

VIOLENCES ET CONTRE-VIOLENCES DANS LES CONFLITS DU TRAVAIL

[Juan Sebastian Carbonell](#), [Vincent Gay](#)

Éditions Kimé | « Tumultes »

2021/2 n° 57 | pages 119 à 135

ISSN 1243-549X

DOI 10.3917/tumu.057.0119

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-tumultes-2021-2-page-119.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour Éditions Kimé.

© Éditions Kimé. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Violences et contre-violences dans les conflits du travail

Juan Sebastian Carbonell et Vincent Gay

Gerpisa, École normale supérieure Paris-Saclay, IDHES
Université de Paris, LCSP

La violence dans les conflits du travail a toujours été un enjeu politique aussi bien pour les acteurs des relations professionnelles que pour les sciences sociales. Si l'historiographie a pu décrire un long déclin de la violence dans les conflits et une certaine pacification des relations en entreprise, plusieurs périodes et épisodes montrent qu'il n'existe pas de cours linéaire en la matière. De la même manière, l'histoire des conflits du travail a peu à peu mis en lumière un autre type de violence, celle qu'exercent contre les grévistes eux-mêmes d'autres ouvriers, des agents de maîtrise, des agents de sécurité ou les forces de l'ordre. Comment alors situer dans une histoire au long cours les violences qui émergent dans les conflits du travail contemporains ? Comment interpréter les pratiques qualifiées de violentes et les discours qui les entourent ? À quels phénomènes répondent les violences des salariés ? Qui détient le pouvoir de désigner ce qui est violent et ce qui ne l'est pas ? On examinera ici la nature des violences qui traversent les entreprises et les conflits du travail à différentes époques, révélant leur dimension politique et, derrière leur apparence spectaculaire, l'ordinaire de la violence au travail.

Long déclin et résurgences périodiques : la violence de la grève

Le 5 octobre 2015, des salariés d'Air France s'opposant à la suppression de 2 900 emplois s'en prennent physiquement au DRH et à un haut cadre de l'entreprise à la sortie du comité central d'entreprise. L'épisode de la « chemise arrachée » a largement dépassé le seul cadre de l'entreprise puisqu'il a bénéficié d'une forte médiatisation et de prises de position publiques de la part de responsables politiques. Cet épisode rappelle que malgré leur surmédiatisation et leur empreinte dans la mémoire collective, les actes qualifiés de violents dans les conflits du travail demeurent l'exception. En France, d'après des estimations de Sophie Bérout *et al.*¹, les occupations du lieu de travail avec séquestration ont lieu dans moins de 1 % des conflits au travail, et les menaces de destruction de biens et de dommages à l'environnement dans moins de 0,5 %. Cette faible proportion s'inscrirait dans une évolution à long terme. Dans un article fondateur, Edward L. Shorter et Charles Tilly concluent qu'au cours du vingtième siècle, en même temps que le nombre et la puissance des grèves augmentent, leur caractère violent diminue². La « négociation collective par l'émeute » (d'après la célèbre expression d'Eric Hobsbawm³) pendant la Belle Époque aurait été le résultat du refus de l'État et des employeurs de reconnaître la légitimité des revendications ouvrières et de leurs organisations. Du dix-septième au dix-neuvième siècle, les protestations populaires s'ancrent dans les communautés locales et prennent la forme d'émeutes de subsistance, de soulèvements anti-fiscaux, de bris de machines, etc., tandis qu'à partir du vingtième siècle les formes de l'action contestataire changent : elles se nationalisent et se pacifient⁴. L'institutionnalisation progressive des organisations syndicales et leur

1. Sophie Bérout, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud et Jérôme Pélisse, *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Bellecombe-en-Bauge, Éditions du Croquant, 2008.

2. Edward L. Shorter et Charles Tilly, « Le déclin de la grève violente en France de 1890 à 1935 », *Le Mouvement social*, n°76, 1971, p. 95-118.

3. Eric Hobsbawm, « The machine-breakers », *Past & Present*, n°1, 1952, p. 57-70.

4. Charles Tilly, *La France conteste de 1600 à nos jours*, Paris, Fayard, 1986.

reconnaissance en tant qu'acteurs légitimes dans les relations professionnelles auraient ainsi mécaniquement entraîné la baisse des actions violentes.

Sur une échelle temporelle différente, c'est également la thèse défendue par Stéphane Sirot qui distingue trois âges de la grève et du recours à la violence dans les conflits du travail⁵. De la Révolution française à la loi de mai 1864 (qui abolit le délit de coalition), les grèves ont un caractère « brutal » et « éruptif », en même temps que marginal et limité. De 1864 à la Seconde Guerre mondiale, les conflits du travail s'institutionnalisent tandis que la grève violente connaît un déclin accéléré. Lors du troisième âge de la grève, la violence est, d'après Stéphane Sirot, d'ordre verbal et moral, plutôt que physique. Cette thèse conforte le cadre théorique de Norbert Elias qui voit dans le « processus de civilisation » le passage de la contrainte physique à l'autocontrainte, et la diffusion du « haut » vers le « bas » d'une régulation de l'agressivité. Les explosions de violence de l'époque contemporaine revêtiraient dès lors un caractère d'exception et seraient considérées comme « anormales » et « pathologiques »⁶.

