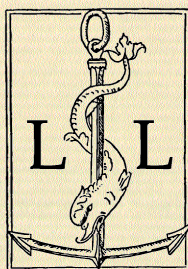


Bernard Gardin

PAROLES D'OUVRIÈRES ET D'OUVRIERS

**Textes édités et présentés
par Nanon Gardin et Josiane Boutet**



Lambert-Lucas
L I M O G E S

406 pages
30 euros

ISBN 978-2-915806-09-0

Bernard Gardin

Paroles d'ouvrières et d'ouvriers

Textes édités et présentés
par Nanon Gardin et Josiane Boutet



AVERTISSEMENT
de l'éditeur

Les textes de Bernard Gardin reproduits dans ce volume ont été établis par Nanon Gardin et Josiane Boutet. D'un article à l'autre, les formats d'abréviation, de citation et de référence bibliographique ont été uniformisés d'après les usages les plus récents.

PRÉFACE

par Josiane Boutet

Bernard Gardin fait partie de ces linguistes qui, dès le début des années soixante-dix, ont fondé un champ en France, celui de la sociolinguistique. L'ouvrage de Marcellesi et Gardin, *Introduction à la sociolinguistique* publié en 1974 chez Larousse fut de toutes les bibliographies et a donné le départ institutionnel à la sociolinguistique française. Bernard Gardin, jeune assistant à Rouen, avait passé sa thèse un an auparavant avec Jean Dubois. Il en tirera deux articles, « Discours patronal et discours syndical », paru dans *Langages* en 1976, et « Discours patronal et discours syndical sur la grève », paru dans un livre qu'il a co-dirigé avec Daniel Baggioni et Louis Guespin en 1980, *Pratiques linguistiques et pratiques sociales*, aux Presses Universitaires de Rouen. Ces deux articles, joints à des publications d'autres chercheurs, vont dessiner dans le paysage français à la fois la sociolinguistique et ce que l'on nommera « l'école de Rouen d'analyse de discours ».

B. Gardin avait une admiration profonde pour la thèse de Louis Guilbert, *La formation du vocabulaire de l'aéronautique*. Il s'y référait, la citait souvent. Il partageait avec lui cet intérêt pour la vie sociale des mots, pour la néologie, pour l'idéologie qu'ils véhiculent, pour leur circulation et leurs modifications dans les pratiques sociales, pour leur irruption dans les discours. Comme de nombreux linguistes liés au Parti Communiste, il avait connu très tôt les travaux de Volochinov et de Bakhtine. Le dialogisme, la polyphonie, les genres de discours ont ainsi constitué des notions qu'il a beaucoup fait travailler dans ses recherches, sans jamais les réduire au psychosociologique et à l'interactionnisme. C'est cette position qu'il a défendue avec d'autres, dont Daniel Faïta ou moi-même, au sein du réseau Langage et Travail dont il fut l'un des fondateurs en 1985, et qu'il a co-dirigé ensuite avec la sociologue Anni Borzeix.

Le terrain de l'homme au travail a été pour B. Gardin dans la continuité de ses engagements, lui qui avait auparavant étudié les discours des porte-parole politiques et syndicaux des salariés et qui, après les lois Auroux de 1982, avait été engagé dans des recherches sur les

Groupes d'expression directe. Mais ce fut en même temps un basculement théorique et méthodologique car il y fut confronté aux paroles, aux écrits, à l'action laborieuse des travailleurs eux-mêmes sur leurs lieux de travail, et non seulement à leurs porte-parole. Il s'en est expliqué dans « Discours en situation de travail », article co-rédigé avec Michèle Lacoste et moi-même (*Langages* 117, 1995), ainsi que dans « Une linguistique du travail », article que nous avons rédigé ensemble pour *Langage et Travail*, ouvrage de synthèse du réseau coordonné par Anni Borzeix et Béatrice Fraenkel paru en 2001 aux Editions du CNRS.

B. Gardin a ainsi fortement contribué à construire deux courants qui, au fil des années, ont fini par prendre une autonomie relative : la sociolinguistique et l'analyse de discours. Ses travaux se laissent difficilement classer dans l'un ou l'autre de ces domaines désormais constitués et lui-même écrit parfois « analyse de discours sociolinguistique ». Bien malin celui qui pourrait dire, par exemple, si un texte comme « Comment dire la mort d'un travailleur » relève de l'analyse de discours ou de la sociolinguistique. B. Gardin ne s'en souciait pas ; établir des frontières entre disciplines ou entre courants ne faisait pas partie de sa pratique de linguiste. Ce qui lui était important, vital même, c'était de pouvoir utiliser son savoir, ses connaissances de linguiste à des fins de connaissance et de transformation de la société. C'était de pouvoir donner une légitimité à la parole de syndicalistes ou de simples ouvrières ; c'était de contribuer à une éthique du chercheur en sciences sociales et humaines (voir aussi *Langage et luttes sociales*, édité parallèlement à ce volume par Nanon Gardin et Frédéric François).

En linguistique du système on parle souvent d'intuition de la langue et on peut même caractériser certains linguistes comme possédant, ou non, une intuition particulièrement aiguë de faits linguistiques remarquables et pertinents. On parle plus rarement, voire jamais, d'une intuition des faits discursifs : c'est pourtant à mon sens ce qui caractérisait le mieux B. Gardin. Il savait voir, relever, entendre des événements discursifs inouïs que tout linguiste rêve de recueillir un jour. Je pense par exemple au texte sur la « machine à dessin » qui deviendra une sorte d'article fétiche dans le réseau Langage et Travail : il y analyse la production *in vivo* de la désignation d'une machine par un groupe de techniciens, dénomination qui émerge progressivement au sein de la discussion. Il savait extraire d'heures de corpus, de montagnes d'archives, les éléments décisifs pour comprendre ce qui se passe socialement. Autant dire que son travail s'est toujours tenu aux antipodes des formalisations, des travaux sur de grands corpus, des comptages ; il assumait l'interprétation, engagée politiquement, du

chercheur. Il s'intéressait assez peu à la routine ou à la répétition des faits de discours mais tout au contraire à ce qui faisait événement, à ce qui sortait de l'ordinaire : que ce soit l'ordinaire du système linguistique, l'ordinaire de l'énonciation ou l'ordinaire des situations sociales. Quant il observait le niveau dit « micro », ce n'était pas pour y chercher l'ordre du monde social en construction à la façon de l'ethnométhodologie, mais tout au contraire pour y chercher le désordre, l'incident, l'inattendu, l'improbable, le nouveau.

Ainsi son intérêt dans les années quatre-vingt pour les Groupes d'expression directe a été double : à la fois et de façon intriquée, un intérêt politique et un intérêt linguistique. Cet intérêt a été d'une part nourri par une interrogation politique et citoyenne : quels effets ces groupes pourraient-ils avoir dans les usines, sur les conditions de travail des ouvriers du taylorisme ? Ces espaces ouverts à une parole sur le travail pourraient-ils constituer des lieux de reconnaissance symbolique ? Son intérêt de nature linguistique s'est porté vers l'apparition de nouvelles pratiques discursives et de nouveaux locuteurs. Des ouvriers et des ouvrières, des contre-mâîtres se sont trouvés face à de nouvelles activités symboliques : débattre collectivement sur leur travail, rédiger des comptes rendus, s'approprier des formats communicationnels. De nouvelles pratiques discursives émergeaient ainsi d'un foisonnement de paroles (comme dans « Le groupe femmes »), des activités contradictoires et conflictuelles se donnaient à voir, des places énonciatives inédites se mettaient en place dans le cours même du groupe (ainsi de la production du « secrétaire » dans « Production dialectique d'un locuteur collectif »). Bien que B. Gardin n'en parle jamais explicitement sous une telle forme, on peut dire qu'il a observé et analysé l'émergence historique d'un nouveau genre de discours.

On chercherait en vain dans son œuvre quelque chose qui ressemble à une méthode ou à une méthodologie d'analyse et ce, à la différence notable de tout un large pan de l'analyse de discours qui traite de façon informatisée de grands corpus. Ce qu'on voit à l'œuvre dans les textes ici réunis, ce n'est pas une méthode rationnelle de traitement des données mais une forme de lecture des paroles et des discours des travailleurs qui s'apparente à une herméneutique : une lecture herméneutique engagée politiquement et le plus souvent en empathie avec les producteurs des discours étudiés.

Dans son cheminement intellectuel, B. Gardin a toujours eu un attachement envers les productions symboliques émanant du monde du travail. Celles-ci pouvaient être de « genre premier » (au sens de Bakhtine), comme ses études d'entretiens auprès de militants ayant occupé l'usine Renault de Cléon ou ses analyses des GED, ou encore ses travaux au sein du réseau Langage et Travail à partir de 1985 (voir

Borzeix et Fraenkel 2001). Elles ont aussi appartenu au « genre second » : ce sont ses travaux sur les textes écrits des porte-parole de la classe ouvrière, sur les comptes rendus de délégation syndicale ou des GED.

* * *

Ce recueil est organisé en trois parties. La première et la deuxième se rattachent à une période qu'on peut qualifier de « post-68 ». La troisième est tout entière consacrée aux Groupes d'expression directe mis en place dans les entreprises à la suite de la Loi Auroux de 1982. La période concernée est toute différente : c'est la première mandature de F. Mitterrand et l'arrivée de la gauche au pouvoir.

Le premier texte, « Le fonctionnement du praxème *occup-* », nous ramène à juin 1978 : l'usine Renault de Cléon en grève est occupée à la suite d'un vote des ouvriers. B. Gardin analyse dix entretiens conduits auprès de militants syndicaux ayant participé à cette importante action ouvrière. Il montre comment coexistent divers programmes de sens du praxème *occup-* et comment une bataille symbolique est engagée sur les sens d'« occuper une usine ».

« Un récit d'interaction : les comptes rendus de délégation syndicale » s'intéresse à un format communicationnel sur lequel B. Gardin reviendra plus tard, celui du compte rendu ; plus précisément ici, les comptes rendus de délégation syndicale CGT. Il montre comment les délégués opèrent un « renversement de la domination symbolique » et rétablissent « le bon droit ouvrier ».

Dans la seconde partie intitulée « De la subversion dans les tracts syndicaux », on a rassemblé quatre textes qui, outre le fait d'avoir trait à l'usine de Cléon, constituent des analyses de tracts syndicaux.

« Comment dire la mort d'un travailleur » analyse les tracts qui ont été distribués à la suite d'un accident mortel du travail. En particulier celui où il est écrit : « Albert Testu est tué hier matin dans l'usine ». B. Gardin montre comment les faits qui se sont produits dans le réel extra-linguistique ne peuvent être mis en mots dans une langue normée et acceptable ; comment cet événement tragique convoque la lutte et la revendication, jusques et y compris dans le forçage de la langue.

La recherche de la dynamique langagière et des processus même de production, par opposition à des analyses de purs produits réifiés, caractérise aussi « La production d'une maxime en diachronie », qui analyse, à travers six tracts syndicaux et une pétition, « comment se produit une formulation en diachronie ».

« Discours syndical et personnalité sociale » a pour objet un tract CGT de 1978 à Renault-Cléon. Il s'agit, contrairement au genre re-

vendicatif habituel du tract, d'un témoignage sur le travail à la chaîne. Toujours fidèle à une position d'analyste de discours et non d'analyste de contenu malgré la force sociale du « contenu » même de ce texte, B. Gardin s'attache à la matérialité du document : il y montre des faits d'hypercorrection orthographique ; il y analyse l'emploi des formes négatives dans une perspective où le symbolique est reflet des rapports de production réels.

Le texte suivant, « Les processus d'identification à l'œuvre dans le discours syndical », aborde la problématique du « locuteur intellectuel collectif ». B. Gardin y montre que le discours syndical entretient trois rapports aux codes dominants : l'hypercorrection, l'exhibition de la différence linguistique, voire de l'anormalité, la stigmatisation du discours dominant.

La troisième partie est consacrée à l'expression des travailleurs au sein des Groupes d'expression directe (GED).

Le premier article, dont on a déjà mentionné le caractère emblématique pour le réseau Langage et Travail, « “Machine à dessin” ou “machine à écrire sur calque” : La production collective d'une formulation », est l'analyse d'un fragment d'enregistrement d'un GED d'EDF au sujet de l'arrivée d'une nouvelle machine dans le réel extralinguistique d'un groupe de techniciens. Ceux-ci se livrent à la production *in vivo* d'une dénomination : « c'est une machine à écrire pour écrire sur calque ». Le lecteur assiste à la genèse d'une dénomination au sein d'un collectif de travail.

Dans les deux textes qui suivent, une même entreprise est étudiée : Renault-Billancourt. « Les enjeux sociaux du langage et les Groupes d'expression directe » a pour corpus un compte rendu rédigé sur un formulaire pré-établi par la direction. Analysant la matérialité de la mise en forme et les places énonciatives, B. Gardin en montre les effets sur l'énonciation collective.

Le dernier article, « Le “groupe femmes” ou Les enjeux sociaux des reformulations », s'intéresse à un autre univers de travail, celui d'un atelier de photogravure où travaillent des ouvrières. B. Gardin y vise la compréhension du processus qui va de la discussion et des interactions orales au sein du groupe jusqu'au compte rendu écrit par le contremaître, explorant méthodiquement ce que les revendications des ouvrières perdent en chemin. Il le montre par l'analyse de la relation entre la parole – processus de production collective des reformulations – et la reformulation écrite, par celle de la fonction pragmatique de « disons » et celle de la fonction des énoncés métacommunicationnels.

Un certain nombre de personnes ont rendu possible cette publication. Avant tout Nanon Gardin dont le dynamisme est à l'origine de cette entreprise ; elle a assuré le collationnement des textes et leur mise en forme pour la publication. Frédéric François a assuré l'édition de *Langage et luttes sociales*, qui paraît simultanément, tout en s'investissant largement dans la réalisation du projet global. D'autres ont donné leur avis sur le contenu et l'organisation du recueil, relu et corrigé les textes – en particulier Anni Borzeix et Jean-Pierre Kaminker. Que toutes et tous soient ici remerciés.

NOTE BIOGRAPHIQUE

Bernard Gardin est né en 1940 dans un petit village de l'Eure. Son père, chef de culture, c'est-à-dire contremaître dans une exploitation agricole, s'installe après la guerre dans un village d'Ile-de-France, Villiers-le-Sec. Les qualités et le sérieux de l'enfant le font distinguer par l'instituteur du village qui l'envoie en sixième à Sarcelles. L'histoire est écrite, il sera instituteur. Une nouvelle fois, un professeur décide qu'il pourra aller « plus loin ». Bernard Gardin est reçu au concours des IPES en 1960 et passe une licence de lettres modernes, puis rédige sa maîtrise sur *L'Esprit des Lois*. Après le CAPES, il enseigne deux années au lycée de Sens, puis trois au Maroc comme coopérant. De retour en France, il est nommé au lycée d'Epinais et découvre la linguistique grâce à Louis Guespin et Claudine Normand. Il est chargé de cours à Evreux, puis à Rouen où il est recruté comme assistant en 1971. Ses premiers travaux seront placés sous l'influence de Louis Guilbert, qui dirige sa Thèse de troisième cycle (1973). L'influence intellectuelle de Marcel Cohen jointe à la rencontre avec les travaux de Volochinov - Bakhtine et de W. Labov l'amènent à publier en collaboration avec Jean-Baptiste Marcellesi *l'Introduction à la sociolinguistique : la Linguistique sociale*, en 1974. Ses recherches sur la parole ouvrière l'amènent à enquêter à l'usine Renault de Cléon, et plus tard à travailler sur un corpus fourni par Anni Borzeix sur les Groupes d'expression directe en entreprise. Ces travaux constitueront la base de sa thèse d'État, soutenue en 1988 à Rouen. Devenu maître de conférences, puis professeur à l'université de Rouen (1989), il prend la succession de Jean-Baptiste Marcellesi à la tête du département des sciences du langage et de la communication. En 1987, il devient président de *l'Association des sciences du langage*. A partir de 1998, il prend la succession de Nina Catach à la présidence de l'AIROÉ - Association pour l'information et la recherche sur les orthographes et les systèmes d'écriture. Jusqu'à son départ à la retraite en septembre 2001, il dirige de nombreux DEA et thèses dont beaucoup ont eu pour auteurs des étudiants étrangers. Pendant cette période, Bernard Gardin consacre

en effet une grande partie de son temps à la promotion et à la réorganisation des études françaises au Vietnam, au Laos, au Cambodge, en Chine et dans plusieurs pays d'Afrique et d'Amérique du sud. Parallèlement, il poursuit ses travaux avec le réseau Langage et Travail dont il fut l'un des fondateurs et qu'il co-dirigea avec Anni Borzeix. Il meurt d'un cancer le 30 juin 2002.

PUBLICATIONS DE BERNARD GARDIN

1973

- a Articles « Analyse distributionnelle », « Linguistique », « Style », « Stylistique », dans J. Dubois *et alii*, *Dictionnaire de Linguistique*, Larousse.
- b « Les vocabulaires scientifiques et techniques : Orientations bibliographiques », dans L. Guilbert et J. Peytard, *Les vocabulaires techniques et scientifiques, Langue française 17* : 124-128.

1974

- a En collaboration avec J.-B. Marcellesi, *Introduction à la sociolinguistique : La linguistique sociale*, Larousse, 263 p. – Ouvrage traduit en portugais, espagnol, italien.
- b En collaboration avec G. Lefevre, C. Marcellesi et M.-F. Mortureux, « À propos du sentiment néologique », *Langages 26* : 45-52.

1975

- a « La néologie : Aspects sociolinguistiques », dans *Langages 36, La néologie lexicale*, dirigé par Louis Guilbert : 67-73.
- b « Loi Deixonne et langues régionales : représentation de la nature et de la fonction de leur enseignement », dans *Langue française 25, L'enseignement des langues régionales*, dirigé par J.-B. Marcellesi : 29-36.

1976

- a « Sociolinguistique et apprentissage de la langue », dans *Bulletin pédagogique des IUT 39*.
- b « Pour un enseignement du français aux travailleurs immigrés », dans *Langue française 29, L'apprentissage du français par les travailleurs immigrés*, dirigé par Bernard Gardin : 3-15.
- c « Discours patronal et discours syndical », dans *Langages 41, Typologie du discours politique*, dirigé par Louis Guespin : 13-46.

1977

- a « L'analyse de discours », dans *La linguistique*, ouvrage collectif, Larousse : 213-222.
- b « Néologie et discours rapporté », dans *Linguistische Arbeits Berichte 17* [Leipzig] : 73-82.

1978

« Volochinov ou Bakhtine », *La Pensée 197* : 87-100.

1979

- a « Discours politique et expressivité », dans *Néologie et lexicologie*, ouvrage collectif, Larousse : 114-124.
- b « Sociolinguistique et analyse de discours », dans *Repères 51* : 28-45.

1980

- a En collaboration avec D. Coppale, « Discours du pouvoir et pouvoir du discours », *La Pensée 209* : 99-113 – Article traduit en espagnol dans *Cuicuilco - Revista de la escuela nacional de antropologia y historia*, Mexico, 1981.
- b *Pratiques linguistiques, pratiques sociales*, sous la direction de B. Gardin, Puf et Publications de l'Université de Rouen, 210 p.
- c En collaboration avec J.-B. Marcellesi et le GRECO, *Sociolinguistique : Approches, théories, pratiques*, Puf et Publications de l'Université de Rouen, 2 vol.
- d « Discours syndical et discours patronal sur la grève », dans 1980b.
- e « 1788, analyse sociolinguistique d'un télé-film », dans 1980c : 346-366.

1984

- a « Spécificités du discours syndical », dans *Ethnologie française XIV-2* : 131-150.
- b « Discours syndical et personnalité sociale », dans C. Kerbrat-Orecchioni et M. Mouillaud, *Le Discours politique*, Presses Universitaires de Lyon : 165-185 – Traduit en allemand dans *Beitrag zur romanischen Philologie*.
- c « Un récit d'interaction : Les comptes rendus de délégation syndicale », dans *Langages 74, Dialogue et interaction verbale*, dirigé par L. Guespin : 47-92.
- d « Statut du texte écrit en histoire et en linguistique », dans *Histoire et linguistique, Actes de la Table Ronde « Langage et société »*, Paris, 28-30 avril 1983 : 287-293.
- e « Les petites annonces d'emploi : Un langage osé », dans *Options 7, Les cadres regardent leur langue*.

1985

« Une approche sociolinguistique de l'expression des salariés », dans *Cahiers d'anthroponomie* 3, RCP 080747 CNRS : 151-205.

1986

- a « Pour une étude des morales langagières », dans A. Winther, *Problèmes de glottopolitique, symposium international, Mont-Saint-Aignan (20-23 septembre 1984), Cahiers de Linguistique sociale* 7, Publications de l'Université de Rouen : 139-145.
- b « Discours syndical et processus d'identification », dans *La Production d'identité*, Université Paul-Valéry (Montpellier 3) et CNRS Montpellier : 235-246.
- c « Production dialogique du sens et travail du praxème », dans *Cahiers de praxématique* 6 : 31-44.
- d En collaboration avec J. Richard-Zappella, « Les porte-parole en question », *La Pensée* 254 : 93-105.

1987

- a « Comment dire la mort d'un travailleur », *Mots* 14 : 149-169.
- b « Les groupes d'expression directe : Etude des comptes rendus », dans *Le français des années quatre-vingt* 3.
- c « Les avatars d'un morceau de chocolat : Note sur des transformations sémantiques », dans *Etudes de linguistique appliquée* 68 : 89-94.
- d « Les enjeux sociaux des reformulations », dans *Etudes de linguistique appliquée* 68 : 95-110.

1988

En collaboration avec J.-B. Marcellesi, « The subject-matter of sociolinguistics », dans *Sociolinguistics, an International Hand-book of the Science of Language and Society*, Berlin et New York, Walter de Gruyter : 16-26.

1989

- a « Sur quelques manifestations de la parole collective dans les groupes d'expression directe », dans *Rencontres interdisciplinaires, Séminaire du Laboratoire de Sociologie du Travail CNAM-CNRS* : 59-72.
- b En codirection avec F. Gardès-Madray, *Parole(s) ouvrière(s), Langages* 89.
- c « "Machine à dessin" ou "machine à écrire" : La production collective d'une formulation », dans *Langages* 89 : 84-97.
- d « La production d'une "maxime" en diachronie » dans *Cahiers de praxématique* 12 : 21-36.

1990

- a « Les processus d'identification à l'œuvre dans le discours syndical », dans G. Drigeard, P. Fiala et M. Tournier (éds), *Courants sociolinguistiques : Séminaire de lexicologie politique de l'Université Paris III (1986-1987)*, Klincksieck : 225-240.
- b « Avant-propos », dans *Interactions hommes - machines, Cahiers de linguistique sociale* 16 : 19-26.
- c Compte rendu de *Mots* 23, « Le discours des sondages d'opinion », dans *Buscila* 27 et *Cahiers de linguistique sociale* 17.
- d « Engagement social et pratiques linguistiques » dans *La linguistique* 26-2 : 108-128.
- e « La sociolinguistique française », dans *Lexikon der romanistischen Linguistik V-1* : 224-230.
- f « Puissances du langage et pouvoir de la langue », dans *Language and Power, Actes du Congrès de la British Association of Applied Linguistics* : 80-97.

1991

« Tensions énonciatives du discours syndical », dans *Lendemain* 59 [Marburg, Hitzeroth] : 93-102.

1992

- a « La carte et le territoire », dans *EDF-GDF bonjour, l'interaction agent client à l'accueil*, Rapport de recherche du contrat de connaissance CNRS-PIRTTEM/EDF n° 1F1182 : 213-222.
- b En collaboration avec J. Boutet, « Un nouveau domaine de recherche : langage et travail », dans *Où en sont les sciences du langage dix ans après les Assises nationales de la linguistique*, publication de l'ASL : 173-179.
- c En collaboration avec Anni Borzeix, « La relation de service », dans *Cahiers langage et travail* 4 [CRG, Ecole Polytechnique].

1993

- a *Le Bien Dire, Cahiers de Praxématique* 20, 152 p.
- b « Le bien dire, essai de circonscription », dans 1993a : 27-44.
- c « La valeur comme enjeu », dans P. Siblot et F. Madray-Lesigne (éds), *Langage et praxis*, Montpellier, Praxiling : 46-52.

1994

- a En co-direction avec F. Gaudin, *Cahiers langage et travail* 7 [CRG, Ecole Polytechnique].
- b « Que faire en linguistique », dans *European Journal for Semiotic Studies* 5 (1-2) : 265-272.

- c En collaboration avec A. Borzeix, « Service public et didacticité : Les interactions usagers-employés à l'accueil d'un centre EDF », dans Sophie Moirand, Abdelmadgid Ali Bouacha, Jean-Claude Beacco et André Collinot (éds), *Parcours linguistiques de discours spécialisés*, Berne, Peter Lang.
- d En collaboration avec J. Richard-Zappella, « De l'usage politique du discours indirect libre », dans 1994c.

1995

- a En collaboration avec J. Boutet et M. Lacoste, « Discours en situation de travail », dans *Langages 117* : 12-31.
- b « Le sens comme production sociale », dans J. Boutet (éd.) : *Paroles au travail*, L'Harmattan : 151-164.
- c Rapport sur l'atelier « Aspects cognitifs et sociaux des interactions », dans *Modèles de l'interaction verbale*, Publications de l'Université de Provence : 201-205.

1996

- a « De l'usage meurtrier du discours rapporté : Le dernier chapitre de *L'Éducation sentimentale* », dans *Cahiers du français contemporain 3* : 211-224.
- b « Heurs et malheurs de la compétence », dans *Cahiers de linguistique sociale 24* : 77-89.
- c « Bernardo Gui est-il un collègue ? ou Les apports de l'Inquisition à la connaissance de la situation l'interaction d'enquête », dans J. Richard-Zappella (éd.), *Le questionnement social* : 353-360.

1997

- a *Catégorisations dans l'action, Cahiers langage et travail 9*, 125 p.
- b « Introduction », dans 1997a : 5-9.
- c En collaboration avec M. Grosjean : « "Et en plus elles diagnostiquent..." : La recatégorisation de la profession infirmière », *Cahiers langage et travail 9* : 65-79.

1998

- a « Un R à la mode », dans *Covariations pour un sociolinguiste*, Publications de l'Université de Rouen : 19-26.
- b En collaboration avec J. Richard-Zappella, « L'activité symbolique et langagière comme circulation des savoirs », rapport introductif de *Travail et politique*, Aix en Provence, APSU-APRIT : 119-122.
- c « Relations entre communauté scientifique et milieu de travail », dans 1998b : 135-138.

- d « Le statut de la parole au travail », dans *Langage(s) et travail : enjeux de formation, Actes du colloque Paris 13, 14, 15 octobre 1998*, INRP / CNAM / CNRS-LT : 109-112.
- 1999
- a « Postface » à J. Richard-Zappella, *Le travail du langage*, Publications de l'Université de Rouen.
- b « Language at work », dans *International Journal of Sociology of Language*.
- 2001
- En collaboration avec J. Boutet, « Une linguistique du travail », dans *Langage et travail : Communication, cognition, action*, CNRS Editions : 99-112.
- 2002
- « Sur quelques composantes sociolinguistiques de l'orthographe française », dans le bulletin *Liaisons-Airoé 34-35, L'Orthographe en fête* : 133-138.
- 2004
- « La politesse verbale comme médiation : Statuts sociaux et/ou interpersonnels, mise en scène et inversion », dans *Les médiations langagières 2*, Dyalang-CNRS : 83-96 (texte inachevé).

Première partie

AFFRONTEMENTS SUR LE SENS

LE FONCTIONNEMENT DU PRAXÈME *OCCUP*-¹

Lorsque, le jeudi premier juin 1978 au soir, les travailleurs de l'équipe de nuit de l'usine Renault de Cléon décident, à la suite d'un vote, d'occuper l'usine, et l'occupent effectivement le soir même, en même temps qu'ils donnent une nouvelle configuration au conflit qui depuis un mois se développe dans l'entreprise, ils lancent dans l'univers discursif de l'usine et des médias le praxème *occup-*, un praxème à l'histoire sociale déjà très chargée et que l'actualité proche vient de réactualiser puisque l'atelier des « grosses presses » de l'usine Renault de Flins est déjà occupé depuis le 19 mai.

C'est la circulation de ce praxème, plus exactement les réalisations du praxème *occup-* : *occuper, occupation, occupants*, que nous allons maintenant suivre dans deux corpus que nous maintiendrons disjoints : un corpus de tracts syndicaux de la période de l'occupation et un corpus d'interviews recueilli dans la période immédiatement postérieure.

Chronologie

Fin mai, début juin 1978, les usines Renault sont le théâtre de nombreuses actions revendicatives, les plus importantes en France depuis les élections législatives de mars 1978, marquées par la défaite de l'Union de la Gauche. On sait l'importance symbolique des conflits sociaux chez Renault, ainsi que, élément non négligeable, le fait que l'usine de Cléon fut en 1968 la deuxième usine occupée.

De nombreux débrayages ont lieu dans les diverses usines, mais ce sont surtout les usines de Flins et de Cléon qui occupent les premières places de L'actualité sociale. A l'usine de Flins, l'atelier des « grosses presses » est occupé dès le 19 mai, la direction décide un lock-out de trois jours, le vendredi 2 juin, et fait expulser les occupants de l'atelier par la police le 6 juin.

1 Étude intégrée à la Thèse d'État (non publiée), t. II, 1988.

A Cléon, après plusieurs journées marquées par des débrayages, le jeudi 1^{er} juin au soir l'usine est occupée, les grilles sont fermées, la production est totalement arrêtée. Les jours suivants des meetings réunissent de part et d'autre des grilles les occupants et les travailleurs « d'accord avec l'action », des cadres aussi. S'appuyant sur une décision de justice la direction fait évacuer l'usine le samedi 10 juin au petit matin. Cette intervention de la police provoque, dès la reprise du travail le lundi, des manifestations à Rouen, à Elbeuf, ainsi que dans l'usine (où les ouvriers défilent en cortège, des fleurs à la main, principalement des genêts, montrant par là qu'ils ne sont pas quant à eux des utilisateurs de la violence).

Je n'étais pas présent sur les lieux pendant ce conflit. J'avais ces jours-là de nombreuses tâches d'enseignement à assurer (le statut d'enseignant-chercheur présente parfois des gênes).

Le lecteur pourrait s'attendre ici à une analyse des causes de l'occupation, de la manière dont la décision a été prise, de la position des syndicats, de la direction... beaucoup de choses ont été écrites dans la presse sur la responsabilité ou l'irresponsabilité des syndicats, leur débordement par la « base »... Mon propos n'est pas ici de donner une analyse *objective* de ce qui s'est passé dans ce domaine, mais d'examiner les répercussions de ces événements à certains niveaux discursifs (c'est-à-dire d'établir une certaine objectivité à un niveau précis). Je dirai simplement pour fixer grossièrement le cadre général qui permet de comprendre les discours qui suivent que les organisations syndicales représentatives (CGT et CFTD) n'ont jamais été coupées de l'occupation, qu'elles ont participé à l'organisation de cette occupation et convoqué tous les jours des meetings devant les grilles de l'usine. Tout ceci ne signifiant pas qu'elles étaient à l'origine de l'occupation, et qu'elles approuvaient forcément totalement cette forme d'action, qu'elles avaient par ailleurs la même attitude, ou qu'on puisse même parler d'une position monolithique propre à chaque organisation.

Ajoutons, pour apprécier le rapport « occupants » / organisations syndicales / autres travailleurs, que fin juin, alors que la direction de l'usine avait retiré tout ou partie de la prime de rendement à un certain nombre de militants syndicaux qui avaient été souvent vus à l'intérieur de l'usine pendant l'occupation ainsi qu'à des « occupants » non syndiqués, des quêtes ont été effectuées dans les ateliers à l'intention des travailleurs sanctionnés, et ont permis, *a posteriori*, à la solidarité de se manifester.

Place maintenant aux discours.

C.G.T.

C.F.D.T.

2ème COLLEGE

Depuis une semaine des séries d'actions diverses et majoritaires du personnel de l'usine de Cléon ont permis la réalisation d'un front syndical uni .

Les travailleurs de l'équipe du matin, de la normale et du soir, ont reconduit ce jour l'arrêt de travail de 24 heures avec occupation, ce qui démontre leur détermination à poursuivre la lutte, à réclamer la réouverture des négociations pour obtenir satisfaction à leur légitimes et justes revendications.

- . Garantie et progression du pouvoir d'achat avec relèvement prioritaire des bas salaires.
- . Diminution importante du temps de travail.
- . Amélioration des conditions de travail
- . Extension des droits et des libertés des travailleurs et de leurs organisations Syndicales.

Il faut savoir que la direction générale s'est refusée à discuter des classifications, des rémunérations et de l'ensemble des problèmes du personnel, ETAMS et professionnels et pourtant :

- . le pouvoir d'achat diminue
- . les conditions de travail se dégradent
- . les libertés sont remises en cause

LES MENSUELS ET L'ACTION

Pour les organisations Syndicales C.F.D.T. et C.G.T., comme pour bon nombre de travailleurs du 2ème collège, il n'y a aucun doute pour condamner les agissements de certains cadres cherchant les affrontements, véhiculant de fausses informations, dénaturant la vérité et la nature du conflit.

Il est intolérable que des pressions s'exercent sur les mensuels et le personnel d'encadrement pour leur faire jouer une attitude provocatrice. Les mensuels n'y gagneraient rien mais plutôt se discréditeraient vis à vis des travailleurs ce qui aurait pour conséquence d'amplifier les tensions dans les relations.

Les sections Syndicales C.G.T. et C.F.D.T. du 2ème collège félicitent les agents de maîtrise et les techniciens qui ont su résister aux sirènes de la Direction qui a cherché à les utiliser comme commando anti-grève.

Un bon nombre a fait connaître sa sympathie vis à vis des travailleurs en lutte.

D'autres, certes en petit nombre, ont participé aux différentes actions, à l'appel des organisations Syndicales, pour exiger l'ouverture de véritables négociations.

AGIR POUR LA REOUVERTURE DE VERITABLES NEGOCIATIONS

Ce n'est pas en assignant des militants syndicaux au tribunal des référés, ni en utilisant les forces de police pour l'évacuation des grévistes que la direction résoudra les problèmes et apaisera le mécontentement...

Les organisations syndicales C.G.T. et C.F.D.T. sont prêtes à la négociation sur les revendications de tous les travailleurs.

Travailleurs du 2ème collège, votre appui doit dépasser le stade de la réflexion et de la bienveillance. Votre participation à l'action aux cotés des travailleurs en grève donnerait une autre dimension au conflit et serait la démonstration de la volonté pour l'ouverture de véritables négociations.

Syndicats C.F.D.T. - C.G.T.

Renault Cléon

Le 05 Juin 1978 à 17 Heures

CGT CFDT FO

SYNDICATS RENAULT CLEON

- o L'INTERET DE TOUS EXIGE
LA NEGOCIATION DES
REVENDEICATIONS
- o LA MOBILISATION EST
INDISPENSABLE

L'usine de Cléon est en grève totale et occupée par les travailleurs.

La presse a déclenché une grande campagne cristallisant l'attention de l'opinion publique sur cette action.

Pourtant partout des luttes existent, se développent, s'élargissent, des usines sont occupées depuis plus longtemps que Cléon.

Partout les mêmes réponses sont présentées aux travailleurs :

- Refus de négocier
- Volonté d'imposer l'austérité

Cela se traduit par une sous consommation des familles, des difficultés toujours plus grandes, 1 million et demi de chômeurs, etc.

Les travailleurs concernés en sont les premières victimes, puisque subissant de plein fouet cette situation, mais aussi d'autres catégories non salariées, (artisan, petits commerçants, etc.)

La satisfaction des revendications correspond donc aux intérêts du personnel de l'usine de Cléon, de l'ensemble de la Régie, mais aussi à ceux de l'ensemble des salariés de la région, mais aussi en relançant la consommation permettrait une relance de l'économie locale et régionale.

Il est donc de l'intérêt de tous que les négociations réclamées avec force par les organisations syndicales et les travailleurs en lutte, s'engagent immédiatement.

C'est la seule issue possible pour solutionner un conflit social comme celui posé par la lutte des travailleurs de Cléon.

L'utilisation de la force, comme cela s'est fait ce matin à Flins est condamnable et ne permet aucun règlement positif du conflit.

Tous les travailleurs, l'ensemble de la population, ne peuvent que condamner fermement, comme le font les travailleurs de Cléon et leurs organisations syndicales l'utilisation des forces de repression.

L'exemple de ce qui s'est passé à Flins peut laisser à penser que la direction de Cléon envisage la même éventualité.

La mobilisation de tous les travailleurs, de la population autour des travailleurs de Cléon peut déjouer une telle manoeuvre.

La présence nombreuse des travailleurs de Cléon dans l'usine est un élément également important de dissasion contre toute provocation; contre toute intervention qu'elle qu'elle soit.

L E S S Y N D I C A T S C.G.T.-C.F.D.T.-F.O.

APPELLENT TOUS LEURS MILITANTS, TOUS LEURS ADHERENTS A REJOINDRE
L'USINE DES CE SOIR.

ILS APPELLENT L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS DE L'USINE A RENFORCER DES
MAINTENANT LES DIFFERENTS PIQUETS DE GREVE ET DANS TOUS LES CAS A SE
RASSEMBLER DES 5 HEURES, MERCREDI DANS L'ENTREPRISE.

ILS APPELLENT LA POPULATION A ENTOURER LES TRAVAILLEURS DE CLEON DE
LEURS SOLIDARITE ACTIVE.

LA VIGILANCE DE TOUS EST
INDISPENSABLE

Cléon, le 6 Juin 1978
à 12 heures

CGT SYNDICATS RENAULT CLEON CFDT

LES C.R.S HORS DE

L'USINE DE CLÉON

C'est ce matin à 2h30 que plus de 1000 C.R.S et gardes mobiles ont envahi l'usine RENAULT de CLEON .

L'évacuation des travailleurs qui occupaient leur entreprise s'est faite dans le plus grand calme , montrant par la même la grande conscience des ouvriers de l'usine qui ne cessent d'exiger l'ouverture de négociations sur les salaires et les conditions de travail.

Voilà la réponse du pouvoir à une telle demande /: LES FORCES DE REPRESSION .

C'est tout le sens de l'ouverture annoncée par GISCARD-BARRE.

Les syndicats C.G.T et CFDT appellent les travailleurs de CLEON et la population de la région ELBEUVIENNE et ROUENNAISE à manifester leur réprobation devant une telle provocation.

Il faut condamner avec force cette répression.

Le constat des lieux n'a pu être fait , les C.R.S et la direction l'ont empêché , et de ce fait , les travailleurs n'ont pu montrer le bon état de leur outil de travail.

Les syndicats C.G.T et CFDT appellent tous les travailleurs et l'ensemble de la population à se rassembler sur le parking de l'entreprise SAHEDI 10 JUIN à partir de 14 h 00 pour protester contre l'occupation de l'usine par les C.R.S

TOUS DEVANT L'USINE CET APRES-MIDI DES 14 HEURES .

CLEON le 10 juin 78 à 3h00

Les syndicats C.G.T et CFDT

I. OCCUP- DANS LES ÉNONCÉS ORAUX

Présentation du corpus

Les interviewés sont essentiellement des militants syndicaux ; le corpus ne contient qu'un seul discours d'un représentant de la direction ; mes rapports avec la direction de l'usine ne m'avaient pas encore permis à cette date d'interviewer d'autres cadres. De ce point de vue, mon corpus est représentatif de mon intégration à un moment donné dans l'entreprise, c'est-à-dire aux choix des procédures d'intégration que j'ai effectués... Pour ce type d'enquêtes sociolinguistiques les critères déterminant l'exhaustivité et la représentativité du corpus ne peuvent être les mêmes que ceux que l'on applique lorsqu'on travaille sur des archives écrites à partir desquelles il nous faut constituer un échantillon représentatif. Lorsqu'on enquête, « ce qu'on ne peut obtenir, il nous faut l'ignorer » pourrait-on dire paraphrasant Wittgenstein.

Les premières interviews que j'ai réalisées, fin juin - début juillet, se situent dans une période postérieure de dix à vingt jours à la reprise du travail à Cléon, à un moment où le climat social de l'entreprise est encore dominé par la période de l'occupation et à un moment où les instances syndicales réfléchissent encore sur le conflit, mais n'en ont pas achevé l'analyse.

Le corpus de départ est constitué d'interviews de militants syndicaux et d'un cadre responsable à la formation. Il se repartit ainsi :

Interviews réalisées en juin 1978 :

- 6 interviews de militants CGT,
- 1 interview de militant CFDT,
- 1 interview de cadre.

Interviews réalisées en novembre 1978 :

- 3 interviews de militants CFDT.

Nos interviews ont été réalisées, à deux exceptions près, que nous signalerons, dans les locaux des syndicats ; l'enquêteur se présentant alors de manière très générale comme un universitaire venu étudier les manières de parler dans une entreprise, les différences linguistiques... et spécifiant bien la différence de son travail à un travail journalistique (les journalistes avaient mauvaise presse à cette époque dans les syndicats ; on m'a cité ainsi le cas d'un journaliste d'un grand quotidien national à qui la CGT avait fourni une grande abondance de renseignements sur la situation de l'usine, sur les positions de l'organisation... et qui avait signé le lendemain un article considéré par les militants comme dénaturant complètement leurs positions). Par ailleurs l'interview ne portait pas spécialement sur l'occupation, mais les

questions sur l'occupation intervenaient après un certain nombre de questions sur la carrière, la vie professionnelle, familiale, syndicale de l'interviewé. Rappelons aussi que l'appartenance connue de l'enquêteur à une grande fédération syndicale, la FEN, pouvait apparaître aux yeux des militants syndicaux comme constituant un certain garant quant à l'utilisation du matériel fourni.

Nous n'avions pas au départ l'idée de travailler spécialement sur « occuper », « occupation », « occupant », nous n'interrogeons à cette époque systématiquement nos informateurs sur l'occupation que dans l'intention d'obtenir une certaine unité au niveau du contenu des interviews et bien sûr par curiosité pour les événements eux-mêmes. C'est au cours de notre travail d'enregistrement des données que nous avons pu constater de fortes différences d'appréciation sur l'action qui avait été menée, et nous avons pensé qu'elles pourraient entraîner des différences corrélées quant à l'emploi des unités « occupation », « occuper », « occupant ».

L'étude privilégie d'abord un discours qui par ses caractéristiques est celui qui a amené à faire l'hypothèse d'un travail en cours par et sur le praxème *occup-*, hypothèse à laquelle nous confrontons ensuite les autres discours. Ces autres discours ont été obtenus, notamment ceux de la seconde partie du corpus, alors que cette hypothèse était déjà établie, ce qui nous a amené à poser délibérément des questions sur l'occupation. C'est dire que le corpus n'est pas véritablement homogène quant à ses conditions d'obtention, ses composantes ayant été obtenues-sollicitées au fur et à mesure que des hypothèses se fabriquaient et en tenant compte de ces hypothèses. Si cette pratique qui consiste à modifier les conditions de l'enquête au fur et à mesure de la formulation des hypothèses s'oppose aux pratiques de clôture du corpus qui s'imposaient aux début de l'analyse de discours, ce changement d'attitude se justifie et par la nature des données et par le fait que ce n'est pas la description de « formations discursives » répertoriées qui nous intéresse ici mais la mise à jour de processus de productions et d'hétérogénéités au sein des discours.

La transcription

Nous n'avons bien sûr sélectionné que les passages des interviews qui réfèrent à l'occupation. Ne travaillant pas sur des spécificités phonétiques mais sur des constructions, nous avons effectué les transcriptions en adoptant la convention orthographique.

Il reste que tenir compte de la réalisation du signifiant n'aurait pas été inutile à notre propos : la position d'un locuteur sur un certain référent s'exprime tout à la fois au niveau digital des termes utilisés et au niveau analogique notamment par l'intonation, les accents, enfin à

tous les stades de la réalisation du signifiant. Les travaux de la « nouvelle communication » ont même montré que le sens produit au niveau analogique pouvait être plus important que le sens produit au niveau digital et que de toute façon le sens se répartissait entre ces deux niveaux. Mais ni notre culture linguistique, ni la qualité de nos enregistrements ne nous auraient permis de tenir compte de la production de sens au niveau de la réalisation du signifiant.

Les silences, repérés à l'oreille, sont notés par « / » ; les interviewés sont désignés par leurs initiales, et l'enquêteur (nous-même) par « E ».

« Pour moi y a eu quinze cents gars qui ont venu occuper »

Dialogisme et travail sur le praxème

T***, affûteur, est un militant CGT qui bénéficie d'un fort capital de sympathie tant dans l'entreprise que dans le syndicat. C'est un « homme de paroles » qui au cours de l'interview valorise l'importance du contact oral avec les travailleurs ; cette position n'est pas une compensation au fait qu'il était « mauvais en français » à l'école mais une stratégie qu'il argumente. Pour lui le syndicat devrait produire moins d'écrits :

Moi je trouve qu'un moyen efficace pour d'abord essayer de lancer un climat / réchauffer un atelier / c'est la discussion alors moi pour moi / c'est primordial ; discuter avec les gars même les écouter mais discuter avec même quitte à se faire un peu rentrer dedans / au contraire ça permet au moins la discussion / même si on se fait engueuler ça permet au moins la discussion puis même si on se fait engueuler on dit au gars : bon ben minute hein / laisse-moi causer je vais t'expliquer puis après tu vas me dire ce que tu penses mais je trouve qu'on discute pas assez dans les ateliers d'ailleurs on n'a peut-être pas assez de temps c'est vrai / mais il y a des ateliers qu'on discute pas assez / les gars sont... à part les tracts oui / les tracts c'est bien / oui c'est une manière de s'informer de... mais moi la discussion c'est vraiment important.

La réalisation de l'interview a été facile. T*** n'a pas besoin d'être abondamment sollicité pour parler mais il ne s'agit pas là de « bavardage » ; à plusieurs reprises il demande à l'interviewer de préciser ses questions. Nous nous intéresserons maintenant à la partie de l'enregistrement qui concerne l'occupation que nous fournissons ci-dessous.

Transcription

E Et pendant l'occupation, combien ont occupé ? une cinquantaine ?

T*** Pour moi il y a eu quinze cents gars qui ont venu occuper / il y en a c'est une heure il y en a c'est une demi-journée il y en a c'est une journée / il y en a d'autres ça a été trois jours / il y en a d'autres ça a été tout le temps / mais il y a eu une moyenne de quinze cents gars qui ont participé à

l'occupation... pour moi le gars qu'est rentré dans l'usine au moment de l'occupation c'était un gars qui occupait automatiquement / même s'il était pas conscient qu'il fallait qu'il revienne occuper / mais il l'a toujours fait au moins une fois et là disons moi je dis qu'il y a eu au moins quinze cents gars / oui ça paraît quand même assez / évidemment des gars qui occupaient vraiment / à temps complet presque / disons qu'il y a eu environ trois cents gars quoi / peut-être / enfin c'est un chiffre / mais il y a eu quand même quinze cents gars qui ont participé à l'occupation d'une manière ou d'une autre soit en une heure soit en trois heures soit en plus / parce que pour le problème de l'occupation il y a quand même des choses qu'il faut essayer d'analyser / il y a le gars qui venait facilement / bon sa femme travaillait / il est assez libre il vient facilement il était pour l'occupation / il vient / il y a le gars qui était pour l'occupation mais sa femme travaillait / il mettait les gamins en nourrice / vu qu'il travaillait pas il disait moi je vais garder les gamins je vais pas payer la nourrice / il y a l'autre gars et ça il faut quand même en tenir compte il y a certains gars qui venaient pas parce que leur femme ne / disons ils se faisaient engueuler parce que les femmes elles étaient pas d'accord avec eux ou bon ben / et puis des fois on veut pas briser le ménage ou c'est / faut en tenir compte de tout ça / ce qui fait qu'il y avait eu un effritement après / c'est vrai.

Au cours de cet entretien l'interviewer a fait état de ce qu'on lui avait dit ou de ce qu'il avait lu : qu'il y aurait eu une cinquantaine d'occupants ; cette évaluation étant bien entendu l'équivalent d'un jugement d'échec sur le mouvement. L'interviewer doit à sa qualité d'enseignant-chercheur et à son appartenance à une grande fédération syndicale de ne pas avoir été renvoyé sur le champ avec son magnétophone et ses chiffres fantaisistes mais d'avoir été considéré comme un véritable interlocuteur.

Nous nous intéresserons essentiellement aux stratégies mises en œuvre pour rectifier le discours de l'interviewer et plus profondément pour sortir de la problématique du chiffrage, c'est-à-dire d'un schéma simpliste d'analyse d'un fait social, qui dominait dans les médias et chez les adversaires de l'occupation, dominant aussi, à cette date, chez l'interviewer.

Ce qui m'a tout d'abord frappé dans cet extrait d'entretien c'est la passion avec laquelle le locuteur parle de l'occupation, le désir de persuasion qui s'y manifeste et la logique de l'argumentation. En tant qu'interviewer neutre j'aurais pu, face à ce discours, répondre « je n'en peux mais » ou « pourquoi me dis-tu cela à moi » ; en d'autres termes opposer à ce discours les maximes établies par Grice et notamment celles relatives à la quantité d'information à fournir en réponse à une question ; mais il est de fait que je ne suis pas ici considéré comme un simple linguiste mais plutôt comme un pair ou un allié potentiel.

Il s'agit pour le locuteur de rendre acceptable une certaine proposition, à savoir : « quinze cents ouvriers ont occupé l'usine », acceptable spécifiquement pour l'interlocuteur qui a avancé le chiffre d'une cinquantaine d'occupants, chiffre non provocateur de son point de vue mais correspondant à une évaluation qui lui avait été fournie.

Il s'agit donc pour l'interviewé d'infirmier une proposition P « quinze cents personnes - occuper » en opposition à la proposition Q avancée par l'interviewer, la différence portant sur le quantificateur. L'opposition P / Q ne relève pas de la logique formelle mais de la logique naturelle : cinquante s'oppose à quinze cents comme s'opposent les propositions profondes : « l'occupation a été une action de masse donc un succès » *vs* « l'occupation a été un mouvement minoritaire, un échec ». Qu'il y ait ici argumentation et non simplement affirmation de P et/ou disqualification de l'auteur de Q montre que l'interviewé considère l'interviewer comme faisant partie avec lui d'une même communauté : on n'argumente que dans le cadre d'une communauté clivée sur un point précis et dont il faut faire disparaître le clivage.

Pour moi il y a eu quinze cents gars qui ont venu occuper

P est avancée dès l'abord se juxtaposant à Q qui a été proposée par l'interviewer (stratégie différente de celle qui consisterait à « remonter au déluge » avant d'annoncer P ; on pourrait décrire la stratégie choisie comme une résistance frontale à la pression exercée par l'évaluation fournie par l'interlocuteur).

L'énonciation de P, opaque, a une distance faible et une tension forte (« pour moi »). P s'oppose à Q par le quantificateur (quinze cents / cinquante), l'énonciation (pour moi / pour vous) et par la présence d'une modalisation (occuper / venir occuper).

