

Introduction

Jean-Christian Vinel

La grève est au centre et à l'origine du groupement humain qui s'est constitué en mouvement ouvrier, comme la guerre est au centre et à l'origine de ces groupements ayant fini par constituer les nations modernes. Le lien fondamental de solidarité qui réunit les participants du groupe syndical est celui forgé par la grève ou en fonction de la grève. C'est en vue de ce moment décisif que les positions sont prises. Les cérémonies d'initiation, les serments et tous ces rituels, auxquels les organisations ouvrières américaines sont tellement attachées, servent surtout à préparer ces prises de position. Enfin, tout l'appareil syndical, si puissant soit-il, n'a de sens que comme effort en vue d'utiliser au mieux la solidarité révélée et imposée par la lutte¹.

Sans doute annonciateurs de l'intérêt marqué que Michel Crozier allait ensuite porter à la sociologie des organisations et à la négociation, ces propos illustrent fort bien la question qui a donné naissance à cet ouvrage collectif. Lauréat d'une bourse de l'État français pour étudier les syndicats américains, Michel Crozier avait mené en 1948 une véritable enquête de terrain afin de prendre la mesure d'un mouvement syndical qui semblait alors capable de transformer durablement l'économie politique du pays. À l'instar des syndicalistes qui participèrent

1. Michel Crozier, « Réflexions sociologiques sur les grèves américaines », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 13, 1952, p. 156.

par la suite aux missions de productivité organisées par le plan Marshall, le sociologue croyait avoir trouvé aux États-Unis un syndicalisme réformiste et néanmoins puissant².

Contrairement au sociologue Charles Wright Mills, qui dénonçait en 1948 l'érosion du militantisme ouvrier sous l'impact de la bureaucratisation du syndicalisme américain, désormais entièrement consacré à la négociation d'accords collectifs avec les principales entreprises du pays, Michel Crozier insistait sur la centralité de la grève dans l'organisation du syndicalisme américain³. Selon ce dernier, la célèbre chanson *Which Side Are You On ?* définissait toujours la « morale » du mouvement ouvrier, une « morale de guerre », symbole d'une solidarité ouvrière bien réelle. Charles Wright Mills pensait pour sa part que le mouvement ouvrier était en train de s'étioler et que les syndicats américains, sous l'effet de l'institutionnalisation de la négociation collective, s'éloignaient peu à peu du mouvement social qui leur avait donné naissance.

Plus d'un demi-siècle plus tard, les mobilisations collectives n'ont certes pas disparu du paysage social et économique américain, mais la « morale de guerre » ne semble plus de mise chez les salariés, les observateurs s'accordant en général à constater l'effondrement de la pratique gréviste et le délitement des solidarités ancrées dans le travail. Comme en France, il convient de prendre les statistiques dont on dispose avec des pincettes méthodologiques ; certaines mesures officielles tendent en effet à amplifier le recul. Il est par ailleurs tout aussi important de bien voir qu'une approche trop rigide de l'objet grève peut

2. Michel Crozier, *Ma belle époque. Mémoires 1. 1947-1969*, Paris, Fayard, 2002 ; *id.*, *Usines et syndicats d'Amérique*, Paris, Les Éditions ouvrières, 1951. Sur les missions de productivité, voir Dominique Barjot (dir.), *Catching Up With America. Productivity Missions and the Diffusion of American Technical and Economic Influence after the Second World War*, Paris, Presses de l'Université de Paris-Sorbonne, 2002.

3. Charles Wright Mills, *The New Men of Power. America's Labor Leaders*, New York, Harcourt Brace, 1948. L'auteur publiera par la suite un ouvrage poursuivant cette analyse, *The Power Elite*, New York, Oxford University Press, 1956.

laisser dans l'ombre de nouvelles formes de conflictualité et de mobilisation au travail⁴. L'ensemble des mesures atteste cependant le recul de la conflictualité au travail au cours des quarante dernières années : en 2012, on a recensé 162 grèves aux États-Unis, quand elles se comptaient encore par milliers dans les années 1970.

