Le recours à la grève, on le sait, a connu ces dernières décennies une très forte décrue. Même sans tenir compte du pic exceptionnel de 1968, le nombre annuel de journées individuelles non travaillées (JINT) dans les entreprises privées et nationalisées se situait entre trois et quatre millions entre le milieu des années 1960 et celui des années 1970 (plus de cinq millions en 1976). Il voisine généralement avec le million dans les années 1980, puis amorce une chute quasi-régulière (693 700 JINT en 1990, 353 176 en 1998, 223 795 en 2003) que seuls des pics ponctuels (comme en 1995 avec plus de deux millions de JINT) viennent temporairement inverser. Les salariés éprouvent de plus en plus de difficulté à recourir à ce qui constitue pourtant leur mode de lutte spécifique, et cela alors que les motifs de contestation (concernant principalement leurs conditions de travail et niveaux de rémunération) ne cessent de se multiplier. Jean-Michel Denis a dressé la liste des raisons de cet effondrement du recours à la grève les plus couramment invoquées[1] : transformation de la structure de la main d'œuvre (tertiarisation et féminisation, démantèlement des anciennes communautés ouvrières) et des conditions d'emploi (aggravation de la précarité sous forme de CDD et de temps partiels imposés), processus d'individualisation au sein de la société (qui entraîne une désaffection à l'égard de l'action collective), apaisement des conflits et valorisation de la négociation (auxquelles on peut ajouter la judiciarisation des conflits du travail), déclin des utopies sociales et des projets de transformation sociale, et affaiblissement du syndicalisme, qui fait de nombre d'entreprises de véritables déserts syndicaux. Ajoutons que si les salariés du secteur public peuvent encore se permettre de recourir à la grève, ils doivent néanmoins faire face à une vigoureuse entreprise de disqualification symbolique (invocations rituelles des « usagers pris en otages ») de cette forme d'action, que certains visent par ailleurs à limiter via l'instauration d'un « service minimum ».

Pourtant, même ainsi affaiblie, la grève reste le principal mode d'expression de leur mécontentement et de leurs revendications à disposition des salariés. Cet article souhaite interroger cette situation quelque peu paradoxale d'une forme de lutte qui reste centrale alors que sa légitimité et son efficacité sont loin d'être assurées aux yeux-même de ceux qui l'emploient, et que ses conditions de mobilisation sont de plus en plus difficiles. Il se base sur les données d'une recherche en cours, conduite avec Annie Collovald et financée par la DARES, sur les conditions de mobilisation de jeunes salariés travaillant dans des secteurs — en l'occurrence ici celui du commerce — marqués par la faiblesse de l'implantation syndicale[2]. Il s'intéresse plus spécifiquement aux logiques, parfois contraintes, de l'engagement gréviste de salariés souvent inexpérimentés en la matière, ainsi qu'aux effets de leur mobilisation sur leurs perceptions de leur situation dans l'entreprise et de l'action collective.

Quand la situation contraint les dispositions

Les entretiens conduits avec des salariés ayant participé à une ou plusieurs grèves font immédiatement apparaître de fortes inégalités de capital militant, entendu comme « ensemble de savoirs et savoirs-faire mobilisables lors des actions collectives », « incorporé sous forme de techniques, de dispositions à agir, intervenir ou tout simplement obéir »[3]. Certains, parmi lesquels ont retrouve sans surprise les salariés les plus investis dans l'action syndicale, sont sur ce plan de véritables héritiers, au sens où leurs parents étaient eux-mêmes militants (dans des partis, des syndicats, des associations) et leur ont transmis un ensemble de dispositions favorables à l'engagement et de schèmes de

perception propres au militantisme. D'autres, eux aussi actifs syndicalistes, ont pour leur part acquis des dispositions et compétences militantes dans et par la participation préalable à diverses formes d'action collective, que ce soit le scoutisme, le monde associatif ou le syndicalisme étudiant.

Mais la majorité des salariés rencontrés sont de véritables *novices*, totalement dépourvus d'expérience en la matière, au moment de leur participation à la grève. Ni leur environnement familial proche ou lointain, ni leur trajectoire personnelle et les différents univers qu'ils ont été amenés à traverser (études, emplois précédents) ne les avaient jusqu'à présent amenés à se poser la question d'une éventuelle participation à une mobilisation. C'est à l'intérieur de l'entreprise qu'ils ont pour la première fois été confrontés à une offre d'engagement — celle que leur ont présentée leurs collègues leaders syndicaux — qui les a laissés tout d'abord quelque peu désemparés.