Suit alors une justification en extension de P. On a alors l'énumération des catégories qui sont « venues occuper », qui ne diffèrent que par leur rapport à la durée de l'occupation : « une heure / une demi-journée / une journée / trois jours / tout le temps ».

Mais il y a eu une moyenne de quinze cents gars qui ont participé à l'occupation

Dans cette réalisation P2 de P, *occup-* est réalisé sous la forme nominale c'est-à-dire essentialisatrice ; on trouve toujours une modalisation (« participer » à l'occupation) mais plus impliquante que la précédente pour les acteurs concernés. Cette nouvelle réalisation de P était devenue nécessaire de par les contre-arguments que pourrait tirer un interlocuteur de l'énumération précédente, et qui sont du type : « ils n'étaient pas quinze cents à occuper puisqu'ils n'étaient pas là tous ensemble ». C'est donc à ces contre-arguments non explicités – mais qu'atteste le « mais » – que répond P :

L'expression *P mais Q* présuppose que la proposition P peut servir d'argument à une certaine conclusion R non formulée et que la proposition Q est un argument qui annule cette conclusion. (Ducrot *et alii* 1980 : 97)

Cette phase de l'argumentation est par ailleurs un sophisme en bonne logique puisque le praxème « moyenne » y est employé d'une manière impropre (« moyenne » semble appelé ici par l'énumération précédente, les énumérations appelant souvent des synthèses sous forme de « moyenne », mais ici c'est une sommation qui est effectuée). Enfin, P2 n'est pas modalisée au niveau de son énonciation et se présente comme une proposition universelle issue du calcul arithmétique.

Pour moi le gars qui est rentré dans l'usine au moment de l'occupation c'était un gars qui occupait / automatiquement / même s'il était pas conscient vraiment qu'il fallait qu'il revienne occuper / mais il l'a toujours fait au moins une fois...

Nous symboliserons par PP la proposition « entrer dans l'usine une fois = occuper ». Nous arrivons ici au principe du calcul par l'énoncé d'une définition en compréhension de structure syntaxique classique (tout X ayant la propriété Y est Z) et qui fonctionne comme condition suffisante. Cependant si la syntaxe est celle des énoncés logiques universels, la distance est faible, la tension et l'opacité sont fortes ; cette combinaison valorise la position du locuteur qui exhibe ainsi son adéquation personnelle à l'universel ; adéquation accentuée par la modalisation « automatiquement » qui, portant à la fois sur l'énoncé et sur l'énonciation exprime la nécessité et de l'énoncé et de l'énonciation. Quant à la seconde partie de la séquence elle pointe essentiellement la valeur de condition nécessaire de cette proposition qui avait d'abord été présentée comme condition suffisante.

Et là disons / moi je dis qu'il y a eu au moins quinze cents gars

Cette séquence P3 constitue la conclusion du syllogisme dont la majeure vient d'être énoncée et dont la mineure manque (elle serait : or il y a quinze cents gars qui...). Si P2 était une réalisation de P résultant d'un comptage empirique, P3 résulte d'un raisonnement logique. Son énonciation est à la fois personnelle et universelle : « et là disons, moi je dis » ; par cette nouvelle manifestation de l'adéquation du sujet énonciateur avec le sujet logique universel la position du locuteur se trouve renforcée. Du coup le quantificateur se trouve modalisé (« au moins ») d'une manière qui montre que l'évaluation logique donne de P une expression plus forte encore que le comptage empirique, force dont l'énonciateur montre qu'il ne cherche pas à l'utiliser, puisqu'il reste dans la litote.

Soutenue par le comptage empirique et la déduction logique, P se trouve dotée d'une telle force qu'elle échappe à son énonciateur, que

celui-ci peut la considérer comme un fait extérieur à lui-même et dont il peut même s'étonner dans un rapport vraiment dialogique à son énoncé :

Oui ça paraît quand même assez...

En évaluant son énoncé dans cette séquence métadiscursive, l'interviewé fait passer P du statut de proposition personnelle à celui de proposition universelle ou plus exactement à celui de constat de la réalité, extérieur au locuteur. Et c'est cette réalité que le locuteur peut alors commenter (« ça paraît assez »).

Évidemment / des gars oui occupaient vraiment / à temps complet / presque / disons qu'il y a eu environ trois cents gars quoi / peut-être / enfin c'est un chiffre

Nous nous trouvons devant la première réalisation explicite de Q et qui n'est pas niée, bien au contraire, puisque nettement assumée, ou plus exactement qui bénéficie de l'assentiment du locuteur : « évidemment ». La contradiction n'est qu'apparente, tout se joue sur *occup-*. Il s'agit de dire cette fois combien occupaient « vraiment à temps complet presque ». La modalisation très redondante qui porte sur « occuper » nous indique que tout en signifiant qu'il s'agit là d'un emploi légitime, normé, du mot, le locuteur dénonce cet emploi comme non conforme à l'usage, comme étant un emploi finalement particulier. Et ce n'est seulement que dans ce type d'emploi particulier, puriste en quelque sorte, que l'on peut dire que trois cents personnes ont occupé l'usine. Mais cette proposition est présentée comme ayant une faible valeur informative ; d'où les modalisations sur le quantificateur signifiant la faible pertinence du chiffre : « environ... peut-être » ; et enfin la dénonciation de l'aspect arbitraire de celui-ci : « enfin c'est un chiffre ». De même qu'« occuper vraiment à temps complet » est dénoncé comme « mot », « trois cents » est dénoncé comme « chiffre ».

Q n'est donc pas niée ni disqualifiée par référence à ses énonciateurs mais disqualifiée au niveau de son rapport au réel. Le locuteur lui reconnaît une vérité à l'intérieur d'une problématique purement formelle, à l'intérieur d'une certaine manière puriste voire sophistiquée de parler. Il existe donc un domaine dans lequel Q est vraie mais ce domaine est de peu d'intérêt pour le locuteur. Par contre P est pertinente dans son rapport à la réalité.

La preuve en est que la séquence suivante réaffirme de nouveau P : P4, en insistant sur sa valeur de constat :

Mais il y a eu quand même quinze cents gars qui ont participé à l'occupation d'une manière ou d'une autre / soit en une heure, soit en trois heures, soit en plus

Face à Q, P est donc reposée dans son irréductibilité doublement signifiée : par « mais » et par « quand même » qui joue le rôle de producteur d'effet de réel, d'un réel qu'aucun sophisme linguistique ou arithmétique ne peut annuler et qui est cette fois énoncé avec une distance forte.

Mais le locuteur ne se suffit pas de cette coexistence hiérarchisée de P et de Q, il va dans la suite de son intervention montrer en quoi son emploi du praxème *occup-* est plus efficace concernant l'analyse de cette occupation particulière que l'emploi puriste, faisant preuve une fois de plus d'une véritable passion dialogique.

Parce que pour le problème de l'occupation il y a quand même des choses qu'il faut essayer d'analyser

Cette fois c'est la coexistence de P et de Q qui est affrontée et qui transforme l'occupation en « problème » qu'il faut analyser. Si cette séquence débute par un « parce que », la proposition à laquelle se rattache cette causale ainsi introduite n'est pas explicitée ; on propose de la gloser ainsi : « S'il existe différents emplois d'« occuper » et par là différents comptages inconciliables, c'est parce que nous n'avons pas suffisamment analysé le phénomène complexe de l'occupation ». Et c'est à un interlocuteur considéré comme appartenant à la même communauté que l'injonction à réfléchir s'adresse. P et Q ayant été admises l'une et l'autre, et du coup une communauté énonciative ayant été constituée, les énoncés qui suivent n'ont plus l'opacité polémique qui caractérisait le début de la réplique (« pour moi »).

Au cours de l'analyse du « problème de l'occupation » l'interviewé recourt de nouveau à la figure de l'énumération – « il y a le gars qui venait... », « il y a le gars qui était pour l'occupation... », « il y a le gars... », « il y a certains gars qui venaient pas » –, répétition qui nous semble significative d'une très forte sensibilité à la complexité sociale et que l'on pourrait rapprocher de la forte fréquence spécifique du « et », caractéristique du discours de la CGT au niveau confédéral que les auteurs de la « parole syndicale » attribuent notamment au souci d'effectuer des inventaires minutieux, de rendre compte de la diversité du social (Bergounioux *et alii* 1982 : 185). Mais c'est surtout le nouveau déplacement énonciatif qu'effectue le locuteur qui va nous intéresser ici. Alors qu'il a été très actif pendant l'occupation, et qu'il fera partie de la première charrette de ceux que la direction sanctionnera par la suppression d'une prime (ce qui amènera ses collègues de travail à lancer une collecte qui fera boule de neige dans l'usine), ici, l'interviewé prête sa voix à ceux qui n'ont pas occupé dans des séquences de discours direct et de discours indirect libre, allant même jusqu'à assumer totalement leurs raisons :

Vu qu'il travaillait pas il disait moi je vais garder les enfants / je vais pas payer la nourrice (...) des fois on veut pas briser le ménage.

Les particules métadiscursives telles « bon, ben, disons » contribuent aussi pour leur part à la construction de ce discours qu'on serait tenté de qualifier d'unanimiste, dans les limites de la classe sociale dont fait partie le locuteur. Par cette procédure énonciative les non-participants se trouvent rattachés aux occupants ; le discours refuse la scission et reconstitue l'unité du groupe. Notons que c'est parallèlement à un élargissement de la réalité sociale considérée – une expansion du domaine recouvert par le problème de l'occupation qui inclut maintenant le réel extérieur à l'usine, y compris la vie privée – que cette procédure énonciative se manifeste.

Enfin, preuve de ce travail énonciatif, la conclusion de la séquence :

Ce qui fait qu'il y avait eu un effritement après / c'est vrai.

Nous trouvons ici comme un écho – mais sur une thématique inverse – à la séquence « oui ça paraît quand même assez... ». De nouveau le locuteur réagit à son propre discours (plus exactement au discours des non-participants dont il se fait l'énonciateur). Ce qui l'amène à acquiescer partiellement aux propositions qui évaluent négativement l'importance de l'occupation, propositions qui ne sont pas réexplicitées ici mais qui sont celles avec lesquelles l'interviewé continue à dialoguer.

Avec cet extrait nous nous trouvons face à un discours véritablement polyphonique et surtout dialogique au sens où cette analyse de l'occupation n'est pas étroitement orientée vers un interlocuteur qui serait étiqueté, réduit à « une place communicationnelle », d'un locuteur à qui il faudrait simplement apporter la bonne réponse. Ce dialogisme qui faisant entrer dans le discours un ensemble d'énonciateurs différents du locuteur n'aboutit pas à une « victoire » du locuteur sur ces différents énonciateurs (qui ne seraient alors que des faire-valoir purement rhétoriques) ni à un abandon par le locuteur de ses « positions » mais à la production d'énoncés problématisant, approfondissant l'analyse du réel.

« Le langage ne peut être relié aux choses s'il n'est arrimé simultanément par la relation interpersonnelle » note F. Jacques (1985 : 218), qui ajoute d'une manière plus parlante qu'il en est de la parole comme « pour la vision binoculaire : l'action conjointe des deux yeux est indispensable pour donner l'information perceptive d'une dimension supplémentaire, celle de la profondeur et du relief ». Mais, dans la parole, ce sont plusieurs yeux qui peuvent être convoqués pour percevoir les profondeurs de l'espace social. Enfin ce dialogisme véritable n'est pas pour rien dans le travail qu'effectue T*** sur le praxème *occup-* et dans

la déconstruction-reconstruction de la langue nécessaire à une meilleure appréhension du réel.

Note sur « quand même »

Nous avons été frappé au cours de notre étude par la récurrence de « quand même », dont nous avons montré certaines des fonctions dans le fil de l'argumentation. Si nous ajoutons une occurrence située quelques lignes avant le début du passage étudié, nous obtenons le petit exemplier suivant :

- (1) « J'trouve quand même qu'i faut pas les / faut faire voir qu'on est prêt à la discussion » (« les » réfère à ceux qui ne font jamais grève)
- (2) « Oui ça paraît quand même assez » (« ça » réfère à l'évaluation « quinze cents gars »)
- (3) « I a eu quand même quinze cents gars qui ont participé à l'occupation »
- (4) « I a quand même des choses qu'i faut essayer d'analyser »
- (5) « Et ça i faut quand même en tenir compte »

Pour le *Robert*, dans la langue classique, « quand même » et « quand bien même » introduisent une subordonnée concessive au conditionnel, et c'est au XIX^e siècle que « quand même » aurait acquis un sens adversatif ; le DFC ne fournit que les valeurs « opposition insistante » avec les synonymes suivants : « malgré tout », « néanmoins », « il faut l'avouer ».

Les exemples fournis par le *Robert* font apparaître un renversement dans la fonction argumentative de « quand même » : d'introducteur de concession, d'une proposition qui affirme une certaine réalité et en même temps la non-pertinence, l'inefficacité de cette réalité, « quand même » devient dans le parler familier introducteur d'une opposition, d'une proposition qui affirme l'irréductibilité d'un aspect du réel. « Quand même » sert donc à opposer à tous les arguments précédents ainsi qu'à tous les arguments possibles l'irréductibilité d'un fait, l'opacité du réel, d'un réel qui peut d'ailleurs échapper à toute compréhension. « Quand même » convertit en fait en élément du réel extralinguistique, la proposition qu'il introduit, et du coup dénonce comme propositions, comme « mots », les énoncés qui précèdent. (Ainsi dans « on dira ce qu'on voudra mais il a quand même fait cela », la pertinence de toutes les propositions possibles tombe devant l'existence-résistance du réel ; face à des « opinions », le locuteur pose un « fait »). Si cette sortie du discursif que réalise « quand même » est bien sûr fictive, elle manifeste cependant chez le locuteur une sensibilité à l'aspect scolastique de certaines propositions et un souci de retour au réel même si ce réel est incompréhensible.

Nous proposons de gloser ainsi nos « quand même » :

- (1) « malgré tout »,
- (2) « il faut l'avouer » : bien que la proposition « il y en a eu cinquante » émane d'un raisonnement, en la faisant précéder de « quand même » le locuteur la transforme en fait ; un fait devant lequel il peut même s'étonner,
- (3) « n'empêche »,
- (4) et (5) « il faut le reconnaître ».

Élément de la langue, outil argumentatif, « quand même » fait partie de toute une classe d'items (« n'empêche, néanmoins, il faut l'avouer, malgré tout, en dépit de tout...») dont la fonction est de dénoncer l'inadéquation de la langue au réel et d'exhiber directement ce réel (fictivement) : des mots dont l'existence et l'emploi pointent en même temps dans la langue et les discours la séparation d'avec le réel, l'insatisfaction provoquée par de cette coupure, et dans le même mouvement abolissent fantasmatiquement cette séparation : ils sont les outils qui permettent le progrès dans notre connaissance du monde.

« Une occupation amène à prendre des responsabilités importantes » : le dialogisme des structures narratives

Nous allons maintenant nous intéresser à un passage de l'interview du secrétaire CGT du Comité d'établissement, A*** qui est aussi prêtre-ouvrier. L'interview a eu lieu dans le bureau qu'occupe A*** au CE. La conversation a été extrêmement intéressante mais souvent interrompue par des coups de téléphone et des entrées de militants dans le bureau ; mais, après chaque interruption, A*** reprenait directement le thème de l'interview ; c'est ainsi que la question portant sur l'importance de l'occupation a été séparée de la réponse par une interruption assez longue, aussi si A*** ne redémarre pas sur une proposition évaluant le nombre des *occupants* est-il difficile d'attribuer ceci à une stratégie conversationnelle ou tout simplement au fait que l'interviewé se souvient du thème général de la question mais n'est plus sous la prégnance syntaxique de celle-ci.

Une occupation amène à prendre des responsabilités importantes / il y a des gars qu'on a découvert qui ont prouvé ce qu'ils pouvaient ; une grève fait apparaître des degrés différents d'engagement des travailleurs. Tu as bien sûr ceux qui sont militants / qui essaient de prendre au maximum leurs responsabilités vingt-quatre heures sur vingt-quatre / tu as des militants / tu as des syndiqués / ou même des non-syndiqués / qui sont derrière les grilles derrière les grilles de l'usine / hein / qui sont venus quotidiennement / d'une fidélité incroyable / c'est une forme maximum d'engagement / tu as des travailleurs / y compris des travailleurs immigrés

/ surtout des Sénégalais / surtout des Sénégalais. Bon / ensuite tu as une partie des travailleurs qui venaient quotidiennement devant l'usine / qui n'y restaient pas mais qui étaient avec nous / euh / il parce qu'ils avaient d'autres problèmes / problèmes familiaux / problèmes d'argent etc. quoi / et puis enfin tu avais un certain nombre de travailleurs qui restaient chez eux mais c'est pas pour ça qu'ils étaient contre nous la preuve c'est qu'au retour / là / quand on nous a sucré les primes / eh bien / il y a énormément de travailleurs syndiqués ou non qui ont participé à / pour que les militants ou non à qui on avait sucré la prime puissent en avoir une partie / tu vois / c'est donc que les gars étaient de plein cœur avec nous.

Nous avons vu dans l'interview de T*** que prouver la réussite de l'action allait de pair avec un travail sur le praxème lui-même ; dans le passage ci-dessus le point de vue sur l'action est du même type mais la stratégie est différente et nous la caractériserons d'abord par ces différences :

- Il n'y a pas de bataille sur le terme ; « occupation » n'apparaît qu'une seule fois, en situation de générique (« une occupation ») et est remplacé ensuite par « grève ».
- Il n'y a pas véritable dialogisme avec l'interlocuteur : les « tu » qui interpellent l'interviewer – « tu as bien sûr », « tu as des militants », « tu as des syndiqués », « ensuite tu as une partie des travailleurs », « enfin tu avais » – ces « tu » sont plutôt des « tu » génériques relevant d'une stratégie didactique – à preuve le dernier « tu » de « tu vois c'est donc que ».
- S'il y a polyphonie, il n'y a pas non plus dialogisme avec les autres discours. Si comme chez T*** d'autres énonciateurs apparaissent, posés comme distincts du locuteur, leurs énoncés sont niés (et non intégrés) :
 - « c'est pas pour ça qu'ils étaient contre nous » (réponse à « ils étaient contre nous ») ;
 - « c'est donc que les gars étaient de plein cœur avec nous » (réponse à : « ils n'étaient pas de plein cœur avec nous »).

Pour A***, c'est en tant que révélateur d'hommes, et d'hommes sur qui on pourra miser, que le conflit est évalué : « il y a des gars qu'on a découverts, qui ont prouvé ce qu'ils pouvaient ». Et c'est la parabole des ouvriers de la onzième heure qui informe le discours d'A*** – d'où le didactisme que nous avons repéré dans les « tu ».

L'ensemble des travailleurs est alors réparti selon une structure à la fois hiérarchisante et égalisatrice. Comme le maître de la parabole, la grève appelle les travailleurs qui se présentent dans le texte en cortège : militants, syndiqués, non syndiqués, travailleurs, y compris des travailleurs immigrés, surtout des Sénégalais, une partie des travailleurs,

un certain nombre de travailleurs. Chaque catégorie est caractérisée par une certaine occupation de l'espace : « derrière les grilles », « devant l'usine », « chez eux », ainsi que par un certain rapport au temps de l'occupation : « vingt-quatre heures sur vingt-quatre », « quotidiennement », et pour la dernière catégorie, « au retour, là, quand on nous a sucré les primes », lorsque les ouvriers de la onzième heure rejoignent ceux de la première. Enfin chaque catégorie est caractérisée par une forme spécifique mais toujours maximum d'engagement (c'est par là qu'il y a égalisation). Les militants prennent « au maximum leurs responsabilités », les syndiqués et non-syndiqués qui venaient quotidiennement sont « d'une fidélité incroyable », manifestent « une forme maximum d'engagement ». Enfin ceux qui ne sont pas venus pendant l'occupation ont prouvé en donnant à la collecte qu'ils étaient « de plein cœur avec nous ».

« Fidélité incroyable », « de plein cœur », deux syntagmes qu'il est tentant de verser pour ce prêtre-ouvrier à une culture spécifique que la structure de la parabole ici mobilise.

On peut maintenant comprendre pourquoi la problématique du chiffrage n'intéresse pas A*** dans la mesure où, quel que soit le chiffre, celui-ci cliverait toujours la communauté des travailleurs alors qu'ici le discours l'unifie dans sa diversité (à la fin de cette séquence, c'est l'ensemble des travailleurs qui ont d'une manière ou d'une autre adhéré au mouvement). Le recours à la parabole comme modèle structurant d'un fait social permet ici, notamment par la cohérence que ce modèle donne au récit (peut-être aussi par la mobilisation du souvenir chez l'interlocuteur), d'argumenter sans exhiber d'argumentation. C'est, nous semble-t-il, l'efficacité spécifique de la parabole qui est ici utilisée au point de marquer le récit lui-même dans son actualisation.

En effet, nous avons d'abord un début caractérisé par une saisie universalisante manifestée par l'emploi de l'article indéfini « une occupation », « une grève », « des travailleurs », « des militants », « des syndiqués », « des non-syndiqués » et le présent atemporel : « ceux qui sont militants », « qui essaient », « qui sont » ; après ce début, intervient une saisie particularisante contrainte par le praxème « grille » (« les grilles ») sur-particularisé par « les grilles de l'usine » ; la spécificité topographique de l'entreprise empêchant la continuation du discours généralisant. La saisie généralisante reprend cependant ensuite : « tu as des travailleurs », « tu as une partie des travailleurs », mais cette énonciation est de nouveau rompue par l'imparfait « qui venaient », « qui n'y restaient pas » : l'évènement est alors jusqu'à la fin de la séquence saisi de manière particularisante, situé dans un temps antérieur à l'énonciation. et mettant en scène des acteurs définis : « les militants », « les gars ». Cette saisie particularisante atteint même les for-

mules didactiques : « tu as » passe à « tu avais ».

Une grande part de la force argumentative du discours d'A*** nous semble venir de cet accrochage de la narration d'un événement particulier à une narration exemplaire générale, l'évènement particulier bénéficiant de la force argumentative de la narration exemplaire.

Si nous avons noté l'absence de dialogisme avec l'interlocuteur et avec d'autres énonciateurs contemporains, par contre nous pouvons parler de production dialogique de sens de par le dialogue qui s'institue discursivement entre la structure de la parabole et la structure de l'analyse syndicale. C'est un dialogisme au sens où, nous venons de le voir, deux univers lexicaux et deux structures de récit s'affrontent dans un même discours, constituant un sens nouveau.

Ce dialogisme propre à ce discours n'est-il pas proche de celui que nous pouvons repérer dans les séquences suivantes extraites de la même interview – même si nous n'acquiesçons pas à certaines des évaluations négatives que le locuteur donne de sa situation ?

Pour ça tu vois / parler la même langue / pour moi tu peux pas savoir le résonnement qu'ça peut avoir / parce que justement en revenant au boulot pour moi / après le stage que j'ai fait à l'extérieur si tu veux / eh bien c'était une des raisons pour lesquelles je suis revenu au boulot / parce que / parce que j'avais conscience de ne plus parler la même langue / tu vois / et ça c'est très important / parce que pour parler la même langue il faut presque partager la même vie / or en partageant la vie de travail tu retrouves un langage / tu vois / c'est-à-dire que tu n'es plus extérieur / de par les mêmes contraintes de par le même carcan / tu vois eh bien obligatoirement il y a un phénomène disons presque d'incarnation / tu fais partie du milieu (...) J'ai conscience d'être un peu importé en ce sens que d'origine ouvrière de par ma famille mais / de par les études que j'ai pu faire / je ne dis pas que j'ai changé de milieu mais / euh je dois regretter d'une certaine façon que ces passages que j'ai dû faire / dans certains établissements m'aient pratiquement contraint quoi / à presque un autre langage / ce qui fait que autant je me sens de plain-pied avec les travailleurs et les militants au niveau du travail / au niveau du contact mais disons que / au niveau de l'instinctif par rapport aux événements / aux réactions eh bien je sens que là j'ai toujours à apprendre alors pour ce qui est du langage là encore j'ai conscience malgré moi d'utiliser un jargon / hein / qui par certains mots, certaines expressions parfois déroute les copains / ça m'échappe parfois / en réunion / en conversation hein / j'y peux rien les copains me comprennent bien / ils me prennent pour ce que je suis / tu vois mais je le constate.

Si nous avons commencé par présenter ces deux interviews, c'est d'une part parce que c'est par celles-ci que s'est manifesté pour nous l'existence d'une polémique interne au milieu syndical sur l'évaluation de l'occupation et notamment sur le chiffrage des occupants et d'autre part pour mettre en valeur les formes différentes mais tout aussi exemplaires de dialogismes qu'elles manifestent et qui participent à la cons-

truction de deux analyses du réel extrêmement proches, analyses qui sont toutes deux à leur niveau des productions par le discours de l'unité de la classe. Dans l'interview de T^{***}, le locuteur est traversé par les divers discours qui circulent sur l'occupation, discours dont l'interviewer est le support accidentel, discours du locuteur lui-même, discours que le locuteur articule à partir d'un travail explicite sur le praxème. Dans l'interview d'A^{***}, nous avons montré comment derrière le didactisme de la structure communicationnelle dialoguent deux structures narratives. Enfin dans les deux cas nous avons eu cette irremplaçable impression dont il est temps de remercier les interviewés, d'assister-participer à la production du sens, d'un sens nouveau dépassant la problématique du comptage des « occupants » que ce comptage soit favorable ou défavorable aux initiateurs de l'action, à un fonctionnement langagier déréifiant, plaçant comme enjeu fondamental de sa pratique le rapport au réel.

« *Occuper réellement à l'intérieur* »

Nous avons vu que pour T^{***} l'évaluation positive de l'occupation s'accompagne d'une mise en fonctionnement du praxème *occup-* sous sa forme verbale (ou à l'intérieur d'une expression verbale : « participer à l'occupation », « venir occuper »...), qui en développe le programme de sens.

De ce travail du praxème et sur le praxème dans son articulation au réel nous pouvons continuer l'observation dans une séquence de l'interview de V^{***}, militant syndical CGT lui aussi, et lui aussi particulièrement actif pendant l'occupation – au point d'avoir été, par un jugement en référé (suite à une plainte de la direction), « interdit d'usine » dès le sixième jour de l'occupation.

Transcription

V^{***} J'avais pas le droit d'entrer à l'intérieur de l'usine comme j'étais assigné en référé / j'avais pas le droit fallait pas qu'on m'surprenne à l'intérieur quoi / c'est-à-dire que j'ai rentré mais rentré et sorti quoi / quand j'mangeais quoi / c'est tout / on était parmi les condamnés nous

E Vous étiez combien ?

V^{***} Huit / cinq militants CGT / trois militants CFDT c'est-à-dire que moi j'ai été pris deux fois / une fois j'suis intervenu à la fonderie / dans les tous débuts / une fois j'suis intervenu sur la chaîne R6 puis une fois à la porte avec Filet l'chef du personnel / que j'ai été impliqué quoi / directement

E L'histoire est réglée maintenant ?

V^{***} J'ai aucune suite / c'est histoire de faire pression un peu quoi / c'qui i'a comme i nous ont pas pris à l'intérieur c'est pour ça qu'i nous ont pas

poursuivis / si on avait réellement OCCUPÉ à l'intérieur de l'usine à la suite du jugement / peut-être que là i aurait eu des sanctions.

C'est une action en justice – épisode de la lutte sociale – qui interdit à V*** de pénétrer dans l'usine ; en tant que militant il continue à agir, à participer à l'action, donc à l'occupation. Il ne pourrait donc pas admettre qu'il n'a pas « occupé ». D'où l'extériorisation d'une partie du sémantisme d'« occuper » qui s'effectue dans le passage par le pléonasma « occuper à l'intérieur », pléonasma qui permet l'établissement d'une proposition présupposée « occuper à l'extérieur ». En expulsant V*** de l'usine, la décision de justice contribue à l'expulsion du programme de sens d'« occuper » : « si on avait réellement occupé à l'intérieur de l'usine ». Mais la proposition « occuper à l'extérieur » n'est pas formulée, comme si le locuteur rencontrait là la résistance de la langue comme matérialité. Le travail sur la langue trouve à un certain moment ses limites dans la résistance du matériau lui-même. Notons que comme chez T*** cette opération de transformation du sens d'« occuper » s'effectue par l'affirmation, – en même temps et contradictoirement – de la valeur normée d'« occuper » (manifestée ici par « réellement »).

« Y'a ceux qui ont eu le courage de leurs actions »

O*** est un militant CGT qui est venu occuper tous les jours, et qui était responsable du matériel. Interviewé sur l'âge des occupants, que la presse avait surtout présentés comme des jeunes, il répond tout d'abord que « les journaux ont menti de A jusqu'à Z. »

E Donc c'est pas seulement une question d'âge ?

O*** Enfin i a très jeunes / c'est sûr / i a ceux qui ont eu comment l'courage de leurs actions en étant à l'intérieur / i en a qu'ont pas eu l'courage / qu'étaient à l'extérieur / qui ont voté comment / pour l'OCCUPation et qu'étaient pas là.

Pour O***, la grille de l'entreprise sépare deux populations. Cette structuration spatiale se double d'une structuration morale : à l'intérieur ceux qui ont eu le courage, à l'extérieur ceux qui n'ont pas eu le courage. Dans ce discours d'héroïsation, *occup-* fonctionne à l'inverse de ce qui se passe dans les discours de T*** et du secrétaire du CE : l'occupation n'a pas uni, mais clivé. Comme chez A*** l'occupation a servi de révélateur, mais ici en révélant un groupe de héros et le groupe de ceux qui « n'ont pas eu le courage ». Malgré son engagement dans l'occupation, le locuteur rejoint le discours de C*** que nous examinerons par la suite et celui du « représentant de la direction » en présentant l'occupation comme ayant clivé la population ouvrière à partir du critère « être à l'intérieur ou non » – mais c'est bien sûr, pour lui, à partir de valeurs inverses. Le fonctionnement en rétrécissement

d'*occup-* n'est donc pas le fait des seuls locuteurs opposés à l'occupation et/ou n'y ayant pas effectivement participé.

Le ton du témoin était si passionné que je n'ai pas osé lui poser la question de la légitimité de la séquence : « J'ai occupé à l'extérieur ».

« *Un certain nombre de personnes croient que le moment est venu d'occuper l'usine* »

L'informateur suivant, L^{***}, a une cinquantaine d'années ; ancien secrétaire du syndicat CGT, toujours militant, il n'a pas participé à l'occupation à l'intérieur de l'usine.

Transcription

L^{***} Maintenant / c'est-à-dire que dès qu'il y a un mouvement important / un certain nombre de personnes se croient / croient que l'instant est venu d'OCCUPer (1) l'usine quoi (*rires*) alors évidemment c'est plus difficile / pour nous / de faire des mouvements comme on l'a fait dans l' passé / mais on avait obtenu quelque chose d'important avec ces mouvements d'ailleurs les mêmes mouvements qui avaient lieu à Billancourt / et à Flins / on avait obtenu en soixante-quatre la / la quatrième semaine de congés payés / sans avoir pour autant à OCCUPer l'usine (2) / évidemment les conditions politiques n'étaient pas les mêmes

E On a dit que c'était surtout des jeunes qui avaient OCCUPé (3) / est-ce que c'est une question d'âge ?

L^{***} Eh bien c'est-à-dire / moi j'ai cru que les jeunes sont beaucoup plus spontanés que les anciens / c'est une qualité qu'ils ont chez eux / ça peut être quelquefois un défaut / mais j'ai cru qu'il y avait une grande qualité / c'est eux qui sont à la pointe / à la pointe de la lutte finalement / les anciens / ils ne suivent pas les anciens / ils sont d'accord avec les actions engagées / mais évidemment il y a une réflexion qui court souvent dans l'usine / c'est place aux jeunes / alors ça permet aux anciens / sans participer directement à l'action quand même d'être d'accord et à l'action / mais pas s'engager de trop par exemple dans l'OCCUPation (4) d'l'usine

E Oui d'accord

L^{***} Mais en fait euh / j'ai cru que dans l'OCCUPation (5) propre de l'usine on peut remarquer / d'après les gens qui occupé effectivement / que la moyenne d'âge eh bien / est pas si basse que on l'a dit / il y avait aussi des anciens.

Dans quatre occurrences sur cinq, l'informateur emploie *occup-* avec l'expansion *l'usine*. Son discours n'autonomise donc pas *occup-*, et par ailleurs maintient une sorte de valeur théorique et historique à l'occupation de l'outil de production. Dans l'occurrence (1), « occuper l'usine » apparaît comme un acte essentiel, situé dans l'avenir, qui ne peut intervenir – et qui n'interviendra à un certain moment – qu'au

terme d'un certain processus. Ce moment viendra – mais il n'est pas encore venu – contrairement à ceux qui « se croient / croient que l'instant est venu d'occuper l'usine ». Si l'énoncé péjorant que « se croient » lance est aussitôt interrompu – énoncé qui aurait sans doute dénoncé les illusions et les prétentions d'un « certain nombre de personnes » –, l'énoncé rectifié avec « croient » est encore critique, dénonçant une illusion historique, qui est une mode de « maintenant » et qui rend l'action syndicale plus « difficile », toute action tendant à réactiver cette illusion. Pour L^{***}, la véritable occupation de l'usine serait un peu l'équivalent du « grand soir », toujours à venir, du moins qui n'est pas encore venu. A l'occupation banalisée de « maintenant », L^{***} oppose les actions du passé par lesquelles « on avait obtenu » des avantages importants sans avoir pour autant à « occuper l'usine ».

C'est sans doute cette opposition du passé et du présent qui amène l'interviewer à évoquer un on-dit sur la jeunesse de ceux qui occupaient. La réponse de l'informateur contient encore un schème d'opposition entre ce qui se dit et se pense aujourd'hui (« i a une réflexion qui court souvent dans l'usine ») et le réel (« mais en fait, la moyenne d'âge n'est pas si basse qu'on l'a dit, i avait aussi des anciens »).

Quant aux deux derniers emplois d'*occup-*, « dans l'occupation propre de l'usine », « d'après les gens qui ont occupé effectivement », ils sont à rattacher par leurs modalisations à fonction métalinguistique (« propre », « effectivement ») à des emplois déjà étudiés et repérés comme indices d'un travail sur le praxème.

Il ne me semble pas trop caricatural de voir dans les deux valeurs d'*occup-* qui figurent dans le texte l'alliance – ou plutôt la juxtaposition – d'un discours passéiste selon lequel l'occupation ne serait plus ce qu'elle était et qui serait à verser au compte de l'âge du locuteur et à sa situation d'« ancien », et d'un discours qui dit son maintien dans la vie et la réflexion syndicale actuelles : juxtaposition et non dialogue : forme particulière de polyphonie.

« Faut dire qu'il y en avait une cinquantaine »

L'informateur suivant est un agent de maîtrise militant CGT dans le deuxième collège. Au cours de son interview il se montre très critique sur la manière non démocratique dont la décision d'occupation a été prise par ceux qui ont « décrété déjà avant les syndicats d'occuper l'usine ».

Transcription

E Et il y avait combien de personnes qui occupaient ?

I*** Régulièrement / on peut dire que l'ensemble des gens qui ont OCCUPÉ l'usine ils étaient bien / j'sais pas moi / deux cents cinquante / oui deux cents cinquante / mais i n'OCCUPaient pas deux cents cinquante ensemble / si bien qu'le vendredi soir lorsqu'on a été averti qu'i fallait s'trouver là quoi / j'en ai compté une cinquantaine... les journaux / la radio ont parlé de cent / cent cinquante / faut dire qui i en avait une cinquantaine.

L'interviewé construit sa réponse à partir d'une position d'observateur non impliqué ; les occupants sont désignés par « l'ensemble des gens qui ont occupé » ; sa présence lors de l'intervention policière n'est pas formulée en terme d'acte militant (bien que ce soit à l'appel de la CGT qu'il se soit « trouvé là »), et c'est encore en terme d'observateur qu'il l'analyse : « j'en ai compté ».

Sa réponse part de son chiffre le plus gros, mais celui-ci est fortement modalisé, « j'sais pas moi », et provient d'une estimation simplement plausible à laquelle il oppose aussitôt la réalité de son comptage personnel : « j'en ai compté une cinquantaine ». Cette vérité d'expérience dont il est le garant donne naissance à une proposition normative : « faut dire qu'il y en avait une cinquantaine », qui s'oppose au « on peut dire » qui est en rapport avec le chiffrage à deux cents cinquante. Quant aux journaux, ce locuteur est le seul avec C*** à ne pas les accuser d'avoir voulu minimiser l'action, au contraire, puisqu'il refuse le chiffre de cent, cent cinquante, qu'ils ont donné. Aussi, contrairement à ce qui se passe avec T*** ce locuteur interprète immédiatement la question sur le nombre de ceux qui occupaient en termes de personnes effectivement présentes dans l'usine, utilisant directement sans expliciter son emploi le programme « normal » d'*occup-*. Aucun travail n'est effectué, sinon un travail en rétrécissement puisqu'avec ce programme le locuteur passe de deux cents cinquante à cinquante, lorsqu'*occup-* se branche sur le programme de la dimension temporelle (passant de ceux qui occupaient « régulièrement » à ceux qui occupaient « ensemble »).

« Les deux cents gars qui ont occupé »

Le responsable de la CFDT, C***, dont nous allons maintenant analyser l'interview, n'était pas à Cléon pendant les événements ; il a été interviewé deux fois : début juillet et début novembre.

Lors de la première interview, dans le passage qui concerne l'occupation, nous avons 9 occurrences d'*occup-* dont le programme fonctionne toujours en rétrécissement.

Transcription

E Ça t'a étonné ce qui s'est passé ?

C*** Ah oui / ah oui

E Ça t'a surpris

C*** Ça m'a surpris que ça ait pu aller aussi vite / mais avec le recul du temps ça s'explique / et pas en recherchant toutes les significations politiques qu'on a voulu donner au conflit et tous les / tout ce qui a tourné autour de ça parce que / je la partage avec quelques uns / c'est pas à rendre / ni à rendre public pour le moment / parce que faut qu'on en fasse une analyse / mais moi ce qui est au centre du problème bon ben il apparaît / Tiens Max y'a un tract à frapper... (*Max s'en va*) bon ben / d'une part ce qui a été / ça met en évidence le manque de maturité syndicale qui existe à la Régie / notamment sur les notions de rapport de forces et de conduite de l'action / pour pouvoir arriver à des négociations sur les revendications et e / pour moi ce qui a été au cœur du problème c'est / que / il y a des gens qui qualifieront de gauchistes les deux cents gars qui ont OCCUPÉ (1) / pour moi ils sont pas plus gauchistes que moi je suis curé / c'est avant tout et principalement des jeunes / déçus de leur expérience avec la vie industrielle / ne voyant guère de solution à leur avenir et ayant des difficultés à s'imaginer OS toute leur vie / je crois que c'était au cœur de leur problème et que d'ailleurs au niveau réponse on aurait intérêt à travailler là-dessus parce qu'il ne suffit pas d'avoir des idées généreuses / encore faut-il être capable de traduire ça en revendications / même si c'est des revendications qui touchent à l'organisation du travail tel qu'il est conçu à l'heure actuelle / deuxième volet c'est qu'ils ont peu / ils avaient peu d'expérience d'action / et puis c'est quand même arrivé dix ans après soixante-huit où Cléon a été la deuxième usine OCCUPÉE (2) / tous les anciens de soixante-huit quand ils en parlent pour eux soixante-huit c'est un bon souvenir / soixante-huit c'était la fête / dans l'usine / ils ont même oublié la partie d'amertume qu'ils avaient à l'issue des négociations / parce que quand on voit ce qu'a donné Mai soixante-huit au niveau des négociations nationales / elles ont principalement touché sur le / sur le SMIG qui a quand même fait un bond en avant et que les aspects de la négociation chez Renault ont quand même été beaucoup plus / beaucoup plus limités même s'il ne faut pas les minimiser et que quand même pour la majorité il y avait un sentiment d'amertume sur entre ce qu'ils avaient vécu pendant six semaines et / le résultat et i compris que ça / ben / c'est plus tellement présent dans les mémoires / ce qui est présent dans les mémoires c'est e l'OCCUPation (3) de l'usine / l'ambiance qui y régnait mais même pas les contraintes de l'OCCUPation (4) / et / il est pas évident qu'au niveau de / de la manière dont l'action a été conduite / la recherche de l'efficacité était au cœur des préoccupations / ce qui explique en partie le clivage qu'il y a entre les deux cents qui OCCUPaient (5)... tu as vécu cette période-là non ?

E Non / j'étais coincé / je ne l'ai suivie que par la presse...

C*** Entre les deux cents qui OCCUPaient (6) et puis / selon les chiffres qu'on m'a donnés / alors ça aussi c'est un problème hein l'évaluation d'une foule et les gens concernés par une action / il se raconte n'importe quoi là-dessus / et n'importe qui raconte n'importe quoi / et les quinze cents / deux mille gars qui revenaient aux portes de l'usine et qui bon une fois le meeting terminé rentraient chez lui (*sic*) / bon ben derrière ça il y a toutes

les volontés d'explication politique en vue d'exploiter ce qui s'est créé / j'ai même / j'ai même des idées là-dessus mais qui sont trop personnelles et trop brutales pour être émises comme ça / oui / c'est un problème que l'évaluation d'une foule / le rapport de ceux qui venaient et de ceux qui OCCUPaient (7). Oui on a essayé d'analyser ça nous hein / alors il y a des grands mots qui sortent / alors paraît-il il y avait un consensus qui s'était installé entre les quinze cents deux mille qui venaient et les deux cents qui OCCUPaient (8) et je dis ça aussi c'est loin d'être évident / parce que c'est toujours d'abord ceux qui ont la position la plus dure / la plus ferme qui tapent le plus de la gueule qui sont censés avoir raison / je caricature moi / mais j'ai vécu / tiens / le conflit des immigrés à Flins aux presses / et il y a quand même des démarches qui sont assez significatives à partir des réalités qui sont fort différentes / J'ai vécu là il y a dix douze jours une tentative de prise de décision démocratique (...) ici après les consultations les deux cents qui ont décidé d'OCCUPer (9) ils OCCUPent (10).

Pour C*** l'occupation n'est le fait que des occupants au sens étroit du terme, le chiffre ne posant pas de problème pour lui.

« Les deux cents qui occupaient » : ce syntagme revient cinq fois dans notre séquence (1, 5, 6, 8, 9). A cette affirmation non modalisée s'oppose par contre le caractère problématique et douteux de l'évaluation à « quinze cents, deux mille » de ceux qui *venaient* aux portes de l'usine (le caractère douteux de cette évaluation provenant au moins de trois raisons : la difficulté intrinsèque à l'évaluation d'une foule, le fait que « n'importe qui raconte n'importe quoi là-dessus » – les sources sont donc douteuses ; enfin cette évaluation est un chiffre qui a été donné par un « on » au locuteur). Notons qu'en bonne logique, n'ayant pas été présent à l'usine pendant le conflit, le locuteur pourrait tout aussi bien faire porter le doute sur l'évaluation du nombre de ceux qui occupaient, ce qui n'est pas le cas. La clôturation de l'occupation est même redoublée par la formulation en termes de « clivage » des rapports entre les « deux cents qui occupaient » et les « quinze cents deux mille qui venaient ». Contrairement à ce qu'on a vu chez T***, « occuper » et « venir » caractérisent des actes différents et même opposés. L'analyse en terme de « consensus » entre ces deux catégories est explicitement rejetée. Le clivage étant dû « en partie » au fait que les occupants n'avaient pas l'efficacité comme premier souci mais plutôt un certain désir de reconstituer « l'ambiance » de soixante-huit.

Le refus de considérer comme « gauchistes » les deux cents en question, c'est-à-dire de les intégrer à une problématique politique (elle-même globalement rejetée au début de l'interview), constitue encore un autre type de clôturation de l'occupation. De manière quelque peu onirique et mécanique, les « deux cent qui avaient décidé d'occuper ils occupent ». L'occupation de 1968 que les jeunes auraient voulu répéter ne subit pas la même disqualification : *occup-* est suivi de

l'expansion « l'usine » dans les séquences qui y réfèrent, expansion qui rattache cette action au paradigme des mouvements revendicatifs classiques.

Si les nombreuses propositions négatives qui caractérisent ce discours sont l'indice d'une polémique importante sur l'analyse des événements, polémique à l'occasion explicitée, la forme de dialogisme qui caractérise cette interview est tout à fait différente de celle qui a été repérée chez T***. Ce n'est pas l'occupation que ce dialogisme problématise, on a vu que celle-ci est sans profondeur pour le locuteur, mais ce sont les analyses qui ont été faites (le gauchisme, le consensus, les significations politiques) qui sont mises en doute et niées au profit d'une explication en termes de « manque de maturité ». De fait c'est une déproblématisation qui est effectuée. C'est essentiellement par rapport aux discours qu'il estime dominants sur l'occupation que C*** intervient. Pour lui qui expose toutes ses idées sur le mode de la révélation, l'occupation a été une baudruche qu'il faut dégonfler.

« Cent mecs qui s'enferment derrière les grilles à Cléon »

Lors de la seconde interview de C*** en novembre, deux jeunes militants CFDT qui ont participé à l'occupation et qui seront interviewés ensuite sont dans le local et interviennent à l'occasion lorsque les appréciations de C*** leur paraissent excessives ; mais leur éloignement du micro nous empêche de fournir une transcription de toutes leurs interventions. Effet de ces conditions (deux participants qui peuvent être soupçonnés d'avoir conservé une analyse positive des événements), effet aussi des deux journées que la CFDT a consacrées à l'analyse des événements, les analyses de C*** accentuent les tendances déjà très présentes dans ses propos de juin.

Transcription

(L'interviewé vient de dire que l'expression « consensus majoritaire » employée dans un document patronal est « du langage technocratique de la direction ».)

E Tu crois que c'est uniquement du langage de la direction ?

C*** Non / non / tout le long des négociations ça a été ça / le mot de consensus nettement majoritaire / ils s'appuyaient sur le fait qu'en 75 ils avaient signé au Mans un accord avec FO la CFTC / la CGC et les Indépendants et que un mois et demi après ils se sont ramassé le conflit le plus long de la régie et j'aime mieux te dire / qu'était un peu plus significatif que le merdier qu'on a connu au mois de juin / parce qu'au mois de juin c'était du pipi de chat beaucoup de bruit dans la presse en lien avec ce qui se passait sur le plan national / avec le réveil social / mais tu sais dans les faits / en terme d'action revendicative et conduite d'action de masse c'était plutôt

triste alors que le conflit du Mans avait d'autres aspects un peu plus intéressants / parce que dans une taule de dix mille / quatre mille cinq cents mecs qui prennent en huit semaines / coulent la production de trente à quarante / cinquante / soixante pour cent ça a une autre signification que cent mecs qui s'enferment derrière les grilles à Cléon.

E Enfin pas tout à fait / en permanence

C*** On avait beau dire raconter tout ce qu'on voulait surtout le couplet de la direction c'était une minorité qu'empêchait les autres de travailler / on était assez emmerdé par ce truc-là / et puis on pouvait pas avoir le même langage que la direction mais syndicalement on pouvait pas se satisfaire de trucs comme ça / sous prétexte qu'ils avaient ramassé un conflit dans la gueule / pendant toute la discussion ils ont pris le prétexte que s'il n'y avait pas au niveau de la signature consensus majoritaire il serait pas appliqué / ce qui fait que les autres mesures (...) Tous les tracts qui sortent c'est des tracts de sensibilisation / d'information / tu vas pas sortir des mots d'ordre d'appel à l'action tous les huit jours on en sort de cette période-là / on a vu où ça nous a conduits / on a été pendant quatre ans à gueuler tous à l'action / l'action / l'action paie / on est dans l'action / on va pas tarder à être dans l'action / si ça continue il y aura de l'action et le bilan que tu en fais (*rires*) le nombre d'appel à la grève y compris les réflexions qui sont significatives / quand on aborde le problème de l'action revendicative les gars i veulent pas les grévettes d'une heure ou deux ils en veulent pas parce que ça paie pas / la journée d'action elle est sans lendemain elle paie pas et quand il s'agit d'OCCUPer l'usine on l'OCCUPE à cent alors qu'il y en a quinze cents qui votent à main levée pour l'OCCUPation / c'est significatif du malaise qu'il y a par rapport aux formes d'action qu'on est susceptible de proposer aux gars où tu fais la synthèse des trois réflexions (*murmures intranscriptibles de deux jeunes militants qui sont dans le local*) ces trois réflexions-là c'est pas moi qui les ai inventées c'est pas polémique c'est un constat (...). Quand tu rentres à l'issue d'un conflit de quinze jours comme celui à Cléon c'est vraisemblablement la première fois qu'un conflit se termine sans pratiquement aucune négociation / ce qu'on a obtenu c'est qu'il y a plus de grilles à P4 / la direction a trouvé que c'était dangereux c'est le seul acquis des luttes (*protestations des deux jeunes militants*) ça peut être discuté aussi / les manifestations qui ont suivi l'intervention des CRS étaient pas marginales / ce qui a marqué les gars c'est les quatre-vingt-dix cent mille ou cent vingt mille balles qu'ils ont perdu pour aucun résultat concret / je crois que ça les a davantage marqués que les CRS / je crois qu'on peut chiffrer à quatre cinq mille le nombre des gars qui ont débrayé après l'intervention des CRS...

(*Discussion peu audible avec les deux jeunes militants au cours de laquelle l'interviewé rappelle que la CFDT a « travaillé deux jours là-dessus ».*)

Ce qui est significatif c'est que c'est des reproches qu'on a entendus depuis le mois de juin / ce qui est significatif c'est qu'au niveau de l'ensemble de l'USR « Union des Syndicats Renault » il y a jamais eu tant de réunions / de tracts (...) mais si tu vas au bout de ta pensée c'est aussi qu'il y a un

certain nombre de camarades qui pensent que la seule forme d'action c'est l'OCCUPation et qu'en conséquence de quoi l'USR devait proposer l'OCCUPation de tous les établissements de la Régie / bon ben on a le droit de rester sur ces positions là / il est vraisemblable que si l'USR avait appelé les travailleurs à OCCUPer toutes les usines ce reproche-là ne pourrait pas nous être fait mais le problème est de savoir au niveau réalisme quelle en aurait été l'efficacité (...)

(L'un des militants évoque les « problèmes » qu'il y a eu en ce qui concerne l'unité d'action.)