Malgré cette tendance au déclin, plusieurs travaux constatent que depuis le début des années 2000, et tout particulièrement depuis la crise économique de 2008, une série de conflits industriels s'écartent de la grève conçue comme simple cessation collective et concertée du travail⁷. Lors de ces conflits, où des salariés contestent une procédure de licenciement, la fermeture d'un établissement ou exigent de meilleures indemnités de départ, des actes commis par des salariés sont qualifiés de « violents » par différents acteurs (responsables syndicaux et politiques, journalistes, juges, etc.). De plus, dans les années 2010, la question de la violence dans les mouvements sociaux ressurgit. De la loi Travail aux Gilets jaunes, du « cortège de tête » au

5. Stéphane Sirot, *La grève en France. Une histoire sociale (XIX^e-XX^e siècle)*, Paris, Odile Jacob, 2002.

6. Norbert Elias, *La civilisation des mœurs*, Paris, Calmann-Lévy, 1973, et *La dynamique de l'Occident*, Paris, Calmann-Lévy, 1976.

7. Sophie Bérout, « Violence et radicalité dans les conflits du travail : quelques pistes d'analyses », dans Abou Ndiaye et Dan Ferrand-Bechmann (dir.), *Violences et société. Regards sociologiques*, Paris, Desclée de Brouwer, 2010, p. 147-165.

black bloc, des pratiques manifestantes relativement inédites marquent les contestations contemporaines⁸.

Comme le montrent Pascal Depoorter et Nathalie Frigul, le conflit de Continental à Clairoix est caractéristique des conflits industriels en France postérieurs à la crise économique de 2008⁹. Le tribunal de Sarreguemines s'étant prononcé contre l'ajournement du plan de fermeture de l'usine, les salariés menacés de licenciement « saccagent » la sous-préfecture de Compiègne le 21 avril 2009. Le même jour, des cadres de l'entreprise Molex à Villemur-sur-Tarn sont « séquestrés » — ou « retenus » selon qu'en parlent les avocats de Molex ou ceux des salariés menacés de licenciement — pendant quelques heures par des représentants du personnel après plusieurs mois de négociations contre la fermeture du site. Le 12 juillet de la même année, à Châtellerault, les salariés de New Fabris, sous-traitant automobile en liquidation judiciaire, menacent de faire exploser leur usine en cas de non-versement d'une indemnité. Mentionnons encore la séquestration pendant une trentaine d'heures du directeur des ressources humaines et du directeur de la production de Goodyear Amiens-Nord les 6 et 7 janvier 2014 après l'annonce de la fermeture du site. Plus récemment, en mai 2017, les ouvriers de GM&S, équipementier de Renault et de PSA, à La Souterraine, piègent leur usine avec des bouteilles de gaz et détruisent des machines au chalumeau afin de dénoncer la liquidation du site.

La thèse du déclin de la grève violente d'Edward L. Shorter et de Charles Tilly mériterait donc d'être nuancée. D'une part, comme le souligne Xavier Vigna, les sources utilisées pour la France (la presse nationale et les statistiques du ministère du Travail) auraient poussé les auteurs à sous-estimer le nombre de conflits violents après la Première Guerre mondiale¹⁰. Ainsi, tout en demeurant minoritaires,

8. Romain Huët, *Le vertige de l'émeute. De la Zad aux Gilets jaunes*, Paris, PUF, 2019.

9. Pascal Depoorter et Nathalie Frigul, « De quoi les Conti sont-ils le nom ? », *Travail et Emploi*, n°137, 2014, p. 51-68.

10. Xavier Vigna, « La violence dans les grèves ouvrières en France au XX^e siècle », dans Nicolas Hatzfeld, Michel Pigenet et Xavier Vigna (dir.), *Travail, travailleurs et ouvriers d'Europe au XX^e siècle*, Éditions Universitaires de Dijon, 2016, p. 167-179.

font périodiquement apparition dans les conflits du travail des formes de coercition exercées unilatéralement par les salariés sur des personnes, s'accompagnant d'actes de « violence symbolique » (humiliations et injures), et sur les objets des actes de dégradation. D'autre part, la définition même de la violence pose problème et peut devenir un enjeu de luttes. Toujours selon Xavier Vigna, au cours du vingtième siècle, c'est pendant les vagues de grèves en France (1919-1920, 1936-1938, 1947-1948, 1968) qu'on assiste à un élargissement du répertoire d'actions des salariés, avec notamment le recours au sabotage, à la mise à sac de bureaux et à la séquestration de dirigeants.