Quant aux institutions syndicales qui semblaient si bien implantées au début de l'âge doré de la négociation collective (on parle en anglais de *golden age of collective bargaining*, en référence à la période allant de la fin des années 1940 au début des années 1980), elles ont pour leur part connu une profonde mutation sur fond de crise et de forte baisse des adhérents. Au moment où Michel Crozier arrive aux États-Unis, les syndicats, au faîte de leur influence sociale et politique, représentent 37 % de la main-d'œuvre non agricole, à tel point que l'économiste de Harvard Sumner Slichter croit déceler dans la société américaine une société « ouvriériste » (*laboristic society*). Aujourd'hui, en revanche, le mouvement ouvrier américain a si fortement reculé qu'il ne représente plus guère que 12 % de la main-d'œuvre non-agricole. De surcroît, plus de la moitié des adhérents sont des agents publics. Dans le privé, la part des salariés syndiqués est extrêmement faible, 7 %.

Ces deux phénomènes ont fait l'objet d'explications multiples de la part d'historiens, politologues et économistes qui ont évoqué tour à tour la désindustrialisation et le post-for-disme, la mondialisation, le conservatisme du syndicalisme gestionnaire (*business unionism*) de l'AFL-CIO, mais également la persistance des clivages raciaux et sexuels pour expli-

4. À ce sujet, il n'est pas de meilleur ouvrage que celui de Bob Schwartz, *Strikes, Picketing and Inside Campaigns*, Cambridge, Work Rights Press, 2006, à la fois ouvrage sociologique et vade-mecum destiné aux syndicalistes et salariés. En France, on consultera avec profit Guy Groux, *Vers un renouveau du conflit social ?*, Paris, Bayard, 1998, ainsi que Sophie Bérour, Jean-Michel Denis, Baptiste Giraud et Jérôme Pélisse, « Nouvelle donne ? Regain et transformation des conflits au travail », dans Thomas Amossé et al. (dir.), *Les relations sociales en entreprise*, Paris, La Découverte, 2008, p. 223-255.

quer la démobilisation du mouvement ouvrier américain⁵. Plus récemment, des études démontrant la fréquence et l'efficacité des luttes anti-syndicales menées par les hommes d'affaires et cadres dirigeants ont complété notre compréhension du recul des mobilisations collectives⁶. Cependant, déclin de la grève et recul syndical n'avaient jamais été envisagés autrement que comme les conséquences d'évolutions économiques, sociales et politiques plus larges.

C'est tout l'intérêt du travail de Gerald Friedman que de tenter de relier l'un et l'autre dans un ouvrage qui revient précisément aux analyses de Charles Wright Mills. Dans *Reigniting*

5. Sur l'impact de la mondialisation, voir l'ouvrage polémique de Jeremy Rifkin, *The End of Work*, New York, Penguin, 1995, ainsi que Bill Dunn, *Global Restructuring and the Power of Labour*, Londres, Palgrave, 2004. Sur la désindustrialisation, voir notamment Paul Weiler, *Governing the Workplace*, Cambridge, Harvard University Press, 1990, et Charles Hecksher, *The New Unionism*, Ithaca, ILR Press, 1996. Sur le syndicalisme gestionnaire de l'AFL-CIO, voir Rick Fantasia et Kim Voss, *Des syndicats domestiqués*, Paris, Raisons d'Agir, 2003, et Paul Buhle, *Taking Care of Business, Samuel Gompers, George Meany, Lane Kirkland and the Tragedy of American Labor*, New York, Monthly Review Press, 1999. Sur les clivages raciaux et sexuels, voir Jacqueline Jones, *American Work. Four Centuries of Black and White Labor*, New York, Norton, 1998; Nelson Lichtenstein, *State of the Union. A Century of American Labor*, Princeton, Princeton University Press, 2002, ainsi que Nancy McLean, *Freedom is Not Enough. The Opening of the American Workplace*, Cambridge, Harvard University Press, 2006.

6. Sur les mobilisations anti-syndicales, voir Nelson Lichtenstein, *The Right and Labor, Politics Ideology and Imagination*, Philadelphie, University of Pennsylvania Press, 2012; Chris Rohmberg, *The Broken Table. The Detroit Newspaper Strike and the Fate of American Labor*, New York, Russell Sage Foundation, 1992; James Pope, « How American Workers Lost the Right to Strike », *Michigan Law review*, vol. 103, 2005, p. 518-553; Joseph A. McCartin, « "Fire the Hell out of Them". Sanitation Workers' Struggles and the Normalization of the Striker Replacement Strategy in the 1970s », *Labor: Studies in Working-Class History of the Americas*, vol. 2, n° 3, automne 2005, p. 67-92; Josiah B. Lambert, "If the Workers Took A Notion". *The Right to Strike and American Political Development*. Ithaca, Cornell University Press, 2005.