- C*** Il y a eu des problèmes mais qui expliquent pas tout mais qui sont beaucoup plus liés justement au poids que représente le mouvement syndical dans le pays si tu veux / on est des organisations de marginaux (...)
- E Si on prend la dernière grève / l'OCCUPation on m'a dit qu'il y avait une centaine de gars qui OCCUPaient
- Militant 1 Plus que ça quand même plus que ça quand même moi j'ai été là quatre nuits et je sais que la dernière nuit où les CRS sont venus c'est là qu'on était le moins
- C*** C'est pas ces versions-là que j'ai eues j'ai eu des versions d'un week-end entre autres où il y avait quatre / où il y avait trente à quarante mecs dans l'usine
- M1 Au changement d'équipe peut-être
- Militant 2 En soixante-huit est-ce qu'il a été recensé le nombre de gens qu'OCCUPaient la boîte ils étaient combien / dix
- C*** D'abord / ce que les gens refusent d'analyser c'est que en soixante-huit ils ont eu des problèmes d'OCCUPation / mais dans un contexte national qu'était loin d'être celui qu'on a connu dans l'après mars soixante-dix-huit / en terme de mobilisation de l'ensemble de la classe ouvrière / et le deuxième volet aussi / sur lequel les gens font l'impasse / c'est qu'en soixante-huit i avait que quatre mille travailleurs dans l'usine et que généralement à tous les meetings au niveau de l'OCCUPation / i a eu cinq cents à mille gars qu'étaient dans l'action et qui OCCUPaient / que maintenant les effectifs ils ont doublé on est huit mille à Cléon et que ce soit en soixante et onze ou même en soixante-dix-huit / en soixante et onze on était quatre-vingt derrière la grille quand à cinq heures du matin on s'est fait déloger par l'commando d'Caen / et c'était la première nuit d'OCCUPation et que la moyenne d'toute façon au niveau des OCCUPants d'Cléon même si le chiffre de cent est contestable la fourchette / elle s'situe entre cent et deux cents ça a pas été au delà
- E Comment on compte les occupants
- C*** En terme d'approximation du nombre de mecs qui sont là / t'en as qui viennent deux heures et qui repartent chez eux t'en as qu'ont été la en permanence pratiquement / t'en as qu'ont été cinq jours sans rentrer chez eux / mais en terme de population présente dans l'usine en dehors du meeting qui avait lieu le matin ça allait rarement / l'apogée se fixait à deux cents selon les informations qui nous ont été données

DECLARATION DE LA CONFEDERATION CGT

LA C.G.T. ÉLÈVE UNE VIGoureuse PROTESTATION CONTRE L'INTERVENTION POLICIERE PERPÉTUÉE CETTE NUIT CONTRE LES TRAVAILLEURS DE L'USINE DE CLÉON DE LA REGIE RENAULT.

Alors que les dirigeants du CNPF font étalage à grand renfort de publicité de leur volonté de négociation et que fleurissent dans les discours les termes de liberté, de concertation, d'ouverture sociale,

LE PATRONAT ET LE GOUVERNEMENT :

- PRIVENT UN MILLION ET DEMI DE SALARIÉS DE CETTE LIBERTÉ ÉLÉMENTAIRE QU'EST LE DROIT AU TRAVAIL,
- LIBÈRENT LES PRIX, MAIS BLOQUENT LES SALAIRES,
- MULTIPLIENT LES ATTEINTES AUX LIBERTÉS ET LES ACTES DE VIOLATION DES DROITS SYNDICAUX.

A CLÉON comme à ELINS, comme à l'Hôpital St Anne, comme sur le Chantier de Paluel et à la Lainerie de Cambrai, ils substituent l'intervention des forces de police aux négociations sérieuses réclamées par les salariés en lutte pour la satisfaction de leurs revendications.

Le discours sur l'ouverture sociale est contredit de façon flagrante par une attitude systématique de blocage et de répression.

L'agression policière dont ont été victimes cette nuit les travailleurs de Cléon, est révélatrice d'un comportement délibéré du Gouvernement et du Patronat qui a pour fondement la volonté de réduire le Pouvoir d'Achat des salariés et d'accroître la détérioration de leurs conditions de vie et de trava:

DANS CES CONDITIONS LA C.G.T. APPELLE SES ORGANISATIONS ET LES

TRAVAILLEURS :

- A OPPOSER UNE RIPOSTE MASSIVE AUX INTERVENTIONS POLICIÈRES ET AUX ATTEINTES AUX LIBERTÉS DE TOUTES NATURES.
- DÈS LUNDI SUR LES LIEUX DE TRAVAIL, A EXPRIMER AVEC FORCE LEUR PROTESTATION ET LEUR SOUTIEN ACTIF AUX TRAVAILLEURS DE RENAULT ET DES AUTRES ENTREPRISES OÙ SE MANIFESTENT LA RÉPRESSION.
- À DÉVELOPPER CONJOINTEMENT DANS LES BRANCHES ET LES ENTREPRISES SOUS LES FORMES APPROPRIÉES L'ACTION POUR LA SATISFACTION DES REVENDICATIONS.

LE BUREAU CONFÉDÉRAL AFFIRME SON ENTIÈRE SOLIDARITÉ ET SON SOUTIEN AUX TRAVAILLEURS DE LA RÉGIE RENAULT DE MÊME À TOUTS CEUX QUI AGISSENT POUR DE VÉRITABLES NÉGOCIATIONS ET POUR LA SATISFACTION DE LEURS REVENDICATIONS.

CGT

CFDT

POUR QUE DES NEGOCIATIONS
S'OUVRENT :

LE TOUS ENSEMBLE A CLEON
EST NECESSAIRE

Les syndicats C.G.T.-C.F.D.T. apprécient comme très positif le fait que plus de 5.000 travailleurs ont participé à l'action hier :

- Pour l'ouverture des négociations
- Pour l'évacuation de l'entreprise par les C.R.S.

Ils félicitent les ouvriers et les ETAM de l'entreprise qui par leur arrêt de travail de 24 Heures, leurs manifestations dans l'usine, à Rouen, à Elbeuf ont imposé la sortie des C.R.S. du périmètre de l'entreprise, mais surtout :

ONT MONTRÉ À L'OPINION PUBLIQUE :

- QUE LE MECONTENTEMENT CHEZ RENAULT EST PUISSANT ET MAJORITAIRE
- QUE LE POUVOIR ET LA DIRECTION PORTENT L'ENTIÈRE RESPONSABILITÉ DU CONFLIT
- QU'IL FAUT NÉGOCIER CHEZ RENAULT

TOUT FAIRE POUR UN DÉVELOPPEMENT DES LUTTES DANS L'ENTREPRISE

À l'heure où ces lignes sont écrites, plusieurs centaines de travailleurs de l'usine effectuent un arrêt de travail de 8 heures, des luttes ont lieu dans toutes les usines du groupe.

La manifestation du mécontentement se fait chez Renault par des arrêts de travail allant de 2 H à 8 Heures.

Nous félicitons les camarades qui participent aujourd'hui à l'action, ils montrent que le mécontentement est très grand.

Les syndicats C.G.T.-C.F.D.T. continueront pour leur part à développer et intensifier la lutte chez Renault, tant dans l'entreprise que sur l'ensemble du groupe afin de contraindre la direction à négocier.

LA TACTIQUE DE LA DIRECTION

Battue lors de l'action d'hier, elle a cherché toute la journée à minimiser la participation des travailleurs à l'action. Aujourd'hui, elle adopte l'attitude du refus et du pourrissement de l'action dans sa forme actuelle.

Son idée : **ALLER À UNE REPRISE DU TRAVAIL DES PLUS COMBATIFS, SANS RIEN, EN DRESSANT LES AUTRES TRAVAILLEURS CONTRE EUX, EN LES ISOLANTS,**

Il est évident que tous ceux qui iraient dans ce sens favoriseraient l'application de ce plan.

PLUS QUE JAMAIS, LE TOUS ENSEMBLE EST NECESSAIRE A CLEON

Pour battre la direction et le pouvoir sur leur propre terrain comme hier, il est nécessaire que le plus grand nombre de travailleur s'exprime et qu'il participe à l'action.

La grève de 8 heures reconductibles ne semble pas pour plusieurs raisons. (proximité des vacances, coût, forme), correspondre à ce que souhaite la majorité des travailleurs de l'entreprise.

Considérant comme les plus combattifs les travailleurs qui effectuent des arrêts de travail puissants depuis plus de 15 jours.

Considérant qu'ils doivent se faire les porteurs du mécontentement dans l'entreprise avec les organisations syndicales.

Les syndicats C.G.T.-C.F.D.T. appellent dès demain les travailleurs de l'entreprise à se réunir sur le temps de travail dans les formes décidées par les sections syndicales (heure, durée).

A organiser une vaste consultation de l'ensemble du personnel atelier par atelier sur l'ensemble de l'usine.

A continuer l'action à la Régie dans les 11 usines créant un rapport de force durable.

TOUS ENSEMBLE JEUDI, ORGANISONS UN ARRET DE TRAVAIL LIMITE RASSEMBLANT
DES MILLIERS DE TRAVAILLEURS POUR OBLIGER LA DIRECTION A NEGOCIER SUR

- LES 300 F ET REVALORISER LES SALAIRES LES PLUS BAS PAR
PAS UN SALAIRE EN DESSOUS DE 3,000 F PAR MOIS
- LA SUPPRESSION DE L'ABATTEMENT ÉCONOMIQUE
- LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
- LA 5ÈME SEMAINE DE CONGÉS PAYÉS
- LA RETRAITE À 60 ANS
- LES CONDITIONS DE TRAVAIL À TOUTS LES NIVEAUX OÙ LES REVENDICA-
TIONS S'EXPRIMENT.

T O U S E N S E M B L E J E U D I P O U R E X I G E R :

- . LE PAIEMENT DES HEURES PERDUES
- . PAS DE SANCTIONS POUR FAITS DE GREVE.

TOUS ENSEMBLE JEUDI POUR EXIGER AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES PORTEU-
SES DE L'EXIGENCE DES TRAVAILLEURS TOUT AU LONG DU CONFLIT /

LA SATISFACTION DES REVENDICATIONS.

Cléon, le 13/6/78

M1 Le recensement était possible aux différents postes de garde mais i a aussi les gars qui se baladaient dans la boîte / c'est une grande boîte

E Si un gars me disait « moi j'occupais à l'extérieur » ça te paraîtrait normal ?

C*** C'est bien là qu'est tout le problème / j'en ai déduit sous la forme d'une boutade que au moment du vote dans la chronologie du conflit quinze cents qui à main levée se sont prononcés pour l'OCCUPation et moi / sous la forme d'une boutade j'dis qu'au moment du vote / i en a qui ont voté pour que l'usine soit OCCUPée par les autres mais surtout pas par eux / voilà où on en est / moi j'ai quelques idées pour le niveau de la procédure le jour où on s retrouvera dans une situation analogue / et qui m'confirment dans l'fait qu'entr'autres le vote i doit s'faire par écrit et qu'entr'autres parallèlement au vote / le mec i doit s'inscrire pour savoir quel quart i prend et entre autre qui OCCUPera la première nuit

M2 Voilà oui / i a une organisation qui doit s'instaurer

C*** Oui mais i a eu un grand débat dans l'usine sur le fait / que j'ai vu / depuis quand dans l'mouvement ouvrier vote-t-on avec un bulletin / i a un certain nombre de cinémas sur la démocratie de masse qui

M2 Carte de grève en cas d'conflit obligatoire

C*** entre autres

M1 Comme ça le gars i s'ra rattaché à c'qu'il a voté

M2 ça s'organise une OCCUPation à travers l'dernier conflit qu'on a vécu ça s'est pas organisé / on a laissé l'initiative à quelques militants isolés qui sont restés jour et nuit dans l'usine comme tu viens d'le dire et par la suite ces gens là se sont faits engueuler / mais i a pas eu d'organisation

M1 Faudrait prévoir tout un suivi

C*** et puis i a eu un affrontement stratégique sur lequel les travailleurs étaient totalement étrangers / tout l'monde parlait au nom des travailleurs

M1 i a eu un flottement pendant trois quatre jours

E Mais c'était une action majoritaire ou non ?

C*** Au niveau du mécontentement vraisemblablement majoritaire / au niveau des actes posés pour exprimer ce mécontentement / là ben / i a pas eu l'rapport de force escompté / i a l'éternel problème qu'est posé depuis soixante-huit de la coordination de l'action au niveau du groupe Renault / en soixante et onze et en soixante-quinze quand les gars du Mans étaient dans l'action aussi sur d'autres conceptions parce que quand i s'y mettent ils entraînent plus de cinquante pour cent de l'effectif / au niveau de l'élargissement de l'action tout l'monde s'installe dans une situation / ben les gars du Mans ils ont raison mais d'toute façon on va être lock-outés bientôt parce que i va plus i avoir de pièces alors ça sert à rien de se mettre en grève / voilà où on en était au niveau de l'action revendicative et pis ça on n'arrive pas à le / on n'arrive pas ça le dépasser et j'crains fort que que c'qui s'est passé en mai juin soixante-dix-huit plutôt que d'nous faire avancer nous ait fait reculer en terme de prise de conscience parce que nombreux étaient les mecs dans les jours qui ont suivi l'conflit / j'sais pas quelle

proportion ça représente / qui disaient eh bien les autres dans les autres usines i nous ont pas suivi hein / eh bien l'prochain coup ben ça s'ra leur tour ils iront s'faire foutre c'est pas facteur de progrès au niveau d'la prise de conscience

M1 sans explication i réagissent comme ça (...)

E Là / i a peut-être des raisons matérielles c'est plus facile d'OCCUPer quand on est célibataire par exemple

C*** et puis i a tout l'contexte / soixante-huit a quand même laissé d'bons souvenirs / d'ailleurs les gars ils en retiennent que les bons souvenirs parce que les mauvais ils en ont eu quelques uns en soixante-huit mais i retiennent que les bons souvenirs / et entre autre i a toute une génération de jeunes dans l'usine qu'a pas connu soixante-huit / et par contre qui entendent fréquemment les anciens presque comme des anciens combattants parler des lapins qu'i gaulaient au collet dans les petits bois et qu'i bouffaient au coin du feu / c'était par rapport à l'usine où i a tout un tas d'contraintes / c'était / c'était la fête quoi / et c'qu'a marqué les consciences et les mémoires c'est principalement ça / alors les jeunes ils entendent parler d'ça alors en plus de ça ils ont eu droit pendant quinze jours trois semaines au restaurant à toute une exposition d'photos d'soixante-huit sur l'OCCUPation / que la majorité i sont quand même déçus par leur première expérience de vie dans l'industrie / et oh en plus de ça le ras-l'bol de fin d'année avant d'partir en vacances en plus de ça i faisait beau on y va.

Le chiffrage

Le chiffrage des occupants est révisé en baisse : c'est le chiffre de cent qui est fourni à trois reprises. A l'un des militants qui conteste ce chiffre C*** réplique : « j'ai eu des versions d'un week-end entre autres où i avait quatre où i avait trente à quarante mecs dans l'usine », faisant ainsi apparaître qu'il compte large. Le lapsus « quatre » n'est sans doute pas sans signification, initiateur peut-être d'une séquence péjorative en « quatre pelés » que la pression de l'interlocuteur censure.

Pendant cette contestation amène C*** à réviser son évaluation et à fournir une « fourchette » qui se situe entre « cent et deux cents », et précise « ça n'a pas été au-delà ». Lorsqu'à la suite de la contestation par l'un des jeunes militants présents du chiffre fourni par C*** je pose la question du mode de comptage : « comment on compte les occupants », C*** effectue une analyse inverse de celle de T***. Après avoir précisé le mode de comptage « en termes de mecs qui sont là », il évoque les différents cas de figure ayant pu exister : « t'en as qui viennent deux heures et qui repartent chez eux, t'en as qui ont été là en permanence pratiquement... t'en as qui... ». La structure périodique de la séquence « t'en as... t'en as... t'en as... » ainsi que les types de situations évoquées rappellent fortement des morceaux de l'interview de T*** et d'A***, fait qui semble être l'indice d'une circulation du

motif dans le milieu syndical, manifestation de polyphonie et plus précisément de la « circulation » du thème (comparable à une plus petite échelle aux circulations étudiées par J.-P. Faye). Mais, ici, en contraste avec les discours de T*** et de A***, le motif sert à une autre problématique et donne naissance à un argument inverse : cette énumération n'aboutit pas à une sommation : « mais en terme de population présente dans l'usine en dehors du meeting qui avait lieu le matin ça allait rarement, l'apogée se fixait à deux cents ». L'argument est retourné. Plus exactement il passe du statut d'argument à celui de précision descriptive ; la diversité des formes d'engagement n'est développée que pour fournir la couleur du tableau, elle ne change pas le motif, c'est-à-dire le principe du chiffrage.

Les occupants

L'occupation est toujours analysée en terme de coupure entre les occupants et les autres travailleurs. Cependant, alors qu'en juin les agents de l'occupation étaient des « gars », terme relativement neutre et assez « convivial », dans le parler local ici on parle de « mecs » : la distance s'accroît, ces « mecs » sont désignés une fois (la seule fois dans notre corpus) par « occupants ». Le substantif essentialise, professionnalise – c'est pourquoi notamment le discours syndical préfère généralement « travailleurs en grève » à « grévistes » (Gardin 1975a).

L'analyse de l'évènement en terme de répétition de l'occupation de soixante-huit par des jeunes, répétition inspirée par les récits des « anciens combattants » est reprise. « En plus de ça ils ont eu droit pendant quinze jours trois semaines au restaurant à une exposition de photos de soixante-huit sur l'occupation ». En même temps qu'ils sont décrits comme séparés, ces jeunes sont privés d'autonomie dans leur prise de décision.

Les occupants sont donc constitués en catégorie à part, se constituent eux-mêmes en groupe séparé puisque ce sont « cent mecs qui s'enferment derrière les grilles à Cléon. » Autre manifestation de cette coupure pour C*** : les manifestations qui ont suivi l'intervention des CRS n'ont pas eu pour but de protester contre cette intervention, donc de manifester indirectement pour l'occupation, mais « ce qui a marqué les gars c'est les quatre-vingt-dix, cent ou cent-vingt mille balles qu'ils ont perdu pour aucun résultat concret ; je crois que ça les a davantage marqués que les CRS ».

L'analyse des résultats du conflit, totalement négative, est même effectuée de manière caricaturale, par défi peut-être à l'égard des deux militants présents : « ce qu'on a obtenu c'est qu'il n'y a plus de grilles à P4, la direction a trouvé que c'était dangereux ; c'est le seul acquis des luttes ».

Enfin apparaît une stigmatisation globale des événements, une péjoration assez passionnée qui n'existait pas en juillet. Ainsi, comparés aux conflits de soixante-quinze, les événements de juin sont « le *merdier* qu'on a connu au mois de juin, parce qu'au mois de juin c'était du *pipi de chat* ». Et après une protestation – timide – de l'un des militants présents concernant le nombre des « occupants », C*** continue :

On avait beau dire, raconter tout ce qu'on voulait sur, tout le couplet de la direction, c'était une minorité qui empêchait les autres de travailler... on était assez emmerdés par *ce truc-là*, et puis on pouvait pas avoir le même langage que la direction, mais syndicalement on pouvait pas se satisfaire de *trucs* comme ça.

« Merdier, pipi de chat, emmerdés », l'analyse devient scatologie.

C'est qu'entre temps, ce qui était livré comme « analyse personnelle », « petite idée » que le locuteur avait en juillet, est devenu l'analyse de l'organisation, norme interne au groupe. Lorsque sous des formes diverses les deux militants contestent les analyses de C*** celui-ci peut faire état de la transcendance de cette norme : « c'est pas moi qui les [ces réflexions] ai inventées », ainsi que de la situation minoritaire de ceux qui pensent autrement : « il y a un certain nombre de camarades qui pensent que la seule forme d'action c'est l'occupation ».

Il semble que ces minoritaires ne se sont pas rangés à l'analyse de l'organisation puisque C*** continue à argumenter contre eux :

T'as toujours le droit en terme d'action-revendication de raisonner théoriquement et de dire qu'il suffit de lancer un appel pour qu'il soit suivi...

on se figure que (mais il est facile de prouver le contraire)...

ce que les gens refusent d'analyser...

et le deuxième volet aussi sur lequel les gens font l'impasse...

Si le locuteur a pour lui l'analyse effectuée par le syndicat, celle-ci, malgré les discrets rappels à l'ordre effectués, n'empêche pas le maintien et l'affirmation d'analyses différentes et les critiques à l'égard de l'organisation. Aussi lorsque l'un des militants met en cause avec amertume une certaine irresponsabilité des syndicats :

on a laissé l'initiative à quelques militants isolés qui sont restés jour et nuit dans l'usine comme tu viens de le dire... et par la suite ces gens-là se sont fait engueuler...

Autre mise en cause :

ça s'organise une occupation, à travers les derniers conflits qu'on a vécus ça ne s'est pas organisé...

Dans les deux cas le « on », la forme impersonnelle et le passif permettent de ne pas désigner plus précisément et plus polémiqument le(s) responsable(s). Mais C*** comprend très bien.



fsm

- LES QUESTIONS RESTENT POSEES

- IL FAUT LES NEGOCIER

SYNDICAT R.N.U.R

POUR CELA

CLÉON

- LA CGT S'ADRESSE AUJOURD'HUI A LA DIRECTION DE CLEON

- ELLE APPELLE TOUS LES TRAVAILLEURS DE L'USINE A POURSUIVRE LA LUTTE ENGAGEE

La grande majorité des salariés de Cléon a refusé de prendre le travail lundi sous la protection des fusils, malgré que la direction ait tenté de dissimuler ses C.R.S. et gardes mobiles derrière le bâtiment de la direction.

Devant la puissance de la réaction des travailleurs, leur participation massive à la grève et aux manifestations, la direction a été contrainte dès lundi midi de leur faire évacuer le territoire de la Régie.

IL FAUT PRESERVER CET ACQUIS IMPORTANT DE L'UNITE DES TRAVAILLEURS DE CLEON REALISEE LUNDI.

C'est le sens des propositions que la C.G.T. a faites hier lors des deux meetings, à 9 heures et 14 heures.

En effet si les C.R.S. sont partis, les revendications, elles, demeurent posées.

Ce ne sont pas les décisions annoncées hier par téléphone aux délégués centraux (voir à la fin du tract) qui apportent une réponse aux questions soulevées par le conflit.

Ces revendications nous concernent tous, nous devons, comme pour dénoncer l'inter-vention policière, agir tous ensemble pour en obtenir la négociation, leur satisfaction.

DES PROBLÈMES NOUVEAUX SONT POSÉS PAR LES TRAVAILLEURS DE TOUTES LES CATÉGORIES.

La direction générale porte seule, l'entière responsabilité du conflit.

En effet répondre au mécontentement profond des travailleurs, comme le faisait HOUJART (direction central du personnel), que celle-ci connaissait par cœur les revendications posées mais qu'elle n'en discuterait pas, ne pouvait que conduire les salariés de la Régie à engager la lutte.

De même la suspension unilatéralement des discussions par le même HOUDART ne pouvait que se traduire par un durcissement du mouvement.

La direction de Cléon quant à elle, en multiplie les provocations, en tentant de provoquer les affrontements n'a fait qu'alourdir encore la profondeur du mécontentement.

POURTANT LA DIRECTION ANNONCE QU'ELLE N'INDEMNISERA AUCUNE HEURE PERDUE PAR L'ENSEMBLE DES SALARIÉS D'UN COEFFICIENT INFÉRIEUR À 285,

Pourquoi une telle mesure, pourquoi une telle discrimination ?

La direction tente une nouvelle fois d'opposer les travailleurs entre-eux, de dresser les différentes catégories de salariées entre-elles.

Elle essaie de dissimuler ses responsabilités énormes dans le conflit en désignant les grévistes comme responsables de cette situation.

Ne tombons pas dans le piège. La main passée dans le dos de certains travailleurs, la sympathie et l'intérêt manifestés par certains représentants de la direction envers des ouvriers non grévistes ne doit abuser personne.

Nous ne sommes pas habituellement l'objet de tant de sollicitudes de la part de ces gens qui, en temps ordinaire, daignent tout juste nous accorder un regard.

LA DIRECTION PORTE L'ENTIERE RESPONSABILITÉ DU CONFLIT, ELLE DOIT EN COMPENSER LA PERTE FINANCIÈRE SUBIE PAR LES TRAVAILLEURS.

C'est la totalité du personnel qui doit être indemnisé des heures perdues et non seulement ceux qui ont un coefficient supérieur à 285.

LA C.G.T. S'ADRESSERA DANS CE SENS, AUJOURD'HUI À LA DIRECTION.

Réunis en assemblée hier, les militants et délégués C.G.T. ont mandaté le secrétaire du syndicat pour qu'il intervienne dans ce sens, dès ce matin auprès de la direction de Cléon.

Ils appellent l'ensemble des travailleurs à se consulter partout, dans chaque atelier, chaîne, service ou bureau, sur la poursuite de l'action exigeant des réponses favorables aux questions posées.

Sur la base de l'action largement majoritaire de lundi, ils appellent l'ensemble des travailleurs à préparer dans l'unité la plus large, un arrêt de travail massif demain, exigeant de la direction :

- *Qu'elle engage immédiatement des négociations sur les revendications générales et leur satisfaction.*
- *Qu'elle indemnise les heures perdues par tous les salariés*
- *Qu'elle satisfasse les revendications propres à l'usine de Cléon.*

La lutte n'est pas terminée, elle doit se poursuivre, majoritairement dans l'unité de tous les salariés. La forme d'action doit permettre la participation de tous.

DISCUTEZ DÈS AUJOURD'HUI AVEC LES MILITANTS C.G.T. SUR LA SUITE DE LA LUTTE ENGAGÉE.

Cléon, le 14/06/78

INFORMATION

Rier la direction a annoncé par téléphone aux délégués centraux :

- augmentation de 1,5 % au 1^{er} Juin
- Primes fixes de 160 F au 2 Août
- 70 F au 7 septembre

LUI É I A M

Section Syndicale des Employés
Techniciens-Dessinateurs-Agents
de maîtrise et Cadres.

U G I C T

REFLEXIONS SUR UN CONFLIT
ET SES SUITES ...!

Bien qu'elle ait tout fait pour le dévoyer au niveau de l'opinion publique, la direction de l'usine doit tenir compte du mouvement qui a eu lieu à Cléon... et de ses suites de l'avis de tous :

E L L E D O I T N E G O C I E R .

Il est apparu important à notre section syndicale UGICT de s'expliquer, une fois le climat dépassonné, une fois l'apaisement, le temps de la réflexion où chacun fait le point.

ALORS : NOTRE AVIS

Tout d'abord, et ce dès le début, notre syndicat à mis les travailleurs en garde sur forme de lutte qu'ils devaient employer et ce contre "qui ils allaient se battre".

à savoir :

La nature du pouvoir a changé, il mesure les limites pour imposer sa politique de liberté, il est décidé à trapper un grand coup, rapidement.

Les Renault sont les premiers à discuter en France d'un "éventuel renouvellement" l'accord, mais en discutant sur le DETAIL et non sur l'essentiel, c'est-à-dire rien sur les salaires, l'abattement économique, la 5ème semaine de congés payés, la retraite, les conditions de travail et les libertés, la direction et le pouvoir veulent imposer l'inverse au social.

En fin de compte : Imposer chez Renault, un accord "beau de chagrin" à l'image des discours sur l'ouverture sociale, mais vide de son contenu, étant entendu que cet accord servirait de modèle pour la France.

Voilà tout le sens de la campagne :

"Nos avantages sont supérieurs à Peugeot-Citroën, il faut qu'ils rattrapent"

"C'est mieux en Allemagne ou au Japon etc."

Voilà pourquoi face aux augmentations du coût de la vie (essence, S.N.C.F., électricité, gaz, cigarettes, etc.), face à la liberté des prix, au blocage des salaires, pourquoi mécontentement est grand dans les usines, qu'il s'exprime et qu'il faut négocier.

C'EST LA SEULE RAISON !

Ensuite la forme de lutte employée par les travailleurs, si elle n'a pas recueilli le sentiment de tous, a permis à toutes les catégories d'exprimer au moins une fois leur mécontentement.

- Dans les arrêts de travail limités
- Au cours de l'occupation
- Pour protester contre la présence des C.R.S.
- Pour exiger l'ouverture des négociations et le paiement des heures perdues

Il est vrai que dans nos catégories, la majorité des ETAM n'étaient pas pour la forme de lutte engagée, le soutien n'en était pas moins grand quant à la défense des revendications.

Parce que c'est vrai que nous subissons d'une manière plus subtile à différents degrés la même politique anti-sociale, n'en avons pas peur que tu l'écrites.

NOS RESPONSABILITES DANS LE CONFLIT

Même si des positions ont pu apparaître "comme un peu difficiles" dans le conflit, il n'en est pas moins vrai que notre syndicat, ses sections syndicales ont pris toutes les responsabilités pour éviter les affrontements, les divisions, les provocations voulues par la direction et qu'isolée comme elle l'est actuellement, la seule issue possible est la direction NEGOCIEZ.

Sans nul doute, le comportement de certains cadres, l'intervention des C.R.S. et gardes mobiles, la condamnation sans équivoque de ces différentes actions pèseront lourd dans les relations futures entre salariés et direction.

Nous continuerons quant à nous à prendre nos responsabilités d'hommes, de travailleurs et de militants.

LES LENDEMAINS QUI DECHANTENT

La direction de l'usine a joué tout au long du conflit la carte de la division. Pour cela elle a employé plusieurs thèmes.

- 1) ceux rappelés précédemment
- 2) ceux qui ont voté la grève sont une "minorité"
- 3) Il faut faire la différence entre ceux qui occupent et ceux qui n'occupent pas, ceux qui soutiennent et ceux qui ne soutiennent pas, ceux qui sont contre.
- 4) Enfin entre ceux qui sont au forfait et ceux qui n'y sont pas, ceux qui sont O.S. et ceux qui sont ETAM.

UN SEUL OBJECTIF DANS TOUT CELA : EMPÊCHER L'UNION DE TOUS LES TRAVAILLEURS POUR IMPOSER DE VÉRITABLES NÉGOCIATIONS.

Vous sommes tous péralisés sur nos salaires, il y a encore plus de refus à discuter nos revendications dans nos catégories.

TOUS ENSEMBLE EXIGEONS L'OUVERTURE DES NEGOCIATIONS

Notre section syndicale UGICQ vous appelle à condamner fermement toutes les agressions contre les travailleurs en lutte, les interventions des C.R.S. dans nos usines, l'utilisation de la maîtrise comme instrument de répression, le sale travail d'espionnage et ce harcèlement effectué par certains.

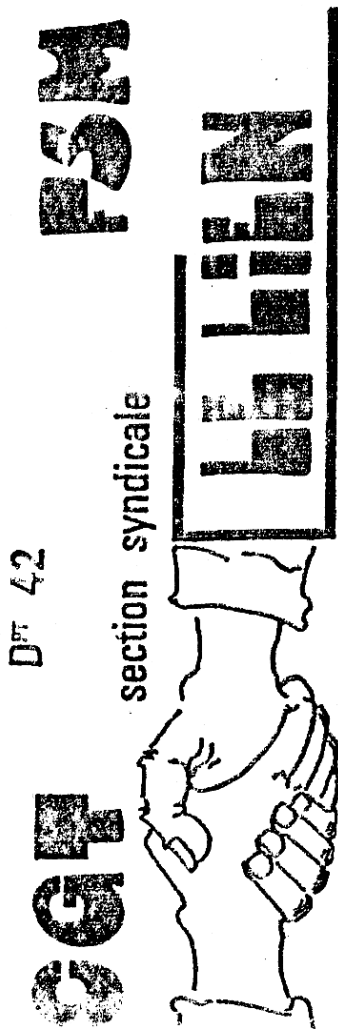
Il faut négocier. Il faut arrêter les sales manoeuvres contre les travailleurs.

Notre section syndicale U.G.I.C.T. vous appelle à exiger avec l'ensemble des travailleurs l'ouverture des discussions sur :

- LES SALAIRES, LEUR GARANTIE ET LEUR PROGRESSION
- LES CLASSIFICATIONS, L'AVANCEMENT ECONOMIQUE
- LA 5ème SEMAINE DE CONGES PAYE
- LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET LA RETRAITE

Cléon, le 21/06/78

Signature minute : Samedi 17 Juin, la direction du Dpt.30 a obligé les chefs d'équipes au forfait à venir travailler sans être rémunérés ce qui est contraire à la coutume acquise depuis plus de 10 ans.



LA LUTTE N'EST PAS TERMINEE

Il serait faux de penser que la grève avec occupation de l'usine est une action soudaine et imprévue.

Il nous faut rappeler que depuis de nombreux mois, voire des années, il est impossible de négocier sérieusement avec la direction, tant sur les revendications générales que particulières. Au contraire nous avons assisté à un renforcement de l'autoritarisme dans l'usine.

Nous sommes souvent mis devant le fait accompli dans des domaines importants, comme par exemple la fixation des périodes de vacances en 77 et en 78, la suppression de ponts cette année, les montées en cadences sur les chaînes de montage, l'implantation des tours de stockage dans certains ateliers, dans le domaine des salaires les délégués centraux sont informés et dans le même temps des affiches sont apposées dans toutes les usines informant le personnel des décisions prises par la direction.

Toute idée de négociation, de consultation des élus est abolie. La gestion de Renault est conduite de la même façon que GISCARD-BARRE dirigeait le pays. Il y a désormais dans la Régie des hommes qui pensent et d'autres qui fabriquent. Les premiers s'imaginent être l'élite et considèrent que les seconds doivent se plier à toutes leurs décisions qui sont sans appel.

Incontestablement suite à tous faits, le phénomène de ras le bol longuement décrit par la presse existe vraiment chez Renault. Le mécontentement ne s'est pas éteint avec la reprise du travail. Toutes les conditions sont réunies pour qu'il s'exprime à nouveau.

Il est difficile de dire à quel moment il apparaîtra à nouveau ni quel forme il prendra, nous n'avons pas de boule de cristal à notre disposition. Mais ce dont nous sommes sûrs c'est que les travailleurs, la classe ouvrière ne s'agenouilleront jamais. Ce ne sont pas les interventions des C.R.S. à Cléon et à Flins qui les feront plier.

La classe ouvrière au cours de son histoire a connu d'autres uniformes mais c'est elle qui toujours a montré le chemin de la lutte et de la résistance.

CEUX QUI SE PRETENDENT LES MAITRES ONT DECIDEMENT UNE AME DE VALET

A propos de l'indemnisation des journées de grève, la décision prise par la direction de payer seulement ceux qui sont situés au dessus du coefficient 285 a reçu une condamnation de très nombreux travailleurs de catégories professionnelles différentes. La question qui revient souvent est pourquoi eux et pas nous ?

La direction porte seule la responsabilité du conflit du fait de son refus constant de négocier. Ceci dit, il faut noter que cette même direction n'a pas voulu que tous ceux qui ont pris une part active pour essayer de saboter le mouvement de lutte, y compris l'affrontement physique de certains cadres avec les grévistes, ne soient pas rémunérés.

La direction, les caôrs,

ont à leur disposition le pouvoir caisse et ils se servent eux-mêmes, bien que cet argent soit le fruit du travail de tout le monde.

Mais le comble de l'hypocrisie est atteint lorsque ce sont des hommes qui gagnent 700, 800.000 A.F. par mois et plus qui s'opposent énergiquement à l'augmentation de 300 F. des salaires pour tous.

Ces mêmes hommes se sont avilis en servant de "groupe de choc" à la direction. Il est navrant de constater que des ingénieurs se sont abaissés au rang de nervisoubliant par là même leur dignité d'hommes et de techniciens.

Leur rancune ne s'arrête pas au conflit lui-même, elle va au delà. Actuellement ils organisent la répression pour le gréviste qui a été aperçu ne serait-ce qu'un bref instant derrière les grilles les grilles, des minorations vont être effectuées sur prime.

LACAU s'enorgueillit de cette situation. Il était très heureux de l'annoncer aux élusCGT le mercredi 21. Décidément la direction a ses valets qu'elle mérite.

Mais au-delà de cette volonté de réduire le pouvoir d'achat des travailleurs en lutte, les retenues sur prime, les jours de grève non indemnisés pour une partie du personnel, auront des effets néfastes sur les conditions de vie des salariés et de leur famille.

Par ces initiatives la direction démontre qu'elle veut affamer les femmes et les enfants des travailleurs. Aucun scrupule, tout est bon pour tenter de réduire la volonté de lutte. Mais qu'elle prenne garde le mouvement de Juin 78 aura d'autres retombées et certainement pas dans le sens qu'elle désire.

Aussi la phrase « moi j'occupais à l'extérieur » que l'informateur propose à C*** peut-elle constituer une excellente illustration du manque de maturité syndicale qu'il dénonce à Cléon, un bon mot pour caractériser cette situation, à un point tel que l'interviewé se l'approprié, fait comme s'il l'avait entendue et l'avait déjà paraphrasée par la boutade : « i en a quinze cents qui ont voté pour que l'usine soit occupée par les autres. »

Mais dans cette analyse, ce n'est pas le mot « occupation » qui est dévalorisé ; ce qui est dénoncé, ce sont les emplois, les pratiques : comme s'il existait une définition positive de l'occupation qui ne saurait s'appliquer à ce qui s'est passé à Cléon en 1978, un sens qui n'a pas été respecté. L'occupation de 1978 est alors analysée comme une dégradation de la pratique syndicale, une forme vide et du coup apte à recevoir les contenus les plus paradoxaux.

Cette analyse négative de l'occupation s'inscrit dans une analyse plus vaste et tout aussi négative de la « maturité syndicale » et du niveau de la « prise de conscience » et s'accompagne d'une critique en règle de certains aspects du discours syndical. Ainsi C*** dénonce-t-il dans les emplois d'« action » ce que M. Tournier désigne par « maladie du lyrisme » (*Quand un mot en cache d'autres : le vocabulaire de l'« Association » en 1848*, polycopié, mars 1986). Cette configuration du discours de C*** nous semble caractéristique d'un discours du « recentrage », discours énoncé non sans complaisance dans l'autocritique, dans cette mise à bas des idoles et totems. Ce « recentrage » laisse le locuteur sans mots, tout le vocabulaire syndical étant soupçonné dans son ensemble de n'être que phraséologie vide – ou plutôt sinon sans mots, sans mots propres, d'où les parodies, les discours rapportés de ceux qui pensent à tort que... Un instant, ce discours s'inquiète de sa proximité avec le discours de la direction : « et puis on pouvait pas avoir le même langage que la direction mais syndicalement on pouvait pas se satisfaire de trucs comme ça ».

Note sur le « recentrage »

Au printemps 1977, J. Moreau, responsable du secteur politique de la CFDT, est mandaté par la Commission exécutive de la Confédération pour présenter le rapport d'orientation devant le Conseil national de janvier 1979 ; c'est à partir de ce rapport, prononcé le 19 janvier, que s'entame « une ample autocritique qui débouchera sur un virage stratégique » (Hamon et Rotman 1984 : 298), virage que caractérisent les termes de « recentrage » puis de « resyndicalisation » (« recentrage » était sans doute mal choisi : dans « recentrage » il y a « centre » noteront les adversaires intérieurs et extérieurs de la nouvelle ligne ; « bizarrement, notent Hamon et Rotman (325), la paternité du mot

n'est revendiquée par personne. Jacques Moreau, en tout cas, se défend de l'avoir importé ». C'est au Congrès de Brest (mai 1979) que la politique de resyndicalisation est adoptée par une courte majorité. De fait, les débuts de cette évolution étaient déjà très perceptibles au Congrès d'Annecy (1976).

Reformulé par Hamon et Rotman, historiens de la CFDT très favorables à l'action d'Edmond Maire,

[ce] n'est rien moins qu'une tentative, mal comprise à l'extérieur de la Confédération et critiquée à l'intérieur, pour remédier à l'inadéquation entre un discours vigoureux mais stérile et une réalité sociale provocante mais insaisissable. Est-il encore possible de réunifier le salariat, de ressouder son identité culturelle, de raviver une communauté d'intérêts ? (324)

Tant par ses thèmes que par son rapport critique au langage syndical, le discours de C*** s'inscrit dans cette évolution. Rappelons que c'est en juin et octobre 1978, alors que la CFDT est traversée par la discussion sur le « recentrage », que les interviews de C*** ont été réalisées.

« Tu vas pas aller occuper l'usine la nuit, i'a des femmes »

Interviewés, seuls les deux jeunes militants CFDT maintiennent et accentuent leurs analyses.

Transcription

(Dans mon intervention précédente j'évoque les différentes évaluations du nombre des occupants qui m'ont été données au cours des interviews.)

E Si je te pose la question : « il y avait combien d'occupants ? »

M1 Pour ma part ?

E Oui.

M1 Moi qui suis resté quatre nuits et qui venais tous les jours disons que pour ma part en moyenne / je dis bien en moyenne hein / à peu près deux cents cinquante tous les jours parce qu'il y en avait de répartis à tous les postes / à mon avis / à peu près / forcément aux changements de quart on était beaucoup plus nombreux / disons qu'à deux heures / à deux heures on sortait peut-être à cinq cents / mille / quinze cents et puis disons que c'était étalé sur deux trois heures.

M2 Deux trois heures oui.

M1 Et le soir il y en avait qui partaient / bon il y avait l'équipe de nuit / l'équipe de nuit ça correspondait à peu près à quatre-vingts / soixante-dix gars à peu près.

E Donc il y a eu des hauts et des bas.

M2 C'est la nuit effectivement que ça posait des problèmes / au niveau de la mobilisation des gens / alors c'était lié à certains bruits que faisaient courir

les représentants et la direction à travers la localité notamment d'Elbeuf comme quoi qu'il y avait des femmes / donc

E Ah bon

M1 Oui / il y a eu pas mal de bruits comme ça qui couraient de femmes qui rentraient dans l'usine

M2 Ça c'est des aspects quand même assez importants et quand même au niveau de la mobilisation / ça posait des problèmes parce qu'il y a des femmes qui plus ou moins gardaient leur mari chez eux en disant « tu vas pas aller OCCUPer l'usine la nuit i a des femmes » / s'il y a eu des déclarations de faites à ce niveau là / c'est des déclarations qui sont faites consciemment / il y a d'ailleurs un psychologue qui travaille au niveau de la direction pour étudier tous ces comportements-là.

E Alors la phrase que j'ai entendue en juin « moi j'occupais à l'extérieur » / est-ce que vous l'acceptez ?

M2 Non

M1 A ce moment là il veut dire par là qu'il était pour le conflit mais qu'il pouvait pas être à la boîte parce qu'il avait des ennuis / ou quelque chose de bien précis.

E Ça pourrait se dire alors ?

M1 Ça pourrait se dire dans ce contexte là / mais sinon / autrement on ne pourrait pas l'accepter / Faut qu'il y ait eu un impératif assez important.

(Je leur parle du cadre que j'ai interviewé et qui a évalué à trente ou quarante le nombre des occupants, trente ou quarante personnes qui auraient empêché les sept mille autres de travailler.)

M2 Il a peut-être vu quarante personnes à un poste.

E C'est peut-être une façon de compter

M2 Par exemple aux heures de repas.

M1 Oui mais enfin son argumentation / elle était quand même difficile à justifier / par exemple qu'est-ce qui par exemple justifie le fait que ce soit trente ou quarante personnes qui empêchent disons / sept mille travailleurs de rentrer au travail / au niveau stratégique ça tient pas la route / c'est pas possible / que trente ou quarante personnes empêchent sept mille travailleurs de venir travailler...

M2 On se serait fait renvoyer / ça se dit tout seul / automatiquement c'est pas à quarante pleupleus qu'on va résister à six mille devant.

E Oui / d'autant plus qu'il n'y a pas eu de heurts.

Lorsque de nouveau je pose à l'un des militants la question du chiffrage, celui-ci me demande si c'est bien une question personnelle que je lui pose. « Pour ma part ? ». L'interview de C*** a laissé des traces... Et c'est effectivement « pour (sa) part », dans une énonciation très opaque (justifiée par « moi qui suis resté quatre nuits et qui venais tous les jours ») que M1 propose en témoignage la « moyenne » (terme

repris deux fois) de deux cent cinquante ; la précision « parce qu'il y en avait à tous les postes » est encore articulée à l'interaction avec C*** au cours de laquelle M1 avait avancé l'idée de l'impossibilité du comptage de par la dissémination des occupants dans l'entreprise. Le chiffre de deux cent cinquante est rapidement complété par « forcément aux changements de quart on était beaucoup plus nombreux, on sortait peut-être à cinq cent, mille, quinze cents et puis ça, disons que c'était étalé sur deux trois heures ». Le troisième chiffre avancé est celui de « quatre-vingts / soixante-dix », celui de « l'équipe de nuit », chiffre le plus faible qui s'explique par la spécificité de cette équipe et aussi par « les bruits que faisait courir la direction comme quoi qu'il y avait des femmes » et du coup des réactions des épouses : « tu vas pas aller occuper l'usine la nuit, i a des femmes ». C'est la réalité extérieure à l'usine qui est comme chez T*** convoquée comme l'une des causalités à prendre en compte. Quant aux chiffres fournis par N*** (voir ci-après) après avoir cherché les critères de comptage qui les produisent, ils les disqualifient totalement, M2 reprenant en écho M1 :

on se serait fait renvoyer, ça se dit tout seul, automatiquement.

Comme dit M1 « ça tient pas la route ».

Dans cette analyse de l'occupation en liaison avec la question du chiffrage se développe un programme temporel et spatial d'*occup*- très spécifique. C'est tout d'abord le temps interne de l'occupation qui est construit comme durée hétérogène : la journée, les changements de quart, les deux, trois heures suivant ce changement de quart, la nuit et notamment la nuit telle que sémantisée par les « bruits de la direction » et productrice d'interdictions. Ajoutons quant à la construction de cette hétérogénéité temporelle que pour ces deux militants le nombre des occupants de la dernière nuit n'est pas représentatif.

L'espace interne de l'usine comprend différents « postes » ainsi qu'un espace entre ces postes, que peuvent occuper ceux qui « se baladent dans la boîte ». C'est en effet « une grande boîte ».

Cette construction d'un espace et d'un temps hétérogènes de l'occupation va de pair avec l'utilisation d'un vocabulaire organisationnel qui dément l'affirmation de M1, dans l'interaction avec C***, « ça s'organise une occupation... ça s'est pas organisé ». On trouve en effet « les postes » (deux fois), « les changements de quart », « l'équipe de nuit ».

Cependant toute cette argumentation se développe sans qu'*occup*-soit employé, sinon une fois dans une séquence de discours rapporté attribué aux femmes. On ne doit pas attribuer ce fait à un tabou car au cours de l'interview avec C*** le terme est employé. Mais pour ces deux informateurs qui ont participé à l'« occupation », celle-ci n'est pas sentie comme un événement exceptionnel coupé de l'ensemble des

actions revendicatives, mais envisagée essentiellement du point de vue du contenu des actions qu'elle représente. Lorsqu'il s'agit de désigner l'événement on trouve : « le conflit », nettement synonyme d'« occupation » dans la séquence : « il était pour le conflit mais il pouvait pas être dans la boîte ». Comme pour A*** il n'y a pas ici de bataille sur le terme « occupation », celle-ci est d'une certaine manière banalisée ce qui en permet une évaluation en termes classiques.

Confronté à la phrase « moi j'occupais à l'extérieur », (que je regrette d'avoir présentée comme ayant été entendue), M2 la refuse. Par contre M1 la trouve acceptable dans certaines conditions : « A ce moment là il veut dire par là qu'il était pour le conflit mais qu'il ne pouvait pas être à la boîte parce qu'il avait des ennuis ou quelque chose de bien précis ». Ces conditions doivent être bien précises, « sinon, autrement, on ne pourrait pas l'accepter ». Que ce soit M1 qui, avec les réserves évoquées, accepte la phrase est à mettre en rapport avec le souci qu'il manifeste au cours de l'interview de rendre compte de la diversité des aspects de l'occupation, de la densité du fait, des rapports qu'il entretient avec l'extérieur de l'entreprise, et bien sûr de son évaluation positive de la participation au « conflit ».

Remarques sur le rôle des femmes

La rumeur concernant la présence de femmes dans l'usine ajoute à la grève une connotation orgiaque, de licence sexuelle, qui s'ajoute aux autres licences que la grève fait prendre, dimension niée bien sûr dans le récit du militant, mais dimension mythique souvent présente dans les conflits sociaux dans lesquels, comme dans une occupation, un ordre social est transgressé. Quant aux femmes-épouses, dans divers interviews que nous n'avons pas exploitées, celles-ci sont souvent mentionnées comme frein au militantisme et à l'action – frein que la direction sait à l'occasion utiliser en cas de conflit par l'envoi de lettres au domicile des travailleurs.

Nous donnons ici sans commentaire un passage de l'interview de l'assistante sociale de l'usine qui aborde elle-même le rapport hommes / femmes.

AS Parce que ça au point de vue d'un langage c'est pas tellement entre eux qu'il y a une différence au point de vue d'un langage, je pense qu'il y a une différence de langage entre l'usine et la maison, là ils ne sont plus du tout les mêmes, autant ici ils sont dopés, ils ont un langage d'hommes qui savent ce qu'ils veulent avec une personnalité, autant chez eux on retrouve plus le même monsieur, le ton a baissé, et c'est surtout là, moi je trouve, qu'on a une différence, c'est pas tellement dans l'usine vis-à-vis des copains parce que là bon, bon, faut paraître comme tout le monde. A la maison c'est plus du tout pareil, on réagit comme la femme.

- E Vous pensez que les femmes ont ici une plus grande importance que sur la région parisienne ?
- AS Ah oui ah oui la Normande en général a plus de personnalité que le Normand... vous n'êtes pas normand ?
- E Bâtard, en fait.
- AS Moi, je suis assez étonnée du comportement des hommes normands par rapport aux femmes.
- E J'ai en effet plusieurs fois entendu mentionner les femmes.
- AS C'est certain, l'homme je vous dis, ici reprend un peu du poil de la bête, bon, ici il discute bien, il a des idées très nettes et puis arrivé chez lui c'est nettement moins net, ça c'est la femme qui dirige... pas partout, euh, pas partout, mais lorsque la femme a parlé hein, le mari ne dit rien. Par exemple dans les papiers, les dettes, ici on a des tas de gens qui ont des dettes, soi-disant que c'est la femme, ils donnent toute leur paye à la femme... moi je suis pas spécialement pour le mari seigneur et maître, il y a quand même des limites hein.

« C'est quand même pas trente ou quarante gars qui vont empêcher de faire rentrer les sept mille autres »

Nous arrivons maintenant à l'interview du seul cadre que nous avons pu contacter à cette époque – un cadre situé à un échelon assez élevé dans la hiérarchie.

Transcription

(Interrogé sur l'occupation, l'interviewé effectue d'abord une première évaluation du conflit :)

- N*** Le dernier conflit que nous avons vécu est un conflit très très particulier / on peut dire qu'à Cléon on n'a jamais eu ce type de conflit / c'est-à-dire que / un conflit minoritaire qui est resté minoritaire, qui n'avait pas l'assentiment des syndicats / ça c'est net net là-dessus et puis par contre qui a été très dur quand même / donc ça c'était une situation particulière / exceptionnelle / enfin qu'on espère qui ne se renouvellera pas / mais enfin on ne sait jamais.

(Après cette évaluation qualitative et une analyse de la position des syndicats, l'informateur en arrive à l'examen du rôle de la direction pendant le conflit. Il choisit alors de construire l'interview fictive d'un « cadre ou d'un agent de maîtrise » et c'est à l'intérieur de ce discours fictif qu'une évaluation chiffrée est faite.)

Si vous questionnez un cadre / agent de maîtrise / il se plaindra lui peut-être d'avoir eu un manque d'information dire oui mais qu'est-ce qu'on fait / qu'est-ce que la direction a décidé / qu'est-ce qu'elle attend pour faire ouvrir les grilles / C'est pas quand même trente ou quarante gars qui étaient à peu près l'effectif permanent qui occupait l'usine quoi / trente quarante gars qui vont quand même empêcher de faire rentrer les sept

mille autres / il y avait trois cents personnes à peu près engagées dans le mouvement mais par roulement il y en avait trente quarante à peu près / oh, il vous répondrait sûrement avec un peu d'amertume...