Il n'y aurait donc pas de processus de déclin univoque, mais plutôt des moments où s'élargit le répertoire d'actions des salariés. De quoi questionner, comme le fait Michel Offerlé dans son parcours critique de la notion de « répertoire d'action¹¹ », l'évolutionnisme du modèle de Charles Tilly, pour penser plutôt l'existence de plusieurs répertoires en concurrence, parfois au sein d'une même entreprise ou d'une même organisation syndicale.

La violence comme pratique antisyndicale

Une autre forme de violence propre au monde du travail est en revanche beaucoup moins visible que celle des salariés lors des conflits sociaux, à savoir celle dont sont victimes les syndicalistes. Or, au-delà même des conditions de travail, des formes hiérarchiques, de la pression du chômage, des discriminations syndicales, etc., qui limitent bien souvent les capacités d'action des salariés, les employeurs ont à différentes époques mis en œuvre des stratégies antisyndicales recourant à des pratiques violentes.

Pendant une grande partie du vingtième siècle en effet, des entreprises tolèrent ou organisent elles-mêmes des groupes de salariés dont une des tâches est le maintien de l'ordre et la violence dirigée contre les syndicalistes et les militants de gauche. À l'usine Simca de Poissy, par exemple, la direction dispose d'un puissant service

11. Michel Offerlé, « Retour critique sur les répertoires de l'action collective (XVIII^e-XXI^e siècles) », *Politix*, n°81, 2008, p. 181-202.

intérieur, dont les membres sont surnommés « les chaussettes à clous »¹². À Renault-Billancourt, où la CGT et le PCF sont fortement implantés, les chefs d'ateliers mettent en place au début des années 1950 un « dispositif de résistance » ; ses membres disposent de barres de fer pour repousser d'éventuelles actions grévistes¹³. À Citroën, des groupes d'intervention formés après 1968 sont prêts à chaque instant à faire face aux militants politiques ou syndicaux aux abords des usines¹⁴ ; un local dans une usine du quinzième arrondissement sert à rassembler les matraques et autres armes nécessaires à la défense du territoire de l'entreprise.

Les pratiques violentes du côté patronal varient selon les époques, mais aussi selon les cultures d'entreprise, les rapports de force internes, les inquiétudes patronales. Les années 1970 apparaissent à ce titre à la fois comme une grande période d'insubordination salariale et de nouvelles pratiques de répression antisyndicales et antigrévistes dans différents pays. Aux États-Unis, les théories dominantes expliquant la chute du taux de profit attribuent les problèmes des entreprises aux politiques keynésiennes de plein emploi, à la protection sociale de l'État-providence et à la puissance des syndicats. S'attaquer à ces trois piliers, c'est repenser les formes disciplinaires, à l'intérieur et à l'extérieur des entreprises : « Il n'y a pas une seule discipline, mais au moins deux : un pouvoir disciplinaire au-dedans et une pression disciplinante au-dehors, dans un schéma où l'intensité de la seconde détermine le degré de la soumission tendancielle au premier¹⁵. » L'importance de la discipline interne cible plus particulièrement les syndicalistes ou les salariés manifestant des velléités de se syndiquer. Tout un arsenal de formations et de conseils sont prodigués aux entreprises par des « *union busters* » (« flingueurs de syndicats ») qui, selon l'un d'entre eux, « font

12. Jean-Louis Loubet et Nicolas Hatzfeld, *Les 7 vies de Poissy. Une aventure industrielle*, Boulogne-Billancourt, ETAI, 2001, p. 181.

13. Michel Pigenet, *Au cœur de l'activisme communiste des années de guerre froide. « La manifestation Ridgway »*, Paris, L'Harmattan, 1992, p. 125.

14. Fédération des travailleurs de la Métallurgie CGT, « Document sur la CFT remis au ministère du Travail », 20 octobre 1971, archives IHS Métallurgie CGT, 8SD15.

15. Grégoire Chamayou, *La société ingouvernable. Une généalogie du libéralisme autoritaire*, Paris, La Fabrique, 2018, p. 30.

intrusion dans la vie des gens, rompent leurs amitiés, écrasent leur volonté et brisent leurs familles¹⁶ ». Secteur florissant aux États-Unis, les bureaux de consultants spécialisés dans les conflits du travail passent d'une centaine à plus de mille entre les années 1960 et les années 1980, contribuant pour une bonne part à la diminution du taux de syndicalisation (28,3 % en 1954 contre 11,8 % en 2011)¹⁷. On en trouve encore aujourd'hui, tels les consultants anti-syndicaux employés par l'entreprise Amazon pour contrer les campagnes de syndicalisation dans ses entrepôts¹⁸.

