

Irène Pereira
GSPM/EHESS
ir_pereira@yahoo.fr

*Contribution à la séance "Participation dans le monde du travail"
(Working paper)
Congrès de l'AFSP - 2011*

Les thématiques de la participation et de la délibération à l'épreuve du syndicalisme

- L'exemple des représentants du personnel SUD Culture Solidaires au Ministère de la culture -

Introduction:

Les thématiques de la participation et de la délibération sont devenues avec la mise en avant de la thèse de l'existence d'un tournant délibératif¹ un des champs de la recherche en science politique ayant donné lieu à un grand nombre de travaux ces dernières années.

Néanmoins cette thématique a été principalement explorée à partir du cadre de la démocratie représentative². Cependant la question de la participation et des scènes de délibérations se pose également dans d'autres cadres tels que le monde du travail.

Nous émettons l'hypothèse qu'aborder cette problématique du point de vue du syndicalisme permettrait peut-être de faire apparaître d'autres aspects des questions de participation et de délibération. Celles-ci au sein des organisations syndicales ont été traitées par exemple par Hélène Pernot en ce qui concerne le syndicat SUD PTT³. Nous nous proposons pour notre part de nous intéresser aux formes de participation mettant en scène des syndicalistes et des employeurs. Pour cela, nous allons nous intéresser, en nous plaçant du point de vue de syndicalistes, à la manière dont ils perçoivent les dispositifs de participation et dont ils les utilisent.

Nous nous appuyons, à cette fin, sur une enquête ethnographique menée depuis 2006 au sein du syndicat SUD Culture Solidaires en situation d'observation participante et sur des entretiens réalisés entre septembre 2006 et juin 2007. Plus particulièrement nous nous intéresserons aux rapports de ces syndicalistes avec les dispositifs de participation au sein du Ministère de la Culture.

Nous allons éclairer spécifiquement deux aspects du rapport entre syndicalistes et dispositifs de participation dans l'administration publique. Comment ces dispositifs de participation sont perçus par les syndicalistes: ceux-ci sont-ils ressentis comme une forme de

1 Blondiaux Loïc et Sintomer Yves, "L'impératif délibératif", in *Politix*, 15/57, 2002, pp.17-35.

2 Habermas Jürgen, *Droit et démocratie*, Paris, Gallimard, 1999.

3 Pernot Hélène, *Un projet de démocratie à l'épreuve du quotidien syndical*, dir. Paul Bacot, Université Lyon II, 2003.

démocratisation au sein du monde du travail ou apparaissent-ils comme un mode de domestication ? Le second aspect qui retiendra notre attention consiste à se demander quels usages ces syndicalistes font de ces dispositifs de participation. En particulier, ce qui attirera notre attention c'est la manière dont au sein de l'action syndicale s'articulent épreuves de force et épreuves de légitimité⁴ c'est-à-dire les actions conflictuelles telles que les grèves et les séquences de délibération.

I- Perception des dispositifs de participation par les militants syndicalistes

Afin d'aborder la manière dont ces dispositifs de participation dans le monde du travail sont perçus par les syndicalistes que nous avons étudiés, nous allons commencer par comparer les dispositifs de participation au sein de la démocratie représentative et au sein du monde du travail afin de montrer le rapport ambivalent que la tradition syndicale entretient avec ces dispositifs.

A- Ambivalence de ces dispositifs dans le monde du travail

1- Trois conceptions de la démocratie politique

Au sein des théories de la démocratie politique, il est possible de distinguer dans le cadre de cette réflexion trois formes de démocratie: la démocratie représentative, la démocratie directe et la démocratie participative.

- La démocratie représentative telle que nous la connaissons repose sur le suffrage universel et l'élection par les citoyens de représentants. L'action politique conventionnelle des citoyens est principalement limitée à la participation aux élections. La démocratie délibérative dans ce cadre se situe au niveau du parlement et non des citoyens eux-mêmes.

- La démocratie directe consiste dans la prise de décision directe par les citoyens (referendum) ou sur l'élection de délégués sur mandat impératif⁵ (voire sur mandat semi-impératif avec des procédures de retour de vote). Ce sont les citoyens eux-mêmes qui sont les acteurs de la procédure de délibération.

- La démocratie participative existe dans sa forme réelle lorsque les citoyens ont au niveau local un réel pouvoir de décision et disposent d'un budget⁶. Cette forme de démocratie ne vise pas à se substituer à la démocratie représentative, mais à la compléter.