La première estimation est du discours rapporté référant à une situation fictive (« si vous questionnez un cadre ») ; cette estimation est aussitôt assumée par le locuteur et précisée (« effectif permanent ») à l'usage de l'interviewer. L'interviewé valide donc l'estimation pour l'interviewer, établissant ainsi ce chiffre comme un fait et non comme un discours. Les occupants se trouvent aussitôt opposés aux sept mille autres, toujours dans une proposition fictivement attribuée à un cadre.

Nous étudierons d'abord ce discours du point de vue de sa valeur informative ; de ce point de vue l'événement est décrit comme un conflit entre trente à quarante occupants (au maximum trois cents personnes impliquées) et sept mille autres. Il s'agit donc d'un conflit interne à la communauté des travailleurs ; la direction en est absente, son rôle dont le cadre fictif semble se plaindre qu'il n'ait pas été bien rempli – est celui d'arbitre. La disproportion des chiffres aurait dû la faire intervenir pour faire cesser ce scandale. N*** n'évoque pas l'intervention des CRS, mais celle-ci est bien sûr légitimée par les chiffres qui précèdent « qu'est-ce qu'elle attend la direction pour faire ouvrir les grilles ». En faisant intervenir la police, la direction n'aurait fait que remplir enfin son rôle d'arbitre.

Du point de vue argumentatif, outre le fait qu'elle permet à l'interviewé de conserver une certaine réserve, cette analyse est d'autant plus forte qu'elle ne se présente pas comme celle de l'interviewé, mais celle d'un cadre ou agent de maîtrise type. Aussi les chiffres sont-ils incontestables : c'est d'ailleurs l'interviewé qui s'offre l'honnêteté de les rectifier en hausse par rapport à ceux utilisés par son locuteur fictif (modalisant le chiffre de trente à quarante en enchassant dans le discours rapporté une évaluation modifiant et justifiant ce chiffre).

Cette stratégie discursive de la fiction d'un discours rapporté a bien sûr l'avantage de produire un effet d'objectivité. Le vocabulaire utilisé par l'interviewé lui-même a une coloration descriptive technique qui attribue à ce discours une caractéristique d'impartialité et de sérénité (« l'effectif permanent »... « par roulement »). L'interlocuteur ne pourrait intervenir puisque l'interviewé a déjà dialogué avec le discours fictif du cadre et établi sa part de vérité.

Pendant, si le chiffre n'intervient qu'à l'intérieur d'un discours supposé donner le sentiment des cadres par rapport à la direction, la répétition des chiffres « trente à quarante à peu près », la rectification (« les trois cents engagés dans le mouvement ») sont l'indice du sentiment d'une polémique sur ce sujet chez le locuteur. En effet, le premier chiffre qui est effectué par le locuteur est justifié : « qu'étaient à

peu près l'effectif permanent qui occupait l'usine quoi ». Ensuite le chiffre de trois cents intervient comme la reconnaissance d'une objection venue de l'extérieur à laquelle on oppose de nouveau « mais par roulement il y en avait trente à quarante à peu près ».

Notons que le praxème *occupation* a ici une valeur très proche de celle que nous avons repérée pour *grève* dans un discours du CNPF (Gardin 1980d) où la *grève* référait à une opposition entre un groupe restreint assez mal défini et l'ensemble des travailleurs empêchés de travailler ; la direction étant totalement absente du conflit, c'est-à-dire absente des syntagmes contenant les réalisations du praxème.

Mais là encore, le discours dit plus que ce qu'il croit dire ; tout d'abord quant au rôle des cadres puisqu'il est dit que les occupants empêchent de « faire rentrer sept mille personnes ». Les personnes en question apparaissent donc comme une troupe conduite par les cadres, non comme animée d'une volonté propre (« faire rentrer »). Il en est d'ailleurs de même des cadres supposés se dire « qu'est-ce qu'on fait, qu'est-ce que la direction a décidé ? ». Eux aussi apparaissent dans le discours qui leur est prêté comme sans volonté propre, et dans un rapport ambigu à la direction (leur discours disant à la fois leur appartenance – par le *on* – à cette direction, mais aussi leur exclusion des organismes de décision).

Quand même

Autre excès de sens, celui que produit la répétition des « quand même » sur lesquels je m'attarderai un peu en symétrie avec la petite étude effectuée sur le même connecteur dans l'analyse du discours de T*** :

C'est pas *quand même* – combien – trente ou quarante gars qui étaient à peu près l'effectif permanent qui occupait l'usine quoi, trente quarante gars qui vont *quand même* empêcher de faire rentrer les sept mille autre.

Deux occurrences de « quand même » apparaissent dans cette séquence. La première occurrence connote le caractère scandaleux d'une idée, qui est presque une réalité ; c'est ici le réel qui est mis en question, refusé au nom d'un principe sous-jacent à l'argumentation et qui s'exprime par le rapport de trente-quarante à sept mille. Le futur proche (« qui vont empêcher ») signale un repère énonciatif secondaire situé à la fin des événements ; alors qu'au moment de l'énonciation du discours rapporté c'est un fait, pour le locuteur, que les trente ou quarante gars empêchent de faire rentrer les sept mille autres. Le futur est ici la négation d'une réalité présente – par sa transposition dans une fiction future et la négation « c'est... pas » signale quant à elle en creux le poids du réel. *Quand même*, à l'inverse de ce qu'on a vu dans le discours de T*** ne convoque pas le réel, mais au contraire s'en offusque.

Le second « quand même », plus proche de l'opposition trente ou quarante / sept mille accentue le contraste entre le réel actuel (ils empêchent) et le réel redouté (ils vont empêcher) et d'autre part la capacité de compréhension du locuteur, sa capacité à analyser ce réel.

Par là, le cadre fictif de N^{***} (et l'interviewé lui-même) avoue son désarroi idéologique, son manque d'articulation au réel. L'intervention d'un *deus ex machina* devient nécessaire pour mettre à la raison ce réel social impensable, pour le rendre conforme à une certaine rationalité. Le discours contient ici la nécessité du recours aux forces de l'ordre.

« *Y'en a marre la taule est occupée* »

Un calicot accroché aux grilles de l'usine portait « Y'EN A MARRE LA TAULE EST OCCUPEE ». Enseigne de l'occupation il ne peut que nous intéresser et nous servir de transition avec les études de tracts de l'occupation.

Cette enseigne nous retient d'abord par son registre de langue. qui manifeste que la censure de la norme et notamment d'une norme du discours syndical écrit a été sans effet tant au niveau lexical avec « marre » et « taule » qu'au niveau morphologique avec le « y'en ». Mais c'est surtout par l'isotopie de l'achevé, du résultat, qu'il nous semble caractéristique. Aucun agent n'apparaît en surface, l'accent est mis sur les procès, les deux procès étant présentés sous l'aspect de l'achevé. « Y'en a marre » signifie généralement qu'une mesure a été dépassée (la coupe est pleine), un résultat (voulu au non) a été atteint par accumulation (nous retrouvons les mêmes sèmes dans « y'en a assez, c'en est trop, ça suffit »). Mais si avec « ça suffit », « c'en est trop », une réplique est annoncée ou en cours, une dynamique engagée, le programme de sens de « y'en a marre » ne comporte pas à un même degré cette dynamique, ce que confirme la passif de « la taule est occupée », qui fait apparaître l'occupation comme conséquence de l'exacerbation, comme produite par cette exacerbation (et donc finalement par l'agent producteur de l'exacerbation) et non comme une stratégie volontaire de ceux qui occupent. Le passif ici met l'accent sur le résultat, sans inspirer une dynamique ; il exprime bien ici « l'épuisement » de l'action, selon la formule de Guillaume, en même temps que – si nous reprenons la définition que Benveniste donne du moyen (1966 : 172) : « le verbe indique un procès dont le sujet est le siège ; le sujet est intérieur au procès ». L'actif au contraire indiquerait « un procès qui s'accomplit à partir du sujet et hors de lui ». Les deux syntagmes présentent les occupants comme « agis » et non comme agents producteurs d'une stratégie autonome, la situation comme figée, nouée, et non tournée vers l'avenir – sans perspective dirait-on pour reprendre un syntagme syndical. Nous paraphraserions volontiers

« la taule est occupée » en « vous l'avez voulu », « vous l'avez cherché », comme si les acteurs reconnaissaient comme transgression, excès, ce qu'ils ont effectué, mais une transgression dont ils ne sont pas véritablement responsables. Le calicot trahit une non-autonomie du comportement des occupants. (« La taule est occupée » est tout à fait différent de « Usine occupée » qui fleurissait en 68 sur un grand nombre d'établissements, et qui fonctionnait comme un véritable toponyme social).

Aussi le calicot dit-il l'aspect « expressif » de la grève, « une grève où s'exprime hors de toute espérance de négociabilité parfois, le cri de protestation contre cette injustice-là : l'in-négociabilité du nécessaire » (Verret 1982 : 147) ; grève sans revendication pourrait-on dire, grève qui manifeste le refus fondamental.

II. OCCUP- À L'ÉCRIT

Nous n'avons pu récolter que très peu des tracts produits pendant la période de l'occupation et nous n'avons pu avoir d'idée un peu nette sur l'importance de la production écrite. Nous ne possédons que les tracts de la période même auxquels nous ajoutons d'autres tracts plus nombreux produits dans la période ultérieure. C'est dans ces documents que nous allons maintenant étudier les emplois d'*occup-* dans l'ordre chronologique.

L'euphémisation de l'occupation

Le tract commun CGT-CFDT du 5 juin, 17 heures

L'occupation a commencé le 1^{er} juin, le 6 juin la police interviendra à Flins. Le tract (cf. *supra* document 1, pages 27-28) est adressé aux travailleurs du deuxième collège (agents de maîtrise et cadres). On n'y trouve qu'une seule fois *occup-*, sous la forme « occupation », dans un environnement à fonction légitimante :

- Les travailleurs de l'équipe du matin, de la normale et du soir, ont conduit ce jour l'arrêt de travail de 24 heures avec occupation...
- L'évènement a été précédé de « séries d'actions diverses et majoritaire » « depuis une semaine » ;
 - L'« arrêt de travail de 24 heures avec occupation » a été voté par les « travailleurs de l'équipe du matin, de la normale et du soir ».

L'énumération des équipes continue l'isotopie inaugurée par les « actions majoritaire » : il s'agit de faire apparaître le caractère démocratique et massif de la décision.

- « Occupation » ne figure qu'en situation d'expansion par rapport à « arrêt de travail » : cette forme relativement exceptionnelle de l'action ouvrière n'apparaît ici que comme l'une des composantes de l'« arrêt de travail » ;
- Les revendications sont « justes et légitimes ».

Après ce passage, il ne sera plus question d'« occupation » ; c'est le champ lexical de grève qui va être déployé : « commandos antigrève », « travailleurs en lutte », « évacuation des grévistes » (qui ne peut bien sûr se comprendre que si gréviste = occupant, mais le syntagme a l'avantage de se référer à l'action considérée en tant qu'atteinte au droit de grève). Par ailleurs, que « gréviste » forme relativement rare dans le discours syndical soit ici employé est sans doute à mettre en rapport avec la source non ouvrière du tract (le deuxième collègue).

Ce tract nous paraît refléter une certaine gêne des organisations syndicales du second collègue à l'égard de l'occupation, puisque cette forme d'action n'apparaît pas comme décidée par les organisations syndicales et que celles-ci ne prennent pas la responsabilité d'appeler les travailleurs du deuxième collègue à y participer directement. Au contraire, c'est en euphémisant l'occupation que les organisations espèrent faire participer ces travailleurs à la lutte. Notons aussi que contrairement à d'autres tracts de la même période, l'appel à la lutte manque un peu d'énergie : le tract n'a pas de titre général ; le premier intertitre – « les mensuels et l'action » – se présente comme une analyse, le second : « agir pour la réouverture de véritables négociations » ne définit pas la forme d'action, et est à un mode impersonnel.

Il semble que le souci primordial des organisations syndicales soit de « neutraliser » les membres du deuxième collègue, de les dissuader de prêter l'oreille aux « sirènes de la Direction ». L'appel à la « participation à l'action aux côtés des travailleurs en grève » est ici placé dans une proposition au conditionnel : « votre participation à l'action aux côtés des travailleurs en grève donnerait une autre dimension au conflit ». C'est dire assez nettement que la « dimension actuelle » pêche en quantité ou en qualité aux yeux du rédacteur.

Occuper sans occup-

Le tract CGT-CFDT du 6 juin, rédigé à 12 heures (document 2, pages 29-30), suit de près l'intervention des forces de police à l'usine de Flins qui s'est produite dans la nuit (événement auquel réfèrent la fin de la première page et le début de la seconde). Dans la crainte d'une « même éventualité » à Cléon, les syndicats rappellent leur demande de négociation, appellent à un renforcement de la mobilisation en élargissant cet appel à toute la population.

On ne retrouve *occup-* que dans les premiers paragraphes :

l'usine de Cléon est en grève totale et occupée par les travailleurs

« Grève » et *occup-* sont relativement disjoints (on n'a pas « grève avec occupation ») ; et bien sûr les organisations ne disent pas, par contre, que la grève est totale parce qu'il y a occupation (ce qui relèverait d'un discours patronal) ; la grève est première comme « arrêt de travail » dans le tract précédemment étudié.

des usines sont occupées depuis plus longtemps que Cléon.

Il s'agit ici de banaliser l'occupation : aussi les médias qui sont généralement accusés de ne pas parler des conflits sociaux sont mis en cause pour leur cristallisation de l'« opinion publique sur cette action ».

Les organisations refusent donc ici l'exemplarité de l'occupation de Cléon, tendent même à la minimiser (« plus longtemps que Cléon »). Notons par ailleurs que l'occupation est le fait des travailleurs, et non des organisations.

Dans la situation actuelle il s'agit de renforcer et d'élargir la mobilisation. Les organisations estiment que « la présence nombreuse des travailleurs de Cléon dans l'usine est un élément également important de dissuasion », c'est pourquoi elles appellent

tous leurs militants, tous leurs adhérents à rejoindre l'usine dès ce soir

l'ensemble des travailleurs de l'usine à renforcer dès maintenant les différents piquets de grève et dans tous les cas à se rassembler dès cinq heures, mercredi dans l'entreprise.

Il s'agit dans les faits de renforcer /l'occupation/ mais sans le dire, sans employer le mot. On trouve au contraire des phrases euphémisantes : l'acte d'occuper est alors décrit dans des termes qui évoquent la réalité habituelle, le vécu quotidien des travailleurs : « présence nombreuse des travailleurs dans l'usine », « rejoindre l'usine dès ce soir ».

Les organisations sont donc amenées par le déroulement des événements à appeler au renforcement d'une occupation qu'elles n'avaient pas décidée. Mais la prise en charge de /l'occupation/ n'est pas totale puisqu'elle ne va pas jusqu'à assumer le praxème *occup-* dont on a vu la faible fréquence d'emploi et qui ne se trouve ni dans le titre ni dans l'appel final.

Les raisons du renforcement de l'occupation

L'occupation n'est pas dans l'immédiat renforcée en vue de faire pression sur la direction, mais pour dissuader celle-ci d'envisager « la même éventualité » qu'à Flins, d'empêcher « toute provocation, toute intervention » : car « l'utilisation de la force... ne permet aucun règlement du conflit ».

Au contraire « la négociation... est la seule issue possible pour solutionner un conflit social comme celui posé par la lutte des travailleurs de Cléon ». Par cette argumentation, les organisations syndicales tendent à jouer un rôle d'arbitre : elles indiquent à la direction la voie de la raison, « l'intérêt de tous ».

Il reste qu'une telle situation est créatrice au niveau du tract de contradictions majeures : c'est pour s'opposer à une intervention des forces de police, qui pourrait se produire de par le fait de l'occupation, que les organisations syndicales sont amenées à appeler au renforcement d'une occupation qu'elles n'ont pas décidée. La logique argumentative dit ici le débordement, la dialectique travailleurs - organisations, mais sans la reconnaître vraiment – sans, au niveau linguistique, assumer *occupation* – situation que le discours syndical paie du prix de l'illogisme et de la gêne linguistique (du tabou presque à l'égard d'« occupation »).

D'une occupation à l'autre

Tract commun CGT-CFDT daté du 10 juin, 3 heures

Ce tract (document 3, page 31) produit une demi-heure après l'entrée des forces de l'ordre dans l'usine présente d'abord un récit des événements de la nuit répartis en deux actions disjointes :

1. Une invasion massive et illégale de l'usine par les forces de l'ordre :

C'est ce matin à 2 h 30 que plus de 1000 CRS et gardes mobiles ont envahi l'usine Renault de Cléon.

Le « plus de », le « et » de l'énumération, la faute de frappe, qui permet les lectures 1 000 ou 10 000 constituent autant de redondances de l'idée d'une invasion massive.

Par ailleurs le démarrage de la phrase par le présentatif « C'est ce matin à 2 h 30 que » constitue celle-ci en réponse à une question-attente du type « Quand les CRS interviendront-ils ? » L'évènement était attendu-redouté, sans que cette attente ait été jamais formulée (ce qui aurait été admettre d'une certaine manière la légitimité de l'intervention). La première phrase dit ainsi le non-dit des discours précédents : à savoir la certitude de l'intervention, la seule incertitude portant sur le « moment ».

2. Mouvement inverse, « l'évacuation des travailleurs qui occupaient leur entreprise » n'apparaît pas comme physiquement produite par les forces de l'ordre. Il n'y a pas eu d'affrontement, ou plus exactement les ouvriers n'ont pas été battus. Avec l'expansion « leur entreprise », l'« occupation » perd ses significations conflictuelles, pour ne conserver que son programme de sens spatial – qui paraît

alors tout à fait légitime : les ouvriers sont les légitimes occupants de l'entreprise (puisque celle-ci est leur).

L'isotopie de l'espace oriente la lecture vers une interprétation spatiale de *leur* (leur = l'entreprise où ils travaillent) qui fait apparaître l'occupation comme une action tout à fait naturelle – tout en maintenant la possibilité d'une lecture selon l'isotopie du conflit (l'occupation consistant à s'approprier une usine qui devrait appartenir à ceux qui travaillent). C'est bien sûr l'emploi du verbe qui permet ces productions signifiantes ; il n'en serait pas de même avec « occupation ». L'intervention de la police est bien une invasion, une destruction de l'ordre normal des choses.

A l'occupation par les légitimes occupants des lieux succède une occupation illégitime aussitôt dénoncée : les syndicats appellent à protester contre « l'occupation de l'usine par les CRS ». C'est cette fois *occupation* qui est employé. On serait tenté de lire dans le dernier mot d'ordre comme un soupir de soulagement du discours syndical. On a vu sa gêne à se battre à l'écrit sur le praxème *occup-*. Il n'y a plus maintenant à le défendre, mais à l'attaquer. Alors qu'aucun des tracts que nous possédons n'appelait les travailleurs dans les titres et les mots d'ordre à « occuper », ou à renforcer l'« occupation » (en employant les termes), ici le titre est : « les CRS hors de l'usine de Cléon » (Notons qu'au niveau du mot d'ordre, les « gardes mobiles » ont disparu, ils n'ont pas la valeur symbolique des CRS).

Tract confédéral CGT du 10 juin, 16 h

Dans ce document (doc. 4, pages 56-57) on ne trouve pas une seule fois *occup-*.

Les évènements de la nuit sont glosés ainsi :

l'intervention policière perpétrée cette nuit contre les travailleurs de l'usine de Cléon de la Régie Renault

l'intervention des forces de police contre les salariés en lutte

l'agression policière dont ont été victimes cette nuit les travailleurs de Cléon

Contrairement à ce que nous trouvons dans le tract CGT-CFDT local, le terrain de l'entreprise n'est ici que le lieu où se déroule l'agression policière contre les travailleurs ; il n'est ni un enjeu, ni un territoire valorisé. (Il s'agit ici pour les forces de police d'agresser les travailleurs ; dans le tract précédent il s'agissait de conquérir l'usine.) Ainsi peut s'expliquer la disparition d'*occup-*. En même temps, l'occupation est ramenée à un schéma classique : « l'intervention des forces de police » contre « les salariés en lutte ».

Développement d'un nouveau programme de sens

Dans les tracts postérieurs à l'occupation, nous retrouvons souvent *occupation* en situation d'expansion par rapport à *grève*, indice d'une volonté de ne pas cristalliser la réflexion sur l'occupation elle-même (qui d'une certaine manière a été un échec), mais de la rapporter à l'ensemble du mouvement revendicatif dont il s'agit de montrer l'importance et la persistance. Ainsi dans un tract CGT du 26 juin (dept 32) (document 8, pages 74-76) :

Il serait faux de penser que la grève avec occupation de l'usine est une action soudaine et imprévue.

(La négation signale ici l'existence d'une discussion interne sur les événements, discussion dont nous avons vu d'autres traces dans les interviews.)

Par ailleurs l'intervention des CRS a libéré le programme de sens « historique » d'*occupation* (l'Occupation allemande). Ce programme lancé par le tract analysé plus haut (document 3) qui appelait les travailleurs à lutter contre « l'occupation de l'usine par les CRS » peut maintenant se développer. Ainsi dans un tract CGT du 14 juin (document 6, pages 66-69) :

la majorité des salariés de Cléon a refusé de reprendre le travail lundi sous la protection des fusils

la direction a été contrainte dès lundi de leur [aux forces de l'ordre] faire évacuer le territoire de la Régie.

(L'utilisation de « territoire » à la place d'*entreprise* continue à maintenir l'isotopie « occupation étrangère ».)

Dans un tract du 23 juin (non reproduit) rappelant la victoire de Renault aux « Vingt-quatre heures du Mans », la CGT commente :

Nous n'avions pas pu, ni les uns ni les autres apprécier le résultat à sa juste valeur.

Il est vrai qu'une nuit avant, entre 3 et 4 heures du matin, ce n'était pas un jour de gloire qui se dessinait à Cléon, mais l'intervention policière sous son visage casqué et botté, contre les travailleurs en lutte.

Gloire et déshonneur.

Et dans le tract du 26 juin déjà cité (cf. doc. 8, pages 74-76) :

La classe ouvrière au cours de son histoire a connu d'autres uniformes mais c'est elle qui a toujours montré le chemin de la lutte et de la résistance.

Après l'utilisation des flics contre les travailleurs la direction veut instaurer un régime de délation dans l'entreprise.

A quand les affiches : « Récompense à qui dénoncera un ouvrier coupable d'être gréviste, ou d'avoir occupé l'usine ».

Le 28 juin un tract fait le point « alors que les CRS ont abandonné l'occupation de l'usine » (document 10, pages 96-99).



SYNDICAT R.N.U.R

CLÉON

TOUTES LES USINES
RENAULT EMSEMBLE
DEMAIN A PARIS

La direction refuse toujours de négocier.

Pourtant, vendredi, les travailleurs des presses avec le syndicat C.G.T. avaient formulé de nouvelles propositions devant permettre à d'éventuelles négociations de déboucher.

Il s'agit notamment d'un calendrier échelonné, établi suivant l'ancienneté, du passage des O.S. à la catégorie P.1, du paiement de primes de douche, de primes de zone, de l'augmentation des points risques.

Des revendications dont le coût ne représente qu'une infime partie de ce que la direction a fait supporter à l'entreprise nationale depuis le début du conflit.

Mais pour l'heure, il semble qu'elle préfère encore aggraver le gâchis.

La levée du lock-out a été annoncée pour demain matin, mais rien n'a été annoncé quant au paiement des huit jours perdus par ces ouvriers.

**A CLEON, ATTITUDE INADMISSIBLE DE LA DIRECTION :
ELLE PREND DES OTAGES, DES TRAVAILLEURS AURONT DES MINORATIONS SUR LA
PRIME EXCEPTIONNELLE.**

Depuis plusieurs jours nous informons l'ensemble du personnel des menaces formulées par certains agents de maîtrise concernant l'éventualité de retenues sur prime.

La direction jusqu'ici refusait de répondre clairement à cette question.

Depuis vendredi les choses se précipitent, plusieurs travailleurs ont été informés officiellement par leur hiérarchie qu'ils subiraient des retenues de 20, 40 % d'autres étant menacés de suppression totale.

Ceci sur la base de dénonciations anonymes, "on vous a vu occuper l'usine", "vous étiez en grève depuis le début", "vous étiez dans l'usine pendant l'occupation".

Après l'utilisation des flics contre les travailleurs, la direction veut instaurer un régime de délation dans l'entreprise.

A quand les affiches "Récompense à qui dénoncera un ouvrier coupable d'être gréviste, ou d'avoir occupé l'usine".

La direction en pratiquant ainsi, utilise des méthodes employées par des gouvernements unanimement condamnés par l'opinion publique internationale. Il est vrai que l'Argentine sur bien des points n'a rien à envier au Chili, et que le souvenir de ce pays n'est pas très ancien pour certains qui nous dirigent.

Nous comprenons leur volonté d'écraser les travailleurs par tous les moyens même les plus vils.

C'EST INADMISSIBLE DANS UNE ENTREPRISE NATIONALE.

Ceci d'autant plus que les amendes sur primes pour fait de grève sont supprimées.

Les élus C.G.T. au C.E. poseront des questions précises à la direction lors de la séance technique de mercredi. Ils exigeront du directeur qu'il s'engage à payer intégralement la prime.

NOUS LUTTONS TOUS ENSEMBLE, NE LAISSONS PAS LA DIRECTION PENALISER QUELQUES UNS D'ENTRE-NOUS,

Le syndicat C.G.T. appelle tous les travailleurs à réagir massivement contre cette menace qui constitue un précédent à Cléon.

Nous étions plusieurs milliers dans la lutte, nous devons nous retrouver dans cette protestation.

Accepter, sans rien dire, ni faire, cette politique de l'otage aujourd'hui, ce serait tendre le bâton pour se faire fesser demain.

FAISONS ENTENDRE NOTRE VOIX AVEC CELLE DE TOUS LES RENAULT.

Les syndicats C.G.T. organisent un rassemblement de tous les Renault demain après-midi à Paris.

Ce sera l'occasion d'exiger tous ensemble l'ouverture des négociations sur les revendications essentielles pour lesquelles nous luttons.

Mais pour nous ce sera aussi le moment d'exiger le paiement des heures perdues, le versement intégral de la prime.

Il appelle tous les travailleurs à effectuer un arrêt de travail de 4 heures demain mardi.

A venir manifester massivement à Paris avec leurs camarades de la Régie.

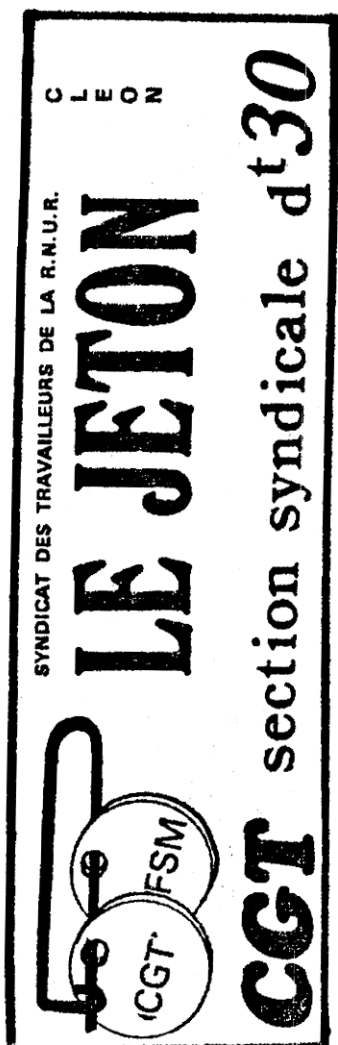
Pour cela il les appelle à s'inscrire dès aujourd'hui auprès des militants C.G.T. pour que des cars en nombre suffisants soient prévus.

TOUS EN GREVE DEMAIN

EQUIPE DU MATIN de 10 H 00 à 14 H 00
 EQUIPE NORMALE de 12 H 00 à 16 H 50
 EQUIPE DU SOIR de 14 H 00 à 18 H 00
 EQUIPES DE NUIT EN FIN DE POSTE

TOUS PRESENTS A P.4 A 13 HEURES DÉPART DES CARS POUR ALLER A PARIS.

Cléon, le 26/06/78



LE CONFLIT ET LES PROFESSIONNELS

La première chose que l'on peut constater c'est que les professionnels en ont ras le bol d'être manipulés par la direction. Une preuve, c'est qu'ils ont participé massivement au mouvement que nous venons de connaître.

Faisons un premier bilan de cette lutte du plus haut niveau, pour nous section syndicale, cette action ne nous a rien rapporté financièrement, du moins pour l'instant.

Ce que nous avons appris c'est :

- 1) - *Nous sommes prêt à l'action et plus que certains auraient pu le penser*
- 2) - *Nous nous connaissons mieux*
- 3) - *Qu'il faudra le prochaine fois être mieux organisé et discipliné*
- 4) - *Que les professionnels ne sont en rien démotivés et cela est très important, il faut que la direction le sache*

Et aujourd'hui qu'allons nous faire ?

Pour nous c'est très simple, il nous faut défendre à tout prix les revendications particulières et continuer à demander l'ouverture de véritables négociations.

Il nous faudra faire le point avec les autres professionnels des autres usines pour engager la lutte sur ces revendications, nous sommes persuadés que nous pouvons y arriver.

Que se passe-t-il au 30 depuis que les C.R.S. ont abandonné l'occupation de l'usine. Nous pouvons assister actuellement à toutes sortes de pressions soit envers les professionnels, soit envers les militants.

Exemples - Au 3080 deux professionnels qui étaient en normale devaient se retrouver en équipe après les vacances. Suite à l'intervention des élus ces deux camarades restent en normale et pour une bonne raison, ils sont tous deux malades et avaient entre leurs mains tous les papiers nécessaires des médecins, la direction a donc dû sonner la retraite.

A la R.G. on surveille attentivement les déplacements d'un militant C.G.T. C'est tout juste si on ne lui compte pas de la franchise quand il va aux W.C. Nous pensons que ce n'est pas fini, il faudra être très vigilants et se servir les coudes.

LA MAITRISE PENDANT LE CONFLIT.

Certains se sont enfin dévoilés. Des hommes comme DUBRULLE, LANIER qui ont voulu tenter le coup de force ou d'autres petits, qu'ont-ils voulu prouver qu'ils n'aimaient pas la classe ouvrière et bien merci Messieurs nous nous en souviendrons.

Quant à M. DRANSART où était-il, eh ! bien fidèle à son habitude il a envoyé ALTHEYER au charbon et comme ce dernier aime le contact. il n'y a pas eu de problème.

ALTHEYER avoue même qu'il était responsable des C.R.S. pendant une nuit, c'est un peu prétentieux mais puisqu'il le dit. Devons-nous l'appeler le BIGEART du 30, nous pensons que ce nom lui convient très bien. A l'heure actuelle ce nouveau BIGEART (félicitons-le de la promotion) annonce qu'il est pour des sanctions très sévères envers les travailleurs ayant occupés l'usine. Le pire c'est qu'il en fasse partie puisqu'il était responsable des flics.

A propos du travail le samedi 24 Juin la direction du 30 a complètement patiné. Le Jeudi 22 au matin la maîtrise annonçait "travail qui veut" puis vers 11 H 30 tout le monde devait venir obligatoirement. En plus les dates de congés se trouvaient bouleversées, à quoi sert donc le papier qui a été signé.

Il y a là remise en cause des signatures et des engagements pris. Les chefs d'équipe ont fait ce qu'on leur demandait et après, tout avait changé ce qui prouve que ce soit eux ou nous, nous sommes dans la même galère. Ce que souhaiterait la direction du 30, c'est que les professionnels se rabattent sur les chefs d'équipes et non pas sur la direction, il est regrettable qu'à ce niveau on n'admette pas ses propres erreurs.

RETABLISSEMENT LA VERITE.

Il est inexact que des chefs d'équipes du 3080 aient participé à enlever les pancartes des grilles le jour où les flics sont venus. Par contre il est exact que ceux-ci soient venus constater les lieux. Donc nous trouvons déplorables les inscriptions qui ont été faites dans les W.C. Nous estimons plus correct de dire en face ce qu'on a à dire plutôt que de l'écrire dans ces lieux.

Tous ensemble, nous devons exiger de la direction l'ouverture de négociations véritables pour l'ensemble des travailleurs de la Régie mais aussi pour les revendications particulières aux professionnels. Non à la répression dans les usines Renault. Non à l'intervention des forces de police.

Tous ensemble nous avons été unis et le resterons jusqu'à satisfaction de nos revendications.

Cléon, le 28/06/78

Aussi lorsque fin juin la direction décide de sanctionner ceux qu'elle estime être les responsables de l'occupation en supprimant leurs primes, c'est tout « naturellement » par « otages » que le discours syndical écrit et oral désignera de manière constante et massive les victimes de cette mesure (tract CGT du 26 juin, document 9, pages 92-95). On peut donc constater que l'occupation de l'usine par les CRS contribue au développement d'un riche programme de sens alors que l'occupation par les ouvriers n'avait pu être totalement assumée linguistiquement par les discours syndicaux écrits.

Des télescopes entre les deux programmes de sens peuvent s'effectuer que l'énoncé suivant souligne humoristiquement (document 10, p. 98, « La maîtrise pendant le conflit ») :

Devons-nous appeler [cadre] le Bigeart du 30, nous pensons que ce nom lui convient très bien. A l'heure actuelle ce nouveau BIGEART (félicitons-le de la promotion) annonce qu'il est pour des sanctions très sévères envers les travailleurs ayant occupé l'usine. Le pire c'est qu'il en fasse partie puisqu'il était responsable des flics.

Qu'en conclure, sinon qu'« occupation » n'est pas un terme sacralisé dans ces discours syndicaux écrits et dans cette conjoncture. Autrement dit, « occupation » ne contient pas le signifié [ouvrier] ; la place du sujet d'*occup*- est donc relativement libre.

D'où le jeu possible.

(Il n'en est pas de même pour « grève » qui – comme nous l'avons montré (Gardin 1976) – est étroitement lié à « travailleurs » dans le discours CGT.)

Un praxème embarrassant

C'est, nous pouvons le deviner (et le tract analysé en premier en était une illustration), chez les ETAM que l'occupation a été le plus mal acceptée. Un tract du 21 juin de la CGT-ETAM-UGICGT montre encore la nécessité pour le syndicat de devoir panser des plaies...

Il est d'abord caractéristique que ce tract (document 7, pages 70-73) commence par une séquence métadiscursive :

Il est apparu important à notre section syndicale UGICGT de s'impliquer, une fois le climat dépassionné, une fois l'apaisement [*sic*], le temps de la réflexion où chacun fait le point.

C'est aussi une séquence métadiscursive qui constitue le titre de ce tract : « Réflexions sur un conflit et ses suites... ! », titre qui tente de créer une certaine sérénité (« réflexion ») en éloignant l'objet d'étude (c'est l'article indéfini *un* qui est employé) mais les trois points de suspension et le point d'exclamation sont là comme une revanche du réel, très ambiguë. Le point d'exclamation ne peut s'interpréter que

comme négation de cette sérénité affichée, et quant aux points de suspension ils tiennent lieu d'un discours qui n'est pas tenu, et qui, la suite du tract le montre, ne peut pas être tenu. Mais cette ponctuation est productrice de connivence avec le lecteur, mais d'une connivence à l'égard, en fait, d'on ne sait quel discours.

Titre éminemment polyphonique donc avec un énoncé serein ou engageant à une lecture sereine « objective » – et une ponctuation double signifiant d'un côté (point d'exclamation) la négation de cette sérénité et de l'autre (points de suspension) un non-dit non dicible – et susceptible d'entraîner des adhésions diverses et contradictoires.

La première ligne de texte n'en dira pas plus :

Bien qu'elle ait tout fait pour le dévoyer au niveau de l'opinion publique, la direction de l'usine doit tenir compte du mouvement qui a eu lieu à Cléon... et de ses suites.

Ici encore les points de suspension tiennent lieu d'un discours ou plutôt d'un ensemble de discours où chacun peut reconnaître le sien. Ajoutons ce qu'une autre lecture permet : la valorisation des « suites », de suites qui seraient peut-être plus importantes que le mouvement lui-même.

Nous sommes conforté dans notre lecture du titre par une spécificité syntaxique et graphique d'une séquence interne au tract. On trouve en deuxième page sous le sous-titre : « Nos responsabilités dans le conflit » (doc. 7, page 72) :

Même si des positions ont pu apparaître « comme un peu difficiles » dans le conflit, il n'en est pas moins vrai que notre syndicat, ses sections syndicales ont pris toutes leurs responsabilités pour éviter les affrontements, les divisions, les provocations voulues par la direction et qu'isolée comme elle l'est actuellement, la seule issue possible est direction NEGOCIEZ.

Notons tout d'abord le fonctionnement du sous-entendu au début de la séquence (quelles positions ? à qui ? de qui est le discours rapporté entre guillemets ? à quoi réfère « difficile » ? « un peu » est-il ironique ? toutes ces questions sont sans réponse), mais c'est surtout la fin de la séquence qui nous intéresse avec :

- Ses ruptures graphiques :
 - le passage souligné s'opposant à ce qui précède,
 - le NEGOCIEZ en capitales s'opposant à direction et à ce qui précède ;
- Sa rupture syntaxique : on attendrait en effet après « issue possible » un syntagme du type « est pour elle de négociier », on a à sa place un mot d'ordre. Le discours qui s'adressait aux travailleurs dans le début de la phrase se termine par une injonction à la direction. Si la négociation était pour celle-ci « la seule issue possible »,

serait-il nécessaire de l'y contraindre ? Nous sommes plutôt tenté de repérer ici un « illogisme » du discours syndical. Dans une rupture syntaxique qui dit l'échec et la répétition de l'exigence d'une négociation demandée depuis bien longtemps, d'une exacerbation mais qui veut se dire sur le mode de la sérénité.

Mais cette rupture peut aussi se lire (ambiguïté discursive toujours, et non syntaxique) comme « issue » pour les travailleurs : à eux de reprendre le slogan « direction NEGOCIEZ » ; lecture destinée à mobiliser ou remobiliser les ETAM sur une revendication unitaire, la seule issue possible après une série d'actions dont le tract ne peut pas dire qu'elles ont abouti à un succès. Une structure polyphonique dans laquelle le destinataire est double : les travailleurs et la direction et dans laquelle la ligne de l'analyse « dépassionnée » est rompue par l'exacerbation latente, et par la volonté de mobiliser. Il s'agit d'une « catastrophe » si nous nous référons à l'interprétation linguistique donnée par J. Kristeva (1984 : 27) de cette notion mathématique :

Toute structure est le résultat de l'interaction de deux espaces qui communiquent tout en gardant leurs lois propres (...) la catastrophe se produit lors que le sémiotique / espace des pulsions / fait irruption dans le symbolique / espace de la synthèse prédicative et du jugement / alors éclatent les lois du symbolique, ses unités (...) alors arrivent néologismes, mots valises...

C'est bien de cela qu'il s'agit ici, d'une irruption de l'exacerbation, de la violence revendicative, dans la structure d'un discours qui à l'égard des autres – les ETAM et cadres – se veut serein et raisonnable (J. Kristeva note dans le même texte que le symbolique « paraît dérivé en tant que produit social du rapport à l'autre »). On pourrait aussi interpréter en catastrophes – mais plus légères – la ponctuation du titre.

On ne sera pas étonné de constater que concernant la désignation des événements auxquels nous nous intéressons ce tract tienne un discours gêné.

Occup- n'y a que deux occurrences.

Sous la forme d'*occupation* au bas de la première page (ici page 71), le praxème référant à une des figures d'une action plus vaste et de plus ce n'est pas l'occupation qui est valorisée mais le fait que celle-ci ait constitué un cadre permettant à certaines catégories de s'exprimer :

Ensuite la forme de lutte employée par les travailleurs, si elle n'a pas recueilli l'assentiment de tous, a permis à toutes les catégories d'exprimer au moins une fois leur mécontentement :

- dans des arrêts de travail limités
- au cours de l'occupation
- pour protester contre la présence des CRS

– pour exiger l'ouverture des négociations et le paiement des heures perdues.

Le discours utilise ici le phénomène de double référence (et non de co-référence) que permet la dimension temporelle de la lecture – et de l'écriture. « Forme de lutte » évoque le programme de sens d'*occupation* et il est à ce titre critiqué, mais ce n'est pas *occupation* qui a été utilisé, et « formes de lutte » peut développer d'autres programmes de sens (pendant que s'oublie le programme *occupation*) : un ensemble d'actions dont l'occupation, cette fois sous la forme *occupation*, peut être considéré comme un élément à l'égard duquel un discours positif est tenu. Ainsi peut être tenu un double discours. Double discours, dû encore à ce que nous avons analysé en terme de catastrophe à propos de direction NEGOCIEZ.

Par ailleurs *occupation* se trouve noyé dans une suite de quatre items dont les deux derniers présentés comme autonomes réfèrent à des actions qui dans la réalité ont été directement des conséquences de l'occupation (la « présence des CRS », et les « heures perdues »)

Les deux autres emplois d'*occup-* se situent en deuxième page (ici page 72) dans une séquence rapportant au style indirect libre les « thèmes » de la direction :

Il faut faire une différence entre ceux qui occupent et ceux qui n'occupent pas.

Puisque cette différence est proposée par la direction, elle ne peut pas être acceptée par le syndicat et les travailleurs – mais ceci est implicite – le discours syndical écrit ne se risque pas à solidariser explicitement occupants et non-occupants (comme cela s'effectue dans certaines interviews étudiées). Les occupants sont sauvés par contre-épreuve.

Ailleurs les événements sont référés par les syntagmes suivants :

- conflit (3) : « un conflit », « le conflit » (2),
- la forme de lutte (3) :

notre syndicat a mis les travailleurs en garde sur *la forme de lutte* qu'ils devaient employer.

la forme de lutte employée par les travailleurs si elle n'a pas recueilli l'assentiment de tous, a permis à toutes les catégories d'exprimer...

la majorité des ETAM n'étaient pas pour *la forme de lutte* engagée

- le mouvement :

Le mouvement qui a eu lieu à Cléon... et ses suites...

Dans ces emplois, « conflit » est non marqué ; c'est le terme qui est dans le titre, c'est celui qui est utilisé dans une fonction purement référentielle – celui qui entre dans la stratégie du discours serein.

Par contre, « forme de lutte » est toujours dans un contexte polémique ; c'est une séquence à l'égard de laquelle un agent (syndicat, une partie des travailleurs) prend une certaine distance ou même la conteste (« la majorité des ETAM »). « Forme de lutte » est toujours un substitut pudique d'« occupation » qui semble presque un terme tabou dans ce tract. Cette stratégie permet de distinguer une lutte et sa forme, et donc de maintenir – discursivement – dans la lutte ceux qui en ont contesté la forme. Mais en même temps *l'occupation* et *les occupants* ne sont jamais eux-mêmes placés dans un contexte polémique. *Occupation* est sauvé, mais, on l'a vu, au prix d'un certain manque de rigueur du discours (dans la séquence qui condamne l'occupation effective – à propos de la « forme de lutte » – et valorise *occupation* en tant qu'une des figures de l'action).

Conclusion

A l'époque de l'enquête et en relation avec les événements eux-mêmes – c'est-à-dire structuré par eux et les structurant – le praxème *occup-* est l'initiateur et l'objet de discours abondants y compris dans les énoncés qui l'évitent et dans lesquels il fonctionne comme tabou. Dans ces énoncés divers programmes de sens se développent au s'étrécissent, que nous allons maintenant regrouper.

Un programme spatial

On « occupe » un espace... La structuration interne propre au lieu : l'usine avec ses grilles – définit un intérieur et un extérieur avec une frontière : les grilles (mais une certaine partie de l'extérieur fait encore partie de l'usine ainsi que me le rappellera un jour un cadre peu coopératif). Ces divers lieux ont été, pendant les événements, les cadres et les enjeux de certains actes (« occupation » propre, cadenassage des grilles, meetings devant les grilles...). Cet espace extra-linguistique sera d'ailleurs l'objet d'une modification en rapport avec les événements (l'un de nos interviewés estime que le seul acquis de ces conflits c'est « qu'il n'y a plus de grille à P4 »).

Dans les discours le programme spatial d'*occup-* se développe soit selon un rétrécissement : c'est ce qui se passe dans les énoncés où l'action est ramenée à « s'enfermer derrière les grilles », « être à l'intérieur », soit en expansion : c'est ce qui se passe dans l'interview du secrétaire du CE qui énumère les différentes actions spécifiques des différents lieux (à l'intérieur, derrière les grilles, devant les grilles...). Il en est de même dans l'interview de V*** qui n'ayant pas « vraiment occupé à l'intérieur » rompt une résistance du sémantisme d'« occuper » en ouvrant la voie à des emplois du type « occuper à l'extérieur »

que l'un des interviewés juge acceptable – sous certaines conditions –, alors qu'un autre qui n'a pas participé à l'occupation les juge caricaturaux de la situation.

Obsédantes grilles, présentes dans presque toutes les interviews, grilles ambivalentes, symboles et réalités de l'enfermement ouvrier subi et de son renfermement actif, de la propriété privée du moyen de production et dans les cas d'occupation de la contestation de cette propriété.

Le modèle de l'enfermement hautement symbolique aux débuts de l'industrialisation, devient plus que jamais par les contradictions qu'il engendre une contrainte. L'enfermement significatif au départ du coup de force de la mise au travail, devient significatif de l'existence de forteresses ouvrières. (Coriat *et alii* 1980 : 17)

Un programme temporel

Il faut ici différencier trois sous-programmes :

Le temps propre de l'occupation — Qu'est-ce qu'occuper dans le temps ici ? Pour les uns qui font fonctionner le programme temporel en rétrécissement, « occupe » signifie occuper en permanence, vingt-quatre heures sur vingt-quatre ; au contraire, pour T*** c'est « entrer une fois dans l'usine pendant l'occupation ».

La période de l'occupation dans l'histoire de l'entreprise et de l'action revendicative — L'occupation a une clôture juridique : elle se déroule de ce point de vue du 1^{er} au 9 juin. Dans certains discours l'occupation est une parenthèse, un îlot dans l'histoire de l'action revendicative, séparé de cette histoire. Pour C*** c'est « ce truc-là », le « merdier qu'on a connu », un morceau de la vie de l'entreprise que l'on rejette ; à l'occasion on dénonce son caractère exogène (chez N*** par exemple). Ce qui amène ces locuteurs à une interprétation des manifestations ayant suivi l'intervention des CRS comme sans rapport avec l'occupation, ou bien à reconnaître que si dans l'époque antérieure ou en d'autres lieux une occupation peut représenter une pratique revendicative responsable, l'occupation de juin 1978 à Cléon a constitué la preuve du manque de maturité syndicale, l'expérience cruciale après laquelle il n'est plus possible de persister dans l'erreur, une rupture :

Tous les tracts qui sortent c'est des tracts de sensibilisation, d'information et de sensibilisation, tu vas pas sortir des mots d'ordre d'appel à l'action tous les huit jours, on en sort de cette période-là, on a vu où ça nous a conduits, on a été pendant quatre ans à gueuler tous à l'action, l'action, l'action paie, on est dans l'action on va pas tarder à être dans l'action, si ça continue i aura de l'action et le bilan que tu en fais...

Pour d'autres il n'y a pas de solution de continuité entre la période de l'occupation, l'avant et l'après. Dans le récit de l'occupation, A***

intègre les événements qui sont survenus trois semaines plus tard, faisant apparaître par le récit de la collecte une participation à l'occupation de la part de ceux qui n'avaient rien fait à l'époque.

C'est aussi cette continuité que les tracts de la CGT tentent de constituer (mais on a vu que ceci ne va pas de soi). Ce qui est en jeu ici c'est la transformation de l'événement en histoire, sa capitalisation historique... enjeu qui apparaît nettement dans ce morceau de l'interview du secrétaire (S) du syndicat CGT :

S Si i'a pas eu affrontement nous on considère que c'est pas une question de pot / c'est pas une question de hasard / c'est le résultat des explications qu'on a apportées. A un moment donné la grande majorité du personnel elle est consciente que ça peut plus durer / un certain nombre de revendications doivent être satisfaites que la Régie en a les moyens / et que même si ils ne partagent pas la forme de lutte / si ils n'y participent pas de façon active.

E Il y a un accord sur l'essentiel

S Ce qui fait qu'il y a unité maintenant / tu vois ils frappent / y compris les délégués / y compris des gars qui n'ont pas animé la grève / dans un tas de secteurs qui étaient pas les plus combatifs pendant la grève. / La majorité des gars qui étaient à l'extérieur si tu veux leur réaction c'était / même s'ils étaient pas favorables à l'occupation / c'était dire maintenant que c'est parti / faut pas empêcher / faut que ça arrive à / de façon qu'il y ait des résultats au bout / ça c'est pas le fruit du hasard / sans vouloir se donner de coups de pied / c'est un peu traditionnel à Cléon.

L'occupation et la longue durée

Les ouvriers de Cléon n'ont pas inventé « l'occupation de l'usine ». Invente-t-on jamais ? « Occupation » a dans la tradition ouvrière toute une histoire que deux discours réactivent. Pour C*** l'occupation de juin 1978 a été le fait de jeunes qui, n'ayant pas connu soixante-huit et l'occupation d'alors, ont voulu la reproduire. Mais ceci n'a abouti qu'à une farce, un bégaïement. On est bien sûr tenté ici de rappeler la célèbre phrase de Marx, que C*** n'évoque pas.

Pour l'ancien secrétaire du syndicat CGT l'occupation de l'usine semble plutôt ressortir du mythe du « Grand Soir », de la Révolution qui n'est pas encore à l'ordre du jour. L'occupation de soixante-dix-neuf est alors sous-estimée, comptant un peu « pour du beurre ». Elle est tout au plus une répétition avant la représentation – elle était répétition aussi chez C*** mais en tant que reprise du passé. Elle relève dans ces deux discours d'une erreur dans l'appréciation du rapport de forces général.

Mais *occup-* renvoie aussi en français à une autre histoire, celle où des *occupants* ont pendant *l'Occupation occupé* le territoire national. Dans les interviews ce programme de sens ne se développe pas, cepen-

dant le fait qu'on ne trouve qu'une seule fois « occupant » peut s'expliquer par un blocage à ce niveau comme s'il existait un système d'alarme empêchant dans certains cas une dérivation de se développer totalement au risque d'éveiller des programmes de sens indésirables. (Il est symptomatique que la seule occurrence d'« occupant » se trouve dans l'interview du syndicaliste dont l'analyse des événements est la plus négative.)

Remarque : dans le grand *Robert* (édition de 1959) l'« occupation d'une usine par les grévistes » est un emploi par extension d'« occupation » au sens d'« action de s'emparer par les armes d'une place forte, d'une ville, d'un territoire, de s'y installer en substituant dans une mesure plus ou moins grande son autorité à celle de l'Etat envahi » ; il semble bien que ce soit de cette liaison, que le dictionnaire atteste, que se méfie le discours syndical écrit lorsqu'il évite le terme, et qui lorsqu'il emploie par contre « occupation » (notamment dans les tracts étudiés), l'euphémise fortement dans le sens de l'occupation d'un lieu par ses occupants légitimes, sans spoliation et sans violence.