Beaucoup moins nombreux et précoces qu'aux États-Unis, des cabinets de conseil français spécialisés dans les relations avec les syndicats et la gestion des conflits sociaux apparaissent néanmoins dans les années 1960. Face à l'« insubordination ouvrière¹⁹ » et aux nouveaux droits syndicaux (création de la section syndicale d'entreprise en 1968), les employeurs ont besoin de nouveaux outils pour maintenir leur autorité dans les entreprises. Dans cette période, plusieurs options prévalent. L'une envisage un « dialogue social constructif » et une coopération entre « partenaires sociaux responsables » afin de transformer les « logiques d'affrontement entre les syndicats et les directions patronales²⁰ ». Il s'agit alors de rendre plus acceptable l'autorité patronale, d'anticiper les attentes syndicales, de repérer les alliés potentiels parmi les salariés et de laisser croire que les syndicats ont un poids dans les négociations. Mais cela cohabite avec d'autres options, notamment violentes et physiques, qui peuvent être constitutives de cultures d'entreprise fortement ancrées mais sont également soutenues par des institutions et des acteurs

16. Cité par G. Chamayou, *ibid.*, p. 37.

17. Émilien Julliard, « Entrave du syndicalisme aux États-Unis », *Agone*, n°50, 2013, p. 89-114.

18. « Amazon Hired Koch-Backed Anti-Union Consultant to Fight Alabama Warehouse Organizing », *The Intercept*, 10 février 2021. URL : <https://theintercept.com/2021/02/10/amazon-alabama-union-busting-koch/>

19. Xavier Vigna, *L'insubordination ouvrière dans les années 68. Essai d'histoire politique des usines*, Rennes, PUR, 2007.

20. Baptiste Giraud, « Le syndicalisme saisi par le management. Les conditions de production d'une expertise managériale de l'action syndicale au prisme de ses investissements diversifiés », *Politix*, n° 79, 2007, p. 127.

patronaux ou des cabinets de conseils aux entreprises. En effet, tout en repensant les modalités de domestication des syndicats, une partie du patronat ne rechigne pas à avoir recours à une certaine violence. S'inquiétant des violences dans les conflits du travail, le patronat de la métallurgie consacre en 1977 un rapport aux actes grévistes « qui s'inscrivent dans le cadre d'une stratégie de subversion²¹ ». On mesure l'étendue de ce phénomène inquiétant au nombre et à la diversité des actes de violence relevés quotidiennement et qui selon les représentants patronaux modifient la nature même des conflits du travail : séquestrations, souvent accompagnées de brimades et vexations, prises d'otages, entraves à la liberté du travail avec sévices à l'encontre des non-grévistes, brutalités et coups, menaces physiques, pressions morales, appels téléphoniques nocturnes au domicile du personnel d'encadrement, envahissement des chambres syndicales patronales, violation de domicile des directeurs et cadres, vols et confiscation de matériel appartenant aux entreprises, blocage des accès aux véhicules, détérioration de véhicules particuliers, occupation des usines avec menaces et violences, etc. Tout se mêle dans ce qui est décrit comme une « action prérévolutionnaire, menée selon une stratégie insurrectionnelle longuement préparée à l'avance et délibérément mise en œuvre pour, dans un premier temps, installer un contre-pouvoir dans l'entreprise » qui doit à plus long terme désorganiser l'économie du pays. L'organisation patronale appelle alors ses membres à une contre-offensive médiatique, politique et juridique pour « préparer les directions et l'encadrement à faire face à des situations conflictuelles²² ». Notamment, elle publicise les actions menées par des personnels d'encadrement et des groupes de salariés pour reprendre le terrain perdu face à des grévistes : réoccupation « de force » du siège social d'une entreprise, occupation d'une usine par des non-grévistes menés par le fils du chef de l'entreprise, envahissement par les cadres et les agents de maîtrise d'une usine

21. UIMM, « La violence dans les conflits du travail », mars 1977, archives IHS CGT Métallurgie, 8SD16.

22. Groupement des Industries Métallurgiques de la Région Parisienne, « Les abus du droit de grève et la défense des entreprises », 3 mai 1977, archives IHS CGT Métallurgie, 8SD16.

occupée et neutralisation du piquet de grève, forçage d'un piquet de grève suivi d'une évacuation des grévistes. De tels actes ne sont pas isolés. Ils participent d'un continuum de pratiques antisyndicales et antigrévistes qui vont de la multiplication des sanctions, des menaces et des humiliations quotidiennes aux évènements les plus tragiques comme les meurtres de Pierre Overney par un vigile de Renault-Billancourt en février 1972 et de Pierre Maître lors d'une grève aux Verreries Mécaniques Champenoises en juin 1977 par des salariés de Citroën, membres du syndicat patronal²³ ou le suicide de militants poussés à bout par la répression²⁴. L'existence de services de sécurité, de gardiennage, voire de ce que les syndicalistes désignent comme des « milices patronales » vise à fonder l'ordre politique dans les usines sur le contrôle de l'espace usinier et des corps ouvriers par le recours, notamment, à la violence.