*The Labor Movement*⁷, l'auteur explique d'une part qu'il existe un lien organique, une forte relation de cause à effet entre la grève et le syndicalisme, la première ayant historiquement joué le rôle de catalyseur du second. Or, selon Gerald Friedman, au cours du XX^e siècle, l'institutionnalisation des relations professionnelles s'est construite sur une dialectique opposant la négociation collective et la lutte, les dirigeants syndicaux acceptant de favoriser la paix sociale en échange d'accords collectifs et de réformes sociales à court terme. Ce faisant, explique l'historien américain, les syndicats se sont privés de l'influx militant qui les avait fait naître et prospérer. Plus encore, ce compromis social fut remis en cause par la vague de grèves qui balaya les pays occidentaux de la fin des années 1960 au milieu des années 1970. Cette fois-ci, cependant, les syndicats ayant échoué à enrayer les grèves, patronat et gouvernements conservateurs décidèrent de promouvoir une forme de paix sociale qui ne dépendrait plus de l'instance syndicale. Dès lors, la grève perd son caractère central dans la relation d'emploi, car elle ne permet plus de faire aboutir des revendications économiques. Selon Gerald Friedman, dont l'approche se fonde sur l'existence de vagues de grèves, relancer le mouvement syndical implique de repenser le rôle de la grève dans les démocraties occidentales afin de ne pas inhiber la mobilisation lorsque les salariés connaîtront un nouveau « moment de folie ».

Ce n'est donc pas sa valeur heuristique mais bien les conséquences de l'institutionnalisation de la grève et de la relation d'emploi que Gerald Friedman analyse. En convoquant l'apport de Charles Wright Mills et de Roberto Michels, il se place dans le sillage intellectuel de la nouvelle gauche américaine, dont la forte méfiance à l'égard des institutions, notamment le Parti démocrate et les syndicats de l'AFL-CIO, irrigua tout un pan de la sociologie et de l'histoire du travail dans les années 1970 et 1980. *Reigniting the Labor Movement* fait ainsi écho à la

7. Gerald Friedman, *Reigniting the Labor Movement. Restoring means to ends in a democratic Labor Movement*, New York, Routledge, 2008.

problématique qui structurait déjà *Poor People's Movements* de Richard Cloward et Frances Fox Piven : comment un mouvement peut-il s'organiser sans pour autant inhiber le potentiel émancipateur de la mobilisation⁸ ? *Reigniting...* rappelle tout autant le travail des *new labor historians* qui, soucieux de réfuter l'idée d'une classe ouvrière passive et conservatrice, avaient trouvé dans l'ampleur des mobilisations ouvrières à partir des années 1870 un passé utilisable pour envisager l'avenir. Enfin, il est difficile de lire *Reigniting...* sans évoquer l'analyse de l'institutionnalisation des relations professionnelles qui, dans les années 1980, fut au cœur du travail d'un certain nombre de chercheurs, historiens ou juristes, dont le regard sur l'histoire des théoriciens de la négociation collective – de John R. Commons à John Dunlop – était particulièrement critique⁹.

Cependant, Gerald Friedman renouvelle cette problématique de deux manières distinctes. D'abord par la méthode, l'analyse s'appuyant sur un appareil statistique très étoffé regroupant les données sur les grèves et l'adhésion syndicale dans seize pays¹⁰ au cours de la période 1880-2000. En multipliant le nombre de pays par le nombre d'années pour lesquelles ces données sont disponibles, l'auteur obtient un total de 1 305 années. À partir des points saillants de cette approche statistique du mouvement ouvrier et de son déclin, on peut résumer l'ouvrage en cinq propositions :

8. Richard Cloward et Frances Fox Piven, *Poor People's Movements*, New York, Vintage Books, 1977.

9. Voir notamment Christopher L. Tomlins, *The State and the Unions. Labor Relations, Law, and the Organized Labor Movement in America, 1880-1960*, New York, Cambridge University Press, 1985, ainsi que Jean-Christian Vinel, « The State and the Unions at 25. What can the Critical Synthesis Teach Us Now that the Unions Have Gone ? », *Labor History*, vol. 54, n° 2, p. 177-192, qui analyse ce courant historiographique.

10. Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, États-Unis, Finlande, France, Italie, Japon, Norvège, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède et Suisse.

1. La croissance des syndicats n'est pas régulière, mais se fait par « bonds » spectaculaires tout au long de la période. Au total, l'essentiel de la croissance se fait au cours de 68 années de croissance exceptionnelle (figure 1, p. 20).