Cependant un programme de sens déjà existant peut être embrayé par un événement. Nous avons vu dans les tracts comment l'intervention des forces de l'ordre réactive le programme « Occupation allemande » : « l'occupation de l'usine par les CRS » est stigmatisée, versant l'occupation ouvrière dans la légitimité. Cette occupation ouvrière peut alors se dire sous la forme du pléonasme : « des travailleurs qui occupaient leur entreprise ». Nous avons vu aussi comment dans le discours écrit la mise en fonctionnement de ce programme de sens vient relayer un certain épuisement du programme d'*occup-*.

Le développement de ces différents programmes de sens dans les discours ne renvoie pas bien sûr à des idiolectes ou autres « lectes » mais s'articule à tout un ensemble de rapports aux événements et à leur analyse, rapports qui eux-mêmes se constituent, se transforment, se figent dans les diverses interactions. J'ai dit combien j'avais souvent eu dans les interviews le sentiment d'entendre des propos qui ne s'adressaient pas à moi, de capter des propositions qui s'échangeaient au-dessus de ma tête, ou d'être un catalyseur de propositions.

L'enjeu essentiel de ces affrontements de programmes de sens est bien entendu l'évaluation de l'action, de son niveau de mobilisation – avec son indice obligé, le comptage. S'opposent ici ceux qui à propos de l'occupation ne comptent que les présents dans l'usine à tel ou tel moment (trente à quarante personnes pour le cadre fictif de N***, cinquante pour l'agent de maîtrise CGT...) Ceux qui tiennent compte des roulements, ceux qui comme T*** parviennent à « au moins quinze cents »...

On pourrait placer aux deux extrémités de cette évaluation l'analyse de C*** : « Cent mecs qui s'enferment derrière les grilles à Cléon » et celle de A*** : « ce qui prouve qu'ils étaient de plein cœur avec nous ». Le comptage est bien sûr une question chaude, toujours conflictuelle. On comprend que sur ce point précis, interrogé avec insistance, le secrétaire du syndicat CGT ait répondu qu'« ils / ceux qui occupaient étaient un certain nombre » – on peut comprendre aussi le *chiffre-valise* (on n'a pas trouvé d'autre expression) « 1000 / 10000 » qui figure dans le tract publié à la suite de l'intervention des forces de l'ordre.

Norme linguistique et analyse du réel

Les différentes valeurs d'*occup-* qui sont produites dans cette période n'ont pas toutes le même statut.

Les unes – celles qui sont issues du rétrécissement du programme de sens d'*occup-* – paraissent avoir la caution de la langue, le statut de valeur d'échange : les valeurs qui mènent à ne compter comme occupants que les travailleurs présents dans l'usine à tel moment pendant la période « juridique » de l'occupation. Et ce sont justement ceux qui produisent d'autres valeurs qui reconnaissent à celles-ci le statut de norme linguistique en explicitant cette norme : « occuper vraiment », « occuper réellement », « l'occupation propre de l'usine ». Par ces formulations les locuteurs indiquent leur connaissance et leur reconnaissance de la norme alors même qu'ils sont en train de la transgresser tout aussi explicitement. Opération qui peut s'effectuer dans la mesure où la reconnaissance explicite de la norme lexicale est en même temps une dénonciation de son purisme et de son formalisme, de son incapacité à appréhender le réel, de son écart aussi avec un usage normal (et non normé) de la langue. La lutte idéologique s'effectue à l'intérieur et au nom de la langue par des muets qui à la fois reconnaissent et contestent la norme linguistique.

Nos locuteurs se situent donc par rapport à deux pôles dans la mise en rapport langue – réalité. Ou bien l'on part de la langue (normée) et l'on analyse la réalité à partir d'elle : « occuper » veut dire ceci : il y avait cinquante occupants ; ou bien le souci de rendre compte du réel est tel que l'on bricole la langue telle qu'elle se présente pour en rendre compte. Dans la première attitude la langue est fétichisée, dans la seconde ce sont les caractéristiques de la réalité qui constituent un absolu dont il faut rendre compte, en subvertissant la langue à l'occasion. Au nom de la langue ! Au nom du réel ! est-on tenté de dire. Mais ce serait oublier que la pratique même de ceux qui reconnaissent et transgressent la norme est elle-même constitutive de la langue, s'effectue au nom d'une langue plus pleine, plus adéquate, la vraie langue (celle qui apparaît en creux par la monstration du caractère formel de la norme).

Nous avons montré dans l'étude des emplois de « quand même » par A*** comment se manifestait par cet outil linguistique cette contestation de la langue.

On comprend que Roland Barthes (1978 : 14) ait pu parler de « fascisme de la langue ». Il y a un ordre de la langue qui permet et facilite les retours à l'ordre tout court et tend à bloquer les nouvelles formes d'analyse du réel. Il voyait dans l'écriture et la sémiologie deux manières d'échapper à ce fascisme. C'est bien ici en rapport à la sémiologie (la réflexion sur les signes) que se constituent les nouveaux programmes de sens d'*occup-*.

Il reste que dans le processus de développement de son programme de sens, un praxème en rencontre d'autres qui résistent à ces expansions – et aussi à ces rétrécissements. C'est aussi par là que la matérialité de la langue se manifeste. On a vu la position frontière de l'acceptabilité de la séquence « occuper à l'extérieur ». Et notamment, dans le contexte syndical, l'existence des praxèmes action et surtout grève qui bornent le développement d'*occup-*.

Ce bornage paraît plus manifeste dans le corpus étudié, sans doute en raison de la difficulté de la situation même – des syndicats assumant dans les faits une occupation qu'ils n'ont pas vraiment décidée – sans doute aussi en raison d'une inertie de l'écrit même, d'une pesanteur historique de certains praxèmes, héritage existant de programmes de sens. Ces catastrophes s'interprètent comme traces d'une polyphonie que le discours ne parvient pas à organiser, qui peut tourner à la cacophonie, différents programmes de sens fonctionnant en même temps dans une même séquence.

D'où ces complexes, ces nœuds, où sitôt formulé un programme de sens se trouve refoulé. D'où, du fait de cette analyse du réel qui subit les contradictions d'une situation sans parvenir toujours à les expliciter et à les faire dialoguer, les carences communicatives du message.

UN RÉCIT D'INTERACTION : LES COMPTES RENDUS DE DÉLÉGATION SYNDICALE ¹

Dans une grande entreprise de construction d'automobiles (l'usine Renault de Cléon, Seine-Maritime), des délégués du personnel rencontrent régulièrement des représentants de la direction. L'objet de la rencontre est de discuter des revendications du personnel, revendications souvent déposées quelques jours auparavant.

Suite à cette réunion, des tracts d'origine syndicale fournissent aux travailleurs le compte rendu de cette interaction. Ce sont ces tracts qui constituent les documents que nous étudions. L'étude qui suit n'est donc pas directement une étude d'interaction. Nous ne chercherons pas dans les comptes rendus à reconstituer l'interaction d'origine (travail d'historien) mais, à partir de la description dans les comptes rendus de cette première interaction, à déterminer la fonctionnalité de ces textes au sein de la nouvelle interaction dans laquelle ils interviennent.

Le corpus et les questions posées

Le corpus est ici constitué d'un corpus de base de comptes rendus de délégation couvrant l'année 1978 (numérotés de 1 à 16, reproduits dans les pages qui suivent) et d'autres documents, notamment des comptes rendus produits hors de cette période et auxquels il est fait appel pour prolonger les analyses. Ce corpus n'est ni clos ni exhaustif, notre pratique se rapprochant par là d'autres positions sur la question du corpus, notamment celle de J.-J. Courtine (1981, *Langages* 62), parenté que nous ne pouvons ici que signaler.

Le corpus n'est pas exhaustif : il ne comprend pour la période considérée que des documents émanant de la CGT, syndicat majoritaire dans l'entreprise ; le syndicat CGT est le plus abondant produc-

1 Une version abrégée de cette étude est parue en 1994 dans *Langages* 74, *Dialogue et interaction verbale*, dirigé par Louis Guespin.

teur de textes et, à cette époque, déjà soucieux d'un certain souci d'archivage de ses productions. Le syndicat CFDT ne pratique pas à ce moment-là aussi systématiquement que la CGT le dépôt régulier des revendications et n'a pas le même souci de conservation. Ajoutons que c'est par le syndicat CGT que nous avons pénétré la vie syndicale de l'entreprise. Nous ne pouvons pas être sûr par ailleurs de disposer pour la période concernée de tous les comptes rendus publiés : le souci d'archivage dont nous avons parlé se manifeste dans des conditions matérielles qui ne peuvent offrir cette garantie. Reste que cette non-exhaustivité due aux conditions mêmes de l'enquête est aussi pour nous une prise de position théorique liée à la nature des documents étudiés. Les tracts syndicaux sont produits au jour le jour, se recouvrent, ne constituent que rarement des références, ne sont pas sacralisés, d'où leur disparition éventuelle : ceci les oppose par exemple aux documents confédéraux, à tous les textes pourvus d'un statut élevé ; un souci d'exhaustivité serait inadéquat concernant les documents que nous étudions.

Notre corpus n'est ni clos ni homogène. L'homogénéité du corpus de base (les comptes rendus) n'est qu'un point de départ vers d'autres recherches. Nous enrichissons ce corpus au fur et à mesure que des pistes apparaissent, que nous précisons nos hypothèses. Nous intéressons essentiellement l'étude des rapports au langage, à la langue, à l'écrit, aux modèles linguistiques existants qui caractérisent ces locuteurs spécifiques que sont les militants syndicaux. Nous ne cherchons pas à contribuer à une typologie de discours ; plutôt à montrer comment la pratique syndicale mène à transformer les modèles existants. Comment du nouveau s'y fabrique et triomphe des pesanteurs linguistiques et discursives. C'est pourquoi, si nous empruntons à R. Lafont le concept de praxème, défini [dans ce numéro] par F. Madray, notre rapport au *Travail et la langue* ainsi qu'au « *Pour une théorie globale du langage* » de L. Guespin veut être plus profond. Volochinov bien sûr... Il s'agit de contribuer à l'élaboration d'une linguistique de la production du sens – et non du sens produit –, une linguistique que peut-être la nature des textes que nous allons maintenant aborder exige, si on ne veut pas manquer le type d'événement linguistique qu'ils constituent.

En réalisant et en diffusant ces comptes rendus, le syndicat se fait le rapporteur du discours de la direction. Comment présente-t-il ce discours, quelle place lui accorde-t-il, comment assume-t-il les risques inhérents à une telle attitude ? C'est ici le niveau de *l'hétérogénéité montrée* du discours (selon la formule de J. Authier) qu'il s'agit d'étudier.

Élus par le personnel sur liste syndicale, les délégués sont doublement des porte-parole. Quels rapports les comptes rendus établissent-ils entre la parole des délégués, la parole des travailleurs (mandants et

allocutaires des comptes rendus) et la parole syndicale ? Comment les comptes rendus gèrent-ils la question de cette hétérogénéité spécifique (comme hétérogénéité montrée ou constitutive) ? D'une autre manière, comment mettent-ils en scène la question de la représentativité ?

En opposition aux autres rapports que comporte la vie de l'entreprise, les rencontres délégués - direction constituent des interactions où n'interviennent que des comportements symboliques - essentiellement langagiers. Situation différente, bien sûr, du travail même dans lequel les ouvriers répondent par des actes aux consignes de l'encadrement, de la grève, de la manifestation. Comment s'articulent alors dans le compte rendu l'acte de délégation et les autres formes du rapport de forces ? On voit que la question posée est ici proche de celles que se pose J. Rancière pour le XIX^e siècle : quels rapports les comptes rendus établissent-ils entre langage et violence ouvrière ?

Enfin, avant l'étude, notons les conditions de possibilité d'une telle rencontre : la reconnaissance du fait syndical, l'institution des délégués du personnel ; rencontre réglée par la législation du travail, législation qui traduit un certain rapport de forces mais qui n'annule pas les stratégies particulières des participants. C'est ainsi que notre corpus fait plusieurs fois état de comportements patronaux ou syndicaux mettant directement en cause l'enjeu de cette interaction et son existence même. Nous ne ferons ici que mentionner, puisque nous les étudierons par ailleurs, les mises en cause par la direction de la représentativité des délégués ; et du côté des délégués l'interruption d'une réunion par l'intrusion dans le local des travailleurs eux-mêmes. Incident significatif puisque mettant en cause les conséquences contradictoires de la reconnaissance du fait syndical et de la délégation (en reconnaissant les travailleurs comme groupe et en reconnaissant les délégués, la législation instaure un nouveau rapport personnel, individuel, délégué - patron, rapport qui peut devenir contradictoire avec la constitution des travailleurs en collectif). C'est ici tout un pan de la question du porte-parole qui émerge.

Il s'agit bien d'un affrontement

Une première lecture du corpus de base nous a incité à une étude à partir de la structure du conte populaire, telle que les travaux de Greimas l'ont, à la suite de toute une tradition, formulée. Des maux apparaissent dans la communauté des travailleurs (salaires insuffisants, mauvaises conditions de travail, risques de licenciement...). Mandatés par les travailleurs, les délégués (qualifiés par l'élection) affrontent la direction de l'entreprise - ou d'un atelier. Du déroulement de cet affrontement dépend l'obtention du bien souhaité par la communauté. Il

s'agit maintenant d'examiner cette hypothèse : la structure du compte rendu serait identique à celle du conte populaire – confrontation qui doit déboucher sur la fonction de ces récits dans l'ensemble du discours syndical.

Le premier point à examiner concerne donc la nature de l'interaction qui a eu lieu : S'agit-il bien d'un affrontement comme dans les contes ? Autrement dit, comment les comptes rendus catégorisent-ils l'événement (dans cette étude, nous nous inspirerons du travail de F. François sur la catégorisation dans « "Je", "nous" et "les autres"... »). Notre objet ici est l'étude de la première désignation par les comptes rendus de l'interaction qui a eu lieu ; nous entendons par là la désignation directe de la totalité de l'interaction – si nous la trouvons – sous forme nominale ou verbale. Cette désignation est en même temps une mise en scène globale. Notre entrée dans le discours est donc sémantique.

1. Tous les comptes rendus comportent cette désignation globale *en début* de texte.
2. La liste des « mots-pleins » désignant l'interaction est ainsi constituée.

La désignation de l'interaction

- 1 A la réunion de délégués : attitude scandaleuse du chef de département.
- 2a Le lundi 16 janvier, 3 délégués CGT ont été reçus par M. Thoraval.
 - b Il s'agissait d'une réunion prévue pour recevoir les réponses aux revendications déposées précédemment.
- 3 Les élus CGT de la section syndicale du contrôle ont été reçus par M. Gringoire pour discuter des revendications de service et s'opposer au futur démantèlement du service contrôle.
- 4a Le jeudi 19 janvier, les délégués CGT du département 42 ont discuté des revendications de l'ensemble du personnel de ce département.
 - b De plus, l'explication qui nous a été donnée de ce refus à cette réunion ne « tient pas debout » (comme on dit).
- 5 Les élus CGT ont débattu avec la direction du département 41 secteur fonte des revendications déposées par les travailleurs sur les salaires.
- 6 Le mardi 7 février les délégués CGT de l'usine de Cléon ont discuté des revendications de l'ensemble du personnel du BTE.
- 7 La réunion du dépt 30 du mercredi 15 s'est soldée par un véritable échec.
- 8 Au cours de la réunion des délégués 2^e collège, nos camarades élus CGT avaient posé la revendication suivante.¹
- 9a La réunion du dépt. 30 s'est déroulée le jeudi 6 avril à 14 h 15.

1. [NDE] Les comptes rendus n^{os} 7 et 8 n'ont pas été retrouvés.

- 9b Revenons à la réunion.
- 10 Nous avons eu une nouvelle réunion avec la direction de service.
- 11 Les délégués du 1^{er} collègue CGT réunis avec la direction du dépt 41 (M. Dupont) le 18 septembre 1978 sont repartis avec leurs cahiers de revendications sous le bras.
- 12 A la dernière réunion du dépt 30 les élus CGT ont tout fait pour obtenir...
- 13 Un bilan négatif de la réunion du département 31 des délégués du personnel face à MM. Dupont et Butinsky, tous deux représentants de la direction de Cléon
- 14a La réunion a eu lieu le 27 novembre au matin.
b Y a-t-il eu véritable discussion avec la direction ? Non.
- 15 Suite à la revendication proposée par les travailleurs et déposée par les élus CGT lors de la réunion du département.
- 16a Le jeudi 1^{er} mars s'est tenue une réunion entre les représentants du personnel et les responsables du service Manutention, pour débattre des revendications
b Pendant cette réunion.
c Lors du débat sur les revendications.

Réunir 11.

Réunion 1, 2b, 4b, 7, 8, 9a, 9 b, 10, 12, 13, 14, 15, 16a, 16b.

Discuter 3b, 4, 6.

Discussion 14b.

Etre reçu 2, 3.

Débattre 5.

Débat 16c.

• *Réuni* : Sur 24 désignations, on trouve 16 fois le praxème *réuni* dont 14 emplois nominaux (*réunion*). Le praxème *réuni* contient pour nous – locuteur français – à côté d'autres sèmes, celui de constitution d'une unité (au moins momentanée) à partir d'éléments différents. Examinons s'il en est bien ainsi dans le corpus à partir des programmes de sens tels qu'ils sont actualisés par les expansions du praxème qui désignent les composants de la « réunion ». Nous trouvons les expansions suivantes pour *réunion* :

Réunion + $\left\{ \begin{array}{l} - 0 : 2b, 4b, 9b, 14, 16b \\ - \text{du département} : 7, 9a, 12, 15 \\ - \text{des délégués} : 1, 8, 13 \\ - \text{entre délégués et responsables patronaux} : 16a \\ - \text{avec la direction} : 10 \end{array} \right.$

- 5 occurrences de *réunion* sont sans expansion immédiate, sans explicitation du programme de sens ; ces emplois servent souvent de seconde désignation de l'événement (2b, 4b, 9b, 16b), sont donc dominés par une autre désignation (respectivement « être reçu », « discuter », « réunion du dept. 30 », « réunion entre les représentants du personnel et les responsables du service »). Notons cependant l'occurrence 2b où l'événement est nettement mis en mots à partir du point de vue syndical « une réunion prévue pour recevoir les réponses aux revendications ».
- 4 occurrences de *réunion* sont suivies de « du département [X] ». L'expansion est ici identificatrice, localisante, le programme de sens de « département » n'étant pas déroulé ; c'est donc une unité fonctionnelle de l'entreprise qui précise le sens de *réunion*. Notons cependant encore ici la prévalence du point de vue de la source : « la réunion du dept. 30 s'est soldée par un véritable échec » (7). Comme dans 2b, le compte rendu n'adopte pas un point de vue universel (qui pourrait être assumé par la direction).
- Dans les autres occurrences, *réunion* comporte des expansions désignant des animés. Dans (1), (8), (13), on trouve l'expansion « des délégués ». La réunion y est donc considérée comme constituée d'une seule catégorie d'actants. La direction n'en fait pas partie ; cette réunion pouvant même apparaître comme constituée contre elle : « la réunion du département 41 des délégués du personnel face à MM. ... ». Cette construction peut même être productrice de contradictions entre sens produit par la syntaxe et sens fourni par la connaissance encyclopédique : de (1), un lecteur non averti peut légitimement déduire que le chef de département fait partie des délégués : « à la réunion des délégués : attitude scandaleuse du chef de département ».
- Finalement, nous ne trouvons que deux emplois conformes au programme « normal » de *réunion* (constitution d'une unité à partir d'éléments différents) : avec 2 actants humains – encore que dans 16, c'est *entre* et non *et*, c'est-à-dire une préposition mieux adaptée à introduire les expansions de *discussion*, *débat* qui est utilisée « une réunion entre les représentants du personnel et les responsables ».

Quant au verbe *réunir* employé 2 fois, il ne donne jamais lieu à constitution d'une unité délégués + direction :

- dans (17), la direction est à l'initiative de l'événement mais ne fait pas explicitement partie de l'unité créée : « La Direction a réuni une délégation de travailleurs » ;
- dans (11), *réunir* réalise dans un premier temps son programme « normal » : constitution d'un groupe délégués + direction, mais ce

programme est aussitôt nié, le groupe se clivant dans la même phrase : « Les délégués du 1^{er} collège CGT réunis avec la direction (...) sont repartis avec leurs cahiers de revendications sous le bras. »

- *Discut-* : *discuter*, 3, 4, 6 ; *discussion*, 14b. Nous trouvons, avec la désignation de l'interaction par *discuter* et *discussion*, un schéma praxémique assez semblable à celui de *réunir*. Si *discuter* et *discussion* comportent dans leur programme de sens normal l'existence d'au moins deux animés distincts en rapport plus ou moins conflictuel (*on a discuté pied à pied, une discussion agréable*), ce programme de sens est respecté ici. Mais le plus souvent les représentants de la direction ne sont pas concernés par l'événement :
 - Dans (3), c'est par un processus de contamination syntaxique que les représentants de la direction sont exclus de la discussion ; la même préposition *pour* servant à la fois à exprimer le but global de la réunion : « discuter » et les buts spécifiques des délégués syndicaux « s'opposer » : « Les élus CGT... ont été reçus par M. Gringoire pour discuter des revendications du service et s'opposer au futur démantèlement du département. » (Là encore un lecteur non averti pourrait penser que le but de M. Gringoire est de s'opposer au démantèlement.)
 - Dans (4) et (6), seuls les délégués sont partie prenante de la discussion, la direction n'est pas évoquée. Nous verrons d'ailleurs plus tard une conséquence de cette stratégie discursive.

Nous ne trouvons donc jamais dans les premières désignations avec *discuter*, *discussion*, l'établissement d'une véritable interaction délégués - direction. Par contre, lorsqu'au cours du compte rendu on trouve dans l'environnement de ces termes ou d'un terme approché un animé référant à la direction, c'est toujours dans une phrase négative :

la direction du département se refuse à discuter véritablement (7)

Monsieur Dransart refuse le dialogue (9)

Monsieur Dransart n'a pas voulu reprendre la discussion (9)

la direction a refusé de discuter (9)

et l'humour (dû plus à la réalité des rapports socio-verbaux qu'à une volonté du scripteur) pourrait ne pas être absent, pour l'analyste du moins, de cette dernière séquence :

Y a-t-il eu discussion avec la direction ? Non (14).

- *Débattre* : C'est avec *débattre* (dont le sémantisme comporte plus nettement que celui de *discuter* l'idée d'un rapport conflictuel entre les participants) que par contre délégués et représentants de la direction se trouvent présents dans la même phrase et participent à une même action (5, 16c) : « Les élus CGT ont débattu avec la direction ».

• *Recevoir* : C'est dans un compte rendu de délégués « moins ouvriers » (des gardiens) que *recevoir* est employé de la manière la plus « normale » (2) : « Le lundi 16 janvier 3 délégués CGT ont été reçus par M. Thoraval. » *Recevoir* y conserve un sémantisme impliquant une certaine position dominante de celui qui reçoit.

Nous avons déjà étudié, concernant la seconde occurrence de *recevoir*, le détournement qu'y subissait le programme de sens de discuter : « Les élus CGT de la section syndicale du contrôle ont été reçus par M. Gringoire pour discuter (...) et s'opposer. » La convivialité avec dominance programmée par *recevoir* est aussitôt niée par « s'opposer ».

Conclusion

Dans le processus de désignation, au début de chaque compte rendu du rapport délégué - direction, le discours syndical :

1. utilise les termes de la langue les plus courants, qui sont en l'espèce ceux de la problématique réformiste que désigne par exemple l'expression « partenaire sociaux » : *réunion*, *discussion*. Par là même le syndicat se conforme à l'usage linguistique « normal », justifie son existence légale, l'institution des délégués. Du point de vue de l'effet général produit par le compte rendu, la présence des termes « normaux » rattache les discours en question à la langue – à son usage normal – et à l'idéologie dominante ;
2. en même temps par les expansions attachées aux termes utilisés, le discours syndical gauchit les programmes de sens attachés à ces termes, pour n'utiliser qu'à son profit les charges positives que ces praxèmes véhiculent : ce sont les délégués qui discutent, qui sont réunis, face à la direction.

L'ensemble des séquences que nous avons étudiées apparaît ainsi comme traversé par deux forces :

1. une force de normalisation – moins puissante ici – qui tend à produire des emplois « conformes » de *réunion*, à faire désigner le rapport délégué - direction conformément à la désignation institutionnelle de ce rapport : sous l'angle d'une collaboration, de la constitution d'une unité par l'emploi normé de praxèmes ;
2. une force de résistance à ce programme de sens qui tend à faire désigner ce rapport comme un conflit et à gauchir les programmes de sens attachés à des praxèmes tels *réunion* ou *discussion*.

Ces deux forces (1) partagent notre corpus en deux ensembles inégaux : les énoncés « résistants » étant les plus fortement représentés ; (11) interviennent à l'intérieur de l'énoncé, les constituent en unités hétérogènes, contradictoires par un gauchissement qui éprouve la résistance de la syntaxe.

Qui affronte qui ?

Ici encore, c'est un problème de catégorisation que nous allons étudier : comment les comptes rendus désignent-ils les participants de l'interaction ? On se doute que se joue ici encore une partie importante.

La qualification des délégués

On sait que, dans le conte populaire, le héros, représentant de la collectivité, doit être qualifié : ce n'est qu'en fonction d'une compétence reconnue – antérieurement – par une épreuve instituée pour la qualification qu'il peut être mandaté par la collectivité. Notre corpus présente des documents spécifiquement centrés sur la question de la qualification.

En janvier-février 1978, la CGT diffuse au recto de la plupart des tracts édités un même document (celui qui apparaît dans notre corpus sur le tract *Le contrôleur* du 21.02.78 et Dépt 30 du 16.02.78). Il s'agit d'un texte intitulé « Défendez-vous » et d'une bande dessinée. Le texte présente pour nous l'intérêt de poser directement la question de la qualification des délégués.

Il débute par un rappel de l'acte de qualification « vous nous avez choisis pour être vos représentants », qualification affirmée après l'affirmation d'appartenance au groupe : « chers camarades ». Mais cette qualification est aussitôt interprétée en qualification de l'organisation à laquelle appartiennent les auteurs.

« Vous n'avez pas élu des hommes, vous avez aussi marqué votre confiance dans l'organisation syndicale à laquelle nous appartenons : la CGT. » C'est par le trait « appartenance à la CGT » que les délégués ont été qualifiés, ont été élus. En même temps, c'est l'organisation même qui se trouve qualifiée par les travailleurs. Nous nous trouvons donc devant un énoncé anti-héroïque : c'est parce qu'il est qualifié par une autre instance, la CGT, que l'élu est qualifié par ses camarades. Suit alors une description des rencontres avec la direction : les élus font le récit de ces rencontres, en donnent la structure :

C'est comme si nous étions transparents.

A travers nous elle [la direction] ne voit qu'une chose : le nombre de syndiqués et l'influence de l'organisation que nous représentons.

L'individualité des délégués est niée une seconde fois (les ouvriers n'élisent pas des « hommes » et la direction ne rencontre pas des hommes mais des êtres transparents). Il n'y a donc pas affrontement entre les héros représentant la collectivité et la direction, mais entre l'organisation avec ses adhérents et son influence et la direction. Tels sont les véritables acteurs. D'où l'appel à l'adhésion justifié par le savoir des travailleurs (égale au savoir des élus : « vous savez comme nous » ;

les travailleurs sont aussi qualifiés) qui, pour se transformer en pouvoir, demande le renforcement de la CGT. La « confiance ne suffit plus ». Puisque, dans les faits, derrière les apparences, c'est tout le syndicat qui rencontre la direction.

Aussi, avant la signature « Vos élus CGT », le groupe se reconstitue-t-il. « Nous n'avons pas le choix » : il n'y a plus de clivage, la tension introduite par le titre : « Défendez-vous » est annulée ; il est indispensable que nous renforçons notre meilleur outil de défense. Se défendre, c'est d'abord renforcer l'outil de défense. La CGT est le véritable adjuvant des travailleurs, mais cet adjuvant n'existe pas indépendamment des travailleurs. D'une autre manière, les travailleurs doivent, pour forger leur arme, se constituer tous en syndicat. L'arme des travailleurs, le héros des travailleurs, c'est eux-mêmes en tant qu'ils s'organisent. Ils ne peuvent avoir finalement d'autres héros qu'eux-mêmes.

A l'intérieur des comptes rendus, cette qualification est constamment rappelée, le système énonciatif du texte permettant dans la plupart des comptes rendus une désignation qualifiante saturée des délégués : s'ils ne sont jamais désignés par leur nom, leur double qualification est toujours rappelée :

nos camarades élus CGT (8)

les délégués du 1^{er} collège CGT (11)

les élus CGT du département (14)

Ainsi les représentants des travailleurs sont-ils toujours pourvus des marques de leur double légitimité.

Il est constamment rappelé que la parole des délégués dans son contenu (la revendication) émane bien des travailleurs, ce qui ne s'effectue pas sans redondance

vos élus CGT continueront à déposer vos revendications (8)

les revendications importantes des contrôleurs (10)

sans avoir pu faire aboutir une seule revendication que les travailleurs du 41 leur avaient exposée (11)

les revendications proposées par les travailleurs et déposées par les élus CGT (15).

La qualification des délégués peut être contestée :

De plus elle prétend que ce sont les revendications des élus et non pas celles des travailleurs (14),

et la légitimité de leur parole mise en cause :

M. Nicolle à bout d'arguments va jusqu'à dire à un militant CGT qui défendait ces revendications avec acharnement qu'il a entravé le bon fonctionnement de la réunion. Ce Monsieur oublie que nous sommes des représentants du personnel et que nous sommes élus pour défendre les

revendications des travailleurs et non pas pour faire plaisir aux représentants de la direction. (5)

Enfin, dans l'exemple suivant, le compte rendu relate une tentative de renversement des rôles de la part des représentants de la direction ; c'est le syndicat qui serait responsable de la non-application d'une mesure positive décidée par la direction (il serait donc l'adversaire des ouvriers) :

Certains chefs d'ateliers ont essayé de faire endosser la responsabilité de la non-attribution de ces blouses à la section syndicale du contrôle. (3)

L'analyse du document suivant va nous permettre de mieux faire apparaître l'importance pour le syndicat de la mise en lumière, de la mise en scène de cette légitimité. Dans un tract du 17.06.77, la CFDT rapporte un incident significatif. Pendant plus de 30 minutes, selon le tract CFDT, « le délégué syndical de la CGT reprochait à la direction que la présentation de leur plate-forme revendicative n'avait pas été respectée ». En effet la CGT présentait l'en-tête suivante :

Revendications des employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise et cadres déposées le jeudi 9 juin 1977 par les délégués CGT et leur section syndicale du 2^e collège.

La direction avait écrit :

Réclamations déposées par les délégués du personnel 2^e collège pour réponse à donner en réunion du jeudi 16 juin 1977.

Examinons maintenant les différences entre les deux énoncés.

Revendications → Réclamations

L'intitulé patronal dévalorise ici l'acte de parole accompli par les délégués. Ce qui, à l'intérieur du vocabulaire de la demande, caractérise revendications, c'est une légitimité qui n'a pas besoin de s'expliquer. Au contraire, les réclamations plus proche des criaileries, n'ont pas de légitimité automatique, et dépendent de toute façon pour être satisfaites du bon vouloir de celui à qui elles sont adressées.

Employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise et cadres déposés le... par les délégués CGT et leur section syndicale du 2^e collège → Les délégués du personnel 2^e collège

1. L'énoncé patronal est d'abord plus réduit, ce qui est obtenu par une suppression de l'énumération – et de son effet « massif » –, énumération qui multiplie dans l'énoncé syndical les revendications. (Sur cet effet de masse et la fonction du *et*, voir *La parole syndicale* : 184.)
2. Les délégués sont disqualifiés de deux manières dans l'énoncé patronal : on leur attribue la paternité des réclamations : leur statut

de porte-parole est donc nié ; ils sont ramenés à eux-mêmes, et ils sont aussi coupés de leur autre qualification : leur appartenance syndicale.

Pour réponse à donner

Par ce syntagme, l'énoncé patronal évacue tout le conflictuel, et fait dépendre la réponse « à donner » du bon vouloir patronal (c'est la continuation de l'isotopie de « réclamations »). Le titre syndical n'évoquait même pas la réponse : les revendications sont suffisamment justifiées, légitimées, elles ne se présentent pas comme devant être avalisées.

Les glissements énonciatifs

Tous les comptes rendus – sauf (9) et (10) – de notre corpus commentent sur le mode du récit à la 3^e personne. (C'est donc une instance autre que le groupe des délégués ayant participé à l'interaction qui en inaugure le compte rendu – instance qui de par l'en-tête ne peut être que le syndicat lui-même.) Ce mode a l'avantage de permettre une désignation pleine, saturée même, des délégués, qui sont la plupart du temps désignés par leur double qualification, leur double représentativité : « les délégués du 1^{er} collège CGT » (11), « les élus CGT du département 30 » (14)... Dans le spectacle qui se monte, les représentants des travailleurs sont ainsi pourvus des marques de leur légitimité. Par ailleurs, on note que (9) et (10) débute sur le mode du discours : « Comme nous l'avons écrit... nous avons demandé » (9).

« Nous avons eu une nouvelle réunion » (10) ne crée pas d'ambiguïté puisque le tract est toujours authentifiable.

Cependant, le mode énonciatif initial du récit ne se maintient jamais. Une étude de détails est nécessaire ici, nous allons la mener sur le compte rendu n° 4. Le compte rendu débute donc sur le mode du récit : « Les délégués CGT du département 42 ont discuté », et c'est sans transition que le *nous* par lequel les délégués se désignent intervient ensuite : « Nous avons démontré » ; le compte rendu revient ensuite au mode du récit : « Cette augmentation que les élus CGT défendent chaque mois. » Le mode du discours réapparaît ensuite avec : « Nous, à la CGT, nous avons des économistes. »

Mais ce *nous* semble référer à l'ensemble de l'organisation nationale dont font partie les délégués. Dans la formulation suivante : « Ce que nous avons besoin tous les jours pour vivre », le *nous* ne peut référer qu'à l'ensemble des travailleurs, ce qui permet un nouveau glissement transformant l'ensemble des travailleurs en source du compte rendu « nos élus CGT ».

Compte rendu n° 4

<i>Nous</i> = délégués	<i>Nous</i> = syndicat	<i>Nous</i> = travailleurs	3 ^e personne
			1. les délégués CGT du dépt 42 ont discuté
			2. des revendications de l'ensemble du personnel
3. nous avons démontré			4. les ouvriers de l'usine avaient subi
			5. une augmentation immédiate de 300 F pour tous
			6. les élus CGT défendent chaque mois
			7. voir les travailleurs vivre mieux
			8. ce qu'ils vont faire
		9. notre pouvoir d'achat	
			10. Les revendications légitimes des travailleurs
	11. nous à la CGT		
	12. nous avons des économistes		
		13. ce que nous avons besoin tous les jours pour vivre	
		14. nos élus CGT	
15. nous avons donné des exemples			
16. nous vivons	—————→		
			17. des ouvriers de dept 42
			18. des handicapés
			19. d'autres travailleurs
20. qui nous a été donnée			
21. on nous dit			
22. nous sommes simplement ce poste			
22'. et pour nous			
			23. les intéressés doivent être rémunérés

25. nous ne
saurions tolérer
cela



28. alors, nous
posons la ques-
tion

29. que vont de-
venir nos cama-
rades handicapés



37. nous constatons

38. nous appelons

31. nous devons
obliger la direc-
tion

46. nos revendica-
tions

24. la direction péna-
lise les salariés

26. des postes de
travail pour les han-
dicapés physiques
27. on assiste

30. que vont devenir
les travailleurs

32. leur handicap

33. permettre aux
travailleurs âgés

34. ceux qui le dési-
rent

35. les travailleurs de
l'équipe

36. en présence des
élus du personnel

39. l'ensemble des
travailleurs

40. avec l'organisation
syndicale CGT

41. l'action unie de
tous les travailleurs

42. des travailleurs
handicapés physiques

43. les travailleurs qui
partent

44. les élus CGT
[vous] appellent

45. les rangs de la
CGT

47. [signature] la
section syndicale
CGT

Les flèches indiquent les cas d'ambiguïté non résolus.

Le *nous* suivant réfère de nouveau aux délégués : « Nous avons donné des exemples réels, que nous vivons chaque jour » ainsi que dans « l'explication qui nous a été donnée », « on nous dit tranquillement », « nous nommons simplement ce poste », « nous posons la question ». Dans « nos camarades », on glisserait de nouveau vers l'ensemble des travailleurs ainsi que dans « nous devons obliger la direction », « notre département ». Dans « nous constatons », « nous appelons », il est impossible de trancher entre *nous = les syndiqués* et *nous = les délégués*. Enfin, dans la dernière phrase, on voit réapparaître les « élus CGT » comme sujet s'adressant à un *vous* qu'ils engagent à agir et à « renforcer les rangs de la CGT » afin de faire aboutir *nos* revendications. C'est donc sur un *nous* inclusif, contenant l'ensemble des travailleurs que le compte rendu se termine.

Ainsi donc, le *nous* du discours réfère à trois instances (délégués, syndicat, travailleurs), avec donc certains cas d'ambiguïté. Ce qui permet aussi des transferts énonciatifs. Les délégués qui sont au début du discours les énonciateurs (« nous avons démontré ») disparaissent de cette place dans « d'autres revendications étaient posées par nos élus CGT » où c'est le récepteur qui devient l'énonciateur. Ainsi la place d'énonciateur s'échange-t-elle entre délégués, syndicat et travailleurs au cours du compte rendu.

1. L'ensemble des *nous* harmonise, lisse le texte, en un discours unique permettant aux différents énonciateurs (délégués, syndicat, travailleurs) de se relayer textuellement. Ainsi se résout discursivement la différence délégué - travailleur - syndicat. Ainsi le texte met-il en scène l'intervention des travailleurs.
2. Pas de personnalisation. Tout se passe comme si les contrats discursifs classiques ne pouvaient être tenus (j'entends par là qu'un *témoignage* est en je, qu'un discours qui commence sur le mode du récit doit se continuer ainsi)... Le compte rendu inauguré par ceux qui ont participé à l'interaction fait place à la manifestation de la revendication actuelle par l'ensemble des travailleurs : le compte rendu se transforme en discours revendicatif (ancien et présent) ou en discours de l'organisation et de l'ensemble des travailleurs. (Des emplois de *nous* référant au cours d'un même discours à tout ou partie d'un groupe constitué, ont été étudiés par J.-B. Marcellesi (1971 : 114), mais dans son corpus, le *nous* désignant une partie du groupe était la plupart du temps polémique par rapport à l'autre partie. Ici, au contraire, il n'y a jamais de polémique interne au groupe par le *nous*, ce qui permet justement ces fondus-enchaînés des différents *nous* par lesquels l'image des délégués s'efface pour laisser la place au syndicat et aux travailleurs.)

Relève de ces particularités énonciatives cette sorte d'incohérence discursive d'un compte rendu qui porte en titre : « Compte rendu de notre mandat de délégués », et en signature : « la section syndicale du dépt 30 ». Cette position énonciative spécifique peut être responsable de faits de discours encore plus caractéristiques, ainsi cette séquence d'un compte rendu extérieur à notre corpus (par ailleurs très souvent déviant par rapport aux règles discursives de l'écrit) : « Quelques remarques de paroles méritent notre attention particulière de la section syndicale » (« La direction joue à l'étonnement », 26.10.79). Le *notre* réfère-t-il aux délégués, à l'ensemble délégués + travailleurs, à la section syndicale ? Et dans un autre document du 23.03.79 :

C'est pourquoi, aujourd'hui encore, nous invitons les travailleurs à s'organiser, à adhérer à la CGT ; c'est une première action vers notre avenir pour les uns vers la préparation à la retraite pour les autres.

Le statut précaire de la personne dans le discours syndical

Cette instabilité du mode énonciatoire, nous la retrouvons dans un autre document d'une manière encore plus évidente puisque – fait rare – l'intervention syndicale y est, un moment, personnalisée. Il s'agit d'un compte rendu de séance de CE.

Le discours syndical est tout d'abord précédé du sous-titre : « la voix des travailleurs », puis l'intervention, personnalisée, d'A. Maille est annoncée « au nom du syndicat et des élus CGT ». Discursivement, le « contrat » établi par le début du texte est : nous rapportons le discours d'A. Maille, et c'est bien ce contrat que les trois premiers paragraphes honorent, débutant tous par un verbe déclaratif ayant pour sujet A. Maille : « A. Maille est intervenu pour faire savoir »... « De plus il a démontré »... « De même il a affirmé ».

Mais à partir du quatrième paragraphe, une rupture syntaxique intervient, entraînant une rupture discursive sans préavis ; le discours syndical se dit alors *directement* ; A. Maille a disparu (autre interprétation possible : on passerait du discours d'A. Maille au style indirect au discours d'A. Maille rapporté directement, sans guillemets ou autre marque typographique). En même temps, ce nouveau discours se présente comme s'articulant normalement au précédent : « Enfin il faut tenir compte du »... « De toute façon »... Ce nouveau mode énonciatif gère trois paragraphes, puis une nouvelle rupture intervient : cette fois le syndicat rapporte son propre discours : « Le syndicat CGT a réaffirmé au nom des travailleurs » ; il n'est plus question d'A. Maille. Pourrait-on parler à ce propos d'un statut précaire de la personne dans le discours syndical ? Ce n'est pas la première fois que nous constatons l'évanouissement d'un nom propre ou d'un *je* dans ces discours. (Nous avons ailleurs étudié comment, dans un tract intitulé *témoignage*, le *je*

ne « tenait » que quelques lignes vite relayé par le *on* et le *nous* : « Discours syndical et personnalité sociale », ici même pages 267-285.)

Autre manière (non contradictoire) d'analyser le phénomène : il n'existe pas discursivement lorsque le syndicat s'exprime, de frontières fortes entre l'organisation, le porte-parole, les travailleurs ; chacun peut être tour à tour l'énonciateur du discours, d'où ces glissements. N'y a-t-il pas là l'un des moyens discursifs par lesquels l'organisation manifeste sa représentativité, homogénéise l'ensemble militants individuels, organisation, travailleurs, s'institue et se justifie comme porte-parole ? Mode énonciatif aussi qui, niant l'opacité des discours, empêcherait éventuellement l'organisation et les militants de problématiser la question de la représentativité ?

Les Travailleurs de l'Usine de Cléon Cléon, le 24.02.78

Les élus CGT au CE

Monsieur CHARLIN
Directeur à la RNUR
Usine de CLÉON

Monsieur le Directeur,

Je suis au regret de vous informer que je n'ai pu être présent au travail, ou que je suis arrivé largement en retard, lundi 20 février, pour des raisons indépendantes de ma volonté.

Je vous affirme que le caractère exceptionnel des conditions climatiques que nous avons connues ce lundi nous autorise à penser que la direction peut prendre une mesure d'élémentaire justice sociale en indemnisant exceptionnellement la totalité des heures perdues.

Je mandate les élus CGT au Comité d'Etablissement pour vous présenter cette requête lors des réunions prochaines de cette instance dont vous êtes également le président.

Espérant une réponse favorable, recevez, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations syndicalistes.

NOM PRÉNOM	ATELIER	LOCALITÉ D'HABITATION
.....
.....
.....

Le document précédent nous a invité à pousser plus loin notre investigation et à aller rechercher la lettre que le représentant syndical avait présentée à la direction. Il s'agit d'une lettre collective, envoyée

au directeur de l'usine et qui présente pour nous l'intérêt d'être un discours rédigé par le syndicat mais assumé individuellement par les salariés.

Le destinataire est bizarrement constitué par deux collectifs : « les travailleurs de l'usine de Cléon, les élus CGT au CE » ; le second collectif (sous ensemble du premier) deviendra dans l'avant-dernier paragraphe de la lettre le porte-parole du premier. Malgré ce début (un destinataire pluriel), la lettre débute en *je* (et instaure un *vous*), mais ce *je* devient dès la seconde ligne sujet d'actions incompatibles : « que je n'ai pu être présent au travail ou que je suis arrivé largement en retard ». Le *je* perd du coup toute individualité, tout en existant linguistiquement. Nous dirons que c'est l'autre syntaxe, celle du *nous* encore absent, plus habituelle dans les écrits syndicaux, qui, ici contamine la syntaxe du *je*, *syntaxe* de la lettre individuelle.

L'organisation aurait pu faire circuler deux lettres pétitions, l'une avec « je n'ai pu être présent au travail », l'autre avec « je suis arrivé largement en retard ». Si cette procédure eût eu l'avantage de ne pas forcer la langue, elle eût été contraire à la tactique syndicale qui consiste ici à empêcher la direction de faire un tri parmi les victimes des intempéries en indemnisant les unes et non les autres, et à faire assumer cette position discursivement par les travailleurs. D'où la forme employée qui dit à la fois la spécificité individuelle et la négation – presque ironique – de cette spécificité (on peut du coup faire porter l'explication : « pour des raisons indépendantes de ma volonté » sur le *ou* : ce n'est pas de par ma volonté que j'appartiens à telle ou telle catégorie).

Dans le second paragraphe, après une manifestation triomphante du *je* (« je vous affirme »), l'énonciation en *nous* prend complètement le dessus, rendant ce « coup de force » discursif acceptable par un « nous » intermédiaire à valeur de « on » (incluant le destinataire) : « Je vous affirme que le caractère exceptionnel des conditions climatiques que nous avons connues ce lundi nous autorise à penser que la direction... peut prendre une mesure d'élémentaire justice sociale en indemnisant exceptionnellement la totalité des heures perdues. » Ainsi, si l'exposé des faits est en *je*, la revendication est en *nous*, et, de fait, c'est ici toute une portion du discours syndical issu de tracts antérieurs qui se glisse dans la lettre (il s'agit de l'argument qui est considéré comme le plus efficace par l'organisation). (« Une telle situation est véritablement exceptionnelle dans notre région. Il devrait donc y correspondre des mesures exceptionnelles » 21.02). Du coup, le destinataire présent en début de phrase (je vous affirme) disparaît en tant que tel remplacé par « la direction » (comme lorsque le syndicat *nous* s'adressant aux travailleurs évoque « la direction »).

Le retour du *je* dans le troisième paragraphe s'effectue dans un processus où celui-ci mandate les « élus CGT » pour présenter sa requête au directeur, c'est-à-dire médiatise le rapport de communication directe avec le directeur qu'il établissait par la lettre, en désignant ses porte-parole (ce qui explique que, sous-ensemble des travailleurs, les « élus CGT » sont spécifiquement désignés comme destinataires de la lettre). Enfin, dans la clôture de la lettre, en présentant au directeur leurs « salutations syndicalistes », les travailleurs signataires intègrent le syndicat et se posent – non sans humour – en tant que tels face à la direction.

En conclusion, le document nous semble essentiellement caractérisé par les effets de collision entre le modèle de la lettre individuelle et celui de la pétition syndicale, de l'expression directe des travailleurs face à la direction et de l'expression médiatisée par le syndicat, de la parole directe et de la parole du porte-parole – collision productrice d'accidents discursifs ou de formes discursives nouvelles, de toute manière d'effets d'hétérogénéité dans le discours. Effets d'autant plus facilement réalisés par ces scripteurs qu'ils n'ont été dans la plupart des cas que très peu soumis à l'inculcation des contraintes énonciatives des différentes formes de « composition française ». Cette dernière remarque ne signifiant pas, la suite de notre étude le montrera, qu'ils échappent à la norme, mais que leur rapport à la norme peut être contradictoire : producteur d'hypercorrection et de blocages dans certains cas, flou et permettant la créativité dans d'autres.

Institutionnellement représentante des ouvriers, l'organisation syndicale cherche ici à valider cette représentativité face à la direction ; par la lettre pétition, elle deviendra porte-parole effectif de la revendication collective (si celle-ci est adressée au directeur, ce sont les élus au CE qui la présenteront). En amont, la procédure utilisée permet par ailleurs de faire des travailleurs les porte-parole du syndicat, de leur faire assumer le discours syndical individuellement.

A la recherche de la parole ouvrière

L'étude des documents précédents a donc fait apparaître une certaine spécificité des modes énonciatifs dans le discours syndical, une certaine manière de résoudre discursivement l'homogénéité - hétérogénéité de la situation de porte-parole. Mais comment s'élabore dans la pratique le discours revendicatif, comment le syndicat fait-il surgir cette parole ouvrière – cette parole qui n'existe toujours que portée, rapportée ?

Les interviews nous ont appris dans ce domaine que c'est aux discussions dans les ateliers que les délégués et autres militants font d'abord confiance. Ces interactions nous ne pouvons y accéder directement ; il faut savoir s'en passer ; par contre l'organisation fait souvent

appel par voie écrite sous forme de pétitions et d'enquêtes à l'expression directe des travailleurs. Ainsi, en avril-mai 1978, la CGT lance-t-elle une grande enquête intitulée : « Donnez votre avis sur... ce qui ne va pas chez Renault », enquête qui se place « dans la perspective d'une négociation avec la direction générale ».

Le questionnaire comporte 21 questions réparties en 3 domaines, les travailleurs étant invités à indiquer pour chaque question son importance (très important, important, pas préoccupant, sans intérêt) et à sélectionner dans chaque domaine les problèmes prioritaires. Une place importante est prévue pour les « observations », ouvrant ainsi l'enquête. On recherche donc une modalisation, par les travailleurs, du discours revendicatif du syndicat, et aussi une ouverture. Mais c'est essentiellement à la présentation de l'enquête que nous nous intéressons : à la manière dont elle sollicite explicitement la parole des travailleurs.

Nous retrouvons tout d'abord dans cette présentation un certain nombre de phénomènes énonciatifs relevant du domaine déjà balisé dans l'étude des comptes rendus mais avec des solutions spécifiques.

1. Au début du texte, la distance est forte entre la CGT source de texte et les allocutaires à qui s'adresse l'injonction à tension forte elle aussi : « Donnez votre avis ». Cette distance se maintient dans la séquence suivante objectivisante : « cette enquête sera une contribution de la CGT à une meilleure connaissance des souhaits des salariés ».
2. Mais cette distance s'abolit tout d'un coup avec « elle a pour ambition d'exprimer nos besoins » (où le *nous* pourrait être exclusif mais ne peut pas être dans le contexte). L'enquêteur et l'enquêté font alors partie du même groupe.
3. Trois *nous* suivent mais qui ne peuvent – tendanciellement – que désigner le syndicat : c'est en effet le syndicat qui fait le point, oriente, négocie.
4. Le *nous* suivant peut-il par contre être interprété comme incluant de nouveau les travailleurs (« un dossier établi par nous-mêmes ») ? Il est cependant suivi d'une séquence qui tend à le faire interpréter comme ne référant qu'au syndicat.
5. Le *vous* réapparaît ensuite, réintroduisant une distance forte : « vos réponses », « vous qui l'établissez », mais dans une phrase qui dit la même chose que la précédente. Comparons ces deux phrases :
Elle constituera aussi un véritable dossier établi par nous-mêmes, des besoins prioritaires de personnel en 1978.
Vos réponses constitueront le meilleur cahier de revendications qui soit... puisque c'est vous qui l'établirez.