4 Naschi Mohamed, *Introduction à la sociologie pragmatique*, Paris, Armand Colin, 2006, p. 56-61.

5 Rousseau Jean-Jacques, *Du contrat social* [1762]

6 Sintomer Yves et al., *Gestion directe et démocratie de proximité*, Paris, La découverte, 2005.

2- Conceptions syndicalistes de la démocratie et de la participation dans le monde du travail

- Il est possible de noter qu'un premier courant syndicaliste, hérité du syndicalisme révolutionnaire, récuse les formes de participation avec l'employeur⁷. L'objectif de ce courant tel qu'il est énoncé par la Charte d'Amiens (1906), c'est de faire du syndicat l'organe de gestion de la future société. Ce sont donc les travailleurs qui doivent autogérer eux-même la production.

Ainsi, il existe toute une tradition syndicaliste, appuyée sur une forte référence à la lutte des classes, qui récuse toute forme de participation à la gestion de l'entreprise, toute forme de co-gestion.

- Au contraire, une autre conception syndicaliste, voit dans la participation du syndicat aux décisions de l'entreprise, une marque de démocratisation de la vie de l'entreprise. "Paritarisme", "cogestion", "démocratie sociale" autant de notions qui renvoient à une telle conception. Il est ainsi possible de rappeler l'opposition qu'exprime Emile Pouget aux "commissions mixtes" défendues par le leader réformiste du syndicat du livre, Keufer⁸. Bernard Gibaud⁹ rappelle dans son article que le paritarisme est une invention strictement patronale. Néanmoins, la fonction de délégué du personnel est pour sa part créée en 1936 par le Front populaire. Le paritarisme fait son apparition officielle quant à lui en 1946 à la suite du programme du Conseil national de la résistance. La notion de cogestion renvoie pour sa part au modèle allemand instauré dans les années 1950 où les organisations syndicales ont un pouvoir sur la gestion des entreprises. Quant à l'expression de "démocratie sociale", elle s'est imposée récemment avec la loi de 2008 "portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail"¹⁰ pour désigner les relations et les compromis établis entre employeurs et salariés.

Il est possible également de remarquer que la démocratie participative et la démocratie sociale ne se situent pas nécessairement au même échelon. Alors que la démocratie participative vise à faire participer directement les citoyens, la démocratie sociale, même si elle peut couvrir le champs d'une démocratie participative dans laquelle le salarié est directement consulté (par exemple en posant la question du statut des consultations du personnel ou des référendum), elle prend plus spécifiquement pour objet la représentation des salariés par des élus syndicaux. Il faut également rappeler la méfiance que les syndicalistes peuvent avoir généralement pour les consultations directes des salariés organisées par les employeurs qui sont vus comme un moyen de "manipuler" le personnel et de contourner les organisations syndicales¹¹.

7 Pouget Emile, *L'action directe et autres écrits syndicalistes*, Paris, Agone, 2010.

8 Ibid., p.272.

9 Gibaud Bernard, "Paritarisme, démocratie sociale: aperçus historiques d'une liaison hasardeuse", *Mouvements*, 2/2001, n°14, pp.38-45,

10 Disponible sur: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?dateTexte=&cidTexte=JORFTEXT000019347122>

11 Le film *Ressources humaines* (2000) de Laurent Cantet, sous la forme d'une fiction, donne une illustration de ce point de vue partagé par bien des syndicalistes.

Par conséquent, alors que la démocratie participative citoyenne est portée par bien des militants de la gauche radicale, la démocratie participative entendue comme participation directe des salariés organisé par l'employeur est au contraire l'objet d'une méfiance. Il est possible de se souvenir que les syndicalistes révolutionnaires qui dominaient la CGT entre 1901 et 1910 opposaient fortement la démocratie représentative et la démocratie syndicale¹². Subsiste encore actuellement d'une telle conception, la pratique des assemblées générales où les décisions sont prises à main levée (et non à bulletin secret) et où seuls les votes des présents comptent pour la décision du déclenchement d'une grève (sans qu'il soit exigé un quorum de présents à l'AG).

B- Perception de ces dispositifs par les syndicalistes de SUD Culture Solidaires

Comment les syndicalistes que nous avons rencontrés perçoivent-ils les dispositifs de participation au sein du Ministère de la Culture et de ses établissements ? Les récuse-t-ils en bloc comme des tentatives de domestication ou y voient-ils des instruments de démocratie dans la régulation des rapports entre les salariés et l'employeur qu'est la Fonction publique ?