2. Ces bonds spectaculaires sont en grande partie corrélés aux vagues de grèves. L'auteur trouve ainsi 107 années de forte croissance des syndicats dans un contexte de grande mobilisation sociale (figures 2.1 et 2.2, p. 20-21).

3. Au cours du ^{xx}e siècle, la part de la main-d'œuvre qui participe à des grèves augmente (figure 3, p. 22).

4. Cependant, la part des salariés syndiqués participant à des grèves ne cesse de baisser, ce qui illustre bien le rôle joué par les syndicats dans la promotion de la paix sociale (figure 4, p. 22).

5. Enfin, l'influence des grèves sur la croissance syndicale est en baisse constante, jusqu'à devenir insignifiante à partir des années 1980, preuve selon l'auteur que l'institutionnalisation de la négociation collective a progressivement éloigné les syndicats de leur mission première consistant à incarner les aspirations démocratiques des salariés (figure 5, p. 23).

L'ouvrage se veut donc avant tout une histoire transnationale dans laquelle les particularismes et spécificités des cas nationaux étudiés – ici la France, la Grande-Bretagne et les États-Unis, et plus généralement les seize pays à propos desquels l'auteur dispose de statistiques – cèdent le pas face à un faisceau de modalités communes dans l'évolution institutionnelle de la démocratisation de l'emploi et la construction de la négociation collective. Pour Friedman, le temps de « l'exceptionnalisme américain » – théorie postulant que l'Amérique constitue une « exception » par le conservatisme de sa classe ouvrière et la faiblesse historique de la gauche – est révolu : l'heure est venue

de réinsérer la trajectoire des syndicats américains dans le canevas de l'histoire des syndicats des pays occidentaux¹¹.

Deuxième trait saillant de l'ouvrage : s'il rejette une approche différenciée du déclin quantitatif ou de l'évolution qualitative de la grève, Friedman ne revient pas pour autant au structuralisme marxiste. Au contraire, il prend soin de déconnecter la grève de questions purement matérialistes. En s'appuyant sur Mancur Olson, il avance même que la grève ne peut en aucun cas être une démarche rationnelle de la part des salariés, une stratégie individualiste étant plus à même de favoriser leurs intérêts. Elle correspond au contraire, explique-t-il, à un « moment de folie », les cycles de vagues de grèves correspondant à des moments où les salariés prennent conscience d'un intérêt plus général qui n'est autre que la démocratisation de l'emploi ; la grève est un moyen de rompre avec un ordre social fondé sur l'autorité qu'exercent les directions sur les salariés¹².

Selon Friedman, la grève n'est autre qu'une revendication et une affirmation de pouvoir. Son enjeu n'est donc pas la négociation, mais l'émancipation des salariés qui retrouvent dans l'action collective l'indépendance sociale et politique qui leur est niée par le salariat. La grève doit ainsi conduire à une régulation sociale et collective (l'auteur utilise en anglais le terme *communitarian*) de la production, dans l'esprit du bien commun, et elle doit pour cela demeurer une instance de *résistance* à l'institution syndicale, que sa nature appelle inexorablement

11. Pour un exemple de travail soulignant au contraire les spécificités nationales dans les processus d'institutionnalisation, voir par exemple Olivier Giraud, Michèle Tallard et Catherine Vincent, « Processus d'institutionnalisation de la démocratie industrielle et crises sociales en France et en Allemagne à la fin des années 1960 », *Travail et emploi*, n° 111, juillet-septembre 2007, p. 39-52.

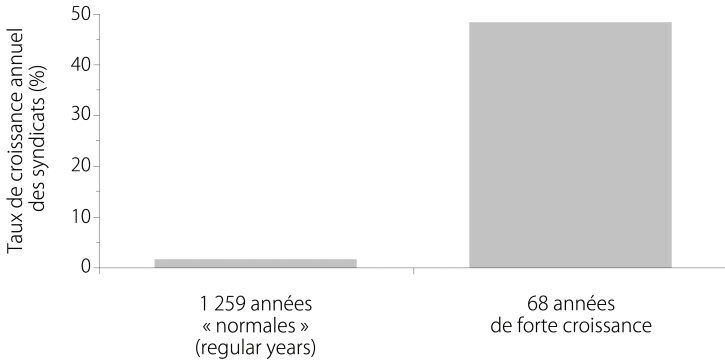
12. Gerald Friedman s'appuie ici sur le travail d'Aristide Zolberg et rejette ainsi les approches économiques de la grève, telle celle de John Kelly. Voir Aristide Zolberg, « Moments of Madness », *Politics and Society*, vol. 2, n° 2, mars 1972, p. 183-207, et John Kelly, *Rethinking Industrial Relations. Mobilization, Collectivism and Long Waves*, Londres, Routledge, 1998.