Ainsi, au début des années 1970, Peugeot embauche des hommes de main, recrutés dans des milieux le plus souvent d'extrême droite et/ou du banditisme chargés de renseigner la direction de l'entreprise sur les activités des militants et au besoin de les agresser²⁵. Au début des années 1980, dans certaines entreprises automobiles qui connaissent une situation conflictuelle, les ouvriers contestataires rencontrent une violence antigréviste. En janvier 1984 par exemple, à l'usine Talbot-Peugeot de Poissy, l'expulsion par des agents de maîtrise de grévistes, immigrés pour la plupart, en lutte contre des licenciements collectifs, occasionne 55 blessés en une journée. Le cas de cette usine est traité lors d'une formation dispensée aux cadres de PSA sur la question de la violence dans les conflits sociaux. Le consultant-formateur, qui travaille pour l'un des cabinets de conseil aux entreprises les plus importants, est spécialiste auto-proclamé d'« une discipline de management : la sociodynamique [qui] nous invite à considérer les organisations humaines comme des champs d'énergie, pas toujours bien employée, et à en comprendre les

23. Marcel Caille, *L'assassin était chez Citroën*, Paris, Éditions Sociales, 1978.

24. Voir le cas d'un militant CGT de Sochaux Peugeot qui s'est suicidé en 1980, relaté dans Jean-Paul Goux, *Mémoires de l'enclave*, Paris, Mazarine, 1986, p. 289-292.

25. Claude Angeli et Nicolas Brimo, *Une milice patronale : Peugeot*, Paris, Maspero. Voir les témoignages dans *Avec le sang des autres*, un film de Bruno Muel, 1975.

manifestations²⁶ ». La formation aux cadres de PSA insiste sur le passage, lors de certains conflits d'usine, d'une violence classique à une forme de terrorisme²⁷, terme qu'on retrouve à d'autres occasions pour évoquer les grèves et leur caractère supposé violent, particulièrement quand elles sont menées par des ouvriers immigrés²⁸. Face à ce qui dépasse la violence régulée inhérente aux conflits sociaux, il s'agit de déployer un arsenal de mesures pour mettre fin au « phénomène de terreur ». La violence patronale se légitime alors par l'analyse produite sur les conflits ouvriers. La gravité de ces derniers implique une « action anti-terreur [qui] consiste à redonner confiance [...] à tous les alliés de l'intérieur et de l'extérieur, [afin d'] inverser le sens de la terreur, [et de] terroriser les terroristes ». La violence devient alors le premier conseil donné aux cadres de PSA, « mais évidemment une violence contrôlée, adaptée à notre dignité de responsables d'entreprise. Le jour où un inspecteur du Travail indigne de sa fonction de magistrat social sera séquestré par 300 ouvriers en colère, l'opinion publique comprendra que la violence a changé de camp ». Les actions musclées ne doivent pas être pensées d'abord comme des représailles ; elles doivent au contraire être liées à un « grand projet d'entreprise » à même de faire taire toutes les critiques.

Depuis les années 1980, la formation des cadres et les conseils en management ont évolué. Si les formes de violence les plus exacerbées se font bien plus rares, on observe d'importantes continuités dans la gestion des conflits sociaux et du syndicalisme. Ainsi les consultants auprès des entreprises continuent de traiter par le mépris les mobilisations collectives qui relèvent selon eux plus de désagréments et de problèmes individuels que d'enjeux collectifs.

26. Voir https://www.institutdelasociodynamique.com/736_p_40990/jean-christian-fauvet-et-la-sociodynamique.html, consulté le 9 mars 2021.

27. « La violence et la terreur », conférence de M. Fauvet sur le conflit de Poissy, Archives nationales, 19890442/16.

28. En 1978, un tract de la CGC dénonçant une grève explique ainsi : « Ce qui s'est passé aux Presses à Flins n'est pas de la grève mais du TERRORISME pur et simple de la part de meneurs excités. » Tract CGC, 1^{er} juin 1978, archives FGM-CFDT, 1B43, cité par Xavier Vigna, « Préserver l'ordre usinier en France à la fin des années 68 », *Agone*, n°50, dossier « Réprimer & domestiquer. Stratégies patronales », 2013, p. 126.