1- Déclarations de principes:

Les militants du syndicat SUD Culture Solidaires affirment dans leur *Charte identitaire*¹³, s'inscrire dans la continuité du syndicalisme révolutionnaire de la CGT d'avant 1914: "celle définie en 1906 par la CGT dans la charte d'Amiens, qui assigne au syndicalisme un double objectif et une exigence: défense des revendications immédiates et quotidiennes, et lutte pour une transformation d'ensemble de la société en toute indépendance des partis politiques et de l'État". Mais ce syndicat entend également poursuivre: "le projet de socialisme autogestionnaire porté par la CFDT au début des années 1970, dans la mesure où il plaçait les travailleurs-euses et la nécessité de la démocratie la plus large au coeur de l'objectif de transformation sociale comme de la démarche visant à y parvenir". La Charte de l'adhérent¹⁴ du syndicat précise pour sa part: "Militer et assumer des responsabilités implique pour l'adhérent-e un certain nombre d'obligations (information et consultation des adhérent-e-s et des salarié-e-s qu'il/elle représente, participation régulière aux instances pour lesquelles il/elle est mandatée".

Les militants du syndicat SUD Culture Solidaires entendent également situer leur action dans la continuité des textes de congrès de l'Union syndicale Solidaires. Or dans la résolution de son congrès de 2008 portant sur "Les axes revendicatifs"¹⁵, il est affirmé: "L'Union syndicale Solidaires estime que la reconnaissance de droits économiques aux salariés comme la consolidation, la reconquête ou l'extension de leurs droits sociaux passent notamment par l'existence de droits et de pouvoirs nouveaux attribués aux salariés et à leurs représentants

12 Pouget Emile, *Op.cit.*

13 Disponible sur: <http://SUD-culture.org/expressions/spip.php?article809>

14 Disponible sur: <http://www.sud-culture.org/expressions/spip.php?article810>

15 Disponible sur: <http://www.solidaires.org/IMG/pdf/R2.pdf>

directement dans l'entreprise. Il convient donc de réfléchir à un octroi, une extension des pouvoirs du comité d'entreprise et des comités techniques et à une plus grande place pour les représentants des salariés dans les conseils d'administration”.

Tout en s'inscrivant dans la filiation du syndicalisme révolutionnaire, les militants des syndicats SUD ont néanmoins fait le choix, contrairement aux versions les plus radicales de l'anarcho-syndicalisme, d'accepter de participer aux dispositifs du paritarisme et même comme nous le voyons de réclamer l'élargissement des pouvoirs de ces instances et des représentants syndicaux au sein de celle-ci comme élément d'extention de la démocratie en entreprise.

Néanmoins au-delà de ces textes de congrès, quels discours ressortent de la pratique quotidienne de ces syndicalistes concernant leur présence dans ces dispositifs de participation ?

2- Discours syndicalistes sur les dispositifs de participation:

Le discours de ces syndicalistes fait apparaître plusieurs éléments par rapport à leur relation aux dispositifs de participation.

Participer pour avoir des moyens d'action:

Les militants de SUD Culture récusent la position anarcho-syndicaliste stricte de refus de se présenter aux élections professionnelles. Pour eux, la participation à la compétition électorale syndicale, constitue un moyen nécessaire d'acquérir des moyens de fonctionnement:

“ Si nous n'avions pas décidé de nous présenter aux élections et de conquérir une certaine représentativité au ministère, jamais nous n'aurions pu mutualiser comme nous l'avons fait. C'est bien parce que nous avons progressé aux élections au Ministère que nous avons des locaux qui sont plus grand qu'avant. Nous avons davantage de machines...D'ailleurs ce que l'on obtient, c'est par le nombre de voix que l'on recueille. Et donc là, on est en situation de pouvoir mutualiser tout ça pour les associations des mouvements sociaux. Si on faisait comme la CNT, pour eux c'est des pièges, ...on ne bénéficierait pas des dispenses...euh ...du droit syndical acquis dans la fonction publique” (JF., SN¹⁶ de SUD Culture)

Participer: une nécessité vis-à-vis des électeurs

Non seulement, les militants de SUD Culture font le choix de participer aux élections professionnelles, mais également de ne pas pratiquer systématiquement la politique de la chaise vide:

“On ne peut pas faire ce choix là par rapport aux agents qui nous élisent, on ne peut pas faire ce choix là parce que c’est un choix d’irresponsabilité. On est obligé d’y aller aussi parce que c’est quand même la vitrine politique du syndicat par rapport au cabinet, par rapport au ministre. Le ministre est là...Donc il faut absolument qu’on ait une expression qui soit écoutée, on est écouté quand même. On a des choses à défendre, c’est souvent une chambre d’enregistrement, mais parfois on obtient des modifications qui concernent les personnels. Ça nous oblige à réfléchir sur toutes les réformes du ministère et à défendre une position devant le Ministère avec des arguments extrêmement forts sensés et construits car si on n’a pas d’arguments, on se fait démolir par le cabinet en face.” (D., ancien SG¹⁷ du syndicat)