au compromis. Mécanisme de la démocratisation du travail, la grève joue selon Friedman deux rôles importants dans l'expérience démocratique : elle combat l'anomie en favorisant le lien social entre les salariés ; elle nourrit leur adhésion au principe démocratique dont ils font directement l'expérience. Les grèves, dit l'historien en se référant à Alexis de Tocqueville, sont des « écoles de la démocratie ». En rapprochant ainsi la grève à l'usine des fameuses délibérations citoyennes que Tocqueville observe dans nombre de petites villes américaines, Friedman fait ainsi le pari de rendre à la grève toute son actualité et sa légitimité politique.

In fine, la définition que propose Friedman de la grève n'est pas sans rappeler le schéma thompsonien¹³. À l'instar du célèbre auteur de *La formation de la classe ouvrière anglaise*, il postule que c'est en puisant dans leur culture politique que les salariés donneront un sens à la conflictualité. Ce faisant, ils pourront alors nourrir un mouvement syndical qui, l'auteur le rappelle, « a toujours été plus un état d'esprit qu'un phénomène purement matérialiste ; moins David Ricardo que Thomas Jefferson ; non pas tant une rupture avec le passé que la continuation des révolutions démocratiques de la bourgeoisie elle-même en 1642, 1776 et 1789 ». C'est dans ce cadre transnational que nous avons souhaité inscrire le débat qui suit.

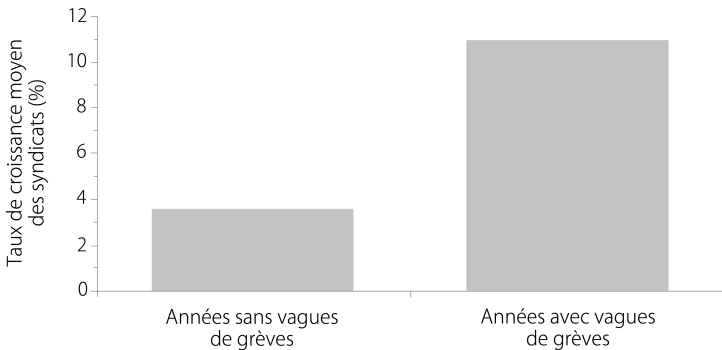
13. Edward P. Thompson, *The Making of the English Working Class*, Londres, Victor Gollancz, 1963.

Figure 1. Taux de croissance moyen du syndicalisme dans les années de forte croissance et les autres années



Selon l'auteur, le taux de croissance moyen des syndicats dans les 16 pays est de 4,1 %. Cependant, il existe de fortes disparités, et près de la moitié de la croissance des syndicats a lieu au cours de 68 années de « forte croissance ».

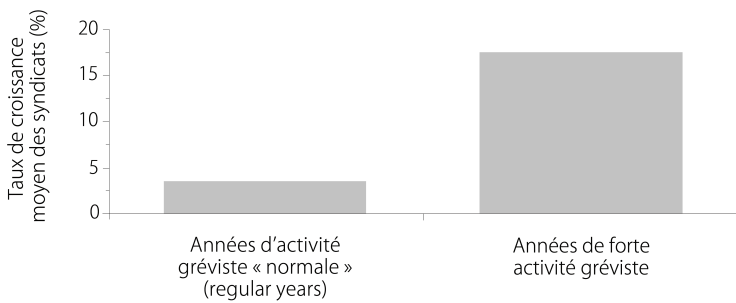
Figure 2.1. Taux de croissance moyen du syndicalisme dans les années de vagues de grèves et les autres années



Ce tableau donne le taux de croissance annuel des syndicats lors des années caractérisées par des « vagues de grèves », soit 107 années dans