Cette faible appétence contestataire est décrite par certains sur le mode de la soumission à un ordre des choses quasi-naturalisé. Une vision pacifique du monde du travail et l'attachement docile aux hiérarchies internes portent à rejeter les rapports conflictuels au sein de l'entreprise et ceux, les syndicalistes, qui en apparaissent comme les ferments. C'est le cas de Constantin, qui explique qu'il n'est « pas très syndicat » et que l'action collective « ça fait pas partie de ma culture ». Il rapporte cette réticence devant la contestation à son milieu familial (« les grèves c'était pas culturel dans ma famille »), et plus spécialement à son père, ouvrier électricien, qu'il décrit comme « quelqu'un qui est aussi consciencieux du travail, c'est ce qu'il m'a légué, mais tout ce qui est grèves, revendications, il ne le faisait jamais. Il a toujours fait son travail, il gagnait ce qu'il gagnait et puis c'est tout ». D'où sa perception négative des syndicalistes, qu'il considère a priori comme « des gens qui donnaient une mauvaise image un peu négative de l'entreprise, qui ne faisaient pas beaucoup progresser. (…) C'est des fouteurs de merde, ils ont pas à être là, l'entreprise peut fonctionner sans eux ». S'il accepte malgré tout de se joindre à la grève — notamment parce que la manière dont le management nie son attachement au travail bien fait est pour lui source d'insatisfaction (« Que vous donniez toutes vos compétences, c'est pas pris en considération ») —, il a du mal à participer aux activités qui impliquent une exposition de soi, lesquelles heurtent ses dispositions à la discrétion : « Je peux pas hurler comme un fou avec un haut-parleur. (…) [Distribuer des tracts] ça me mettait mal à l'aise ».

D'autres renvoient, pour justifier leur réticence à faire grève, à ce que l'on pourrait appeler des dispositions individualistes, qui les portent à privilégier les stratégies de salut individuel plutôt que celles qui supposent une coalition avec les pairs. C'est le cas de Justinien, qui attribue à sa « relation au groupe » et au fait d'être « peut-être un peu trop individualiste, ou pas assez grande gueule » sa faible propension à l'action collective. C'est également le cas d'Aurélien, qui dit fuir les situations de foule telles que les manifestations — « Moi je suis incapable (…) de manifester dans la rue, d'être entouré de beaucoup de gens comme ça » — mais qui surtout considère que « revendiquer c'est s'humilier » et se présente sur un mode provocateur comme « un petit peu arriviste, capitaliste ». S'il pense qu'il y a « des gens qui sont doués pour (…) défendre les intérêts des uns et des autres », il ne se considère manifestement pas comme en faisant partie. Cet individualisme revendiqué les amène à donner la priorité à l'*exit* plutôt qu'à la *voice*[4], ou à ne s'engager que dans les formes solitaires de cette dernière, tels que les contentieux aux prud'hommes. Ainsi, tout comme Aurélien, Livia préfère quitter son poste lorsque celui-ci ne lui donne plus satisfaction (« Généralement quand ça va pas avec un patron je démissionne et je vais ailleurs »), et pense plus spontanément à utiliser les services d'un avocat que ceux du

syndicat en cas de conflit avec un employeur.

Ces dispositions défavorables à la mobilisation sont comme redoublées par l'anticipation des sanctions auxquelles elle expose : peur du licenciement de rétorsion (« Je me disais je vais peut-être me faire virer, avec ma bonne gueule », dit Livia) et de la perte de salaire, en premier lieu, mais aussi crainte diffuse de se faire mal voir, de décevoir un employeur qui vous a fait confiance au moment de l'embauche, doute sur la légitimité morale de l'action collective (« En même temps est-ce que c'est bien, ce que tu fais ? », s'interrogeait Constantin avant de rejoindre les grévistes), ou tout simplement inhibition à l'idée de « sortir du rang » et d'abandonner le rôle de salarié placide si ce n'est docile.