Le refus de la “cogestion”:

Néanmoins, cette participation aux instances de représentation du personnel se double d’un refus de ce que ces militants appellent la “cogestion”. Le syndicaliste lorsqu’il est un acteur de ces dispositifs de participation est là pour défendre les droits des salariés et non pour gérer l’établissement avec la direction ou pour effectuer un travail qui devrait être produit par des services de l’établissement.

C’est ce que traduisent les déclarations suivantes entendues comme réponse lors de réunions internes du syndicat dans lesquels des militants novices s’interrogeaient sur leur fonction au sein des instances représentatives du personnel:

“On n’est pas là pour gérer l’établissement avec la direction” (A.M, ancienne SG),

“On n’est pas là pour faire le boulot de l’administration à la place de l’administration” (S., SG du syndicat)...

ou lors d'un entretien:

“Le moyen d’action qui a payé le plus c’est la grève. [...] En 99, je ne me souviens pas qu’il y ait eu les huissiers pour venir constaté qu’il y a eu un piquet de grève illégal. Alors que là on bloque les caisses, on voit qu’il y a les huissiers et de lettres de menaces qui sont envoyés aux agents. Pour moi, c’est l’un des seuls moyens d’action, mais quand je vois l’action de la CGT¹⁸, c’est la cogestion, je ne sais pas ce qu’ils compte obtenir au bout du compte comme ça”. (C., SN de SUD Culture).

Un exemple de disputes autour de la participation lors d'un Conseil des sections¹⁹ (janvier 2011):

17 Secrétaire général

18 Elle parle de la CGT de son établissement et non de la CGT Culture ou de la Confédération CGT en général.

19 Organe directeur du syndicat qui réunit en théorie des représentants de l'ensemble des sections du syndicat. En l'espèce, il y avait 17 représentants de section pour 80 sections au sein du syndicat. C'était un CDS où l'on pouvait dire qu'il y avait du monde. Ce qui montre également la difficulté à faire participer en interne les membres du syndicat à la vie démocratique de l'organisation.

La dispute porte sur l'opportunité de continuer à siéger à l'association de l'action sociale et sportive du Ministère de la Culture (AAS culture).

C. (ancienne siègeante): Je ne veux plus y siéger pour deux raisons: 1) l'assemblée générale de l'association n'est pas une AG d'adhérents, mais de représentants de l'administration et des syndicats. Cela ne me semble pas démocratique, ni légal 2) Au conseil d'administration, les syndicalistes peuvent être élus. Ils peuvent être secrétaires ou trésorier. Mais ça c'est de la cogestion.

B. (représentant de section): Nous, ce qui nous gêne, c'est que le syndicat peut être employeur. Dans ma section, on n'est pas pour siéger.

D. (membre du SN): L'AAS gère des choses très importantes. On ne peut pas renoncer à y aller: c'est le prêt à taux zéro par exemple. Je ne suis pas d'accord, le syndicat n'est pas employeur, ce n'est pas comme un Comité d'entreprise, ce sont des personnes mises à disposition par le Ministère, on ne peut pas les licencier. On n'est pas assez nombreux au CDS pour prendre une décision. On a des décisions de congrès, faut s'y tenir.

A.M (représentante de section): Ne pas y aller c'est renoncer au travail que l'on peut faire à l'intérieur.

JF (membre du SN): On a une position de consensus: c'est que nous sommes tous contre le fait que l'administration se défasse de plus en plus sur une association de sa responsabilité en matière d'action sociale.

Je propose que l'on envoie quelqu'un en AG, mais on n'est pas d'accord entre nous concernant le Conseil d'administration.

I. (représentant de section): Il faut aller au CA pour avoir les informations

C.: Ce n'est pas possible d'y aller juste pour ça: tu es secrétaire, trésorier ou président...

A.M: Non, on n'est pas obligé, il y a 6 sièges. Ils ont pas tous des mandats. L'administration cherche des syndicalistes pour faire le boulot.

D.: Si on ne siège pas au CA, on ne va pas pouvoir peser sur les modifications de statut.

JF: Alors il y a consensus ? On y va au CA, mais on ne prend pas de responsabilités !