Leurs préconisations tendent à « revaloriser et réintroduire un ensemble de techniques traditionnelles de gestion du personnel, directement héritées du paternalisme patronal, mais dans le cadre d'entreprises correspondant au modèle du capitalisme "financier"²⁹ ». Quant aux discriminations syndicales, elles se font plus subtiles du fait de l'usage du droit par les syndicalistes, mais nombre d'employeurs contournent les obstacles que constituent les syndicats, en constituant des syndicats maison³⁰, en ayant systématiquement recours aux huissiers lors des grèves, en usant régulièrement de menaces financières et pénales face aux syndicalistes, en fichant les salariés selon leurs opinions et leur fidélité à l'esprit d'entreprise. Un témoignage d'un syndicaliste ayant travaillé dans une entreprise de services et dans l'industrie illustre la permanence de pratiques anciennes : mouchardage, sanctions pour écarter les velléités de militantisme, non-reconduction de contrat en cas de contacts avec des syndicalistes, utilisation du personnel d'encadrement pour entraver l'activité syndicale, coordination de la stratégie antisyndicale sur les différents lieux de travail d'un même groupe, promesses de progression de carrière en cas de neutralité syndicale³¹...

Négociation et violence

S'intéresser aux conditions de possibilité de la violence, notamment à la manière dont elle est encadrée par les institutions, contribue à décentrer le regard de l'action spectaculaire et souvent singulière. En cela, la violence a un caractère moins exceptionnel qu'ordinaire et permanent, pouvant faire irruption sous certaines conditions. Les évolutions décrites plus haut qui vont dans le sens d'un déclin de la violence avec des explosions sporadiques, tant de la part de grévistes que de l'encadrement, peuvent se comprendre dans le cadre du renforcement des règles juridiques dans les relations

29. Baptiste Giraud, « Le syndicalisme saisi par le management... », art. cité, p. 141.

30. Sophie Bérout *et al.*, « Entre grèves et conflits : les luttes quotidiennes au travail », rapport de recherche du Centre d'étude de l'emploi, 2008.

31. Henri Clément, « Petite phénoménologie du despotisme d'entreprise », *Agone*, n°50, 2013, p. 65-88.

professionnelles en France et plus largement en Europe. Le développement de la négociation collective et sa décentralisation en France, qui se manifeste entre autres dans la multiplication des accords d'entreprise depuis les lois Auroux (1982), témoignerait d'une « juridicisation » des relations au travail, entendue comme « une formalisation juridique accrue des relations sociales, une extension du droit comme modèle de référence pratique pour les actions »³². Cette juridicisation se ferait au détriment de l'action directe³³. En outre, des travaux montrent que, parallèlement au déclin du nombre de journées de grève, se développent des formes informelles et individuelles de mécontentement³⁴.

Cependant, si les sciences sociales du travail montrent un intérêt renouvelé pour la négociation en entreprise, c'est aux dépens de l'intérêt pour l'action directe et pour la manière dont différents modes d'action s'articulent dans les conflits du travail. Le recours à des actes qualifiés de violents peut alors se comprendre par le fait que l'institutionnalisation de la grève et l'usage du droit restent des armes à double tranchant. Le droit est aux yeux des représentants du personnel autant une ressource³⁵ qu'une contrainte, en raison de son formalisme et de la longueur des procédures judiciaires³⁶. En cela, il faut réintroduire la question des actes qualifiés de violents dans la diversité des formes d'expression du mécontentement au travail. Autrement dit, la violence peut être comprise comme la continuité de la négociation par d'autres moyens.

Ainsi, loin de s'opposer, action violente et négociation collective font partie du même répertoire d'action collective du

32. Jérôme Péliasse, « Judicialisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, vol. 86, n°2, 2009, p. 73-96.

33. Michel Pigenet, « Action directe et grève générale », dans Michel Pigenet et Danielle Tartakowsky, *Histoire des mouvements sociaux en France. De 1814 à nos jours*, Paris, La Découverte, 2014, p. 283-293.

34. Sophie Bérout *et al.*, *La lutte continue ?*, op. cit.

35. Laurent Willemez, « Quand les syndicats se saisissent du droit. Invention et redéfinition d'un rôle », *Sociétés contemporaines*, n°52, 2003/4, p. 17-38.

36. Baptiste Giraud, « “Quand on va au juridique, c'est qu'on a déjà perdu”. Le droit comme contrainte dans les mobilisations syndicales », *Politix*, n°118, 2017/2, p. 131-155.

salariat aujourd'hui. De la même manière que grève et négociation collective ne s'opposent pas, la violence doit être comprise comme l'une des formes d'action revendicatives possibles dans des configurations productives : elle ferait toujours partie, de manière latente, du répertoire d'actions. D'où le fait que les organisations de salariés se trouvent souvent dans la position ambiguë de devoir accompagner les actions violentes des salariés et de ne les condamner que lorsque celles-ci échappent à leur contrôle.