Pourtant, et en dépit de tous ces obstacles, ces salariés ont finalement rejoint la grève initiée et préparée par leurs collègues syndicalistes. Deux mécanismes conjoints peuvent rendre compte de leur ralliement, pourtant improbable, à la mobilisation. Il s'agit en premier lieu de la crainte de compromettre les relations d'amitié et de confiance réciproques tissées au quotidien avec les collègues leaders de la lutte, qui induit une forte contrainte à la solidarité ; celle-ci est comme redoublée par la crainte de la stigmatisation comme « lâcheur » ou « traître » au sein du groupe des pairs mobilisés. C'est de ce double mécanisme que témoigne Aurélien : « Moi la seule raison pour laquelle je suis pas resté dans la boite, dans le magasin pour travailler à ce moment-là c'est que comme j'étais caissier je me voyais mal tout seul encaisser tout le quartier pour… Et puis parce que j'ai beaucoup d'estime et d'amitié pour [la responsable CGT] et que je savais que ça allait lui faire de la peine, donc… ». L'entrée dans la mobilisation, on le voit, s'opère *contre* les dispositions intériorisées, sous l'effet de mécanismes qui agissent *en situation*. Mis en demeure de « choisir leur camp » et de manifester ce choix sur le site de l'entreprise et en présence directe de leurs collègues mobilisés, les salariés pourtant disposés à faire défection sont amenés à se rallier par la logique propre de l'interaction[5] : « C'est moi qui ouvrais les portes. (…) Et je me disais "si je rentre dans cette librairie et que j'ouvre les portes, leur mouvement va pas marcher", ça va pas marcher, quoi, ils seront toujours pas assez nombreux. Donc j'ai décidé de faire grève à ce moment-là » (Julia).

La grève, une expérience perturbatrice

Le relatif désarroi que ressentent les salariés les moins aguerris devant les invitations à la mobilisation que leur adressent les responsables syndicaux ne s'exprime pas qu'au moment de la prise de décision de se joindre (ou pas) au mouvement. Il est également présent tout au long de la grève, dont les formes, sens et modalités pratiques leur sont étrangers. Ils se trouvent engagés dans un ordre de pratique et de sens nouveau et d'autant plus troublant qu'il se déploie sur un site et dans une temporalité qui sont ceux habituellement dévolus au travail. Dans cette situation de perturbation et de remise en cause des arrangements sociaux ordinaires, l'embarras domine les interactions avec ces personnages pourtant familiers que sont la direction, les cadres ou les clients[6].

La grève, en effet, ne se résume pas à la cessation du travail. Elle exige de celles et ceux qui y participent une double occupation, celle de l'espace et du temps ordinairement consacrés au travail, que tous les salariés ne sont pas également à même de réaliser. D'où la fréquence de l'évocation des sentiments de désœuvrement et d'ennui dans les récits des salariés relatant leur première expérience de grévistes : « On est un peu ailleurs pendant ces temps de grève. Psychologiquement on est ailleurs, c'est assez difficile. On n'est plus dans la réalité. On est tous fatigués. On est tous assis sur des banquettes comme ça, un

peu étalés. Et il faut que ça passe, que le temps passe », raconte Julia ; « C'est vrai que c'est assez fatiguant malgré tout. Parce que rester là sans, sans rien faire, c'est assez crevant. Faire acte de présence c'est assez crevant », confirme Tibère. Dans le cas d'arrêts de travail reconduits tant qu'un accord n'a pu être trouvé, et dont la durée est par définition incertaine, l'attente du résultat des négociations quotidiennes, susceptibles de mettre un terme à la grève, est vécue avec une angoisse grandissante à mesure qu'elle se répète : « On croit que tout va se terminer le soir-même et on remet ça le lendemain parce que [les déléguées syndicales] n'ont pas eu ce qu'on avait demandé et… » (Julia).