Il est ainsi possible dans cette opposition à la cogestion d'y voir au moins verbalement une opposition quelque peu semblable à celle qu'exprimait les syndicalistes révolutionnaires entre la "grève" et la voie de la concertation avec l'employeur.

"Ils nous épuisent avec leurs réunions" (A.M., ancienne SG).

Les syndicalistes que nous avons entendus au sein du syndicat SUD Culture Solidaires se plaignent de la multiplication de ces réunions qui épuisent selon eux leurs maigres forces syndicales. Des réunions, où ils jugent que peu d'informations sont données et où peu de décisions se prennent, peuvent se multiplier sur tous les sujets sous l'effet du développement de

la concertation dans la Fonction publique²⁰. Selon le point de vue des syndicalistes de SUD Culture, cet état de fait revient tant aux représentants de l'administration qu'à la CGT Culture, première organisation du Ministère de la Culture qui multiplierait les réunions de suivie sur tous les dossiers.

Ils ont ainsi l'impression de voir leur énergie et leur temps absorbé dans une multitude de réunions qui prennent sur le temps qui pourrait être consacré aux actions de terrain. Ce sentiment est également évoqué par Christian Dufour et Adelheid Hege au sujet de syndicalistes du secteur privé²¹.

II- Usages des dispositifs de participation: épreuve de force et épreuve de légitimité

Mais au-delà de ces discours critiques, quelle est la pratique réelle de ces syndicalistes au sein de ces dispositifs de participation ? Plus particulièrement comment s'y articulent épreuves de force et épreuve de légitimité ?

A- Multiplicité des usages de ces dispositifs

Avant d'analyser les différents usages qui sont mis en oeuvre de ces dispositifs, nous allons identifier ces derniers.

1- Multiplicité des niveaux de dispositifs

Il existe au sein du Ministère de la Culture plusieurs types de dispositifs de participation ayant pour fonction de ménager des espaces de dialogue social entre l'employeur et les représentants syndicaux. Ces espaces disposent d'un degrés d'institutionnalisation divers et donc de pouvoirs plus ou moins bien établis et important.

Il est possible ainsi de distinguer:

- Au niveau des établissements publics (EPA) du Ministère:

- Les dispositifs de concertations informels: Les réunions ou les groupes de travail au niveau des établissements, plus ou moins formalisés, organisés entre les représentants syndicaux et les représentants de l'administration à l'initiative de l'une ou l'autre partie. Ces réunions ou ces groupes ont pour fonction de faire le point sur une ou plusieurs questions précises, de régler des menus problèmes ou liés au cas d'un salarié en particulier. Ces réunions peuvent avoir également

20 Christien Robert, *Les institutions de la participation et la concertation dans les trois fonctions publique*, Paris, Berger-Levrault, 1997.

21 Dufour Christian et Adelheid Hege, "La représentation sur les lieux de travail en France", in *L'Europe syndicale au quotidien*, Presses Inter-universitaires européennes, Bruxelles, 2002, p.31.

pour fonction d'entamer des négociations sur des points qui seront validés en comités paritaires. Elles ont lieu principalement avec le DRH, voire des chefs de service.

- Les commissions: La représentativité des organisations syndicales dans les commissions dépend de leur résultat au referendum professionnel. Il existe en fonction des établissements différents types de commissions qui ont pour rôle de statuer sur telle ou telle thématique en particulier: logement, secours, habillement....
- Les instances représentatives au niveau des établissements (CHS et CTP): Les comités hygiène et sécurité et les comités techniques paritaires disposent de prérogatives spécifiques définis par les textes. Si les organisations syndicales en votant à l'unanimité peuvent émettre un avis négatif en CHS, leur avis n'est que simplement consultatif en CTP.
- Le Conseil d'administration: organe de direction dans les établissements publics administratifs, il ne s'agit pas d'une instance représentative du personnel. Néanmoins des représentants du personnel y sont élus, mais ils y sont très largement minoritaires.

Au niveau national:

- Les CAP: Les commissions administrative paritaires siègent par corps et par grades au niveau national. Elles ont compétence sur tout ce qui touche à la carrière des fonctionnaires (pour le non-titulaire, c'est la CCPC qui est compétente). .
- Le CTP et le CHS ministériel: Les organisations syndicales y sont représentées également à proportion de leur score au referendum professionnel.
- Le Comité national d'action sociale: Chargé de gérer l'action sociale à destination des personnels, les syndicats y sont également représentés.
- Les réunions de concertation au niveau national: Par ailleurs, les organisations syndicales sont amenées à rencontrer régulièrement les divers services de l'administration générale présentant les nouveaux dossiers sur lesquels les organisations syndicales émettent des avis dans la mesure où ces dossiers concernent les salariés du Ministère de la Culture.