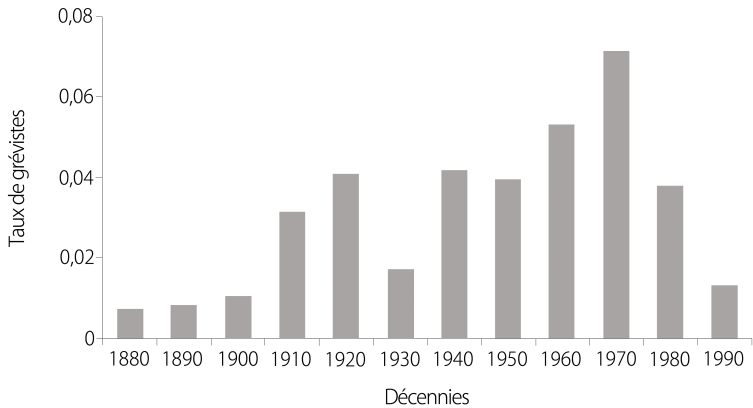
les 16 pays étudiés, et lors des années sans vagues de grèves, 1 198 au total. L'auteur définit les années avec « vagues de grèves » comme des années où le nombre de grévistes est au moins trois fois supérieur à la moyenne sur les cinq années précédentes. Pour la France, ces années sont notamment 1919, 1936, 1948, 1968 et 1995 ; pour les États-Unis, 1886, 1919, 1933 et 1934.

Figure 2.2. Taux de croissance moyen du syndicalisme lors des années à forte activité gréviste et lors des autres années



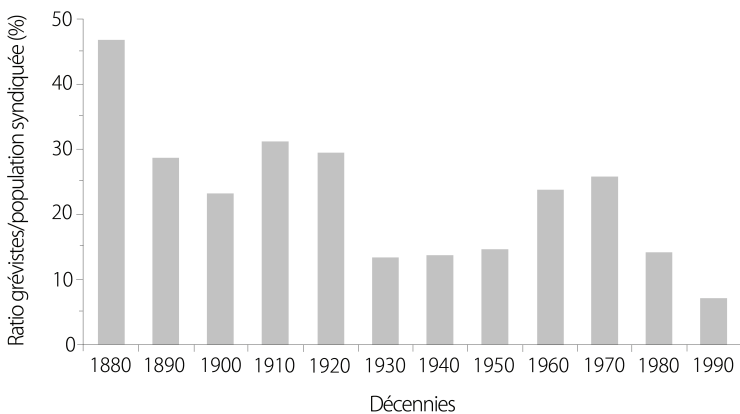
Ce tableau offre une perspective sur la croissance syndicale au cours d'années à « forte activité gréviste » et les autres années. L'auteur définit les années à « forte activité de grève » comme les années au cours desquelles le pourcentage des grévistes figure parmi les 5 % des taux les plus élevés dans l'histoire d'un pays. Pour la France, cela concerne six années entre 1885 et 1995 : 1919, 1936, 1948, 1949, 1957, et pour les États-Unis six années également : 1886, 1894, 1916, 1917, 1918 et 1919.

Figure 3. Ratio grévistes/population active
(en moyennes décennales)



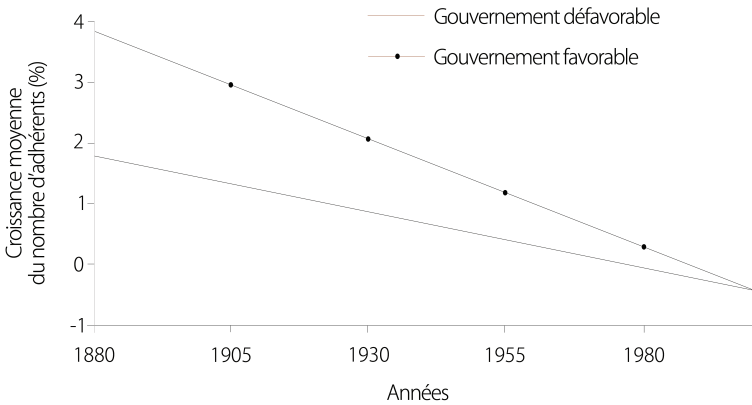
Ce graphique montre l'évolution du ratio grévistes/population active pour 16 pays depuis 1880 en moyennes décennales.

Figure 4. Ratio grévistes/population syndiquée
(en moyennes décennales)



Ce graphique montre l'évolution du ratio grévistes/population syndiquée pour 16 pays depuis 1880 en moyennes décennales.

Figure 5. L'effet réducteur des grèves sur la croissance syndicale



Ce graphique montre la croissance de la population syndiquée lorsque le taux de grévistes atteint au moins 10 % de la population syndiquée de l'année précédente, en cas de gouvernement hostile (courbe supérieure) ou favorable aux syndicats (courbe inférieure).