D'où l'importance des récits de grèves passées de salariés plus expérimentés, comme de ceux des permanents syndicaux venus en appui et perçus comme des virtuoses de l'action collective, qui tempèrent cette angoisse par l'acquisition de schèmes et de références permettant d'évaluer l'état de la situation et l'espace des possibles : « [Les permanents] nous parlaient des antécédents de grève que eux-mêmes avaient… Dans lesquelles ils avaient agi et comment ça se passait, qu'est-ce qu'on pouvait attendre… Et effectivement ça tempérait un peu notre impatience. Ça nous calmait » (Justinien). D'où l'importance, aussi, du choix des actions dans et par lesquelles s'exprime la contestation, qui ont aussi pour enjeu d'occuper des grévistes que leur désœuvrement risque de démoraliser et de conduire à la défection. Sont privilégiées les activités qui contribuent à une animation festive du site tout en favorisant les échanges entre passants et grévistes et l'expression d'une solidarité réconfortante : « Tous les jours on venait avec des caisses claires, mégaphones, on faisait du bruit. (…) Y'avait un barrage de personnes qui venaient et qui regardaient, qui disaient "mais c'est quoi ces fous ?", parce qu'on faisait de la musique, on chantait » (Bérénice) ; « On a placardé sur la vitrine toute sorte de, "en grève", les raisons, des feuilles de paie. Des feuilles de paie, la comparaison entre les feuilles de paie d'autres librairies et la nôtre, etc., les revendications. On a même mis (…) ces revendications en plusieurs langues » (Tibère). Rassemblant l'ensemble des grévistes dans des activités ludiques et sources de fierté collective (« Nos pancartes étaient tellement bien faites qu'on s'est dit qu'on va pouvoir les vendre [au musée attenant à la librairie] tellement elles sont belles ! », raconte Livia), ces formes d'action contribuent à inscrire la mobilisation dans la durée en consolidant la cohésion du groupe contestataire.

L'apprentissage de la grève — c'est-à-dire l'initiation à la gestion du temps qu'elle exige, aux activités par lesquelles elle se manifeste et aux schèmes de perception qu'elle requiert — est ainsi d'ordre avant tout pratique. Il s'accomplit au fil des actions (distributions de tracts, manifestations, assemblées générales…) et des interactions avec les pairs et les différentes catégories de protagonistes (permanents syndicaux, direction, cadres, clientèle…). Or cet apprentissage pratique, dont on a vu qu'il s'accomplissait dans certains cas contre les dispositions intériorisées, est à même de transformer, plus ou moins profondément et durablement, le rapport que les salariés novices entretiennent à l'action collective. Pour plusieurs d'entre eux, l'expérience de la grève est l'occasion de la découverte de ce que l'on pourrait appeler la force du collectif : ils découvrent qu'en cessant collectivement le travail ils engagent un rapport de force à même, à condition d'être suffisamment solidaires, de faire plier leur adversaire patronal et d'obtenir des gains substantiels : « Ce qui est rigolo c'est que, comme c'est complètement une épreuve de force (…), finalement on se rend compte qu'on peut presque obtenir tout ce qu'on veut à partir du moment où tout le monde est amarré derrière le truc », dit Faustine. La découverte ne porte pas seulement sur la capacité de la grève à arracher des biens collectifs, mais également sur sa légitimité sociale. Une pratique antérieurement perçue avec méfiance voire hostilité, notamment parce qu'on a dû en tant que consommateur ou usager en subir les désagréments, apparaît dès lors qu'on y a participé, et qu'on a pu en

éprouver la pertinence, comme pleinement légitime au point de faire regretter qu'elle ne soit pas plus largement mobilisée : « Il faut qu'ils [les gens] arrêtent de prendre la grève comme un moyen d'emmerder les autres. C'est pas ça. C'est dommage que dans des sociétés y'a des gens qui acceptent tout, même si ils se plaignent » (Livia). L'expérience de la grève peut amener à un changement radical des perceptions de l'entreprise et des rapports hiérarchiques en son sein, comme dans le cas de Constantin, dont on a vu plus haut l'absence de dispositions contestataires, qui décrit son évolution (qui passe par une adhésion à la CGT) sur le mode d'un véritable « changement de camp » : « Alors qu'avant j'étais plus, les responsables, c'était eux qui avaient raison. Et maintenant je suis plus un petit peu, je suis plus maintenant de l'autre côté, avec ceux qui vraiment s'engagent, qui sont prêts à changer les conditions de vie du travail ».