On peut noter les parallélismes : *constituera / constitueront, véritable / meilleur, dossier / cahier, besoins / revendications, établi / établirez*. Cette mini-structure discursive sépare ici le syndicat et les travailleurs, rend compte ainsi de ce niveau d'hétérogénéité de l'entreprise et en même temps nie ce clivage par l'établissement du parallélisme que nous venons de mettre en valeur. Enfin le dernier *vous* confie aux interlocuteurs – aux travailleurs – la responsabilité finale de la valeur de l'enquête (leur confie donc le rôle d'acteurs essentiels).

Abordons maintenant ce qui fait l'originalité du document : la recherche d'un discours individualisé sur les besoins. Le paragraphe de présentation comporte un développement didactique assez exceptionnel dans ce genre d'enquête :

Les besoins sont différents selon les hommes et ils évoluent avec le temps. Par exemple l'aspiration à plus de justice entre différentes catégories de salariés a grandi. Et cette aspiration est ressentie différemment selon qu'on est OS, ETAM, ou cadre.

La présence de cet exposé didactique est ici un indice : sans doute ce qui y est dit ne va-t-il pas de soi, n'est pas une évidence – aussi peut-on dire que le ton didactique de ce paragraphe recouvre un discours de légitimation.

Le thème de l'individualisation des besoins est ensuite repris dans le paragraphe « comment répondre ». On y insiste une nouvelle fois sur la nécessité de fournir des réponses ayant un « caractère individuel », « essentiellement par rapport à vous-mêmes ». Cette redondance sur le thème (généralement peu abordé dans les autres enquêtes) est ici redoublée par l'explicitation du type de discours qui serait le discours habituel des travailleurs en semblables circonstances : ceux-ci auraient l'habitude de répondre ce qu'ils « souhaitent en général pour tout le monde », de ne pas répondre sur leurs besoins individuels. C'est ce qu'il faut éviter ici. Répondre personnellement, en tant qu'individu, à une enquête ne serait donc pas une attitude « naturelle » chez les travailleurs.

Dans le même sens, c'est pour se permettre une « analyse plus approfondie » des « préoccupations » des travailleurs que le questionnaire leur demande de préciser leur place dans une double classification :

- dans la grille hiérarchique, qui comporte trois catégories : OS, professionnels (P1F, P1, P2, P3) ; ETAM et ATP : notons que cette grille à trois cases est différente de la structure « officielle » en deux collèges, que l'hypothèse y est faite à l'intérieur du collège ouvrier d'une différenciation des besoins entre OS et professionnels. Notons aussi que les cadres sont exclus – ce qui éclaire la valeur des points de suspension du paragraphe de présentation : « cette aspi-

ration est ressentie différemment selon qu'on est OS, ETAM, ou cadre » ;

- dans une grille d'âges comportant quatre catégories : nous ne discuterons pas la pertinence sociologique de cette grille ; c'est son existence qui nous paraît ici essentielle – et sa finesse. Nous n'avons pas dans notre corpus d'autres enquêtes postulant une possible différenciation des besoins selon les âges.

Autre caractéristique de cette enquête : le syndicat organise l'anonymat des réponses : attitude confirmant bien que le discours souhaité ne va pas de soi. Ainsi, pour les travailleurs, parler de leurs besoins individuels, parler en *je* constituerait une pratique non normale, une pratique non encore légitime – malgré le soin que prend l'organisation dans le premier paragraphe pour la légitimer, un changement, une transgression – dont il faudrait protéger la possibilité par l'anonymat. Le discours personnel ouvrier ne pourrait pas encore être public. Nouvelle manifestation du statut difficile de la personne dans le discours syndical ?

Enfin, l'originalité interactive que comporte ce questionnaire se présente en se niant comme originalité du point de vue de la source ; on trouve en effet, après le questionnaire :

C'est peut-être la première fois que vous répondez aussi complètement sur vos revendications (...) Sachez qu'à la CGT on discute, on dialogue, on informe, on répond. Nos syndiqués donnent régulièrement leur avis.

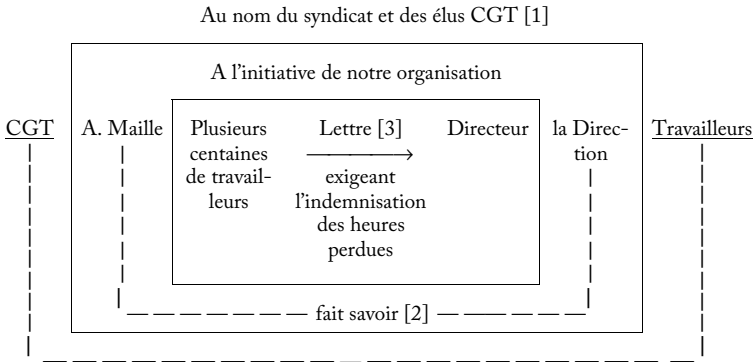
De même, dans le paragraphe de présentation, l'organisation présentait-elle sur le ton de l'évidence le thème relativement nouveau de l'individualisation des besoins. C'est donc la réponse qui serait nouvelle, pas la question. C'est du côté des travailleurs que le manque existait auparavant, pas du côté de l'organisation – mais celle-ci ne se demande pas pourquoi une telle question n'avait pas encore été posée. Touche-t-on ici une limite du discours d'organisation qui ne pourrait se transformer, changer, qu'en maintenant explicitement son identité, en niant ce changement ?

Nous n'irons pas plus loin pour l'instant dans l'analyse de ce document. Il constitue dans le cadre de cette étude un point extrême : l'explicitation partielle dans le discours syndical lui-même de la question du discours personnalisé, de la question de sa légitimité de ses conditions de possibilité. Le pointage aussi de la non-transparence des discours, de l'importance des opérations mêmes par lesquelles le discours des travailleurs est suscité, recueilli, transmué en discours collectif. Notons au passage, sans pour cela aplatir le document étudié, la parenté de l'analyse syndicale sur le discours ouvrier « habituel » avec certaines analyses de P. Bourdieu.

Une parole enchâssée

Le schéma ci-dessous visualise l'analyse que le discours syndical effectue sur lui-même dans le compte rendu de séance de CE du 27.02.

Au nom du syndicat et des élus CGT, A. Maille est intervenu pour faire savoir à la direction que plusieurs centaines de travailleurs avaient signé une lettre adressée à la direction, à l'initiative de notre organisation dans laquelle ils exigeaient l'indemnisation intégrale des heures perdues.



Nous préférons cette représentation à celle en arbre utilisée par B. Conein dans « Décrire un événement politique » : c'est surtout à l'encadrement de cette parole que nous sommes sensible. Le discours syndical y apparaît comme discours de porte-parole, dans les deux sens ; à l'égard de la direction à qui il présente la parole des travailleurs, à l'égard des travailleurs auxquels il porte une parole à laquelle il leur demande d'adhérer, qu'il leur demande de faire leur. D'où la forte imbrication de la parole des travailleurs – et la spécificité du discours syndical se rapportant sans cesse comme rapporteur de la parole des travailleurs, invoquant sans cesse sa légitimité. (La lettre-pétition a bien sûr pour fonction de faire explicitement d'A. Maille « la voix des travailleurs », mais il est aussi rappelé que s'il en est ainsi, c'est que les travailleurs se sont antérieurement reconnus dans la parole syndicale.)

CGT donnez votre avis sur... ce qui ne va pas chez Renault

Cette enquête sera une contribution de la CGT à une meilleure connaissance des souhaits des salariés de la Régie.

Elle se place dans la perspective d'une négociation avec la direction générale dont les dates seront fixées au cours de la réunion des délégués centraux le 9 mai prochain.

Elle a pour ambition d'exprimer nos besoins. Les besoins sont différents selon les hommes et ils évoluent avec le temps.

Par exemple, l'aspiration à plus de justice entre différentes catégories de salariés a grandi. Et cette aspiration est ressentie différemment selon qu'on est OS, ETAM ou cadre.

Cette enquête nous permettra de faire le point, de mieux orienter notre action et de montrer à la direction sur quoi nous voulons négocier.

Elle constituera aussi un véritable dossier, établi par nous-mêmes, des besoins prioritaires du personnel en 1978.

Elle sera portée à la connaissance de la direction. Vos réponses constitueront le meilleur cahier de revendications qui soit... puisque c'est vous qui l'établirez.

Bien entendu, la valeur et l'intérêt d'une telle enquête sera essentiellement en fonction du nombre de réponses. C'est-à-dire de votre participation à cette initiative.

Le Secrétariat du Syndicat

LE BUT DE CETTE ENQUÊTE EST DE SAVOIR QUELLE IMPORTANCE VOUS ACCORDEZ À CHAQUE REVENDICATION, QUELLES PRIORITÉS OU QUELLES PRÉFÉRENCES VOUS FORMULEZ

COMMENT RÉPONDRE ?

Les réponses doivent avoir UN CARACTÈRE INDIVIDUEL. C'est-à-dire qu'il ne s'agit pas de vous déterminer dans vos réponses par rapport à ce que vous souhaitez en général pour tout le monde, MAIS ESSENTIELLEMENT PAR RAPPORT À VOUS-MÊMES. Par l'éventail des questions, nous avons essayé de formuler les principaux problèmes qui se posent au personnel, mais nous avons réservé un large espace pour les problèmes qui ne seraient pas abordés.

COMMENT REMETTRE VOS RÉPONSES ?

Chacun doit être assuré de l'anonymat. Aussi nous avons prévu :

- Vous pourrez remettre à votre délégué, votre collecteur, votre diffuseur
- La mise en place d'une urne à P4
- La possibilité pour vous de nous envoyer vos réponses sous enveloppe timbrée à : Syndicat CGT Renault Cléon - 76410.

Schéma de l'interaction : Trois interactions imbriquées

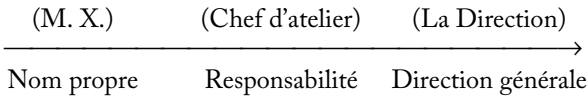
- une implicite (la CGT qui produit le tract en direction des travailleurs)
- deux explicites : rapportées par le tract :
(la CGT dit aux travailleurs) qu'A. Maille a dit à la direction que vous (les travailleurs) avez écrit à la direction + 2 délégations ou incitations de parole d'origine syndicale (au nom du syndicat et des élus CGT, à l'initiative de notre organisation).
En tout donc, 5 interactions imbriquées.

La désignation de l'adversaire

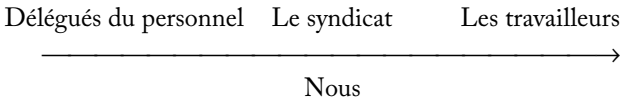
Ceux que les délégués affrontent sont désignés selon trois modes coexistants :

- le nom propre : seul le compte rendu 8 ne comporte pas de nom propre ;
- la désignation par la fonction : individuelle (« le chef d'atelier »...) mais la plupart du temps collective : « la direction du département », « les responsables du département » ;
- le vocable « la direction », qui peut morphologiquement être interprété comme une réduction de « la direction du département » mais qui fonctionne en même temps comme désignant l'ensemble de la direction de l'entreprise.

Nous pourrions représenter cette désignation sur un axe allant de la personnalisation maximum au groupe :



Nous aurions pu représenter de la même manière la désignation des interlocuteurs de la direction :



(Aussi l'interaction représentée par les comptes rendus est-elle une sorte de grandeur variable – ne peut jamais de toute manière être réductible à une définition X a rencontré Y.)

Notons que l'exclusion de la direction de la « discussion » (étudiée plus haut) peut avoir des conséquences discursives étranges. Ainsi, dans le compte rendu 4, la direction n'apparaît qu'à la fin de la première page et encore d'une manière non explicite mais comme sujet

construit par le lecteur : « l'explication qui nous a été donnée à cette réunion de ce refus ».

Par la suite l'interlocuteur sera désigné par « on ». Ce n'est que plus tard que l'on trouvera « la direction » (deux fois), les « responsables du département » puis « le chef d'atelier ».

Si la direction apparaît si tard, par contre un lecteur ne disposant pas de toute la connaissance encyclopédique nécessaire pourrait penser que l'adversaire nommé M. Barre, qui « truque les prix », « pour ne pas satisfaire les revendications légitimes des travailleurs » est le représentant de la direction auquel les délégués sont directement confrontés. Nous retrouverons par ailleurs M. Barre et M. Beullac (alors ministre du travail) du côté de la direction dans le compte rendu 7.

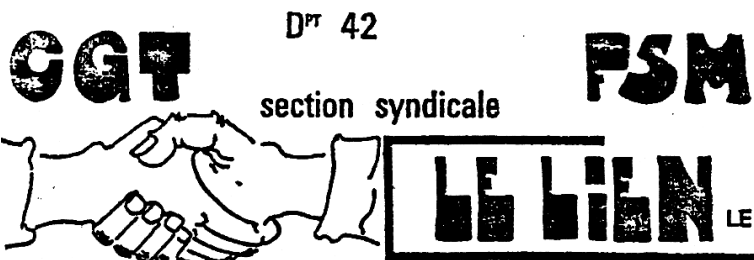
C'est d'abord par l'utilisation du nom propre que la désignation des membres de la direction diffère de celle des délégués. Faut-il voir dans les guillemets qui cernent le nom propre dans l'exemple suivant une prise de conscience – ambiguë – du phénomène : « Cela a été le refus absolu du chef de département "M. DUPONT" de satisfaire les revendications. » Et ne peut-on trouver dans le « Monsieur » de la séquence suivante la reconnaissance – ironique – de la « personnalité » du représentant de la direction : « Ce monsieur oublie que nous sommes des représentants du personnel » (5). (Pour nous, « monsieur », politesse provocante, remet l'autre à sa place, une place reconnue comme supérieure, mais moquée, non brigüée, face aux autres : les « représentants du personnel », titre valorisé.) C'est parce qu'ils désignent leurs interlocuteurs par le vocable « la direction » que les délégués peuvent leur présenter des revendications que ceux-ci par contre refusent de discuter (« ce n'est pas de mon ressort »).

Ce système de désignation nous semble renforcer la fonction de héros des délégués : ils affrontent la direction réelle, matérielle (M. X, M. Y) et la direction mythique. En même temps, ce mode de désignation qui établit sans cesse l'équation M. X = la direction de l'atelier = la direction, empêche que l'on puisse se faire des illusions, qu'on attribue à la personnalité du chef d'atelier telle ou telle attitude (bonne ou mauvaise). Ces équations étant constamment posées par le compte rendu, on peut déceler un artefact du discours syndical dans la remarque ironique du compte rendu 13 :

Nous pouvons constater dans le débat qu'il n'est pas patron, mais un serviteur de la direction.

(Quelques lignes plus haut le compte rendu avait – sans ironie – présenté la personne en question comme « représentant de la direction de Cléon ».)

Dans la plupart des comptes rendus donc, les représentants de la direction sont individualisés : par l'utilisation du nom propre (qui peut



même être l'occasion d'un jeu de mots, ainsi dans le compte rendu 16), par le repérage de particularités linguistiques... Les citations de leurs propos au style direct participent aussi de ce procès d'individualisation. Au contraire, les délégués ne sont jamais nommés, ils ne sont qu'une voix : la voix du droit, de la raison, de l'universel, de l'organisation, des travailleurs. Nous avons montré plus haut que les propos qu'ils tenaient pouvaient apparaître dans les comptes rendus comme tenus par l'organisation ou les travailleurs. Ils sont donc, pourrions-nous dire, transparents, sans corps. Nous avons par ailleurs montré ce que nous appelons le statut précaire de la personne dans le discours syndical. Ajoutons un autre document (page 137) : un tract relatif à un licenciement contient un dessin représentant une rencontre entre, d'une part, le travailleur concerné et deux défenseurs syndicaux, et d'autre part « la direction ». Alors que les dessins représentant les membres de la direction sont des portraits, ou plutôt des caricatures, individualisés, représentant des personnes différenciées (s'opposant d'une part entre elles par le costume, l'attitude, la physionomie, et d'autre part aux ouvriers) – correspondant au nom propre dans le domaine du langage – les ouvriers sont représentés d'une manière anonyme (on ne pourrait pas mettre un nom sur chaque dessin) et sans recherche de différences graphiques : ce sont trois figures presque semblables, dans la même posture, côte à côte, faisant face à un groupe différencié.

Des héros qui échouent

Le déroulement de l'affrontement

Les comptes rendus de délégation sont donc le récit d'un affrontement verbal. Nous avons déjà eu dans le document précédent une représentation synthétique de cet affrontement (qui ne correspond pas forcément à l'image que peuvent fournir les comptes rendus eux-mêmes). Pour étudier cet affrontement, nous avons constitué, à partir de chaque compte rendu, le sous-corpus des unités descriptives des actes de parole effectués, des introducteurs de discours. Décrit par les comptes rendus, le discours des délégués est simple et direct. Ils « posent » ou « déposent les revendications » (2, 4, 7, 9, 14, 15), « renouvellent » leurs demandes (5, 9, 14), « posent des questions » (7, 11, 13, 14), font des « propositions » (14) des « formulations » (5), « demandent » (2, 5, 9), « défendent » (4, 13) en donnant des « exemples » (4, 13), citant des « cas » (13), « démontrent » (4, 6), fournissent des « arguments » (16, 13).

Le comportement langagier de la direction est abondamment rapporté et systématiquement stigmatisé. Face aux revendications, la direction se « retranche » le plus souvent derrière un autre niveau hiérarchique ou un autre service (1, 3, 5, 6, 13, 14), elle fournit des ré-

ponses « évasives » (9, 11, 16) ou bien toujours la « même réponse » ou « rengaine » (5, 6, 16), elle se « contredit » aussi (5) et ne tient pas ses promesses (2). On ne s'étonnera pas de constater que, face à l'argumentation syndicale, très souvent elle « refuse la discussion » (1, 7, 9, 14, 16), « refuse de répondre » (9, 10), fait la sourde oreille (6) et « reste muette » (12). Enfin, violant tous les principes de la discussion, elle n'hésite pas à recourir au « bluff » (17), à considérer comme « bons » tous « les motifs » (12, 16), à aller chercher « dans les fins fonds de l'absurdité » (15) des réponses qui ne « tiennent pas debout » (4), « à aller jusqu'à dire » (1). Elle a alors recours à une « explication honteuse » (4), des « réponses scandaleuses » (1). En gros, des « propos comme ceux là ne s'inventent pas » (11). (De nombreuses citations illustrent par ailleurs le comportement décrit ici, citations stigmatisant des inepties argumentatives, des tics verbaux.)

Ainsi, au cours de l'affrontement verbal, la victoire revient-elle aux délégués. Leur argumentation met en déroute l'argumentation de l'adversaire (peut-on même pour ce dernier parler d'argumentation ?), leur usage droit de la langue fait ressortir le mauvais usage de la direction. Aussi ne nous étonnerons-nous pas de certains comportements métalinguistiques proches du purisme dans les comptes rendus, comportements destinés à creuser encore plus le fossé avec le comportement de la direction : « l'explication qui nous a été donnée à cette réunion de ce refus ne "tient pas debout" comme on dit » (4). L'usage distancié de la langue est du côté des délégués. D'autres comptes rendus (extérieurs au corpus de base) explicitent encore mieux cette prise de conscience en adoptant un point de vue délibérément métalinguistique :

Quelques remarques de paroles méritent notre attention particulière de la section syndicale. La fâcheuse manie de M. Perot est de déclarer « cela *m'étonne* ».

C'est lui le patron, il est responsable de l'unité fonderie MAIS nous savons aussi qu'il y a des travailleurs qui ont le droit de demander des comptes, de donner leur avis.

Si M. Perot est ÉTONNÉ que les travailleurs aient beaucoup de problèmes (coefficients, productions), qu'il vienne sur le tas dans l'atelier avec la Maîtrise « qui fait toujours la sourde oreille » avec les travailleurs « s'expliquer » (« La direction joue à l'étonnement », 28.10.79)

Un dernier exemple nous permettra de conclure sur cette partie :

Il ne suffisait pas de leur [aux représentants de la direction] apprendre à compter, il faudrait aussi leur apprendre à parler. (04.10.79)

Cette fonction de valorisation du discours syndical apparaît encore plus nettement dans le compte rendu de la réunion de CE que nous étudions par ailleurs. Ce document rapporte essentiellement l'argu-

mentation développée par le représentant syndical pour justifier le paiement des heures perdues pour cause de mauvais temps, la réponse de la direction n'occupant que quelques lignes.

Après avoir rappelé à la direction l'exigence des travailleurs, manifestée par des « centaines de lettres », c'est-à-dire après avoir posé le rapport des forces et rappelé sa représentativité, le délégué apporte à cette exigence les preuves de sa légitimité. L'argumentation est brillante, le compte rendu mettant en relief les principales articulations : « il a démontré », « il a affirmé », « enfin il faut tenir compte », « de toute façon », « le syndicat CGT a réaffirmé ». Le sommet de la démonstration est atteint lorsque les « camarades de la CFDT » interviennent en reprenant une formule bien ramassée dont le compte rendu rappelle que c'est la CGT qui l'avait « écrit(e) la semaine dernière ».

« Ce à quoi la direction n'a pu que reconnaître les difficultés rencontrées par les travailleurs. »

La voix du syndicat, « la voix des travailleurs », est bien celle du bon droit, de la raison, une voix qui s'exprime si bien que d'autres la citent et, une fois n'est pas coutume, la direction le reconnaît (le titre du tract est : « mardi au CE, la direction n'a pu justifier son refus d'indemniser les heures perdues »). Cependant, si l'on examine l'environnement de ce compte rendu, on s'aperçoit que tous les arguments exposés ont déjà été utilisés dans des tracts précédents. Il n'apporte de nouveau que la réponse de la direction qui n'occupe que quelques lignes. Aussi nous semble-t-il que sa fonction essentielle serait de l'ordre du plaisir procuré par la mise en scène d'un spectacle où « la voix des travailleurs » laisse quasiment sans voix la direction.

Le fonctionnement du style direct

Analysé, le discours de la direction est aussi exhibé. Les comptes rendus lui font une large place : treize comptes rendus sur seize comportent des séquences en style direct rapportant le discours de la direction. Mais ce discours est bien encadré : les comptes rendus 10, 13, 14, 16 qui sont les plus abondants de ce point de vue comportent tous avant l'apparition des énoncés en style direct une introduction portant sur l'ensemble de l'interaction et stigmatisant l'attitude générale de la direction (« refus de négocier » 10 ; « refus absolu » 13 ; « refus systématique » 14 ; « la direction ment » 16). D'une manière générale aucune des séquences de style direct ne contient un propos présenté, ou commenté positivement par le compte rendu. (Le compte rendu 8 seul présente une séquence non dévalorisée, sans commentaires.) Le style direct est donc essentiellement utilisé pour disqualifier la direction,

une direction qui se caractérise par ses refus, ses phrases ridicules, ses faux-fuyants, ses mensonges.

Avant d'aborder à l'intérieur d'un compte rendu le dynamisme des rapports entre discours rapporteur et discours rapporté, nous examinerons quelques exemples notables extraits du corpus, présentant certaines spécificités par rapport aux règles habituelles de présentation du style direct :

— *Le parasitage du discours de la direction (3, 9)* (par non-respect des frontières du style direct, pourtant marquées), la dynamique de la syntaxe de la séquence directe est utilisée pour générer une séquence sémantiquement contradictoire avec la précédente. Dans 3, l'hypocrisie des vœux de la direction est dévoilée par le complément de moyen ajouté à la phrase :

LA DIRECTION DU SERVICE CONTROLE VOUS PRÉSENTE
SES MEILLEURS VOEUX POUR L'ANNÉE 1978

En refusant systématiquement toutes négociations...

Dans 9, aux propos du représentant de la direction s'articule le récit de l'intervention directe des travailleurs qui fait éclater l'inanité des mots :

« je ne peux pas vous le dire, nous avons prévu jusqu'au mois de septembre après... »

Après eh bien ! la porte de la salle s'est ouverte et les affûteurs à 95 % venaient eux-mêmes.

— *Le déplacement des guillemets, « soit-disant » (4)* :

Malgré quelques investissements prévus, pour créer « soit-disant » des postes de travail

Ce n'est pas ici la faute d'orthographe – assez commune aujourd'hui – qui nous intéresse mais l'utilisation des guillemets. On ne peut bien sûr attribuer à la direction la séquence « soit-disant », et il ne semble pas que le compte rendu souhaite créer une confusion là-dessus. Les guillemets nous semblent ici employés comme marque supplémentaire de distance à l'égard des propos tenus ; la graphie *normale* pourrait être du genre :

Malgré quelques investissements prévus, « pour créer », soit-disant « des postes de travail ».

Mais cette solution aboutirait à placer dans la bouche du représentant de la direction un propos positif, valorisé dans l'idéologie syndicale, ce qui n'arrive jamais (les représentants de la direction sont toujours auteurs de propos négatifs ou ridicules ; le propos précédent dans le même compte rendu est qualifié « d'explication on ne peut plus honteuse »).

Ainsi placés, les guillemets indiquent que la direction a bien tenu des propos qu'on ne se résout pas à lui attribuer matériellement tant ils sont peu crédibles.

— *Vraie ou fausse citation ?* « il s'agit d'un poste de "fossoyeur" » (7). « Fossoyeur » apparaît dans une séquence rapportant explicitement une réponse de la direction, l'ambiguïté des guillemets n'est pas levée (s'agit-il d'une expression de l'intéressé ou du syndicat ?) :

À la dernière question, c'est tout simple, tout bête, il s'agit d'un poste de « fossoyeur » et non pas d'un poste de chef.

Nous apprendrons en (9) que M. D. est maintenant surnommé « le fossoyeur ». Lui aurait-on fait dire ce qu'il n'a pas dit ?

— *La chosification du discours patronal.* Dans l'exemple suivant, contrairement à l'habitude, le discours de la direction est complètement intégré au discours syndical, sans aucune marque de distance, mais situé dans un contexte qui le met dans le paradigme des « petites bricoles », des choses, qui le ramène à du vent :

Nous n'obtenons depuis des années que des petites bricoles tel qu'un téléphone pour l'extérieur, bon de douches ou bien nous allons voir, nous allons nous renseigner et en attendant rien n'avance.

Le style direct dans un compte rendu

Le compte rendu 16 est l'un des plus riches en séquences de style direct. Notons tout d'abord que la parole patronale y est d'emblée désarmée, puisque c'est après une analyse des plus négatives de la réunion que le compte rendu fournit ces séquences, comme « preuves » que « la direction vous ment sur toute la longueur ». Par la suite, tous les propos seront de nouveau commentés et parfois fortement stigmatisés : « même rengaine », « BELLE politique de promotion », « M. LE-NAY manque de flair », la typographie et le soulignement pointant ici fortement le jeu de mots. Conformément à ce qui apparaît dans l'ensemble du corpus, la plupart des énoncés sont des refus (9 refus sur 13 réponses), les autres étant des « paroles évasives ». Le compte rendu fournit pour chaque revendication une réponse de style direct. Ces réponses sont attribuées globalement aux deux représentants de la direction, sauf la septième qui est attribuée, jeu de mots oblige, à l'un des représentants, et la cinquième sans raison apparente.

Enfin ce compte rendu présente un certain nombre de procédés relativement déviants par rapport aux règles qui organisent l'émergence dans les discours du style direct ; il semble qu'il y ait une sorte de variation inhérente quant à l'usage des deux points. Si toutes les séquences sont guillemetées, on peut trouver avant ces guillemets soit deux-points, soit rien.

- Introduction d'un commentaire à l'intérieur de la séquence délimitée par les guillemets : « Elle est introduite (on ne sait comment) dans vos salaires. » Ici le rapporteur n'attend pas la fin du propos pour le commenter. « ... vous n'avez rien à craindre selon M. Lenay ».
- Syntaxe du style indirect libre ou du résumé combinée aux formes extérieures du style direct : « ne veulent pas en entendre parler ». On peut penser ici que c'est la traduction – le sens – des propos de la direction, effectuée par les délégués qui est mise dans la bouche des représentants de la direction. On fait tenir à la direction son vrai discours.
- « Rejetées purement et simplement. » Cette séquence nous semble relever aussi de cette analyse ; s'y ajoute le fait de la modalisation, qui est manifestement l'introduction d'une analyse du rapporteur que celui-ci fait assumer par l'auteur du discours rapporté. Ce qui pourrait aussi être le cas de : « négatif ».

Ainsi, bien qu'ils fassent une large place à la parole de la direction, les comptes rendus ne sont pas pour autant « polyphoniques ». Cette parole y est en effet fortement encadrée, analysée, dominée par le discours rapporteur. Malgré les diverses stratégies de louvoiement que le compte rendu dénonce, le discours de la direction est toujours transparent aux délégués : il n'acquiert jamais la moindre opacité. A un point tel, nous l'avons vu, qu'il peut être manipulé, analysé totalement en substance, cette analyse étant formellement présentée comme le discours réellement tenu : pratique dont nous pouvons signaler au passage la différence avec les pratiques « savantes » du style direct.

On pourrait par ailleurs se demander, puisque la plupart de ces citations sont des refus, pourquoi le compte rendu ne les globalise pas. Le bilan informatif de ces citations est en effet bien maigre. Mais c'est qu'il ne s'agit sans doute pas tant de faire un compte rendu, un bilan, que de mettre en scène, de faire voir. Comme le conte, le compte rendu est un spectacle.

Le style direct dans le compte rendu 16

Reprenons les principaux passages guillemetés du document :

(...) la direction (...) vous ment sur toute la longueur. Les preuves les voici : /
Réponses données par Mr LENAY et PLUMEY

- 1°) ... « rejetées purement et simplement »
- 2°) ... même rengaine « seront payés au temps passé »
- 3°) ... « ne veulent pas en entendre parler » / BELLE politique de promotion venant de la part de la direction.

- 4°) ... « c'est un mensonge »
- 5°) ... Mr LENAY répond : « ce que vous dites est vrai mais l'on ne peut rien y faire ».
- 6°) ... « Elle est introduite (on ne sait comment) dans vos salaires. »
- 7°) ... « pas de risque de santé, vous n'avez rien à craindre selon Mr Lenay. / Vraiment Mr Lenay manque de flair. »
- 8°) ... « il passe deux fois par an la visite médicale »
- 9°) ... « cela m'étonne, mais je vais regarder ce problème » ... « ce n'est pas mon problème »
- ... « attendre la nouvelle implantation du bâtiment » / « négatif » / « amélioration prévue courant 79 ».

L'actualisation de l'interaction

Si le discours de la direction est souvent fortement marqué matériellement, par des guillemets, des soulignements, l'utilisation des capitales ou de l'italique, le discours des délégués est fondu dans le reste du commentaire, très souvent lié, nous l'avons vu, au discours de l'organisation ou au discours des travailleurs. Les deux voix, celle de la direction, celle des travailleurs, sont donc bien contrastées dans leur présentation graphique. Nous avons vu par ailleurs que cette présentation matérielle était toujours au service d'une dévalorisation du discours de la direction (dans sa forme ou son contenu). Au contraire, le discours des délégués s'intègre dans un discours universel, dans le commentaire, dans le discours de la raison : il n'est pas individualisé. A tel point qu'une lecture trop rapide du corpus pourrait nous empêcher d'observer certaines séquences où un discours syndical ayant presque les formes du discours direct apparaît.

Dans le compte rendu 13, la mise en scène de l'interaction va jusqu'à une véritable reconstitution : aux propos du représentant de la direction rapportés au style direct dans une présentation de répliques de théâtre répondent directement des arguments syndicaux. De véritables sketches sont ainsi constitués :

M. DUPONT - « Satisfaction ne peut être donnée »

Là encore les arguments de la CGT ont été apportés avec un exemple. Les travailleurs du G sur ces postes sont en Pl et vous M. DUPONT, vous voulez remettre en cause la qualification acquise des travailleurs retourneurs.

Mais les propos syndicaux ne sont ni personnalisés, ni mis en valeur du point de vue de leur forme. Ils se présentent plutôt comme les propos que pourraient tenir tous les travailleurs ; c'est sans solution de continuité que l'on passe du discours indirect, rapportant le discours des délégués, à une séquence ayant la syntaxe du discours direct adressé à la direction mais sans les marques habituelles (guillemets ou

italiques). Il n'est pas dit par ailleurs qu'il s'agisse des véritables propos des délégués. Il s'agit de toutes façons de propos toujours tenables, que le lecteur peut toujours reprendre à son compte.

M. DUPONT - « Il y a peut-être une différence de travail sur les chaînes du Bt G »

NON M. DUPONT, il n'y a pas ceci ou cela de plus ou de moins, c'est le même travail, donc à vous maintenant de vous montrer face à M. DUPONT en lui disant, TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL.

Les deux discours, le discours adressé à M. DUPONT et celui adressé aux travailleurs, se suivent et s'articulent d'une manière telle que l'on peut logiquement prendre les *vous* comme référent du personnage qui a été apostrophé ; cette première interaction semble alors n'avoir comme but que d'en faire surgir une autre, où ce serait cette fois tous les travailleurs qui seraient face à la direction.

M. DUPONT nous a laissé sous-entendre... / Allons, M. DUPONT, soyons sérieux, si cela est le cas...

L'absence de guillemets qui caractérise le discours syndical nous semble ici fonctionner structurellement, en contribuant à opposer matériellement, de la manière la plus forte, les propos de la direction et les propos syndicaux. Par ailleurs, les guillemets ne seraient-ils pas ressentis comme péjoratifs dans le milieu syndical ? Marques de distance, le syndicat les utilise peu pour référer à son propre discours, marques valorisant la forme des propos pour elle-même. On comprend qu'ils soient peu utilisés dans un discours qui, au contraire, fait valoir l'adéquation forme - fond, l'usage droit de la langue. Dans le compte rendu « Unité Fonderie » du 26.10 : « La *direction joue* à l'étonnement » (compte rendu extérieur au corpus de base), nous relevons des cas semblables de reconstitution d'interaction :

Alors, M. Perot et la maîtrise, on se renvoie la balle ? Attention la balle ne *passera pas* pour les travailleurs.

Le mécontentement grandit, alors attention.

Ici encore, le compte rendu débouche sur un autre discours. Il ne s'agit plus de rapporter un événement passé mais de réactualiser une future interaction qui cette fois fera intervenir l'ensemble des travailleurs. (Nous avons déjà vu comment, dans un compte rendu, les travailleurs intervenaient réellement, directement.)

L'issue de l'affrontement

Et pourtant, en dépit de tout ce que nous avons vu quant aux valeurs relatives des discours des délégués et de la direction, *tous* les comptes rendus se terminent par un constat d'échec. Finalement, la direction refuse tout ou n'accorde que des miettes. Battue sur le terrain de la logique et de la langue, elle n'en refuse pas moins les revendications.

Nous ne donnons ici que quelques-unes des formulations de cet échec :

Face à cette attitude néfaste de la direction (5)

Il y a là aussi un refus total de la direction (6)

Une nouvelle fois la direction du service nous a démontré son refus de négocier les points importants des revendications (9)

Les délégués du 1^{er} collège CGT sont repartis avec leurs cahiers de revendications sous le bras (10)

Un bilan négatif de la réunion du dept 41 (12)

D'autres documents hors du corpus de base présentent une formulation plus nette de l'échec. Ainsi :

Les délégués se heurtent toujours à un mur et pourtant ils apportent à ces messieurs de la direction les preuves qui justifient ces revendications. (09.05.78)

Et celui-ci :

A la CGT, nous disons qu'il est nécessaire de déposer les revendications, mais rappelons que les délégués seuls ne peuvent les voir aboutir. A chaque réunion, nous faisons à la direction du 30 la preuve que ces revendications sont nécessaires et doivent être satisfaites et bien souvent, celle-ci à court d'argument répond : « ce n'est pas de notre ressort ».

Camarades, la direction se moque de nous. (CGT, *Le jeton* du 12.05.78).

Ainsi, au lieu de se clore, le compte rendu se termine-t-il toujours par un appel aux travailleurs : appel à l'action, appel à rejoindre la CGT :

Ce sont sur toutes ces questions que les élus CGT du dept 42 vous appellent à développer l'action et à renforcer les rangs de la CGT. (4)

Ce ne sont pas les délégués qui pourront arriver à obtenir satisfaction aux revendications (...). Cela ne peut plus durer ainsi(...). Pour cela, une seule solution : c'est une mobilisation et une action massive. (8)

Face à une direction intransigeante, il n'y a pas 36 solutions pour arriver à la satisfaction de nos revendications. Il n'y en a qu'une, c'est d'engager la lutte autour des organisations syndicales et notamment la CGT. (13)

Ainsi, à l'issue de l'affrontement, les héros révèlent-ils qu'ils n'ont rien obtenu, qu'ils ont perdu ; il leur faut alors faire appel à un autre protagoniste : la collectivité, qui, seule, pourra obtenir la réparation du mal. L'homologie avec le conte populaire se brise encore : l'affrontement a montré que les délégués étaient de faux héros ; le nouveau héros suscité par le compte rendu, appelé, se déclarera-t-il ? Le compte rendu ne se clôt pas, la pièce doit se continuer, autrement ; une autre interaction se prépare.

Les comptes rendus révèlent ainsi que l'interaction qui a eu lieu et qu'ils actualisent sans cesse ne peut s'analyser comme une confrontation de discours ; elle relève d'un autre ordre qui a nom lutte de classes dans la théorie ; confrontés à la violence de classe de la direction, les discours ne peuvent rien, sinon (nous y reviendrons) prouver que la légitimité patronale n'est pas de l'ordre du discours mais de la violence – à laquelle doit répondre une autre violence. Par là aussi le syndicat se prémunit contre le risque de la captation de parole et de pouvoir, contre le risque de l'« écran délégataire » selon la formule de M. Verret, qui note que

la fonction du délégué lui donne des franchises que la classe n'a pas... libertés de parole et de mouvement... héraut de la parole, héros de l'action parfois, dont les exploits démonstratifs peuvent aussi bien appeler la masse à le rejoindre sur la scène de l'action qu'à simplement l'y regarder. (1982 :157.)

Les fonctions du compte rendu

On pourrait s'étonner de la constance de l'organisation syndicale à maintenir l'institution des délégués du personnel, à continuer à exiger ces rencontres régulières avec les représentants de la direction, à en diffuser le compte rendu alors que tout ceci n'aboutit qu'à un constat d'échec. Toutes ces questions reviennent à s'interroger sur la fonction des comptes rendus de délégation.

Le renversement de la domination symbolique

Nous nous intéresserons tout d'abord au récit de l'affrontement de parole : à la valorisation du discours syndical et à la dévalorisation du discours patronal. Cette mise en scène du rapport de communication direction - délégués est en effet contradictoire avec des données que nous avons recueillies par ailleurs.

Les divers contacts que nous avons eus avec des militants syndicaux et des délégués nous ont montré que – au dire de ces derniers – rencontrer la direction n'était pas une chose aisée. Les jeunes militants considèrent ces rencontres comme des épreuves difficiles auxquelles il faut se préparer, pour lesquelles il est bon d'avoir reçu une formation. Dans ces interviews, les représentants de la direction sont caractérisés par leur habileté notamment dans le maniement du langage ; les délégués reconnaissent la plupart du temps cette supériorité symbolique de la direction et la nécessité d'une vigilance constante de leur part.

L'efficacité des stages à la communication et aux relations humaines suivis par les cadres est souvent évoquée, ainsi que la formation générale reçue. Ainsi les militants syndicaux se sentent-ils rarement d'emblée prêts à affronter la direction au niveau symbolique. Ce ta-

bleau de la situation qui émane des interviews contraste donc avec un certain triomphalisme des comptes rendus (on a vu qu'on ne fait mention nulle part d'une quelconque habileté de la direction : ses manœuvres sont grossières, son maniement de la langue est stigmatisé). La situation est donc renversée.

L'une des fonctions du compte rendu nous semble être alors une réponse (symbolique) à la minoration linguistique : il constitue une victoire fictive sur le terrain même où l'adversaire est le plus craint – et peut-être le plus respecté (victoire réelle aussi dans la mesure où le texte est une matérialité). La minoration linguistique est publiquement renversée.

Cette attitude n'est pas sans rappeler une certaine fonction carnavalesque. Avant d'affronter le patron sur le terrain du rapport des forces, avant de faire le bilan négatif de l'entrevue, le compte rendu s'offre le luxe de se moquer de l'adversaire sur le terrain même où celui-ci puise une grande partie de sa légitimité : la compétence discursive et argumentative, l'usage droit de la langue. Relèvent notamment de cette fonction carnavalesque les séquences nettement comiques (propos ridicules de la direction, moqueries) qui parsèment notre corpus. Le discours syndical nous semble de ce point de vue retrouver l'une des veines de la culture populaire.

Par là même aussi le compte rendu empêche que l'on puisse imputer l'échec de la négociation à l'incompétence des délégués. Les délégués n'ont pas failli, ils ont bien remporté la victoire mais au niveau symbolique. S'ils n'ont rien obtenu, c'est que rien ne peut être obtenu ainsi : par la parole et la délégation de parole. Le compte rendu a fonction d'argumentation dans une démonstration de la nécessité du rapport de force : d'où l'exhortation faite au véritable héros – les travailleurs – à entrer en scène. Au-delà de la victoire symbolique, la fonction des délégués est de dénoncer leur incompétence, de s'abolir, de se nier pour faire apparaître l'acteur efficace – mais un acteur qu'il s'agit de persuader qu'il en est un. La fonction argumentative et didactique du compte rendu est ici très forte. Comme si tout le récit n'avait été fait que pour parvenir à cette conclusion : que les travailleurs se constituent en héros.

Se faire plaisir

Mais il ne faut pas, dans ce cadre, oublier les profits symboliques des délégués. Prendre des responsabilités syndicales, c'est pour la plupart des ouvriers faire une croix sur les possibilités d'avancement, l'obtention de certains avantages, s'exposer aux sanctions financières (sur les primes) pour ne citer que les risques les plus courants. Ce choix trouve ses compensations, ici et maintenant : en se payant publiquement la

tête de leurs interlocuteurs, les délégués se paient symboliquement. Aussi rencontre-t-on rarement des syndicalistes tristes (il n'est pas rare de voir pénétrer dans le local syndical tel militant annonçant fièrement qu'on lui a « sucré » telle prime, qu'on l'a affecté à une tâche pénible, et ce non sans fierté, comme preuve de son pouvoir symbolique ; lorsque la direction utilise son pouvoir réel, elle reconnaît son échec au niveau symbolique).

A un niveau plus profond, le syndicalisme apparaît alors comme refus de la condition ouvrière en tant que situation de minoration symbolique ; nous pourrions dire avec J. Rancière que les responsables syndicaux ne sont pas de véritables ouvriers – si l'on entend par « véritable ouvrier » celui qui se conforme à sa définition dans l'économie capitaliste, à la place que lui donne la division du travail. Au contraire, les syndicalistes combattent cette division et la refusent actuellement par la prise de parole, l'écriture, la discussion, d'une manière générale, l'activité langagière étant le moyen de ce refus *hic et nunc*. Aux études de biographies de syndicalistes à montrer comment se sont effectuées dans le détail ces rencontres entre ces refus individuels de la privation de parole et le mouvement syndical ; dans quelles catégories, chez quels individus, aux divers moments de l'histoire du syndicalisme, le désir d'accéder aux fonctions symboliques a rencontré les intérêts du groupe.

C'est pourquoi c'est aussi sous l'aspect du désir de parole et du plaisir que les écrits syndicaux doivent être abordés ; peut-être approche-t-on ici une des causes de l'abondance de la production syndicale dans le domaine de l'écrit. Production ne visant pas uniquement l'efficacité apparente, mais production par laquelle le syndicat dit son existence au niveau symbolique, la reproduit, fait la preuve de la dignité ouvrière, d'une dignité qui veut se dire elle-même.

Bonne parole, bon droit et violence

Reste cependant qu'avant la manifestation directe du rapport de forces, l'organisation syndicale tient à montrer le bon droit ouvrier, ses bonnes raisons, son bon usage de la langue et à déconsidérer l'adversaire de ce point de vue. Nous nous trouvons ici face à une fonction anthropologique essentielle du discours : la légitimation de la force, une force qui ne peut trouver en elle-même sa justification, qui a besoin de la caution de la langue et de son usage droit.

Se reproduit ici, en synchronie, l'histoire du mouvement ouvrier, le passage de l'émeute, de la révolte violente et muette, à l'action organisée et justifiée, théorisée, à la conquête du discours. Chaque compte rendu dit ainsi que les ouvriers ont toutes les raisons d'agir et notamment celle sans laquelle les autres ne seraient rien : leur bon usage de la

parole. Nos conclusions rejoignent ici celle de J. Rancière et A. Faure :

(Les ouvriers) parlent pour être reconnus pour autre chose que la force du nombre et la vigueur des bras (...) pour montrer que les ouvriers peuvent dire ce qui est juste et raisonnable (...) qu'il faut leur faire place, non parce qu'ils sont les plus forts, mais parce que cette place est conforme à l'ordre de la justice et de l'histoire. (Rancière et Faure 1976 : 11)

Le compte rendu remet aussi constamment en scène l'exploitation, la spoliation, la violence patronale injustifiée (les refus patronaux ne sont jamais valablement argumentés). Le patronat est ramené à sa force pure, force de refus. C'est d'ailleurs par ce terme que s'exprime le plus nettement et la supériorité argumentative des délégués, leur victoire symbolique, puisqu'ils contraignent la direction au silence, au refus de répondre, et la victoire, dans les faits, de la direction, puisque ce refus implicite ou explicite équivaut au rejet de la revendication.

C'est que se répète constamment la nécessité pour la classe ouvrière d'affirmer et d'imposer sa dignité, son humanité, c'est-à-dire finalement sa compétence discursive. Dire, écrire, accéder au discours public, universel, c'est effectuer un coup d'état dans l'état des choses qui répartit la parole et sa légitimité. Autre raison de l'abondance du discours syndical ? Cette nécessité de redire sans cesse qu'on a le bon droit et la bonne parole, tout tract étant de ce point de vue un performatif : réalisant à chaque fois la supériorité ouvrière au niveau symbolique.

Nous serions tentés de voir dans certaines manifestations comme celle-ci du discours syndical l'avatar moderne du conte populaire, avatar transformé par l'histoire par la création et le développement du mouvement ouvrier, son intervention dans l'ordre du discours, intervention productrice de transformation tant dans l'ordre de la langue : que ce soit à l'oral ou dans ses formes écrites, que dans l'ordre des structures énonciatrices et discursives.

Nous sommes ainsi ramenés à la dialectique du discours syndical, discours d'une organisation qui doit dire sa compétence et son incompetence, sa force et sa faiblesse, sa nécessité pour les travailleurs et la nécessité de son effacement, sa représentativité et la critique de la représentativité ; qui doit affirmer son bon usage de la langue légitime tout en échappant à ses déterminismes et en le subvertissant, s'appuyer sur l'ancien pour créer du nouveau discursif.

CORPUS

CGT

Section Syndicale du Bt. E

FSM

L'ENGRÉNAGE DU Bt.E

A LA REUNION DE DELEGUES :
ATTITUDE SCANDALEUSE DU CHEF DE
DEPARTEMENT.

A la suite de consultations dans les ateliers du Bt.E, les délégués C.G.T. du personnel ont déposé les revendications du personnel auprès de la direction du département, notamment les revendications particulières au département :

SUPPRESSION DU COEFFICIENT 165 notamment pour :

. l'assemblage des anneaux)	atelier 45.45
. brocheuses)	
. leviers de sélection)	
. fourchettes)	atelier 45.80
. leviers de commande)	

ATELIER 45.80

- Passage en 180 pour les bancs "triplettes"
- Passage en 175 pour le poste "déchargement des boites de vitesse"
- Passage en 175 pour les postes de contrôle sur Rollet, des chocs sur la denture :
 - . arbre d'entrée intermédiaire
 - . arbre moteur
 - . pignon 1er, 2e, 3e et 4e ainsi que pour les arbres primaires

Atelier 45.55

- . Le P.1 pour les tailleuses Op.140 (taillage denture)
- . Passage en 175 sur les machines Sculfort op.30 (reprise cône)
- . Passage en 175 sur les Transpilote op.140 (tour reprise couronne de pont)
- . Passage en 175 sur les C.C.C ne en rectif op.200

ATELIER 45.60

- Passage en 175 pour le poste suivant :
 - . Olivetti (plaque intermédiaire)

ATELIER 45.80

- Passage de tous les retoucheurs en 180

CONDITIONS DE TRAVAIL

- 1) Attribution d'une prime d'huile (point R.S.) pour tous les travailleurs affectés sur des postes à huile
- 2) Un volant pour 9 travailleurs (atelier 45.80)
- 3) 1/4 d'heure de repos supplémentaire sur les chaines de montage (atelier 45.80)
- 4) Aucune mutation ne doit être faite sans l'accord de l'intéressé
- 5) Mise en place de 2 polyvalents sur la chaine pendulaire (45.80) comme sur les chaines du 43
- 6) 2 paires de vrais bleus par an à c)
- 7) Ouverture de la porte face au P.
- 8) Qu'en est-il d'une véritable salle
- 9) 5 mn supplémentaires pour se rer

HYGIENE ET SECURITE1) Atelier 45.60

Revoir le bruit assourdissant d'un transfert

2) Revoir d'état du sol au 45.85 (peinture rouge)

3) Attribution d'une prime de salissure aux travailleurs du 45.61 (boitiers) ainsi que pour les travailleurs affectés sur les Gillemister.

4) Nettoyer plus fréquemment des ateliers, en particulier, le 45.55 et 45.50 dont l'état des sols est lamentable.

LIBERTES SYNDICALES

1) Présence de 2 travailleurs du Dpt.45 à la discussion des revendications mensuelles

2) Une heure d'information payée par mois à tous les travailleurs

3) Attribution d'une convocation lors du dépôt des revendications

Monsieur Mellec, Chef du département 45, a eu une attitude purement scandaleuse en refusant toute solution à ces revendications.

Mieux, il va même jusqu'à dire qu'à son point de vue les travailleurs du Dt.45 sont rémunérés à leur juste taux par rapport au travail fourni. Il se retranche derrière la mesure des temps pour tenter de justifier cette idée et les réponses négatives qu'il apporte avec une ferme détermination à chacuné de vos revendications.

Une telle attitude doit être condamnée par l'ensemble des travailleurs du Dpt.45 qui devront discuter de l'action revendicative susceptible de faire reculer une direction de département profondément réactionnaire et anti-sociale.

Une lutte unie de tout le personnel du département, mais aussi de l'usine est nécessaire à la satisfaction de nos revendications.

DANS CETTE PERSPECTIVE, LA SECTION SYNDICALE ET LE SYNDICAT C.G.T. VOUS PRÉSENTE DES MEILLEURS VOEUX POUR L'ANNÉE 1978 ... AVEC EUX ET TOUS ENSEMBLE EXIGEONS ...