Le taux de syndicalisme s'est effondré en France en vingt-cinq ans, atteignant autour de 11 % actuellement dans le secteur privé. Cependant, les organisations syndicales continuent d'être les acteurs incontournables des relations professionnelles, que ce soit lors de mobilisations d'ampleur nationale, ou dans des secteurs sans tradition syndicale³⁷. Le rôle ambigu des organisations de salariés dans le recours à la violence lors de conflits liés au travail et à l'emploi a été visible dans plusieurs cas. Lors du conflit contre la fermeture de l'usine Molex à Villemur-sur-Tarn déjà mentionné des cadres sont « séquestrés » par les représentants du personnel après plusieurs mois de négociations³⁸. Il s'agit ici d'une violence *stratégique*, légitimée par les représentants des salariés. Quelques semaines plus tard, des ouvriers non syndiqués lancent des œufs sur un dirigeant états-unien. Cette fois-ci, les représentants syndicaux s'interposent entre le dirigeant et les ouvriers : leur objectif est de donner l'image d'ouvriers « responsables ». Ici, nous sommes devant une violence *expressive*, peu légitime aux yeux des représentants du personnel. Ainsi, comme le montre Graeme Hayes, des actions sans préméditation peuvent accompagner d'autres actions perçues comme un moyen d'action dont les représentants du personnel se saisissent afin d'attirer l'attention des dirigeants des groupes sur leur situation³⁹.

37. Jean-Michel Denis, « “Dans le nettoyage, on ne fait pas du syndicalisme comme chez Renault !”. Implantation et stratégies syndicales dans le secteur du nettoyage industriel », *Politix*, n°85, 2009/1, p. 105-126.

38. Collectif du 9 août, *Quand ils ont fermé l'usine. Lutter contre la délocalisation dans une économie globalisée*, Marseille, Agone, 2017, p. 134 suiv.

39. Graeme Hayes, « Bossnapping : Situating Repertoires of Industrial Action in National and Global Contexts », *Modern & Contemporary France*, vol. 20, n°2, 2012, p. 185-201.

De même, lors du célèbre conflit de la sidérurgie à Longwy en 1978-1979, Gérard Noiriel distingue une première phase (décembre 1978-janvier 1979) où l'intersyndicale CGT-CFDT impose le rythme et les modalités de l'action (opérations « ville morte », manifestations d'enfants, grève dans les entreprises du bassin, lettres envoyées aux autorités) d'une deuxième phase du conflit (février-mars 1979) où l'autorité de l'intersyndicale faiblit, les actions sont plus « radicales » et des « actions coup de poing » sont alors privilégiées⁴⁰, telles que la séquestration de cadres, la dégradation de bureaux d'Usinor, le sabotage dans les usines, etc⁴¹. Cette deuxième phase aboutit à la manifestation du 23 mars 1979 à Paris où ont lieu des affrontements entre manifestants et forces de l'ordre qui font la une des médias.

Cet exemple se rapproche de celui, plus récent, du conflit des mineurs dans les Asturies en 2012. Celui-ci débute après une décision du gouvernement espagnol de réduire de 60 % les aides aux entreprises exploitantes, ce qui se traduit par la fermeture de la plupart des mines. Une grève de 65 jours, fortement localisée dans le bassin houiller des Asturies, est déclenchée par une intersyndicale UGT-CCOO⁴². Le conflit s'accompagne dès les premiers jours de l'occupation de certains puits et de bâtiments publics, de la dégradation de sièges du parti au pouvoir, du blocage d'autoroutes et de trains, et d'affrontements fréquents avec les forces de l'ordre. Le 7 juin, les mineurs font irruption dans le parlement régional et empêchent les députés de sortir pendant plusieurs heures. Loin d'être disqualifiés par leurs moyens d'action, les mineurs en grève jouissent d'une grande sympathie dans l'opinion publique qui légitime leurs moyens d'action. Le conflit culmine au mois de juillet dans une

40. Gérard Noiriel, *Vivre et lutter à Longwy*, Paris, François Maspero, 1980.

41. Claude Durand, « La violence à Longwy », *Sociologie du travail*, 23^e année, n°2, 1981, p. 218-229.

42. L'Union générale du travail et les Commissions ouvrières sont les syndicats les plus importants de l'État espagnol. Cependant leur nombre d'adhérents est en baisse et ils sont contestés par des organisations syndicales minoritaires ou régionales, ou par des mobilisations extérieures aux syndicats. Voir J. David Moral Martín et Ignasi Brunet i Icart, « La imagen del sindicato en el siglo XXI a la luz de su contestación por los Nuevos Movimientos Sindicales », *Sociología del Trabajo*, n°93, 2018, p. 307-326.