2- Multiplicité des usages:

Participer aux instances ou ne pas y participer ? Y participer pour quoi faire ? Autant de questions que se posent les représentants du personnel du syndicat SUD Culture. A ces questionnements correspondent plusieurs usages des instances.

– Essayer d'organiser des formes de démocratie plus directe:

Les militants de SUD Culture dont le discours contient des éléments de critique de la représentation, qui caractériserait selon certains auteurs également le militantisme actuel²² essaient de mettre en place des dispositifs qui leur permettent “d’agir avec les salariés et pas à leur place” (Charte de l’adhérent de SUD Culture Solidaires²³).

Il s’agit par exemple d’organiser des heures d’information mensuelle avant la tenue d’une instance représentative du personnel, de manière à tenter de ne pas avoir uniquement un mandat représentatif. Mais ces tentatives se heurtent au sein de l’établissement V²⁴. à la faible participation du personnel à ces heures d’information. Il s’agit également d’inviter de simples agents non-syndiqués, qui veulent assister au déroulement d’une instance ou dont un des points abordés concernent leur service, à titre d’expert sur un ou plusieurs points.

Une autre tentative d’infléchir le rapport de représentation vers des formes plus participatives se trouve dans le fait d’aller aux réunions de concertation en y faisant participer des salariés. C’est ce qu’explique par exemple S. (SG de SUD Culture):

“Par rapport aux réactions, ils n’étaient pas habitués au fait que l’on emmenait les salariés avec nous. Ça ça été une révolution. Ne serait ce que même une défense individuelle. Tout ce que vous me dites, on le dit devant lui : ça ils ne connaissent pas non plus. Après ça été sur des services, des batailles collectifs, on vient, mais on vient avec des salariés, ça c’est pareil, ils ne connaissent pas. Avant ils étaient habitués à ne discuter qu’avec des syndicalistes qui représentaient ...Moi, c’est ça que je trouve intéressant à SUD Culture, c’est de ne pas dire qu’il y a une couche entre les salariés et l’administration”.

– Y aller pour disposer des informations :

La première raison pour laquelle les militants de SUD Culture peuvent se rendre dans ces espaces de participation, c’est que cela leur permet de disposer d’informations provenant de leurs directions concernant les projets entrepris par celles-ci.

Malgré la lassitude parfois évoquée concernant ces réunions, le désir de ne pas y aller, la crainte de manquer néanmoins des informations intéressantes ou importantes constitue une motivation pour continuer de s’y rendre.

Ethnographie: Dans la section V., l’élue titulaire sur le siège du CHS (Comité hygiène et sécurité) se plaint d’avoir du mal à suivre toutes les réunions. Elle n’imaginait pas, ni elle ni le reste de la section, qu’il y aurait autant de réunions et de visites CHS. Se pose la question: ne

22 Ion Jacques et al., *Militer aujourd’hui*, Paris, Autrement, 2005.

23 *Op. cit.*

24 Etablissement dans lequel nous avons mené une ethnographie.

pas aller à certaines réunion ou essayer de mobiliser un ou une seconde militante sur les réunions CHS ? Un argument revient régulièrement: "il faut quand même y aller pour récupérer l'information".

– *Y aller "pour obtenir des choses pour les collègues":*

Quelque soit la méfiance que les militants individuellement peuvent avoir à l'égard des instances représentatives du personnel, ils découvrent que les règles du jeu du dialogue social sont ainsi faites que certaines décisions ne peuvent pas être prises légalement sans passer par exemple par le Comité technique paritaire (CTP).

Ethnographie 2: La section V avant le printemps 2010 n'est pas représentative dans l'établissement public où elle est située. Elle a animé une lutte de précaires à temps incomplet qui à l'issue de deux jours de grève ont conquis la possibilité d'augmenter leur quotité de travail de 10%. Néanmoins, pour valider cette décision, celle-ci doit être votée en CTP. Les militants de la section V. doivent donc se faire inviter comme experts par une autre organisation syndicale pour pouvoir assister au Comité technique paritaire.

– *Y aller pour s'en servir comme tribune:*

Les militants peuvent profiter d'une instance de participation pour en faire une tribune liée à une problématique plus générale.