- DIMINUTION DES CHARGES DE TRAVAIL
- LES 40 H - 5ÈME SEMAINE DE CONGÉS PAYÉS - LES PONTS PAYÉS -
- AUGMENTATION DU POUVOIR D'ACHAT
- STATUT UNIQUE DU PERSONNEL
- L'ACCÈS À UNE MEILLEURE QUALIFICATION POUR TOUS
- NON AUX MUTATIONS DU PERSONNEL SANS L'AVIS DES INTÉRESSÉS
- LIBERTÉS - DROIT À LA PAROLE
- UNE HEURE D'INFORMATION SYNDICALE PAYÉE PAR MOIS
- UNE SANTÉ SANS CONTRÔLE

Cléon, le 9/1/78

CGT

Syndicat Renault CLEON

FSM

LE GARDIEN

Le Lundi 16 Janvier 3 délégués C.G.T. ont été reçus par M. THORAVAL.

Il s'agissait d'une réunion prévue pour recevoir les réponses aux revendications déposées précédemment.

1) - Aménagement de P.1

- les plaques anti-pollution seront posées avant le 1er Février.
- Une cabine M.C. avec chauffage sera installée dans le courant du mois de Février.
- L'éclairage du poste est prévu pour le 1er Février également
- Le téléphone sera insonorisé

D'après le responsable du gardiennage, il s'agit de mesures provisoires puisqu'il est envisagé la construction d'un poste plus important.

2) - CABINE SUR PARKING SUD.

Une cabine sur le parking des mutilés dès que ce parking sera agrandi.
En effet les capacités d'accueil de cet endroit de stationnement ne correspondent plus au nombre de mutilés (104) son extension est prévue.

3) - PARKING NORD (Fonderie)

Le parking fonderie n'est pas gardé de nuit pour l'instant. Mais des rondes fréquentes sont effectuées pour la surveillance des véhicules
Actuellement il atteint la saturation (50 voitures sont en trop)
Prévision de 150 places supplémentaires pour Février.

Les travailleurs du K, Fonderie, Contrôle, F Nord et G Nord sont autorisés à sortir par la porte fonderie (P.9)

Les 3 gardiens qui sont en stage en ce moment renforçant les équipes

4) - LES SALAIRES

La direction s'en tient aux décisions prises en 1975 c'est-à-dire qu'il n'est pas envisagé de leur octroyer le P.1 comme cela avait été demandé, ils restent donc en A.P.Q. maxi

Rappel des rémunérations des gardiens

chef de poste	240
sans chef de poste	190
gardiens	175

5) - TRANSPORT - PRIME COMPENSATRICE -

Il n'est pas question d'octroyer une prime compensatrice de transport du fait des horaires décalés. La réponse de la direction est qu'elle a simplement regroupé les gardiens par demi-équipe de façon à limiter les frais de transport. Utilisation d'un seul véhicule par plusieurs.

Pour les frais de parking au parcomètres les gardiens seront remboursés.

6) - LES GARDIENS DE VESTIAIRE

Nous avons demandé pour cette catégorie de travailleurs une progression dans la grille des salaires en particulier pour ceux qui ont une grande ancienneté dans l'usine et qui approchent l'âge de la retraite

Une étude de temps a été effectuée à cet effet. Les conclusions qui

ont été envoyées au chef du personnel, ne permettent pas d'espérer une augmentation des salaires des gardes-vestiaires.

E N C O N C L U S I O N -

Au travers des réponses données par M. THORVAL, nous pouvons conclure, que la direction a fait quelques efforts pour les questions de service. Cela n'est pas pour nous surprendre, mais concernant les questions de rémunérations, elle garde la même attitude intransigeante.

Même pour les personnes qui approchent de la retraite, il leur est refusé une augmentation de salaire alors que nous connaissons des cas d'évolution dans certains ateliers.

LA CARTE D' ADHERENT 78 est prête, pour les travailleurs qui font confiance à la C.G.T. et qui entendent la soutenir dans son action, il suffit de la réclamer à nos militants.

Ciéon, le 17/1/78

CGT

SECTION SYNDICALE DU CONTROLE

FSM

LE CONTROLEUR

" LA DIRECTION DU SERVICE CONTROLE VOUS PRESENTE SES MEILLEURS VOEUX
POUR L'ANNEE 1978 "

En refusant systématiquement toutes négociations sérieuses
, afin qu'aboutisse nos revendications !

En instaurant un régime particulier portant atteinte aux
droits à la santé (contrôle par le service gardiennage et convocation aux chefs
d'atelier , plus des graphiques tenus à jour sur l'absentéisme).
.....

Les élus C.G.T de la section syndicale du controle ont été
reçus par Mr Grégoire pour discuter des revendications du service et pour s'opposer
au futur démantèlement du service controle .

Les pétitions , signées massivement par les contrôleurs , ont démontré la volonté de tous pour que le service reste indépendants des départements.

Sur les autres revendications , voici qu'elles ont été les réponses de la direction .

1) - Rétablissement d'une véritable filière au service contrôle.

Pour M. GREGOIRE, tant qu'il n'y aura pas de poste nouvellement créés, le passage de l'A.P.Q. vers le P.1 et le P.1 vers le P.2, ne pourra pas se faire.

2) - Pour la création de postes de professionnels.

La direction se retranche derrière le service "mesure des temps". Il appartient maintenant aux contrôleurs de faire une demande auprès de leur hiérarchie pour qu'une nouvelle étude soit faite.

3) - Rétablissement de l'essai P.1 sur le tas.

Les contrôleurs en poste de P.1 remplaçant pourront passer l'essai sur le tas mais seulement cette catégorie.

4) - Formation accélérée pour les .AP.Q. vers le P.1 pour la suppression des postes d'A.P.Q. au service.

Pour la formation, M. GREGOIRE est d'accord pour continuer l'effort engagé mais refuse la suppression des postes d'A.P.Q.

5) - Nomination immédiate dès l'obtention de l'essai.

La direction nous a renvoyé aux questions précédentes.

PAS DE POSTES : PAS DE NOMINATION

6) - Attribution de côtes Renault "type chauffeur" pour le personnel des salles de puissance.

Pour la direction du contrôle, l'attribution se trouve bloquée au niveau de la direction de Cléon. Nous nous adresserons donc, lors du prochain dépôt des revendications à la direction de l'usine, pour lui demander qu'elle satisfasse cette revendication.

7) - Une mise au point a été faite au sujet des blouses.

Certains chefs d'atelier ont essayé de faire endosser la responsabilité de la non attribution de ces blouses à la section syndicale du Contrôle.

C'est pour prouver l'entière responsabilité de la direction que nous vous demandons de remplir les fiches que nous proposerons les militants C.G.T.
Sur ces fiches que nous enverrons à la direction, nous inscrirons notre nom, notre prénom et la taille de la blouse.

La direction ne pourra plus retarder l'attribution de ces blouses.

Cléon, le 19/1/78

CGTD^{PT} 42

section syndicale

**FSM****LE LIEN** LE

Le jeudi 19 Janvier, les délégués C.G.T du département 42 ont discuté des revendications de l'ensemble du personnel de ce département .

sur les questions salaire et classifications, nous avons démontré chiffre à l'appui, que pour l'année 1977, les ouvriers de l'usine, et en particulier ceux de notre département avaient subi une diminution de leur pouvoir d'achat de l'ordre de 4% à 5%, rien que pour cette année.

Pour rattraper ce manque à gagner, il fallait qu'à chaque indice, et à chaque coefficient, une augmentation immédiate de 300 Frs pour tous sur la base de 40 H.

cette augmentation que les élus C.G.T défendent chaque mois, avec le même acharnement, la même détermination, le même souci de voir les travailleurs vivent mieux, de pouvoir profiter de leurs loisirs, de pouvoir se reposer, de pouvoir comme d'autres "priviliégiés", partir normalement en vacances, sans avoir le souci, à chaque instant de se demander comment ils vont faire pour bouclier leur fin de mois.

Pour permettre tout cela, il faudrait une progression régulière de notre pouvoir d'achat, basée sur un indice sérieux et non sur celui de l'INSEE, que Mr BARRE plus que jamais truque à sa façon pour ne pas satisfaire les revendications légitimes des travailleurs.

L'indice sérieux, il existe. Nous à la C.G.T, nous avons des économistes qui font bien leur travail.

Or, pour l'année 1977, l'indice fait apparaître une hausse du cout de la vie d'environ 13,40%.

Cet indice prend en compte les produits de première nécessité, c'est à dire le lait, le pain, la viande, l'habillement (ETC.....), ce que nous avons besoin tous les jours pour vivre.

De plus, d'autres revendications étaient posées par nos élus C.G.T sur les classifications.

EN CE QUI CONCERNE LA SUPPRESSION DU COEFF 165 A L'USINAGE /:

Nous avons donné des exemples réels, que nous vivons chaque jour sur les lieux de travail, où des ouvriers du Dpt 42 ayant 18 ans et plus d'ancienneté sont encore payés au coefficient le plus bas de la grille, ainsi que des handicapés physiques; CELA EST INADMISSIBLE !!

D'autres travailleurs, qui ont acquis une expérience professionnelle, en fonction de leur ancienneté, mais aussi de leurs capacités se voient refusés systématiquement le coeff 175 ou le P.1 à 180

C'EST UN SCANDALE !

De plus, l'explication qui nous à été donnée à cette réunion de ce refus ne tient pas debout"(comme on dit).

Ex : Les pierreuses dans l'atelier 42.64 .

Pour justifier un coefficient, on nous dit tranquillement : " OUI , peut être ce poste est au dessus du coefficient 175 , mais pas assez pour justifier le P.1 " Cette explication est on ne peut plus honteuse.

Nous nommons simplement ce poste, mais il en existe d'autres au Dpt , et pour nous , si un ou des postes sont au dessus du coeff . 175 , les intéressés doivent être rémunérés au coeff.180 .

Simon , il faut bien admettre que la direction pénalise ses salariés et nous ne saurons tolérer cela .

De plus , dans ce département , malgré quelques investissements prévu , pour créer "soit disant" des postes de travail pour les handicapés physiques , on assiste à leur suppression pure et simple et au profit de la productivité .

Alors , nous posons la question , que vont devenir nos camarades handicapés ? , que vont devenir les travailleurs qui approchent l'age de la retraite ?

Nous devons obliger la direction de la régie , à trouver rapidement des postes de travail adaptés à leur handicap.

Il faut aussi que les responsables de notre département prennent toutes les dispositions nécessaires , pour permettre aux travailleurs agés , d'avoir des postes plus doux pour ceux qui le désirent .

CONDITIONS DE TRAVAIL .

Rien ne va plus au Dpt 42 . Les travailleurs de l'équipe du matin ont été convoqués vendredi 20 Janvier à 10 heures en présence des élus du personnel auprès du chef d'atelier pour leur soumettre un projet de réimplantation et de regroupement de machine .

Après avoir pris connaissance de ce plan, nous constatons une fois de plus qu'il ne s'agit pas là d'une amélioration des conditions de travail, mais plutôt d'une surcharge importante de travail.

EX : AVANT LE PLAN

1 ouvrier.....2 pierreuses
 1 " ".....2 C.C cones
 1 " ".....2 ROSSI
 1 " ".....2 Landis

APRES LE PLAN

1 ouvrier2 pierreuses
 1 ouvrier.....2 C.C cones
 + 2 ROSSI
 + 1 Landis

Face à ces situations, nous appelons l'ensemble des travailleurs à réagir avec l'organisation syndicale C.G.T contre les détériorations de conditions de travail.

- C'est à dire d'imposer par l'action unie de tous les travailleurs:
- . L'attribution plus large du coeff 170, 175 et 180
 - . La reconnaissance d'une qualification professionnelle.
 - . La progression dans la grille des travailleurs handicapés physiques
 - . L'attribution du coefficient le plus élevé pour les travailleurs qui partent à la retraite.

Ce sont sur toutes ces questions que les élus C.G.T du Dpt vous appellent à développer l'action et à renforcer les rangs de la C.G.T, ce qui est une condition essentielle pour faire aboutir nos revendications.

Cléon le 23/1/78

la section syndicale C.G.T du Dpt 42

CGT LE MAILLON

F. S. M. - **EEEEE**

Les élus C.G.T. ont débattu avec la direction du département du 41 secteur fonte des revendications déposées par les travailleurs sur les salaires, conditions de travail, retraite et sécurité.

41.80/41.82 - Passage au P.1 sur les postes réglage culbuteurs postes de ligne d'arbre et passage en groupe II pour les retoucheurs et réceptionneurs, ainsi que la suppression du 165.

La direction se retranche derrière la mesure des temps et malgré les formulations faites par nos camarades elle ne veut rien savoir malgré les promesses faites par le chef de département aux travailleurs de la table de rodage retoucheurs et réceptionneurs.

M. NICOLLE se contente de nous annoncer que 1 % des travailleurs en 165 ont évolué depuis les vacances et sont passés à 170.

Il nous fait savoir que 50 travailleurs de chaînes de montage ont été contactés par le chef d'atelier sur le suivie de carrière, mais combien d'entre eux ont évolué ?

Il ne suffit pas de passer la brosse au moment qu'ils passent dans le bureau. Il faut que cela se traduise par une augmentation des salaires car pour beaucoup de ces travailleurs avec une ancienneté importante dans l'usine de 7 ans voir 15 ans ils sont toujours en 170 ou 175 voir même 165. Cela est intolérable et les bonnes paroles n'ont jamais nourri personne.

M. NICOLLE à bout d'arguments va jusqu'à dire à un militant C.G.T. qui défendait ces revendications avec acharnement qu'il a entravé le bon fonctionnement de la réunion. Ce monsieur oublie que nous sommes des représentants du personnel et que nous sommes élus pour défendre les revendications des travailleurs et non pas pour faire plaisir aux représentants de la direction.

41.46 - Passage en 175 pour les SUNDSTRAND, contrôle visuel, pierreuses et scies.

Toujours la même réponse. La mesure des temps a confirmé que les postes sont rangés à leur juste valeur.

Pour la petite histoire ces postes au Dpt.42 sont en 175, mais M. NICOLLE nous dit dans mon secteur "j'ai plusieurs races de machines".

Moralité, les travailleurs sont payés moins cher au 41 qu'au 42 pour le même travail parce que les machines sont racistes.

41.40 - Pompes à eau. La majorité des travailleurs sont payés en 165 depuis 1973 malgré les promesses faites par le département, la cadence a doublé voir triplé alors que les salaires n'ont pas bougés.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Diminution des charges de travail. 1/4 d'heure de repos supplémentaire sur les chaînes de montage. 1 volant pour 9 travailleurs.

La direction du département se tient aux accords d'entreprise signés par les syndicats minoritaires qui représentent à peu près 10 % du personnel. Cela est une injustice inacceptable pour l'ensemble du personnel.

SALLE DE REPOS

Depuis deux ans la direction nous annonce la construction de cette salle à la hauteur de la chaîne R.6 Cette salle devait être finie pour les congés 1977.

M. DUPONT nous a annoncé au mois de Juillet 1977 que le premier coup de pioche était donné, mais voilà le manche a cassé... et M. NICOLLE nous dit notamment qu'elle sera finie pour le 2ème trimestre 1978 ... mais dans le même temps il nous dit que le permis de construire a été refusé. De qui se moque-t-on ?

RETRAITE

Passage au coefficient supérieur pour les travailleurs approchant de l'âge de la retraite. Cela se fera. Mais pas systématiquement.

A QUAND LES BOUGIES

La cabine téléphonique du secteur 4181 (qui ressemble plus à un placard à balai) est privée de lumière depuis des semaines. Nos délégués C.H.S. l'avaient déjà signalé ainsi que bien d'autres problèmes lors d'une visite C.H.S. en septembre 77. Il y a quinze jours nous renouvelons la demande de remise en état, les responsables du département sont venus voir ... et jeudi dernier un camarade a dû composer un numéro à la lueur de son briquet !!!

Alors Messieurs à quand la réparation ? ou l'attribution de bougies ?

LES GARS DE LA MARINE

Sur la table de rodage 4182 il a été réclamé un branchement avec raccord (facile à réaliser) pour que les balayeurs puissent nettoyer le sol de la table à la vapeur. Actuellement ces travailleurs font le tour de la table avec les seaux à la main : un coup de seau, un coup de brosse, comme au temps de la marine à voile !

Le responsable de l'atelier, par négligence, laissent ces travailleurs mouiller leur chemise ! Alors qu'il serait facile de voir avec le service 93 pour l'achat d'une machine carte (vapeur) et qui serait beaucoup plus efficace.

Face à cette attitude néfaste de la direction une condition s'impose. La mobilisation de tous les travailleurs avec leur syndicat C.G.T. pour créer les conditions favorables au développement de l'action pour la satisfaction des revendications.

Cléon, le 25/1/78

CGT

Section Syndicale du 45

FSM

L'ENGRONAGE DU B.T.E

Le Mardi 7 Février, les délégués C.G.T. de l'usine de Cléon ont discuté des revendications de l'ensemble du personnel du B.T.E.

Sur les questions salariales et classifications, nous avons démontré chiffre à l'appui que pour l'année 1977, les travailleurs de l'usine et en particulier ceux de notre département, avaient subi une diminution de leur pouvoir d'achat de l'ordre de 4 % à 5 %, rien que pour cette année.

Pour rattraper ce manque à gagner, il est fallu qu'à chaque indice et à chaque coefficient, une augmentation immédiate de 300 F pour tous sur la base de 40 H.

Cette augmentation que les élus C.G.T. demandent chaque mois, avec le même acharnement, la même détermination, le même souci de voir les travailleurs vivre mieux, pouvoir profiter de leurs loisirs, de pouvoir se reposer, de pouvoir combiner d'autres "privilégiés" partir normalement en vacances sans avoir le souci, à chaque instant de se demander comment ils vont faire pour boucler leur fin de mois. Il n'y a qu'à se référer sur les demandes d'acompte de plus en plus nombreuses chaque mois pour réaliser les difficultés que rencontrent en ce moment les familles des travailleurs de la Régie.

Pour permettre aux travailleurs de mener une vie décente, il faudrait une progression régulière de notre pouvoir d'achat basée sur l'indice C.G.T. et non sur celui de l'INSEE, que M. BAZRE, plus que jamais, truque à sa façon.

Or, pour l'année 1977, l'indice fait apparaître une hausse du coût de la vie d'environ 13,40 % sur les produits alimentaires.

Cet indice prend en compte les produits de première nécessité, c'est-à-dire le lait, le pain, la viande, l'habillement, etc. ce dont nous avons besoin tous les jours pour vivre.

En ce qui concerne les classifications, M. WELLEC a fait la sourde oreille malgré tous les arguments apportés par les élus C.G.T.

Pour la suppression du 155 à l'usine et en particulier dans les ateliers 45-45at 45-80 ainsi que le SIA (Système d'Automatisme de C en C), M. WELLEC se retranche en permanence derrière la mesure du travail. C'est à sa demande et le direction du S.T.E. a quelques responsabilités en matière de classifications !

CONDITIONS DE TRAVAIL.

Tant en ce qui concerne la prime d'huile pour les travailleurs effectués sur les postes à huile que les 5 minutes supplémentaires pour se rendre au restaurant, la direction du 45 n'a rien voulu savoir.

Pas davantage d'ailleurs que pour les 2 paires de vrais bleus par an.

A chaque travailleur, la retraite à 60 ans pour tous et à 55 ans pour les travaux pénibles, toujours la même réponse : ce n'est pas du ressort du département.

HYGIENE ET SECURITE

En ce qui concerne le bruit assourdissant j'ai donné par un transfert du 45.60, la direction nous a assuré qu'un essai de mg aux insonorisants allait être tenté au mois 78.

Par ailleurs il n'est pas prévu d'attribuer une prime de réalisation aux travailleurs sur Guillemeur. Seul 1/6 n'aura de Gr. chez les que conillé.

Face à ces situations, nous espérons l'ensemble des travailleurs à réagir avec l'organisation syndicale C.U.F. contre les détériorations de conditions de travail, hygiène et sécurité.

C'est-à-dire d'imposer par l'action, unie de tous les travailleurs :

- l'attribution plus large des coef. 170, 175 et 180
- la reconnaissance d'une qualification professionnelle
- La progression dans la suite des travailleurs handicapés physiques
- l'attribution du coefficient le plus élevé pour les travailleurs qui partent à la retraite.



Comme nous l'avions écrit avec nos camarades de la C.F.D.T. la réunion du Dpt.30 s'est déroulée le Jeudi 6 Avril à 14 H 15.

D'entrée nous avons demandé à la direction de négocier sur l'affûtage en conflit à l'heure actuelle. Il s'agissait de garantir l'emploi, la promotion et aussi qu'aucune mutation ne soit faite d'une manière arbitraire.

La direction s'engage uniquement jusqu'au mois de septembre, après eh ! bien elle continuerait à faire ce que bon lui semble.

Dans l'immédiat voici les décisions prises :

- 2 affûteurs au magasin
- 2 affûteurs à l'ajustage. Une petite précision, d'après les dires de monsieur DRANSART une formation leur sera donné. Actuellement P.2 affûteurs ils devront passer le P.2 ajusteur avant d'aller vers le P.3
- 1 affûteur au 3080 en qualité de tourneur.

Jusqu'ici nous pouvons donc dire que la promotion est garantie.

Maintenant M. DRANSART nouveau chef d'atelier de l'affûtage surnommé le "fossoyeur" va se mettre en contact avec le Dpt.41 pour placer 2 autres affûteurs. Un autre est parti à la fonderie avec l'assurance, si on écoute M. DRANSART, de passer P.1 d'ici un an.

Nous avons donc puisque la direction affirme que l'effectif de l'affûtage ira encore en diminuant, renouvelé notre demande de garantie pour l'avenir.

Réponse de M. DRANSART *"Je ne peux pas vous le dire, nous avons prévu jusqu'au mois de septembre après..."*

Après eh ! bien la porte de la salle s'est ouverte et les affûteurs à 95 \$ venaient eux-mêmes demander des garanties.

M. DRANSART refusa le dialogue avec les affûteurs et quitta la salle. Voilà de quelle manière la direction s'occupe des problèmes du 30. Pour un monsieur qui se dit prêt au dialogue chapeau ! M. DRANSART n'a pas voulu reprendre la discussion en présence des affûteurs ceux-ci sont allés voir M. FILET pour lui expliquer leur préoccupation.

Celui-ci étant absent ce fut M. LAFORTE qui enregistra leur déclaration. Evidemment il s'empessa de dire " *Je n'y peux rien c'est la direction du 30 qui décide*". Les affûteurs ayant repris le travail M. DRANSART revint. (signalons pour l'historique que M. DRANSART n'est pas arrivé à battre le record de M. FOSSATI pour la sortie rapide d'une salle).

Revenons à la réunion.

Du côté salaire rien, une fois de plus la direction se refuse à discuter véritablement. Elle attend probablement les ordres du gouvernement. Nos salaires reculent de plus en plus, il est grand temps que nous nous mobilisions pour faire reculer la direction.

Pour toutes les autres questions posées par notre organisation syndicale C.G.T. au 30, ce ne fut que des réponses évasives. Nous ne devons pas nous en contenter, il nous faut agir et vite. Ce ne sont pas les délégués seuls qui pourront arriver à obtenir satisfaction aux revendications.

Nous n'obtenons depuis des années que des petites bricoles tel qu'un téléphone pour l'extérieur, bons de douches ou bien nous allons voir, nous allons nous renseigner et en attendant rien n'avance.

Cela ne peut plus durer ainsi, il faut que nos revendications avancent. Pour cela une seule solution c'est une mobilisation et une action massive. Il faudrait aussi que les professionnels de toutes les usines Renault se mettent d'accord pour faire un mouvement d'ensemble, c'est de cette manière que nous y arriveront.

TOUS ENSEMBLE ORGANISONS-NOUS

TOUS ENSEMBLE EXIGEONS DE LA DIRECTION QUE NOTRE AVENIR TANT

SUR LE NIVEAU PROMOTION QUE SUR LES SALAIRES, OU SUR LA DEGRADATION
 DATATION DE NOTRE TRAVAIL SOIT DISCUTE VERITABLEMENT

TOUS UNIS

TOUS DANS LA LUTTE

Cléon, le 7/4/78

P.S. Nous signalons que les professionnels de la fonderie sont actuellement en lutte, ils veulent et à juste titre, obtenir 1/4 d'heure de douche payé et aussi entrer dans la grille fonderie.

Tout à fait normal puisqu'ils sont maintenant autonomes.

..... Bulletin d'adhésion

Nom : Prénom
 Date de naissance Atelier
 Adresse Signature

.....

CGT

SECTION SYNDICALE DU CONTROLE

FSM

LE CONTROLEUR

Nous avons eu une nouvelle réunion avec la direction du service.

Voici les réponses de M. METZGER aux revendications des contrôleurs.

Reconnaissance du contrôle comme une véritable filière. Réponse de la direction du service :

"Cette question n'est pas de notre ressort, nous attendons une décision de la direction de l'usine."

Passage des A.P.Q. en P.I tout de suite :

"-Pour passer P.I, il faut avoir obtenu l'essai et de plus avoir un poste".

Pour la nouvelle organisation des postes FUTURAMA, quatre nouveaux postes vont ressortir dont deux en plus en qualification P.1.
 Pour M. METZGER, la rotation du personnel dans les postes en vue de faire passer P.1, l'ensemble des A.P.Q. se pratiquera comme par le passé.

Passage de P.1 en P.2 au bout de 2 ans.

"Comme il n'existe que 7 postes de P.2, nous ne pouvons plus passer de P.1 en P.2. par contre la recherche de poste de contrôle 1er et 2ème échelon (K.200 et 220) pourrait arriver à un déblocage de certaines personnes".

Passage des P.2 en P.3 au bout de 5 ans.

"Pas de postes P.3, donc pas de nomination P.3".

Passage des contrôleurs 1er et 2ème échelon en chef de groupe.

"Cette mesure arriverait à faire supprimer des postes de contremaître. Nous ne pouvons satisfaire cette revendication".

Création d'un poste d'Agent Technique par secteur de l'usine, pour la formation sur le tas.

"Le rôle d'instructeur est réservé aux agents de maîtrise et aux agents techniques".

Le cas de la chaîne R.16 moteur où le poste d'agent technique est supprimé sera revu par M. METZGER.

Suppression de l'oral aux essais.

"L'agent de maîtrise qui accompagne le candidat est présent pour le soutenir et le réconforter. Nous ne communiquons pas de cas où le candidat ait perdu ses moyens devant l'examinateur".

Communication des postes APQ, P.1 et P.2 au service. Refus catégorique de la direction de l'usine. Que les programmes des essais soient remis au personnel concerné.

"Remise à jour de ces programmes et communication aux intéressés".

Augmentation des cours et des stages sur le temps de travail.

Au début M. METZGER affirmait qu'il y avait un manque de candidats. Par la suite et devant les noms donnés, le chef de service s'est retranché derrière un manque de place.

Les cours pour le P.1 : donnés sur le temps de travail

Les cours pour le P.2 : trigonométrie, marbre et un cours de métallurgie qui démarre le lundi 17 Avril.

Suppression de la manutention dans les postes de contrôles (volant R.16).

Devant les faits cités, plusieurs tonnes à décharger dans le mois, M. METZGER nous a affirmé qu'une solution était trouvée. La fabrication devrait reprendre la manutention à son compte dans de brefs délais.

Attributions de blouses pour tous les contrôleurs et de côtes Renault "type chauffeur" pour le personnel des salles de puissances.

"M. FILET a donné une réponse en C.E. technique. La réponse sera donnée en juin".

Une nouvelle fois, la direction du service nous a démontré son refus de négocier les points importants des revendications.

Nous allons continuer notre action, en demandant à M. FILET une entrevue pour lui signifier les revendications importantes des contrôleurs.

SOUTENEZ VOS ELUS EN ADHERANT
MASSIVEMENT A LA C.G.T.

NOM.....PRENOM.....
ATELIER.....ADRESSE.....
.....

BULLETIN D'ADHESION A REMETTRE A VOTRE DELEGUE C.G.T.

Information aux controleurs culasses.

Attention aux Non Conforme le Samedi, l'atelier 4143 EMBAUICHE !!!
MM. DUPONT, LAFAY et NAULET entre autres ont essayé de faire tourner les manivelles.

La qualité laissait à désirer. Soyons vigilants dans les semaines à venir, les acceptations ne pourront durer éternellement.

La section syndicale du Controle soutiendra la lutte menée par les travailleurs du Secteur.

Clon. le 13/4/73

CGT LE TRAIT D'UNION

F.S.M.

Section Syndicale du Dpt. 41

Les délégués du 1er collège C.G.T. réunis avec la direction du département 41 (M. DUPONT), le 18 Septembre 1978 sont repartis avec leurs cahiers de revendications sous le bras sans avoir pu faire déboucher une seule revendication que les travailleurs du département 41 leur avaient exposé.

Pourquoi nous trouvons-nous devant une telle situation ?

Quatorze questions touchant les salaires et les classifications sont restées sans réponse.

Ces questions vont des salaires aux deux ponts payés par an, en passant par les conditions de travail, retraite, congés payés, les 300 F. la garantie du pouvoir d'achat pour tous, la



5ème semaine de congés, la revalorisation de la prime de transport etc. Pourquoi ces questions qui sont si importantes pour les travailleurs du département 41 restent-elles sans réponse.

Et bien parce que la direction de Cléon n'a que le plus grand mépris pour ces réunions avec les délégués du personnel qui, dit-elle, sont zélés. Voilà la politique contractuelle à la régie !



Après les salaire, dix questions touchant aux conditions de travail ont été posées à Monsieur Dupont.

Les responsables du département sont plus gênés pour nous répondre lorsqu'il s'agit des conditions de travail car ils ne peuvent pas se retrancher derrière Billancourt comme ils le font pour les salaires.

Affichage des cadences sur chaque poste de travail.

Réponse de Monsieur DUPONT.

"Ecoutez Messieurs, soyons sérieux, vous voyez-vous des bouts de papiers par ci, par là, ça ne fera que polluer un peu plus les ateliers, des réponses comme celles-là ne s'écrivent pas".

Rien pour un retour aux quarante heures de présence dans l'usine, un volant pour neuf travailleurs, un quart d'heure de repos supplémentaire compte tenu de l'éloignement de la salle de repos.

7 questions sur l'hygiène et la sécurité.

Parmi ces questions, il y en a une que les travailleurs voudraient voir rangées dans un placard avec le code du travail de l'époque à Monsieur THIERS.

Il s'agit de la suppression des contrôles des gardiens à domicile ...

Voilà la couleur de la rentrée.

Une direction intransigeante et des conditions de vie et de travail de plus en plus dures. Des impôts de plus en plus lourds que doivent acquitter les familles des travailleurs.

La rentrée scolaire qui va couter cher pour les foyers modestes.

Les travailleurs du 41 ne peuvent accepter qu'on leur fasse supporter le poids de la crise dans laquelle ils n'assument aucune responsabilité. Ils n'entendent pas se laisser abuser par les discours et les appels visant à leur faire prendre en compte le principe que l'austérité est nécessaire si on veut rétablir l'économie et à se résigner à vivre plus mal. Modérer les revendications, être plus conciliants, décriper les relations sociales, "comprendre" la situation, voilà tout ce que pouvoir et patronat voudraient obtenir des travailleurs et de leurs syndicats.

Les travailleurs se rendent compte de la nécessité de l'action. C'est en terme de combat de classe qu'ils posent leurs problèmes à commencer par ceux qu'ils affrontent chaque jour sur le lieu de travail.

Ils se font toujours davantage à l'idée que la lutte pour les revendications

c'est aussi la couleur de la rentrée!...

ETRE PLUS FORTS,
MIEUX ORGANISES,
POUR GAGNER LA SATISFACTION A NOS
REVENDEMENTS

Cléon, le 21/09/78

A D H E R E
A LA C.G.T.

NOM.....PRENOM.....

ATELIER.....ADRESSE.....

.....

BULLETIN D'ADHESION A REMETTRE A VOTRE DELEGUE C.G.T .



Les revendications demeurent insatisfaites.

A la dernière réunion du Dpt.30 les élus C.G.T. ont tout fait pour obtenir satisfaction aux revendications, la direction est restée muette et s'est retranchée derrière la direction générale ou encore derrière des motifs tel que *"C'est à dépend de la mesure des temps" etc.*

Rappelons les revendications des professionnels. En premier lieu les salaires.

Nos propositions.

P.1 K 195

Passage de tous les P.1 en P.2 au bout de 5 ans sans essai.

P.2 K 200

Passage P.3 au bout de 5 ans sans essai

P.3 K 220

P.3 indice E depuis 5 ans passe au K 240 sans essai

D'une manière générale indice E - 9 mois maxi A.T.P. 240

A.T.P. 240

entre 2 et 5 ans maxi passage au K 260

Pourquoi ces propositions.

Beaucoup de professionnels sont bloqués dans leur catégorie (exemple environ 350 P.3), pour certains d'entre eux plus de 7 ans d'ancienneté dans cette catégorie.

A cela s'ajoute toutes les revendications particulières aux différents ateliers, nous en reparlerons dans un prochain jeton.

Situation des A.T.P. au 30.

Un certain nombre d'entre eux sont anciens dans l'usine et se retrouvent aujourd'hui en fin de fourchette. Pour ceux-ci pas de solution en vue sinon d'accéder à une filière 260. Pour les plus jeunes dans cette catégorie ils se verront un jour ou l'autre bloqués de la même manière. M.FOSSAII n'expliquerait-il pas il y a quelques années "nous allons permettre aux P.3 et A.T.P. d'aller vers d'autres filières. Ce monsieur n'étant plus là, nous pouvons donc penser que son projet est tombé à l'eau.

Affûtage -

La situation de l'affûtage reste identique. Lors de la dernière réunion du 30, la direction annonçait qu'il n'y aurait aucune diminution d'effectif d'ici la fin de l'année, après cette date... c'est là la question.

Des bruits ont circulé récemment à l'affûtage et la maîtrise n'a pas hésité à dire ce sont les militants qui lancent ces bruits pour maintenir un climat d'insécurité. Et bien c'est faux et nous pouvons le prouver.

Dernièrement dans ce secteur un débrayage a eu lieu pour la nomination en P.2 de camarades ayant été malades. Ce problème n'est pas encore résolu d'autant plus qu'il y a encore des camarades en stage.

La direction ayant annoncé "*nous ne pouvons promouvoir que des gens présents*", il est à prévoir que tous les stagiaires ne seront pas nommés. Plus récemment elle disait "*nous donnons de préférence la promotion à une personne qui rend service à la régie*" (c'est-à-dire travailler le samedi). et cela pour tout le personnel du 30.

Le travail à l'affûtage ne manque pas. La preuve même le mercredi de la Toussaint il y a eu une dérogation pour laisser des ouvriers travailler et cela sans compter celles des samedis. Il faut avant tout nous battre pour obtenir gain de cause.

Camarades du département 30, il nous faut agir vite, la situation étant de plus en plus préoccupante.

Rejoignez la section syndicale du Dpt.30, rejoignez les rangs de la C.G.T. pour combattre efficacement.

Pour la satisfaction des revendications
Tous ensemble agissons dans l'unité la plus large.

.....
 Bulletin d'adhésion

 Nom Prénom

 Atelier

 Adresse : Signature

P.S. Nous avons tous reçu la bande dessinée de la direction. Ils font vraiment tout pour faire passer cette U.P.A. Combien cette propagande coûte-t-elle ?
Nous rappelons le véritable but. Combattre l'absentéisme.

Cléon, le 2/11/78

CGT LE TRAIT D'UNION

F.S.N.

Section Syndicale du Dpt. 41 "ALU"

Un bilan négatif de la réunion du département 41 des délégués du personnel face à MM DUPONT et BUTINSKY tous deux représentants de la direction de Cléon.

Décidément, toutes les réponses aux revendications ont été négatives que ce soit aux questions de salaires, conditions de travail, hygiène et sécurité, emploi, retraites, congés. Cela a été le refus absolu du chef de département "M. DUPONT" de satisfaire les revendications.

Nous pouvons constater que dans le débat qu'il n'est pas patron, mais un serviteur de la direction, puisqu'il est chargé seulement de mettre en application les orientations de celle-ci.

Il doit veiller au bon fonctionnement de l'entreprise en exploitant au maximum les travailleurs, les faire produire encore plus, encore plus vite, même au détriment de leur santé et de la sécurité.

En effet, pendant le déroulement de cette réunion, nous pouvions nous demander, quelles sont les responsabilités à M. DUPONT jusqu'où vont elles.

Voici donc l'introduction de vos élus C.G.T. à l'ouverture de la direction face aux deux responsables du Dpt.41.

Etant donné les améliorations techniques, les augmentations de production dans divers secteurs, la vente de véhicules supérieure à 77, les super-bénéfices réalisés, nous disons avec les travailleurs que tout ceci doit déboucher sur un progrès social et l'ouverture de véritables négociations sur les salaires, conditions de travail etc... tout ceci même au niveau du département doit permettre la satisfaction des revendications.

C'est pourquoi, soucieux des difficultés rencontrées par les travailleurs et leurs familles, les élus C.G.T. défendent de pied ferme leurs revendications, voici quelques questions posées dans cette réunion ainsi que les réponses du chef de département.

S A L A I R E - Garantie du pouvoir d'achat -

M. DUPONT - "Cette question ne peut être traitée dans le cadre du département".

Avec tous les arguments que nous avons pu apporter, c'est le refus de satisfaire cette revendication, en revanche M. DUPONT reconnaît que la vie augmente de plus en plus. Ceci est bien gentil de le reconnaître, mais faudrait-il aussi qu'il se préoccupe un peu plus de la situation familiale des travailleurs au lieu de se retrancher derrière l'indice INSEE du gouvernement qui est truqué.

Alors que nous à la C.G.T., nous enregistrons 9,9 % des hausses des prix et que l'on attendra d'ici la fin 78 12,7 % et que jusqu'ici nous avons obtenu 7,5 % au total de Janvier au 7 Novembre. Il nous manque donc 5,2 % sur notre pouvoir d'achat.

Deux ponts payés par an et pour tous :

M. DUPONT - "Ceci n'est pas non plus du ressort du Dept. 41".

Pour nous à la C.G.T., nous avons cité des cas et en particulier une usine extérieure à Renault où les travailleurs ont acquis deux ponts payés, par leurs luttes.

La conclusion de M. DUPONT fut "c'est peut-être le paradis dans l'entreprise que vous venez de créer". Jugeons nous-mêmes travailleurs d'usine, connaissons-nous des usines qui soient le paradis ?... NON bien sûr, c'est le même combat partout pour la satisfaction des revendications.

41.81 - PASSAGE EN 180 DES OPERATEURS SUR LES POSTES SUIVANTS :

- Retouche contrôle fin de chaîne
- Chaîne de déconditionnement
- Pose B.V. chaîne R.16

M. DUPONT - "Satisfaction ne peut être donnée".

Là encore les arguments des élus C.G.T. ont été apportés avec un exemple. Les travailleurs du G sur ces postes sont en P.I. et vous M. DUPONT, vous voulez remettre en cause la qualification acquise des travailleurs retoucheurs.

M. DUPONT - "Il y a peut-être une différence de travail sur les chaînes du Bt.G".

NON M. DUPONT, il n'y a pas ceci ou cela de plus ou de moins, c'est le même travail, donc à vous maintenant de vous montrer face à M. DUPONT en lui disant, TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL.

4143 : ATTRIBUTION D'UNE PRIME DE NUISANCE DANS CET ATELIER ETANT DONNE L'UTILISATION DU P.C.A.S., BRUIT ET CHALEUR.

M. DUPONT - Satisfaction ne peut être donnée à cette question. D'autre part les mesures sont acceptables".

Pour nous à la C.G.T., nous disons que pour un président de C.H.S. de la direction, il ne se préoccupe guère de la sécurité des travailleurs mais se préoccupe en revanche un peu trop de la productivité.

CREATION DE POSTES POUR HANDICAPES.

M. DUPONT - "Faut-il encore savoir qui est handicapé".

La direction à chaque fois qu'il y a un travailleur malade ou à notre avis handicapé se retranche derrière la médecine de l'usine pour bien souvent nous contre-dire et tenter de nous court-circuiter alors qu'à l'heure actuelle nous constatons qu'il y a personne d'habilité à l'usine de Cléon pour déterminer si un travailleur est handicapé ou non.

SUPPRESSION DES GARDIENS A DOMICILE -

M. DUPONT nous a laissé sous entendre que si les gardiens vont à domicile c'est simplement pour voir si les gens malades n'ont besoin de rien.

Allons M. DUPONT soyons sérieux, si cela est le cas, pourquoi dans certains cas, dès que les gens rentrent de maladie se retrouvent au bureau du chef d'atelier pour remplir le questionnaire prévu par la direction à cet égard, mais aussi certains avec une feuille d'analyse et une ou plusieurs journées de mise à pied.

Pour nous, à la C.G.T., ceci est scandaleux, la direction fait atteinte à notre santé pour améliorer sa productivité, réaliser encore plus de bénéfices sur notre dos. Tous ensemble nous pouvons constater qu'il est nécessaire que l'ensemble des travailleurs du F avec la C.G.T. fasse une pression constante sur la direction. Seul un rapport de force favorable avec les travailleurs du F fera aboutir les revendications. Travailleurs prenez contact avec nos militants C.G.T., organisez-vous, syndiquez-vous, renforcez votre syndicat C.G.T. Pour me défendre efficacement, je demande ma carte aux militants C.G.T.

4150 LECABLE P. - 4157 FRANCOIS CHARLES - 4160 BOULET J.C. - 4160 KAMARA Mamadou -
4160 VALLEE J. 4143 NAUGER J. - 4181 PORTIER J.P. - 4181 DIAZ G. - 9375 DOUCERAIN D. -
3063 CARON B. - 4152 CARON R. - 4152 BARRE L. -

Cléon, le 2/11/78



R I E N N E V A P L U S ...

Les élus C.G.T. du Département 30 ont déposé il y a une semaine les revendications. La réunion a eu lieu le lundi 27 Novembre au matin.

Y a-t-il eu véritable discussion avec la direction ? Non, celle-ci se refuse systématiquement à satisfaire les revendications des professionnels. De plus elle prétend que ce sont les revendications des élus et non pas celles des travailleurs.

Toutes les propositions faites par la C.G.T. sont rejetées, ce qui montre la détermination de la direction. A la C.G.T., nous disons s'il y a un conflit dans les mois à venir, la direction en supportera seule la responsabilité.

Depuis des années nous n'avons plus et nous assistons même à une déqualification professionnelle. Cette situation n'a que trop duré. Voici le compte rendu de la réunion.

CARTE M.O.P.

La direction. "La première phase de ce projet s'est bien déroulée, la deuxième est en route depuis un mois et nous aurons de bons résultats au fait de la participation des professionnels".

A la C.G.T., nous restons fermes sur ce que nous avions dit à savoir que ce projet amènerait une diminution d'effectif. Nous avons donc posé la question et on peut constater que la réponse n'est plus la même qu'il y a quelques mois. Ce que l'on craignait peut donc arriver aujourd'hui ou demain bien que la direction annonce "de tout sens il y a de nouvelles machines qui arriveront et peut-être que l'effectif restera le même".

P R O M O T I O N .

Le fait d'avoir l'essai ne veut pas dire être nommé surtout pour les A.T.P.. Pour eux il faut que le budget le permette. Pour les professionnels piétinant depuis des années dans la même catégorie, la direction n'envisage rien, il est à noter que dans certains secteurs, il n'y a pas de formation pratique pour les P.3. La direction refuse en bloc les propositions de la C.G.T. (passage au bout de 5 ans sans essai). Résultat sur les classifications, du vent, rien que du vent. Point de chute pour la direction : "LES ACCORDS".

A F F U T A G E .

La direction. "On va se maintenir pendant les 3 mois qui viennent, après cela dépendra de l'activité de l'usine et aussi de l'évolution technique".

Pour la C.G.T., il est clair qu'il y aura encore diminution d'effectif ne serait-ce qu'en ne remplaçant pas les départs en retraite.

ATELIER 3073.

R I E N

ATELIER 3080.

On peut assister à une période de flottement dans l'activité. En effet les travaux sont de plus en plus petits et certaines sections ne sont plus alimentées comme avant. Il est vrai que dans cet atelier nous avons vu beaucoup de changement et remaniements et nous en verrons encore. Le plus grave c'est que nous risquons une déqualification professionnelle.

ATELIER 3074.

A part une fraiseuse au mois de Mai et la possibilité de travailler à deux sur une grosse machine, il n'y a rien.

ATELIER 3063.

R I E N

ATELIER 3075.

R I E N

ATELIER 3077.

La direction annonce que toutes les questions sont du domaine du C.H.S. sauf le degré 1 pour les graisseurs mais de toute manière la mesure des temps avait examiné ce problème et comme de bien entendu la réponse est NON.

ATELIER 3061.

R I E N

Deux paires de bleus par an oui dans le cadre du 20^{ème} anniversaire. A savoir si cette expérience sera reconduite dans les années qui suivront. Cette revendication est vieille et il ne tient qu'à nous pour qu'elle soit acquise définitivement. Tout le personnel du 30 ne disposera pas de ces bleus. En effet, les professionnels travaillant pour des raisons de salissures extrêmes resteront avec leurs "grattes culs".

TRAVAIL DU SAMEDI.

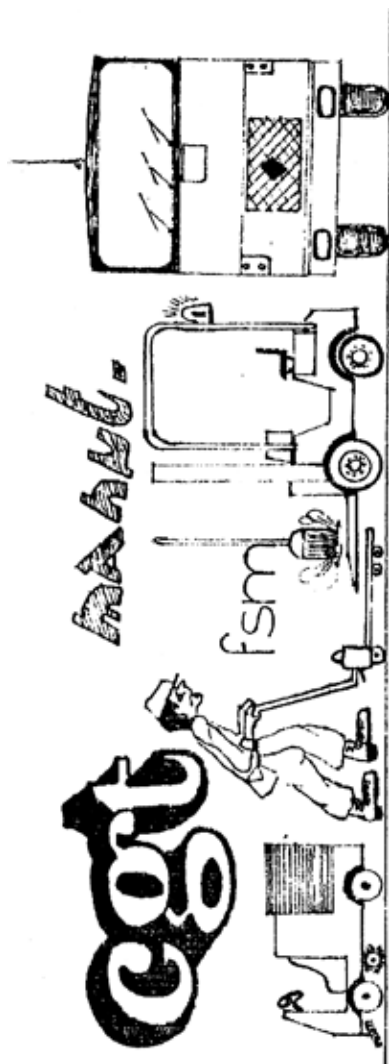
Il y aura de moins en moins de travaux à effectuer le samedi mais il y aura toujours des heures supplémentaires et la direction donnera la préférence aux professionnels voulant récupérer.

Voilà le compte rendu de la réunion.

Face à une direction intransigeante, il n'y a pas 36 solutions pour arriver à la satisfaction de nos revendications. Il n'y en a qu'une c'est d'engager la lutte autour des organisations syndicales et notamment la C.G.T. A la C.G.T. nous allons contacter nos camarades de la C.F.D.T. afin de déterminer ensemble des mots d'ordre précis pour la satisfaction des revendications. Cette situation n'a que trop duré et si nous laissons faire nous risquons d'être dans une situation plus grave encore. Pour cela tous ensemble unissons-nous et engageons l'action très rapidement.

Avec la C.G.T. organisons la riposte.

Cléon, le 29/11/78



Suite à la revendication proposée par les travailleurs et déposée par les élus C.G.T lors de la réunion du département maintenance à propos de l'acquisition de vestes ouatinées, Mr MELANSON a quitté son bureau confortablement chauffé pour donner sa réponse aux travailleurs concernés.

Réponse recadrée dans les fins fonds de l'absurdité... D'après lui, le problème serait résolu par l'attribution de 4 vestes ouatinées pour la vingtaine de travailleurs concernés.

Ces vestes seront passées à tour de rôle à celui qui grelottera le mieux.

Pendant que nous y sommes, pourquoi pas les tirer à la course patille !!

Alors que la direction verse des larmes sur l'absentéisme et attribue ses faveuses UPA pour lutter contre celui-ci, il voudrait mieux quelle se penche un peu plus particulièrement sur les conditions climatiques et le travail de certains secteurs

2°) Les travailleurs, caristes, chauffeurs de trams, manutentionnaires demandent une prime d'intempérie vu les conditions climatiques engendrant une détérioration de leur santé.

Mrs LENAY et PLUMEY ne peuvent pas le nier dans leurs bureaux bien chauffés.

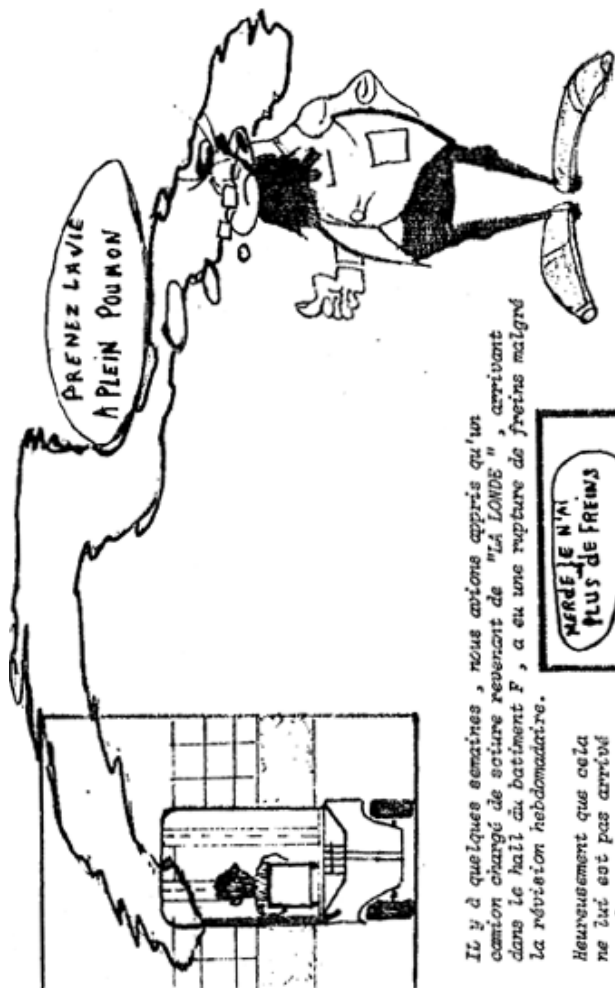
Sans commentaires!!!!

3°) Depuis un certain temps, la production des 275 thermiques est arrêtée.

De ce fait, quand l'un de ces maroz tombe en panne, les caristes sont contraints de prendre du matériel défecieux, poluant et bruyant, malgré l'intervention permanente de vos mandataires C.H.S de la C.G.T.

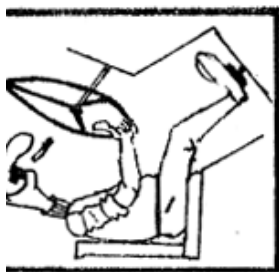
C'est bien gentil de nous montrer "les mains une bien belle famille, ou portez les chaussures de sécurité", cela ne suffit pas, il nous faut du matériel convenable et la régie à les moyens de le faire





Il y a quelques semaines, nous avions appris qu'un camion chargé de soie revenant de "LA LONDE", arrivant dans le hall du bâtiment F, a eu une rupture de freins malfaisants. La révision hebdomadaire.

Heureusement que cela ne lui est pas arrivé sur la route, on ne vous en dit pas SZA



LES BALAYEURS

L'augmentation de la production se traduit par plus de scissures, les balayeurs demandent une extension de leurs effectifs, ainsi qu'une prime de scissure et un quart d'heure de douche en fin de semaine.