« marche noire » (*marcha negra*) partie des régions minières pour aller jusqu'à Madrid. Le 10 juillet, environ 300 mineurs sont accueillis dans la capitale par plusieurs milliers de personnes. Mais lorsque les syndicats appellent à la reprise du travail alors que rien n'a été obtenu au bout de deux mois, des désaccords entre les grévistes et les organisations syndicales apparaissent. C'est ainsi que les grévistes de Unminsa, principal employeur du secteur, refusent de quitter le puits de Santa Cruz del Sil, tant que les revendications n'ont pas été satisfaites. De même, lorsque commencent en août baisses de salaire et suppression de congés, quelque 550 mineurs reprennent la grève, sans le soutien des syndicats. Débute alors une période de plusieurs mois de conflictualité diffuse, où le blocage d'autoroutes et l'érection de barricades se poursuivent, sans que les syndicats soient officiellement impliqués⁴³. Le même répertoire d'actions est mobilisé par les salariés, sauf que sans le soutien des syndicats les actions ont cette fois-ci moins de répercussion médiatique et les mineurs sont davantage exposés à la répression policière.

Le sens et l'acceptabilité sociale de la violence dans le monde du travail ont beaucoup évolué au cours du temps. Chez les salariés, elle apparaît surtout dans le monde ouvrier, révélant les enjeux corporels qui opèrent dans le travail comme dans la conflictualité sociale. Elle constitue également un enjeu de disqualification mutuelle des différents camps en présence lors de conflits, et en cela nécessite d'être dite et dénoncée afin que la cause de ceux qui en font usage soit délégitimée ; ainsi elle « n'est pas dissociable d'une opération de qualification. Est violent ce qui est reconnu comme violence⁴⁴ ».

La part relativement peu importante qu'elle occupe aujourd'hui ne saurait révéler une pacification des relations professionnelles, ni empêcher de possibles résurgences. On a vu en effet que les moments de crise, se traduisant notamment par des licenciements et des

43. Rubén Vega Garcia, « España : la última gran huelga de mineros », *Anuari del conflicte social*, n°2, 2012, p. 831-854.

44. Coline Cardé et Geneviève Pruvost (dir.), *Penser la violence des femmes*, Paris, La Découverte, 2012, p. 14.

fermetures de sites, sont propices à l'usage de la violence par les salariés ; la situation économique et sociale contemporaine et le défaut de réponses politiques pour y faire face laissent ouverte l'hypothèse d'un recours plus fréquent à la violence dans les conflits sociaux à venir. On constate ainsi que la violence populaire, notamment de salariés, a bien à voir avec la violence sociale qui prévaut dans les entreprises. Les formes de cette violence ont évolué. Si les pratiques d'affrontement physique par des personnels au service de l'employeur ont quasiment disparu, elles ont été remplacées par d'autres pratiques, comme par exemple celles qu'a révélées le procès de France Telecom⁴⁵. Dans tous les cas, la violence est de nature politique, elle vise à « modifier le comportement d'autrui dans une situation de marchandage qui a des conséquences sur le système social⁴⁶ » en ayant une fonction d'ordre. Pour le dire autrement, qu'il s'agisse des entreprises industrielles de la période fordiste ou d'entreprises contemporaines de services, l'ordre productif nécessite un ordre politique auquel contribuent divers phénomènes (la politique salariale, les rétributions symboliques, l'organisation de l'espace...), dont les violences sous différentes formes : physiques parfois, verbales — à travers les humiliations et les insultes qui sont des formes de répétition des relations de pouvoir⁴⁷ —, symboliques, etc. Ces violences font partie intégrante des techniques de commandement qui visent à faire intégrer aux salariés les positions de chacun, les frontières et les règles qui régissent la vie en entreprise, en particulier concernant le militantisme syndical et le rapport au travail. Si dans cet article nous avons surtout insisté sur les violences des salariés lors des

45. Voir Éric Beynel (dir.), *La raison des plus forts. Chroniques du procès France Télécom*, Paris, Éditions de l'Atelier, 2020 ; Sandra Lucbert, *Personne ne sort les fusils*, Paris, Le Seuil, 2020.

46. Harold L. Nieburg, *Political Violence. The Behavioral Process*, cité par Philippe Braud dans *Violences politiques*, Paris, Le Seuil, 2004, p. 14.

47. Judith Butler pose à ce propos la question : « le pouvoir de causer une [...] blessure en usant du nom injurieux [est-il] vraiment détenu par un individu, ou n'est-ce pas plutôt un pouvoir accumulé à travers le temps, dont l'historicité est dissimulée au moment où un sujet singulier prononce ses rapports injurieux ? » *Le pouvoir des mots. Discours de haine et politique du performatif*, Paris, Éditions Amsterdam, 2008, p. 78.

conflits sociaux, peut-être faudrait-il finalement parler de contre-violences, comme formes de résistance à une violence plus souterraine et permanente inhérente au monde du travail.