Un autre trait récurrent des récits de grève est que le bilan qui en est tiré s'inscrit dans le registre de l'*enrichissement personnel*. La participation à la mobilisation est perçue favorablement a posteriori parce qu'elle permet d'apprendre des choses nouvelles, en premier lieu sur la conduite de l'action collective : « J'ai été agréablement surprise, (…) n'ayant jamais fait de grève, c'est vrai quand on voit à la télévision comment ça peut être rendu, on imagine quelque chose de très, à la limite violent… Alors que pas du tout » (Faustine). Mais elle se révèle plus globalement comme un univers de pratique nouveau, dont l'intérêt principal réside dans la rupture qu'elle provoque avec l'existence ordinaire, et comme telle à même d'apporter des gratifications diffuses sous forme de sentiments d'excitation et d'enthousiasme : « Faire des actes comme la grève c'est passionnant. Ou faire d'autres actes de résistance dans l'entreprise c'est passionnant. Là je vais devenir plus intelligente pratiquement, en faisant ce genre de chose » (Sabine). La grève constitue ainsi aux yeux de celles et ceux qui y participent un substantiel apport d'expérience, qui en constitue une des principales gratifications. Il est de ce point de vue significatif que ce soit dans le registre de la découverte sur soi, sur sa propension méconnue à la révolte ou sur ses capacités à s'engager dans des actions jugées pour soi extra-ordinaires, que s'exprime dans plusieurs cas cette découverte : « Je me suis dit "ah mais je peux faire ça, formidable, je peux, c'est formidable" » (Constantin) ; « Je me suis étonnée en fait dans cette implication, enfin je pensais être un peu plus passive » (Antonia). De ces gratifications diffuses peut naître un rapport plus positif, et désormais informé par l'expérience, à l'action collective, ressort d'éventuels futurs engagements.

Par bien des aspects, cette courte et provisoire étude retrouve des thèmes abordés par Michelle Perrot dans son histoire de la constitution de la grève en forme dominante du conflit dans le monde ouvrier[7] : la crainte des rétorsions patronales, l'angoisse de la perte de salaire, le contrôle mutuel et la sanction des défections, l'épuisement progressif des grévistes tentés de reprendre le travail… font partie intégrante de la pratique de la grève, à la fin du XIXe siècle comme au début du XXIe. Les récits des salariés faisant part de leur désarroi et de leur ennui lorsqu'ils se retrouvent contraints à l'inactivité pendant un temps et sur un lieu ordinairement consacrés au travail semblent ainsi un lointain écho à « la gêne, la gaucherie » de ces ouvriers « qui ne savent pas quoi faire dans l'usine » et « qui s'y sentent des intrus » : « ici, ils restent près des métiers, en silence, immobiles ; là, ils boivent, chantent, se promènent »[8]. La grève suppose un apprentissage, toujours recommencé à mesure que de nouvelles générations entrent dans le monde du travail salarié. En dépit de la fragilisation croissante du salariat et de ses instruments de lutte, peut-être est-ce là, pour paraphraser le titre de l'ouvrage de M. Perrot, le secret de *l'éternelle jeunesse* de la grève.

Notes

[1] Jean-Michel Denis (dir.), *Le conflit en grève ?*, Paris, La Dispute, 2005, pp. 294-295. Voir également Baptiste Giraud, « Au-delà du déclin : difficultés, rationalisation et réinvention du recours à la grève dans les stratégies confédérales des syndicats », *Revue française de science politique*, 56 (6), 2006.

[2] Le présent article se fonde sur l'analyse de 17 entretiens, notamment destinés à recueillir des récits de participation personnelle à une ou plusieurs grèves. Pour une première présentation de la recherche, cf. Annie Collovald, Lilian Mathieu, « Mobilisations de salariés précaires et apprentissage d'un répertoire syndical », communication au colloque « Comment penser les continuités et discontinuités du militantisme », Lille, 8-10 juin 2006.

[3] Frédérique Matonti, Franck Poupeau, « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 155, 2004, p. 8.

[4] Albert Hirschman, *Défection et prise de parole*, Paris, Fayard, 1995.

[5] Si Gamson *et al.* ont fait progresser la compréhension du rôle des contextes d'interactions directes qui président à l'engagement (qu'ils désignent par le terme de micromobilisation), le cas ici étudié confirme que leur rôle ne se réduit pas à la seule adoption d'un cadre d'injustice (comme perception d'une situation comme injuste et méritant d'être dénoncée) et montre que celui-ci n'est pas nécessairement au principe des ralliements contestataires ; William Gamson, Bruce Fireman, Steven Rytina, *Encounters with Unjust Authority*, Homewood, The Dorsey Press, 1982, p. 137.

[6] Erving Goffman, *Les rites d'interaction*, Paris, Minuit, 1974.

[7] Michelle Perrot, *Jeunesse de la grève. France 1871-1890*, Paris, Seuil, 1984.

[8] *Ibid.*, p. 124.