Ethnographie 3: Le 20 janvier 2011, un mouvement national concernant la titularisation des précaires dans la fonction publique a lieu. Néanmoins, le même jour le Comité national d'action sociale du Ministère de la Culture doit se dérouler. La siégeante de SUD Culture estime important d'y être présente au vu des conséquences en matière d'action sociale au niveau du Ministère et de ne pas la boycotter ce jour là. Elle décide néanmoins de faire une déclaration préliminaire sur les non-titulaires et l'action sociale au Ministère de la Culture.

– *Y aller pour perturber le fonctionnement de l'instance:*

Les militants de SUD Culture, comme ceux des autres syndicats au Ministère de la Culture, peuvent se rendre dans une instance officielle, non pour y siéger comme ils devraient normalement le faire, mais pour en perturber la tenue, voire même l'empêcher d'avoir lieu.

Ethnographie 4: Durant le printemps 2008, lors de leur lutte contre l'application de la RGPP au Ministère de la Culture, l'intersyndicale utilise plusieurs fois cette technique lors de la tenue du CTP de l'ex-Direction des musées de France (DMF). Alors que le CTP est en train de commencer, des syndicalistes et des salariés font irruption dans la salle et interpelle la directrice

sur le devenir de cette direction. Ils restent ensuite occuper pendant une partie de la journée le bâtiment de l'administration centrale où devait se tenir le CTP.

– Ne pas y aller: boycotter

Le choix peut être fait par les militants de ne pas se rendre dans les espaces de participation. De manière générale, cette attitude est appliquée par les organisations syndicales du Ministère de la Culture lors des mouvements de grève: aucune organisation syndicale ne participe à une réunion avec les représentants de l'administration, ni ne siège dans une instance représentative du personnel. Le quorum n'étant pas atteint, celle-ci ne peut pas valablement se réunir.

Le fait de boycotter une instance peut être un choix collectif, il peut également être un choix individuel de la part d'un militant de SUD Culture Solidaires. C'est ce que souligne cet extrait d'entretien:

“On a décidé qu'on siégeait au CTPM²⁵, moi j'ai décidé que je n'y siégerai plus. Je pense que ça c'est la particularité des SUD, à la fois, il y a un poids du collectif très fort et un poids de l'individu. C'est à dire que le syndicat peut décider, mais toi tu peux refuser. Il peut y avoir une décision collective de prise. Mais c'est les individus qui la mettent en œuvre. Si derrière les gens sont pas d'accord pour la mettre en œuvre, ce n'est pas mis en œuvre. C'est bien ça qui reste le moteur et non pas la décision qui a été prise”. (S., SG de SUD Culture).

B- La participation dans le monde du travail: entre épreuves de force et épreuves de légitimité

La question de la participation dans le cadre de la démocratie représentative a souvent été pensée sur le modèle de la discussion²⁶. Néanmoins, le terrain syndical est propice à penser au contraire la question d'une articulation entre conflictualité sociale et éthique de la discussion plutôt que de les envisager comme s'excluant l'une l'autre.

C'est un point qu'à mis par exemple en avant Urfalino²⁷, en montrant que la négociation (par exemple syndicale) ne pouvait être analysée sur le modèle simplement de la conversation dans la mesure où elle intégrait des échanges de promesses et de menaces. Cette analyse nous semble rejoindre également celle de Francis Chateauraynaud²⁸ en montrant qu'il existe des degrés divers au sein d'un continuum d'épreuve de force et de légitimité.

Si l'on prend le cycle classique des scènes d'interaction entre les représentants de l'administration employeuse et les syndicalistes, on peut distinguer plusieurs phases. Tout

25 Comité technique paritaire ministériel

26 Habermas Jürgen, *Op.cit.*; Blondiaux Loïc et Sintomer Yves, *Op.cit.*

27 Urfalino Philippe, « La délibération n'est pas une conversation : délibération, décision collective et négociation », *Négociations*, 2005/2, n° 4, pp. 99-114.

28 Chateauraynaud Francis, *La faute professionnelle*, Paris, Métailée, 1991, pp.180-205; Chateauraynaud Francis, « La contrainte argumentative. Les formes de l'argumentation entre cadres délibératifs et puissances d'expression politiques », *Revue européenne des sciences sociales*, 2007/1 XLV, p. 129-148.

d'abord, l'organisation syndicale fait connaître les revendications du personnel à l'employeur et sollicite un rendez-vous pour exposer son points de vue et obtenir une réponse. En cas de refus, l'organisation syndicale peut décider de mettre en place un rapport de force qui peut aboutir à la grève. Ce rapport de force peut permettre de faire pression sur les représentants de l'administration et les amener à changer d'avis. Durant la période de préavis de grève et après la grève, la direction et les organisations syndicale sont généralement amenées à se rencontrer.

