndicales par rapport à leur fédération et confédération³⁰. Le phénomène est récurrent au sein des syndicats et l'affirmation d'oppositions internes peut souvent passer par la revendication de techniques de luttes plus « dures ». En même temps, il nous paraît intéressant de souligner que ce phénomène tend à s'élargir dans la période contemporaine et ne touche pas seulement les équipes militantes déjà étiquetées comme « contestataires ». Dans le déroulement du conflit même, dans les luttes internes pour décider des modalités d'action à adopter se joue aussi un rapport à l'organisation et à l'engagement. On pourrait de ce point de vue parler d'« entrée en dissidence », par exemple, pour les militants cégétistes à EDF-GDF qui ont estimé que face à la privatisation rampante de leurs entreprises, le fait de limiter les actions à des coupures de courant ciblées n'était pas suffisant et qu'il fallait au contraire pratiquer des coupures massives³¹. Il ne s'agit pas seulement ici d'une surenchère dans la combativité, mais bien de ce qui est vécu comme un impératif moral face à la perte d'acquis sociaux et au démantèlement du secteur public. Dès lors, le choix des modes d'action, le fait d'assumer des pratiques illégales ou des formes de violence symboliques, n'est pas sans engendrer des bifurcations, voire des ruptures dans les trajectoires militantes. On retrouve ces mêmes conceptions dans les pratiques de désobéissance civique revendiquées notamment dans l'éducation nationale, en particulier par les professeurs des écoles, et posées comme des choix éthiques face à des syndicats peu enclins à les assumer³². Le recours à une certaine radicalité ou à des pratiques illégales répond alors aussi, d'une certaine manière, à une violence vécue à l'intérieur du syndicat dans l'absence de réactions jugées à la hauteur des enjeux de société et dans l'imposition de certaines formes d'action.

Toute réflexion sur la violence dans les conflits du travail implique, au préalable, un travail critique sur les luttes d'interprétation qui sont en jeu. Il n'existe pas de définition stable et objective de la violence et encore moins de la radicalité que les journalistes semblent redécouvrir, à intervalle régulier, dans certaines grèves. La référence au droit et aux dispositifs juridiques existant dans certaines professions et dans certains secteurs (comme les transports ou la fonction publique d'Etat) permet de rendre compte, à un moment donné, des formes d'action qui peuvent faire l'objet de sanctions. Mais le fait de porter celles-ci en justice, comme le fait de les médiatiser, relève d'une dimension subjective forte. Ce que l'on entend par violence et par radicalité dans le monde du travail renvoie à des formes qui ont évolué avec le temps - les frontières de l'acceptable par rapport au droit de propriété ou à la liberté de circulation, par exemple, s'étant modifiées selon les rapports de force entre le patronat et le mouvement syndical, mais aussi selon le positionnement de la puissance publique -, tout

³⁰ Vigna (Xavier), « Les ouvriers de Denain et de Longwy face aux licenciements (1978-1979) », *Vingtième Siècle*, 2004, p. 134-136.

³¹ Sur ces conflits relatifs au choix des modalités d'action : Bérout (Sophie), « Les opérations « Robins des Bois » au sein de la CGT Énergie : quand la cause des chômeurs et des « sans » contribue à la redéfinition de l'action syndicale », *Revue française de science politique*, 59, 1, 2009, p. 97-119.

³² Weissman (Elizabeth), *La désobéissance éthique*, Paris, Stock, 2010.

en présentant certaines continuités. Cette permanence de la violence, qu'elle se cristallise ou qu'elle soit latente, dans les moments de confrontation ouverte avec les directions, de contestation de l'ordre hiérarchique interne, de refus des logiques économiques à l'œuvre ne se comprend bien qu'en rappelant qu'elle est le produit potentiel de rapports sociaux de production profondément contradictoires.