Les syndicalistes peuvent utiliser un ensemble de pratiques graduelles: pétition, diffusion de tract avec déploiement de banderole devant l'établissement, blocage des caisses des musées, occupation, grève d'une journée, grève reconductible, grève reconductible avec piquets de grève...L'employeur, en l'occurrence ici l'administration, peut recourir aux menaces de sanctions pénales ou disciplinaires lorsqu'il s'agit d'action qui ne sont pas explicitement autorisée par la loi comme faisant partie du répertoire d'action syndical.

Néanmoins le fait de mettre en oeuvre ces diverses actions, qui supposent un rapport de force, ne supprime pas pour autant la place de l'argumentation et sa légitimité. Mais il devient alors possible de remarquer que le cadre de la légalité en fonction du rapport de force établi peut s'avérer plus ou moins mouvant.

Ethnographie 5: [Cet exemple nous permet d'illustrer le cas d'une articulation entre épreuve de légitimité et épreuve de force]: Il s'agit du cas d'une lutte de précaires, déjà évoqué ci-dessus, qui a eu lieu dans l'établissement V. Ceux-ci désirent pour une part d'entre eux être titularisés ou voir leur quotité de travail augmenter. La loi ne permet pas de les titulariser directement et le rapport de force dans la situation présente ne permettrait pas d'obtenir une loi de déprécarisation. Les syndicalistes de la section SUD Culture proposent aux vacataires de revendiquer une augmentation de leur quotité de travail. L'administrateur général de l'établissement ne répond pas à la sollicitation des non-titulaires, exposée dans une pétition, d'être reçus. La section SUD Culture locale dépose donc un préavis de grève. Ce préavis contraint l'administrateur à les rencontrer. Il explique que le cadre du dialogue social tel qu'il existe ne lui permet pas de rencontrer un collectif de non-titulaire, mais uniquement une organisation syndicale qui a un statut juridique. Il explique au cours de cette réunion qu'il accepte d'ouvrir des négociations sur cette revendication.

Une proposition est effectuée, mais elle ne convient pas aux non-titulaires qui dans leur ensemble ne sont pas favorable à une annualisation de leur temps de travail. Néanmoins, les militants de SUD Culture Solidaires remarquent qu'il existe une erreur juridique dans la proposition effectuée: ils argumentent alors dans une lettre que l'administration a révélé un besoin de 26 contrat à 50%. Néanmoins, malgré cet argument l'administrateur refuse d'accepter l'augmentation de la quotité de travail. Un préavis de grève est déposé. Mais la direction de l'établissement le déclare illégal, des affiches sont placardées dans l'établissement menaçant de sanctions tous non-titulaire qui feraient alors grève. Le syndicat SUD Culture Solidaires dépose alors un second préavis de grève en arguant cette fois de sa représentativité au niveau national.

Ce préavis n'est pas contesté. A l'issue de deux jours de grève, la seconde journée ayant connue plus de grévistes que la première, la direction de l'établissement fini par accepter la revendication.

Cet exemple vise à montrer comment épreuves de force et épreuves de légitimité ne sont pas alternatives l'une de l'autre dans l'action syndicale, mais qu'il s'agit d'une question de degrés. Plus le rapport de force en faveur des syndicalistes est grand, plus ils pourront aller même jusqu'à contraindre l'administration à ne pas respecter les limites du droit. En revanche, un rapport de force trop faible peut conduire même à ce que ce qui est légal ne soit pas respecté. Les négociations mêlent généralement les deux dimensions: légitimité et force. Il n'est d'ailleurs pas nécessaire que l'organisation syndicale fasse à chaque fois montre de sa capacité de mobilisation. Le fait qu'elle ait pu faire par le passé la preuve de cette capacité constitue un élément qui pèse dans les discussions.

Conclusion:

Les dispositifs de participation et la question de la délibération dans le monde du travail à travers l'expérience des militants syndicaux de SUD Culture Solidaires, analysée à partir de leurs discours et de leur pratique, semble se caractériser par plusieurs points. Le premier est l'ambivalence de leur rapport avec les dispositifs de participation au sein du monde du travail que traduit par exemple l'existence de disputes entre eux sur l'opportunité par exemple d'y siéger ou pas.

Le second aspect consiste à remarquer que pour eux ces dispositifs ne sont pas investis sur le mode de la recherche conversationnelle du consensus tels qu'ils la pratique en interne entre eux, mais dans une perspective où ils se conçoivent en conflit avec l'administration et ses représentants.