La prime de scissure venant pour une part en compensation de l'effort à fournir, sur l'ensemble de l'usine.

Donc, il se traduit une diminution de l'effectif et une augmentation du travail.

CLEON le 30/12/78

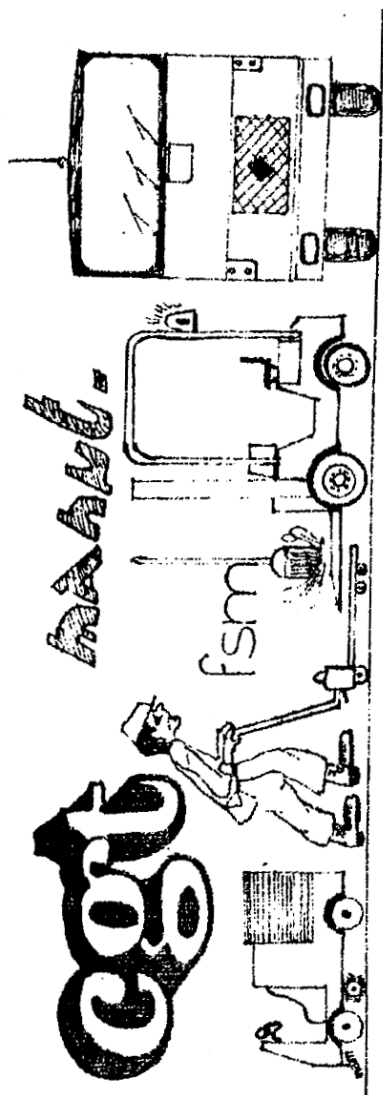
MIEUX DEFENDUS, MIEUX ORGANISES AVEC LA C.G.TADHEREZ A LA C.G.T

NOM.....PREMON.....ATELIER.....

ADRESSE.....

.....

.....



Le jeudi 1er Mars, s'est tenu une réunion entre les représentants du personnel et les responsables du service Manutention, pour débattre des revendications du Secteur Manutentionnaire.

Pendant cette réunion, tous les motifs et arguments ont été bons pour justifier la non-satisfaction de vos revendications ne prenant pas compte, des difficultés rencontrés par les travailleurs pour faire vivre leur famille, difficultés qui deviennent de plus en plus grandes au fil des jours malgré les résultats de l'entreprise, les responsables du service se sont refusés à concrétiser par les actes, et non pas par des paroles évasives à la satisfaction de vos revendications.

Alors que la direction clame à tous vents qu'elle est consciente des difficultés rencontrées par les travailleurs dans la vie et dans l'entreprise, elle vous ment sur toute la longueur. Les preuves les voici :

Réponses données par Mr LENAY et PLUMEJY

- 1°) Augmentation du pouvoir d'achat, 5ème semaine de congés payés, retraite à 60 ans et 55 ans pour les travaux pénibles : " Rejetées purement et simplement".
 Pour l'augmentation du pouvoir d'achat, il faudra se contenter des quelques soupouderages accordées par la direction.
- 2°) Coefficient supérieur a tous ceux qui effectuent de la polyvalence : même rengaine "seront payés au temps passé"
- 3°) Création du P2 pour les conducteurs d'engins (Manox FAR) "ne veulent pas en entendre parler".
 BELLE politique de promotion venant de la part de la direction.
- 4°) Note PL6. "C'est un mensonge"
- 5°) Augmentation de l'effectif concernant plusieurs secteurs. Mr LENAY répond :
 "Ce que vous dites est vrai mais l'on ne peut rien y faire".
- 6°) Prime de salissures pour les OS du garage. "Elle est introduite (on ne sait comment) dans vos salaires".
- 7°) Prime de santé pour les conducteur de Rotator étant donné l'émanation d'odeurs
 "Pas de risque de santé, vous n'avez rien à craindre, selon Mr Lenay"
 Vraiment Mr Lenay manque de flair
- 8°) Prime de Risque de santé pour les peintres au pistolet (1032) "il passe 2 fois par an la visite médicale"
- 9°) travailleur supplémentaire en cas de surcharge de travail au FAR "Cela m'étonne, mais je vais regarder ce problème".
 Goudronnage et éclairage de la voie reliant la porte Nord au Btk "ce n'est pas mon problème".

Attribution: un bureau et d'un appareil à boissons au bâtiment K "Attendre le no. implantation du bâtiment".

Agrandissement du parking et garage à vélo de la porte Nord "Négatif" il serait temps que la direction se penche sérieusement sur ces problèmes, vu que l'effectif du Etk, sera augmenté approximativement de 200 salariés **transfugé** de la Métrologie dans le cadre de la reconstruction du bâtiment.

Remplacement des IN défectueux "amélioration preuve courant 79".

Comme nous pouvons l'apercevoir, lors du débat sur les revendications, d'après Mr Lenay rien ne peut être satisfait. Pourtant la régie peut payer et améliorer le sort des travailleurs, elle a suffisamment les moyens.

Les sections syndicales C.G.T des ateliers 1030 9370 et 9375.

Appellent tous les travailleurs de ces ateliers, dans le cadre de la semaine d'action du 5 au 10 Mars 1979 à se mobiliser et à marquer un temps fort dans l'action en débrayant massivement le 8 Mars 1979 afin d'assister aux 2 manifestations qui se dérouleront à Elbeuf et à Rouen.

Le 7 Mars 1979.

Deuxième partie

DE LA SUBVERSION DANS LES TRACTS SYNDICAUX

COMMENT DIRE LA MORT D'UN TRAVAILLEUR ¹*Description du corpus**Le matériel*

Le corpus qui est ici étudié est centré sur un événement : un « accident du travail » mortel survenu le 20 décembre 1977 dans l'usine Renault de Cléon (Seine-Maritime). Il est constitué de cinq tracts et d'un article de bulletin syndical reproduits dans les pages qui suivent. Nous en donnons ci-dessous une description sommaire en rapport avec les effets sémiotiques auxquels nous nous référerons, effets sémiotiques dus à une matérialité qui mériterait une étude plus approfondie.

1. Tract CFDT plein format, recto seul, du 21 décembre 1977, intitulé : « Albert Testu travailleur du contrôle est tué hier matin dans l'usine ». A part le titre, les sous-titres et l'appel final composés de caractères réalisés au normographe, le tract reproduit une écriture manuscrite (ici même pages 212-213) ;
2. Tract CGT plein format, recto seul, composé en italiques à l'iniéur d'un large cadre noir intitulé : « Déclaration du syndicat CGT à la réunion sociale du comité d'établissement du 21 décembre 1977 » (pages 214-215).

Les trois tracts qui suivent sont des tracts communs CGT-CFDT :

3. Tract plein format, recto seul, du 22 décembre : « Vive émotion et réactions dans l'usine après l'accident mortel de mardi matin » (pages 216-217) ;
4. Tract demi-format, recto-verso, du 23 décembre : il comporte le surtitre : « A la mémoire du camarade Testu » et en plus gros caractères, encadré par deux lignes de pointillés, le titre : « Arrêt total de l'usine de 10 h 15 à 10 h 25 » (pages 218-219) ;

1 Paru en 1987 dans *Mots* 14.

5. Tract demi-format non daté diffusé après le 24 décembre, date des obsèques d'Albert Testu : « Le personnel de Cléon a démontré son émotion et l'intérêt de tous face à la sécurité sur les lieux de travail ». Le verso reproduit en fac-similé les remerciements de la famille de la victime adressés à « l'ensemble du personnel de la Régie nationale des Usines Renault de Cléon qui s'est associé à [son] deuil » ; à gauche, un cartouche noir à croix blanche (pages 220-221) ;
6. Un article du bulletin CGT, *Le syndiqué*, datable début février 1978 intitulé : « La fatalité ? » (pages 222-223).

Fourni par les archives du syndicat CGT – que nous remercions ici – six mois après l'accident, ce corpus ne peut prétendre constituer l'ensemble des discours syndicaux écrits produits en rapport à lui ; par ailleurs, nous n'avons pas pu en obtenir la déclaration officielle, ce qui nous prive de la possibilité de contrastes *a priori* intéressants, mais il y a plus grave. Disons, plus théoriquement, que la question de l'exhaustivité du corpus ne se pose pas de manière traditionnelle lorsqu'on travaille sur ce type de données. Nous avons parlé d'événement mais une lecture un peu attentive du corpus en fait vite apparaître la complexité dans sa manifestation discursive tant au niveau de chaque document que dans le continuum qu'ils constituent. C'est ce continuum que nous tenterons de saisir tant pour décrire l'engendrement et les transformations des énoncés que pour en déterminer les ruptures. Ce travail relève d'un projet plus vaste concernant la question de la production de sens dans les discours syndicaux (exposé par Gardin 1984a) et se rattache à la théorie linguistique qui paraît la plus apte à saisir la production de sens, la praxématique (Lafont 1978.)

Un discours d'accompagnement

Énoncés déclenchés par la mort d'un homme, la suite des tracts constitue un discours d'accompagnement du mort, remplissant de ce point de vue une fonction anthropologique essentielle. La succession des titres le montre bien :

- Tract 1. Albert Testu est distributionnellement en première place occupant la fonction sujet dans un syntagme identificatoire très fort : « Albert Testu travailleur du contrôle ».
- Tract 2. Si ce document ne comporte pas un titre de contenu mais un titre métadiscursif, la victime est dotée dans le premier paragraphe d'une identité forte : « La personne du camarade Albert Testu ».
- Tract 3. C'est l'émotion créée dans l'usine qui devient l'unité d'information. Le titre ne fait plus référence à la victime mais à « l'accident mortel de mardi matin ».

Tract 4. Le vrai titre est constitué par le mot d'ordre d'arrêt du travail ; par contre, c'est dans un surtitre en plus petits caractères que l'on trouve « le camarade Testu » (le prénom a disparu) comme complément déterminatif de « mémoire ».

Tract 5. Il y a disparition totale de la victime et de l'accident. La position sujet est occupée par « Le personnel de Cléon », le passé composé constitue une clôture de l'événement montrant que le groupe a bien accompli les rites ; les remerciements de la famille au verso en font foi.

Le titre du document 6, « La fatalité », ne fait plus référence qu'à une polémique sur la sécurité ; ainsi s'estompe Albert Testu, ainsi réapparaît au premier plan l'actant fondamental, le groupe, ainsi continue la vie.

La mort d'un travailleur

Rappels historiques sur la catégorie juridique d'accident du travail

C'est d'un « accident du travail » qu'il est question dans ces textes et pourtant ce syntagme qui nous paraissait bien descriptif de la réalité évoquée nous ne le trouvons pas dans le corpus, et c'est sur cette absence que nous commencerons à réfléchir.

C'est en 1898 que naît cette catégorisation juridique du réel comme « accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail ». Les faits recouvrables par cette catégorie seront étendus par jurisprudence à partir de 1911 à tout ce qui relève du lien de subordination ou d'autorité entre l'employé et l'employeur ainsi qu'aux accidents « de trajet ». En 1921, la loi renverse la charge de la preuve en faveur de la victime. R. Lenoir¹ résume ainsi l'évolution de cette catégorie d'analyse :

Avant 1898, l'accident est imputé à l'imprudence ou à l'indiscipline des ouvriers, à la fin du XIX^e siècle, l'accident est rapporté à des défaillances mécaniques ou humaines... il n'est plus imputable à une faute mais il est la conséquence d'un risque, celui qui est inhérent à l'activité industrielle

et qui peut être maîtrisé par la prévention sur laquelle insiste la loi du 30 octobre 1946. Si, bien sûr, c'est essentiellement l'action syndicale qui est par les luttes à l'origine de l'instauration et de l'évolution de cette catégorie du réel, celle-ci ne fait que refléter un certain rapport de forces ; elle est un compromis : l'idéologie syndicale n'admettant pas l'accident comme inhérent au travail même, c'est-à-dire une fatalité d'une certaine manière.

1 R. Lenoir, « La notion d'accident du travail : un enjeu de luttes », *Actes de la recherche en sciences sociales* 32-33, 1980.

ALBERT TESTU travailleur du contrôle est tué hier matin dans l'usine.

les faits Rien dès 7h30 le froid était de rigueur dans le bâtiment F. dans le secteur montage R16, Albert TESTU se plaignait du froid, il décide d'aller fermer une porte extérieure brisée, ouverte..... (parmi eux, en fait, en !!!??) au moment où il passe le portail, il est renversé par un "can". Albert TESTU décide des son arrivée à l'hôpital Charles NICOLE de Rouen.

fatalité NON. malgré les nombreuses demandes des délégués C.H.S. et D.F. il existe encore dans l'usine, de façon un grand nombre de portillon non "aménagés" voir même l'absence de portillon près des portes à lanières.
- Les camarades caristes, comme les autres travailleurs subissent l'augmentation des charges de travail.

"originales" pour signaler les avis de production (vêtements lumineux, gilet, etc.) (ceci devra en trouver aussi pour matérialiser les passages piétonniers).

Pour sa part, la C.F.D.T. mettra tout en œuvre auprès de la direction afin que ce genre d'accident ne se reproduise plus.

les travailleurs, avec la CFDT
n'acceptent plus de perdre leur vie
à la gagner.

débrayage de 10h à 10h 20

- la sécurité ne se limite à des slogans
(campagne audio-visuel, moulage plastic...)

11/11/74 Syndicat CFDT
Renault - Cléon

DÉCLARATION DU SYNDICAT C.G.T. A LA RÉUNION SOCIALE DU
COMITÉ D'ÉTABLISSMENT DU 21 DÉCEMBRE 1977.

Hier un accident très grave est intervenu à l'usine, faisant mort d'homme en la personne du Camarade Albert FESU.

Ce drame frappant un travailleur de Cléon soulève une profonde émotion parmi l'ensemble du personnel, dont certaines catégories pour rendre hommage à leur Camarade disparu ont cessé le travail pendant 1/4 d'heure et ont effectué une minute de silence.

Le syndicat C.G.T. n'a pas l'intention de se servir de ce drame humain pour alimenter une campagne démagogique.

Néanmoins, il ne peut rester silencieux devant les responsabilités qui incombent à la direction au sujet de cet accident.

1) Depuis des mois, un an même, les élus C.G.T. au C.H.S., le responsable de la coordination auprès du C.E., ont exigé de la direction qu'elle installe des protections efficaces, la sortie des portes piédomes débouchant sur les allées de passage des cars à fourches. Ces interventions diverses et répétées faisaient suite à un accident grave intervenu dans les mêmes conditions, le 18 Janvier 1977. Aucune disposition n'a été prise, nous mesurons aujourd'hui la gravité de cette carence.

2) Les orientations définies par la direction générale au travers de la note HANON, tendant à augmenter partout les charges de travail, les cadences, ne peuvent qu'aggraver encore, pour l'avenir, les conditions dangereuses pour le personnel dans l'exercice de son travail.

On assiste d'ailleurs, dans les usines Renault au travers des documents remis aux élus du C.C.E. du mois de Décembre, à une recrudescence du nombre des accidents mortels.

3) La direction de Cléon, ou ses représentants à tous les niveaux, manifestent les plus grandes réticences à fournir tous les éléments aux élus du C.R.S., laissant bien des points dans l'ombre. Il y a eu refus au niveau de responsables du département de recevoir des délégations de travailleurs venus exprimer leur émotion.

Le syndicat C.G.T. dénonce cette attitude inadmissible et constate que la direction semble attacher bien plus d'importance à l'état du matériel qu'à la santé de ses salariés, si l'on en juge par la teneur de l'article paru dans la presse samedi matin concernant la grève de l'E.D.F. la semaine passée.

Le syndicat C.G.T. se fait porteur de la volonté de l'ensemble du personnel en exigeant que toute la lumière soit faite, ne laissant rien dans l'ombre, sur les causes exactes de cet accident.

Il demande à cet effet que soit constituée une commission d'enquête et que la direction tiens dans l'avenir le plus grand compte des remarques formulées par les élus du personnel au C.R.S.

Le syndicat C.G.T. présente à la famille de la victime, au nom de l'ensemble des travailleurs de Cléon, ses condoléances les plus sincères.

Cléon, le 21 Décembre 1977

VIVE EMOTION ET REACTIONS DANS L'USINE APRES L'ACCI- DENT MORTEL DE MARDI MATIN

La consternation a été grande dans l'usine dès mardi matin à la suite de l'accident qui a coûté la vie à notre Camarade Albert TESTU .

Hier matin des arrêts de travail ont eu lieu spontanément dans toute l'usine et ont rassemblé la quasi totalité des travailleurs dans tous les secteurs.

En participant massivement à ces arrêts de travail, le personnel de Cléon a tenu à démontrer son émotion face à la mort stupide d'un camarade.

Ils ont également démontré leur mécontentement en se rendant en délégation dans les différents départements pour exiger l'amélioration de la sécurité dans l'usine, la prise en compte et la satisfaction des revendications concernant la sécurité.

Notre Camarade Albert TESTU était marié et père de deux enfants.

Répondant au souhait et à la demande de nombreux travailleurs, une collecte de soutien est organisée aujourd'hui à P.4 de

13 H 30 à 14 H 15 et 16 H 20

Les Syndicats C.G.T. et C.F.D.T. le 22/12/77

Les syndicats C.F.D.T. et C.G.T. demandent ce matin à la direction de l'usine qu'elle organise demain une opération "usine morte" dans chaque équipe d'une durée de 10 mn, au cours de laquelle l'ensemble du personnel serait appelé à effectuer une minute de silence en hommage au Camarade disparu.

C.G.T.

C.F.D.T.

A LA MEMOIRE DU CAMARADE TESTU

ARRET TOTAL DE L'USINE DE
10h 15 à 10h 25

Les obsèques du Camarade TESTU ayant lieu demain matin, à 10 H à THUIT-SIGNOL, les syndicats C.G.T. et C.F.D.T. avaient demandé à la direction qu'elle permette à l'ensemble des salariés de l'usine de marquer leur sympathie au disparu en organisant un arrêt total de l'usine de 10 mn aujourd'hui.

En réunion du C.E., hier matin, H. CHARLIN directeur de l'usine,

n'avait pas combattu cette idée et avait dit qu'il y aurait une rencontre l'après-midi pour fixer les modalités.

Ce matin la direction refuse et propose 1 minute à midi, alors que cette heure ne permet pas un arrêt total de l'usine.

Répondant à l'attente de la presque totalité du personnel, les syndicats C.F.T. Et C.G.T. appellent tous les salariés de l'entreprise à cesser le travail de

10 H 15 A 10 H 25

et à observer le silence le plus total pendant 1 minute au moins sur les lieux du travail.

Cléon, le 25/12/77

**LE PERSONNEL DE CLEON A DEMONTRE SON EMOTION ET L'INTERET DE TOUS
FACE A LA SECURITE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL.**

Le montant des diverses collectes effectuées dans l'usine suite au décès de Albert TESTU a rassemblé la somme de - 14.123,85 F -

Cette solidarité a démontré la vive émotion ressentie par le personnel face au drame qui a frappé la famille d'un camarade de travail

Mais aussi à travers cet élan spontané, les travailleurs de Cléon ont exprimé l'intérêt que nous portons tous à la sécurité sur les lieux du travail et la volonté que tout soit mis en oeuvre afin que de tels drames ne soient plus à déplorer.

Une délégation s'est rendue hier après-midi auprès de la famille d'Albert TESTU pour lui remettre le montant de la collecte et lui exprimer la sympathie et le soutien du personnel de Cléon.

.../...



Monsieur Albert TESTU,
Monsieur et Madame Michel BESSIÈRE,
Monsieur et Madame Jean-François FAUCON,
Monsieur et Madame Philippe LANGLOIS,

remercient très sincèrement l'ensemble du personnel de la Régie Nationale
des Usines Renault de Cléon qui s'est associé à leur deuil.

DIFFUSE PAR LES SYNDICATS C.G.T. et C.F.D.T. Renault Cléon.

L'innommable

Nous allons maintenant examiner notre corpus selon son ordre chronologique.

Tract n° 1 : le titre

« Albert Testu travailleur du contrôle est tué hier matin dans l'usine »

Notre lecture achoppe sur deux faits :

- « Travailleur du contrôle ». Le terme habituel pour désigner cette fonction est « contrôleur », terme normalement utilisé dans les écrits syndicaux et que l'on rencontre dans le document 6. L'écart que l'on constate ici a pour effet de déspecialiser la victime et de la rattacher à la catégorie générale des travailleurs ; effet d'autant plus utile peut-être que des conflits latents existent souvent dans les entreprises entre les contrôleurs et les autres travailleurs. On trouve deux autres occurrences de « travailleurs » dans le tract : « Nos camarades caristes, comme les autres travailleurs » : les caristes (conducteurs de petits appareils de levage et de transport), groupe dont fait partie le second protagoniste de l'accident qui est ainsi noyé dans une collectivité, sont explicitement assimilés aux « travailleurs » dont la victime fait aussi partie. Ainsi se trouve nié l'affrontement que l'accident a matériellement créé entre un contrôleur et un cariste.

« Les travailleurs, avec la CFDT, n'acceptent plus de perdre leur vie à la gagner ». Dans ce slogan, l'expression proverbiale populaire voit son sens réactivé et notamment dans « perdre » ; le refus d'une liaison nécessaire entre le travail salarié et le risque est net ; la dimension historique de ce refus instauré par la négation « ne... plus... » nous renvoie à ce que nous avons dit plus haut sur l'histoire de la notion d'accident du travail. Enfin, c'est dans ce slogan que la collectivisation de l'accident atteint sa formulation la plus forte.

L'accident qui atteint un ouvrier atteint toute la classe. On se refuse à voir dans ce transfert de l'individuel au collectif un artifice ; il renvoie à une réalité des accidents du travail :

Un million d'accidents par an, bientôt c'est toute la classe qui porte les cicatrices... tous les bilans traumatiques cumulés le confirment.¹

- « est tué hier matin dans l'usine ». C'est cette fois notre compétence de locuteur français qui regimbe, tout d'abord, à la lecture de

1 M. Verret, *L'ouvrier français. Le travail ouvrier*, Paris, Armand-Colin, 1982 : 107.

la séquence « est tué ». Nous n'acceptons en effet la construction passive « est tué » que dans des emplois métaphoriques relativement figés : « Je suis tué de travail » ou dans des énoncés enfantins ludiques du type : « Je suis tué, tu es tué ». L'environnement de droite, « hier matin dans l'usine », accentue notre réaction normative, nous avons l'impression que la langue a été forcée, ou plutôt qu'il s'est produit un événement bizarre.

Notre compétence linguistique accepterait, par contre, les séquences suivantes les plus voisines de celle examinée

- s'est tué hier matin,
- a été tué hier matin,
- est mort hier matin.

Dans la suite effectivement réalisée, nous lisons une sorte de refus des trois séquences précédentes toutes trois impossibles ici mais un refus qui continue à hanter la séquence, par les traces qu'il y laisse :

- « s'est tué » est impossible comme évoquant un suicide ou du moins une participation de la victime à l'action, donc sa responsabilité, l'événement serait tragique mais ne justifierait qu'un discours mortuaire ;
- « est mort » est impossible ne serait-ce que parce que le décès aurait alors lieu hors de l'usine et là aussi on ne pourrait avoir qu'un discours mortuaire ;
- « a été tué » ferait surgir chez le lecteur l'exigence de la désignation du ou des coupables, des agents animés responsables du crime. Le tract ne contient pas la désignation de tels agents et ne se situe pas dans une problématique de description du réel social en terme de récit classique avec des acteurs animés individualisés responsables d'actions ponctuelles.

Aussi face à une impossibilité de mettre l'événement en mots selon la norme, il semble que le scripteur a effectué une collision (et du coup une collusion) de « a été tué » et de « est mort », réalisé une construction et un signifié valise. Nous nous trouvons devant un cas de « forçage » de la langue où, en termes de praxématique, à partir des programmes de sens spécifiques de « tuer » et de « mourir », programmes tous deux insatisfaisants, le scripteur fabrique un nouveau praxème, « tuer », avec la syntaxe de « mourir ». La séquence « ce genre d'accident » que nous trouvons dans la suite du tract confirme notre analyse ainsi, répétons-le, que le refus dans tout le corpus d'employer « accident du travail ».

Si nous ne trouvons pas dans la suite du titre la désignation explicite que fait attendre (mais atténué par la syntaxe en mourir) l'emploi

de « tuer », les indications de temps et de lieu « hier matin dans l'usine » nous paraissent fonctionner comme agents insinués. On pourrait en effet, si on les réfère aux régularités stylistiques des tracts de cette entreprise, les considérer comme redondantes, comme contrevenant par excès au postulat de « quantité de l'information » de Grice. Il est en effet très rare que l'usine soit mentionnée dans les titres, les tracts référant la plupart du temps à des événements internes ; nous verrons par la suite se préciser ces agents insinués et notamment la double spécification temporelle, « hier matin ».

Le récit

Le tract démarre par un récit de l'événement contenu dans un paragraphe intitulé « Les faits », titre qui établit avec le lecteur un contrat de narration « objective » (par opposition au second paragraphe qui se présente comme interprétatif et polémique : « fatalité non »). Nous pouvons bien sûr soupçonner que beaucoup d'enjeux interprétatifs se jouent dès le paragraphe narratif et ne pas croire sur parole cette répartition classique de la matière qui divise le discours entre faits et interprétations.

Les propositions du récit se présentent ainsi :

- (a) hier dès 7 h 30 le froid était de rigueur dans le bâtiment F
- (b) Albert Testu se plaignait du froid

L'énoncé (a) réfère aux conditions générales de travail ; aussi le comportement de la victime se trouve-t-il désingularisé. Tout le monde a froid et en particulier A. T. L'imparfait est ici employé avec ses valeurs classiques.

- (c) il décide d'aller fermer une porte extérieure restée ouverte... (panne, entretien !!!??)

A. T. ne fait que réagir aux conditions de travail qui ne sont pas qu'atmosphériques ; le passif de « la porte restée ouverte » se voit doté de compléments d'agents essentiellement référés par la typographie. Les points de suspension, les trois points d'exclamation, les deux points d'interrogation parlent sans dire, disent et ne disent pas, pointent une réserve de sens et en même temps la censure qui empêche ce sens de se manifester ; ils participent aussi d'une stratégie de l'insinuation et de la menace (car ce sens peut toujours être dévoilé).

Quant à la narration de l'accident elle tient en une ligne :

- (d) au moment où il passe le portillon il est renversé par un « car »

C'est une machine qui renverse A. T., un « car », guillemeté de plus comme pour lui conférer une plus grande étrangeté à l'humain. C'est le passif qui est employé, ce qui a pour effet d'accentuer la qualité de victime d'A. T. et de mettre l'accent plus sur le processus que sur les

acteurs. Nous ne saurons rien de plus sur le passage du portillon ni sur le comportement du car au moment de l'accident. De fait, l'essentiel de l'accident est contenu dans ce qui le précède. Ce sont les conditions de travail qui sont responsables. C'est que, nous l'avons dit, l'« accident de travail » est un compromis et, dans le cas présent, il s'agit, tout en évitant le terme (pour des raisons que nous avons déjà évoquées), de décrire l'événement comme relevant néanmoins de cette catégorie puisque l'on sait qu'il n'y a pas accident de travail en cas d'« abandon de poste » (et par conséquent pas d'indemnisations spécifiques), aussi s'agit-il de bien montrer que le déplacement de la victime est lié aux conditions de travail. La mort même se produit hors de l'usine (ce qui en logique naturelle n'est pas contradictoire avec ce qui est dit dans le titre et a ici pour effet d'établir une distance entre le « car » et la mort).

L'interprétation : « fatalité non »

L'interprétation est constituée de trois paragraphes se situant à un niveau de plus grande généralité par rapport aux faits précédents.

On dénonce l'existence de « portillon non aménagé », voire l'« absence de portillon », et ce malgré « les nombreuses demandes des délégués CHS et DP » (qui sont ainsi innocentés). Rien n'est dit explicitement sur le portillon emprunté par A. T. Nous serions par contre tenté d'interpréter la faute d'orthographe (non marquage du nombre) dans « un grand nombre de portillon non aménagé » comme un lapsus révélateur pointant ce portillon précis dans un discours généralisant (d'autant plus qu'il s'agit de la seule faute de nombre dans ce document). (La faute d'orthographe nous fait soupçonner ici que si des portillons non aménagés ont été désignés, il n'existe pas de documents du CHS signalant spécifiquement ce portillon.)

On trouvera peut-être le fait un peu mince, mais la grande fréquence de faits du même type les plus manifestes de nos corpus nous a amené à proposer pour leur classement et leur explication la notion de « catastrophe » dans l'acception linguistique que donne J. Kristeva (1984) de ce concept mathématique :

Toute structure est le résultat de l'interaction de deux espaces qui communiquent tout en gardant leurs lois propres... la catastrophe se produit lorsque le sémiotique – espace des pulsions – fait irruption dans le symbolique ; espace de la synthèse prédicative et du jugement ; alors éclatent les lois du symbolique, ses unités... alors arrivent néologismes, mots-valises...

C'est bien de cela qu'il s'agit ici : le désir puissant de dénoncer l'événement comme crime, de désigner les coupables se heurte à l'impossibilité technique ainsi qu'aux résistances des normes linguistiques et sociales (notamment parce qu'il faut aussi que cet accident soit un accident du travail). Nous avons vu que, dans le titre, cette tension

trouvait sa résolution en faisant vaciller les règles de la langue en produisant effectivement une « synthèse prédicative » ; ici, l'excès de l'à-dire sur le dicible aboutit à une profusion de marques typographiques qui sont plus des symptômes que des symboles – dans la séquence « une porte extérieure reste ouverte... (panne, entretien !!!??) » – ainsi qu'à des perturbations orthographiques.

Dans le second paragraphe apparaît la première mention de l'animé, second protagoniste de l'accident ; mais cette référence ne se fait pas de manière personnalisante : c'est des caristes dont parle l'énoncé, catégorie enchâssée entre deux items renvoyant à un groupe plus vaste et marquant la solidarité : « Nos camarades... les autres travailleurs ». Enfin, c'est comme victime lui aussi des conditions de travail que le cariste – jamais singularisé – est évoqué.

Un nouvel animé apparaît dans le dernier paragraphe : la direction dont on loue ironiquement la compétence à surveiller la production et son manque de performances dans le domaine de la sécurité. Enfin, l'appel au débrayage est l'expression immédiate et concrète du refus exprimé dans le slogan.

Si nous revenons sur les deux premiers paragraphes, ils nous paraissent s'articuler par ce qu'on nomme en huisserie une « brisure » (c'est-à-dire, entre deux volets, une rupture et une jonction) ; chacun d'entre eux contenant de plus un évidement.

Dans « les faits », les causes de l'accident sont le froid et la porte restée ouverte qui contiennent si bien l'accident que le scripteur peut se permettre de ne référer à celui-ci que par ellipse. Dans « fatalité Non » les causes avancées sont autres (les portillons) mais ne réfèrent à des objets du récit que par l'intermédiaire d'un très haut degré de généralité ; il en est de même des conditions de travail et des hommes (les caristes). Les causes évoquées dans « les faits » ont disparu. Cette économie nous paraît fondamentale dans la constitution par le discours de l'événement en « ce genre d'accident » :

- le responsable n'en est pas un homme : ni A. T., ni le conducteur du « car » ;
- la responsabilité du « travail » est refusée ;
- mais qui a « tué » Albert Testu ?

Le décalage qui s'installe entre les causes fournies dans les deux premiers paragraphes empêche de répondre à cette question que le titre impose cependant ; par ailleurs, si le syndicat s'innocente par le rappel des demandes antérieures, la direction est mise en cause mais de manière indirecte. Un hiatus subsiste entre le récit et l'explication, entre le phénomène et l'analyse.

« Déclaration du syndicat CGT à la réunion sociale du comité d'établissement du 21 décembre 1977 », le tract n° 2 (pages 214-215) frappe d'abord par sa forme qui contraste fortement avec celle du document précédent : le large cadre noir qui le contient le constitue en texte rituel d'une grave solennité. Solennité qui caractérise aussi l'écriture du premier paragraphe. Les circonstances ont disparu pour faire place à « un drame humain » dont l'évocation convoque un maximum de pompe sous la forme du développement de deux programmes de sens, celui de la mort d'abord paraphrasée en « accident très grave », « mort d'homme », « drame », « drame humain » (deux fois), celui du cérémonial : « profonde émotion, « rendre hommage », « ont cessé le travail pendant 1/4 d'heure et ont effectué une minute de silence », « le syndicat CGT présente à la famille de la victime au nom de l'ensemble des travailleurs de Cléon, ses condoléances les plus sincères ».

Mais c'est sans doute le programme « homme » qui caractérise le mieux ce discours (alors que c'était essentiellement le programme « travailleur » que déroulait le premier document). On trouve, en effet, « mort d'homme en la personne du camarade Albert TESTU » ; « homme », « personne » et « camarade » figurent là comme trois titres de noblesse précédant le prénom et le patronyme en capitales. Il n'y a pas trop de mots pour dire la dignité de celui qui est mort. Homme, Albert Testu a droit à des obsèques solennelles : c'est ce qu'affirme et revendique ce document dans sa présentation générale et dans sa première partie.

Néanmoins, ce drame humain essentiel est aussi un « accident » : un événement engageant certaines responsabilités. Celles de la direction sont ici nettement affirmées : « Les responsabilités qui incombent à la direction au sujet de cet accident ». Ce sont des causes lointaines qui sont évoquées :

- l'aménagement des portes piétonnes qui n'a pas été effectué en dépit des demandes des délégués CGT, qui sont ainsi innocentés ; en dépit aussi d'un accident semblable il y a près d'un an ;
- l'augmentation des charges de travail et des cadences ; ces deux arguments se trouvant déjà dans le premier tract étudié ;
- les réticences de la direction à fournir toute l'information aux délégués sur l'accident est aussi mise au chapitre de ses responsabilités.

L'ensemble du tract pourrait être comparé à un triptyque : le volet de gauche nous dirait l'humanité du travailleur concerné, sa dignité. Le discours syndical assume ici l'une de ses fonctions les plus profondes : la revendication de dignité. Le travailleur ne peut être réduit à sa fonction économique, à sa place d'exploité ; c'est un homme, soumis à la mort comme les autres hommes et qui a droit à toute la pompe avec laquelle l'humanité enterre ses morts.

A l'opposé, le volet de droite dirait l'exploitation, le profit tuant les salariés : ce sont cette fois des causes contingentes qui tuent A. T.

Ces deux volets sont contradictoires, contradiction qui n'est pas résolue du fait que la partie centrale du triptyque reste vide ; celle qui nous contera l'événement (qui a complètement disparu) par lequel se réalise à la fois l'essentiel et l'existential ; d'une autre manière, c'est comme si le scripteur, n'arrivant pas à dire la nature sociale de l'homme, juxtaposait un discours humaniste et un discours de contestation sociale.

Le retour de la collectivité

Avec le troisième document (pages 216-217) une étape est franchie : A. T. disparaît du titre en tant que tel ; c'est à l'événement que le titre réfère dans sa seconde partie : « L'accident mortel de mardi matin ». Ce sont les travailleurs qui occupent la première place informationnelle ; le héros redevient donc la collectivité dont le discours commun des deux syndicats valorise le comportement : d'une part, les travailleurs manifestent leur « vive émotion », leur « consternation », « spontanément » ils « démontrent leur émotion » et dans le même mouvement ils « démontrent leur mécontentement » et « exigent » par des délégations « l'amélioration de la sécurité ». Ainsi se continue le double programme de sens déjà repéré : le programme « homme » et le programme « travailleur ». Ces deux programmes se réunissent ici pour la première fois dans la proposition des deux syndicats d'organiser « en hommage au camarade disparu » une « opération usine morte » ; syntagme qui bien sûr réfère à l'arrêt du travail mais en transférant à la collectivité la mort qui a frappé l'un de ses membres.

C'est justement cette pompe qui est en cause dans le document n° 4 (pages 218-219) où le conflit avec la direction sur la sécurité fait place à un conflit sur le niveau de solennité requis par la manifestation de sympathie des travailleurs à la victime. La direction refuse en effet la proposition syndicale d'un arrêt de l'usine pendant 10 minutes dans la matinée et n'accepte qu'une minute de silence à midi ; c'est-à-dire refuse l'interruption, le sacrifice de la production : l'« usine morte ». Les syndicats passent outre et appellent les travailleurs à un « arrêt total de l'usine de 10 h 15 à 10 h 25 » (appel qui constitue le titre du tract). Ils appellent aussi les travailleurs à « observer le silence le plus total pendant 1 minute au moins sur les lieux de travail ». Le discours syndical brise ici le syntagme figé « une minute de silence » considéré sans doute comme trop pauvre, libérant ainsi les programmes de sens des praxèmes « minute » et « silence » qu'il gonfle de solennité par deux adjonctions : « le silence le plus total » ; « une minute au moins ».

C'est pourtant la traditionnelle « minute de silence » qui était demandée, mais c'est le refus de la direction qui entraîne cette création de survaleur linguistique. La figure est proche de celle déjà remarquée dans le syntagme « faisant mort d'homme en la personne du camarade Albert Testu » et aussi de la catastrophe que nous avons identifiée dans l'avalanche des signes de ponctuation. Mais ici, par opposition à ce dernier exemple, la catastrophe n'a pas lieu car l'accès au symbolique est trouvé.

C'est donc bien la dignité de la victime qui est en jeu, qui constitue un enjeu. Les deux programmes de sens dont nous avons montré le déroulement, relativement indépendants dans les premiers documents se trouvent ici réunis dans la revendication avec le combat pour la sécurité du fait que l'événement a introduit une lutte avec la direction, dont le thème est celui de la dignité et de la forme que doivent prendre dans le cadre de la production les rites dus à un mort. Ce sont ici les intérêts symboliques des travailleurs que prennent en charge les organisations syndicales : leur droit au symbolique, à des rites conformes et notamment à la suspension de l'urgence économique. Sur ce plan, la collecte organisée et commentée par le discours (dans les documents n^{os} 3, 5 et 6) montre que, quant à eux, les ouvriers savent manifester leur émotion par la générosité, par le sacrifice économique :

Cette solidarité a démontré la vive émotion ressentie par le personnel face au drame... (Tract n° 5, p. 220-221)

La participation à la collecte pour la veuve a également été très généreuse... (Bull. syndical, p. 222-223)

Épilogue

Le tract n° 5

La montée du collectif comme héros se continue (p. 220-221) : A. T. a disparu du titre qui reproduit les deux programmes déjà reconnus : « Le personnel de Cléon a démontré son émotion et l'intérêt de tous face à la sécurité sur les lieux de travail ». Dans le cours du texte, par deux fois, A. T. sera en situation de complément du nom « famille », il sera par ailleurs référé par un syntagme introduit par un article indéfini : « Un camarade de travail ».

Au verso du tract le fac-similé des remerciements de la famille de la victime atteste que l'ensemble du personnel a bien rendu au disparu les hommages qui lui étaient dus ; ce discours extérieur qui pénètre dans l'usine dans sa forme solennelle atteste de la dimension anthropologique de l'événement et constitue comme un brevet de dignité accordé au personnel. Les rites ont été bien accomplis ; en défendant la dignité d'A. T., les travailleurs ont en même temps conquis la leur.

Enfin, ce tract constitue une véritable conclusion au corpus : à part la question de la sécurité à long terme, il n'embraye pas sur des actions immédiates.

L'extrait de Bulletin syndical

Dans cette analyse diffusée un mois après l'événement dans un bulletin syndical, le récit de l'événement est fait à l'imparfait – un imparfait qui le constitue comme rappel en arrière-plan pour d'autres énoncés que l'on attend (p. 222-223).

notre Camarade Albert Testu... était projeté à terre par un manox... Il devait décéder...

La datation qui se fait de manière absolue contribue elle aussi à cette mise en perspective historique :

Mardi 20 décembre à 9 h 55...

L'événement est désindividualisé, placé dans une série par le rappel d'un autre accident survenu dans les mêmes conditions, rapporté lui aussi à l'imparfait :

Le 18 janvier Michel Tais était renversé dans les mêmes conditions.

Les réactions des travailleurs sont au passé composé et constituent un plan intermédiaire, un plan qui continue à entretenir des rapports directs avec le présent :

Cet accident mortel a provoqué... elle s'est exprimée... la participation à la collecte pour la veuve a été également très généreuse...

Enfin, c'est la réflexion sur la sécurité, « l'affaire de tous », qui constitue l'information de premier plan, information qui est faite au présent :

Il est vrai... beaucoup reste à faire... nous assistons... il est impératif...

Aussi ne faut-il pas s'étonner de trouver dans ce texte le terme le plus dédramatisé pour désigner la victime :

Notre camarade défunt

Albert Testu est bien mort.

* * *

C'est sur la « densité » du discours syndical que nous concluons. Hétérogène quant au fait qu'il réfère à un même événement, notre corpus constitue un discours complexe ; nous y avons repéré deux structurations, deux mises en mots différentes de la réalité – d'une part, la structuration de l'événement en « genre d'accident », crime contre un travailleur sans coupable désignable, d'autre part, la structuration de l'événement en « drame humain » – une double structuration que l'on

pourrait cristalliser par les deux séquences :

Albert Testu travailleur du contrôle est tué hier matin dans l'usine

Hier un accident très grave est intervenu à l'usine faisant mort d'homme en la personne du camarade Albert Testu.

Différentes, voire contradictoires, ces deux structurations se rejoignent dans la lutte et la revendication ; c'est que ces deux analyses du réel sont polémiques, elles ne sont pas acceptées par l'interlocuteur (la direction). Concernant la revendication de dignité, le discours atteste que celle-ci aboutit : les syndicats imposent l'opération « usine morte », font des obsèques dignes d'un homme à la victime ; par contre, il n'y a pas de fin à la revendication de sécurité dans le travail.

Ainsi c'est dans et par la revendication, son mode énonciatif majeur, que le discours syndical prend en charge les intérêts symboliques fondamentaux du groupe ; et c'est parce que cette prise en charge est revendicative, c'est-à-dire dialogique tant par rapport aux normes linguistiques et idéologiques que par rapport aux différents interlocuteurs que se produisent dans l'ensemble des formes langagières y compris dans la matérialité de l'écriture les transformations (forçages, catastrophes, saturations, brisures...) que nous avons observées.

LA PRODUCTION D'UNE MAXIME EN DIACHRONIE ¹

Au point de départ de cette étude se trouve le fait que notre attention a été attirée, dans un tract syndical CGT de l'usine Renault de Cléon (Seine-Maritime) par une petite séquence dans laquelle un discours en rapporte un autre qui lui-même rapporte un discours émanant du premier rapporteur, discours qui lui-même, de par son allure de maxime, semble une citation du sens commun... :

Les camarades de la CFDT sont intervenus pour s'associer à notre exigence et dire, comme nous l'avions écrit dès la semaine dernière qu'à une situation exceptionnelle devaient correspondre des moyens exceptionnels. (Tract CGT du 02.03.79)

Nous avons recherché la séquence antérieure signalée dans le tract (« Comme nous l'avions écrit mardi... ») et nous l'avons trouvée, puis nous avons remonté la filière jusqu'au point de départ et constitué le corpus étudié ici. C'est le cheminement inverse que nous allons maintenant parcourir à partir de ce point de départ (point de départ en deçà duquel nous ne trouvons pas de documents directement liés au corpus par le fil que nous avons choisi de remonter, mais non bien sûr point de départ absolu), en tentant de mettre en valeur le processus de production de la « maxime » qui nous a d'abord intrigué.

Il s'agit donc d'étudier comment se produit une « formulation » en diachronie. Nous entendons par formulation une étape, un arrêt dans le processus de travail linguistique, dans la suite des reformulations, manifesté par une auto-évaluation positive (provenant d'une hétéro-évaluation : la reprise par la CFDT ; laquelle n'est citée que parce qu'elle cite la CGT). Un énoncé satisfaisant a été trouvé dont on effectue explicitement le figement. (Nous avons effectué une étude d'un autre type de « formulation » dans Gardin 1989c.) Il se trouve qu'ici cette formulation prend la forme d'une maxime (énoncé déontique, concis, avec effets « poétiques » au sens jakobsonien).

1 Paru dans *Cahiers de Praxématique* 12, 1989.

CGT fsm

**SYNDICAT R.N.U.R.
CLÉON**

**AVEC LA C.G.T.,
EXIGEONS LE
PAIEMENT INTEGRAL
DES HEURES PERDUES**

Depuis une dizaine de jours, la neige, le verglas, le froid sont le lot quotidien que nous avons à subir.

AGGRAVER ENCORE L'AUSTERITE

Certains en ont immédiatement profité pour spéculer à la hausse. Les fruits et les légumes notamment ont augmenté d'une façon importante. Certains ont même plus que doublé sur les étales des commerçants.

Un ministre, plutôt que de condamner cette spéculation, a même eu le culot de conseiller aux ménagères de se "râbâtrer" sur les légumes secs ou les pâtes alimentaires. Sans doute ne sait-il pas que la consommation de légumes frais ou de fruits est indispensable à une alimentation équilibrée, notamment pour les enfants. Il n'est pire ignorant

que celui qui refuse de savoir ...

C'est encore les travailleurs et leur famille, déjà durement frappés par l'austérité, qui en subiront les conséquences.

Ceci d'autant plus que des incertitudes demeurent quant à l'indemnisation des heures perdues.

LA DIRECTION REFUSE POUR L'INSTANT DE SE PRONONCER SUR L'INDEMNISATION DES HEURES PERDUES. NOTAMMENT POUR LES TRANSPORTS INDIVIDUELS.

Des heures passées dans le froid, les pieds dans la neige à attendre l'hypothétique passage d'un car de ramassage pour les uns.

Des risques d'accidents sur des routes bien souvent verglacées pour ceux qui prennent leur véhicule personnel pour les autres.

Un allongement de la durée des transports pour tous, s'ajoutant à un temps de travail déjà trop long.

C'est cela que nous avons subi en ce début d'année 79.

C'est sur cela que la direction veut pénaliser les travailleurs.

En effet, malgré de multiples interventions à tous les niveaux des élus C.G.T., les représentants de la direction refusent de se prononcer sur l'indemnisation des heures perdues pour cause de retards dus aux mauvaises conditions de route.

Présence, Productivité, profit, cela seulement semble compter pour elle.

Où est donc passée l'image sociale, humaine, libérale, dont aime à se parer un certain nombre de ses représentants ?

Le prétexte avancé qu'il faut attendre une décision de la direction générale pour l'en-semble des usines, ne vise-t-il pas pour la direction à gagner du temps pour ne pas indemniser les heures perdues ?

Comment prendre en effet une mesure d'ensemble alors que les situations sont certainement diverses d'une région à l'autre ? du Mans à Douai, de Sandouville à Billancourt en passant par Cléon ...

**LES RETARDS SONT DUS A DES CONDITIONS EXCEPTIONNELLES DONT LES TRAVAILLEURS
NE SONT PAS RESPONSABLES**

ILS NE DOIVENT PAS EN SUBIR LES CONSÉQUENCES

Le syndicat C.G.T. appelle tous les travailleurs à intervenir avec les élus et militants C.G.T. pour exiger le paiement intégral des heures perdues.

Cléon, le 9/1/79

Ce processus se déroule sur 6 documents (5 tracts et une lettre-pétition) référencés chronologiquement de (1) à (6) et étalés sur une durée de deux mois (du 09.01.79 au 02.03.79).

Remarque sur la constitution du corpus

La clôture du corpus n'est qu'empirique : la constitution du corpus s'arrête là où la piste se perd mais elle pourrait reprendre avec d'autres moyens, si d'autres découvertes étaient effectuées. Nous dirions volontiers que le corpus ainsi constitué est en partie auto généré : les documents sélectionnés ne le sont pas à partir d'une curiosité du chercheur mais le sont parce que déjà pointés par le corpus lui-même : c'est d'abord l'intertextualité désignée par le discours qui est reconstituée, analysée. Nous ne ferons cependant pas que cela : si le corpus indique ses sources, ses parentés, montre des pistes, sans doute en voile-t-il d'autres et nous ne renoncerons pas aux droits de tout détective : d'aller explorer d'autres pistes que celles que le scripteur nous indique. C'est ainsi que suivant ce fil nous avons de fait rencontré un écheveau duquel nous avons extrait deux autres fils : un conflit entre praxèmes qui aboutit au remplacement progressif de *pay-* (*payer, paiement*) par *indemn-* (*indemniser, indemnisation*), une solution de continuité donc dans le corpus ; d'autre part la découverte d'un double programme de sens accroché aux praxèmes « heure » et « perdu ».

Il reste que ce travail de constitution d'archive n'a été possible que parce que les archives existaient (le terme est peut-être un peu fort, mais depuis un an environ le souci de constitution d'une mémoire du syndicat se concrétisait par la conservation, pas toujours systématique, des tracts), mais je ne pourrais affirmer avoir retrouvé tous les documents produits par la CGT à cette période (manquent notamment les interventions orales...). Je sais par ailleurs qu'il a existé des tracts CFDT que je n'ai pu retrouver (organisation syndicale minoritaire à Cléon, la CFDT y était moins productrice de tracts et n'était pas encore soucieuse de constitution d'archives). Aussi ce corpus est aussi représentatif du statut que les organisations accordent à leur discours (dans leur pratique d'archivage), du type et du degré d'acceptation du chercheur sur son terrain (questions dont les incidences théoriques ne sont pas négligeables et sur lesquelles je me suis déjà longuement expliqué dans d'autres textes).

Ajoutons que cette étude n'envisage que le dialogisme interne au corpus et que celui-ci devrait être articulé à l'ensemble des interactions dans lesquelles ces textes ont été partie prenante (avec les travailleurs, la direction...).



COMPTE RENDU DE LA REUNION DE DELEGUES DU PERSONNEL D'HIER

**SYNDICAT RNLUR
CLÉON**

a eu lieu hier avec la direction de l'usine. La réunion des délégués du personnel hier collégiale

Indépendamment des revendications de salaire, de réduction du temps de travail, de conditions de travail, un certain nombre de questions d'actualité ont été posées à la direction de l'usine, notamment sur les heures perdues du fait des intempéries, sur les vêtements de travail, etc. Nous publions ci-après le compte rendu des réponses de la direction.

INDEMNISATION DES HEURES PERDUES : LA DIRECTION RECONNAIT LE BIEN FONDÉ de nos arguments, mais refuse de se prononcer.

Dès l'entrée de séance, les élus C.G.T. ont tenu avant de commencer l'ordre du jour, à interroger la direction sur les heures perdues du fait des mauvaises conditions atmosphériques.

Michel DURAND, au nom du syndicat a fait la déclaration suivante :

- "depuis la date de dépôt des revendications, des éléments nouveaux ont eu lieu, et ne figurent pas par conséquent à l'ordre du jour. Néanmoins, nous en demandons la discussion en priorité aujourd'hui.
- "à savoir - les conséquences du temps.
- "depuis le mardi 2 janvier les incidences météorologique sont très mauvaises pour l'ensemble des travailleurs, pour ne pas dire catastrophiques pour certains.
- "Pour les uns au risque d'aggraver leur état de santé, les longues heures d'attente au bord de la route, dans les conditions climatiques que l'on connaît, froid, neige, verglas, vent, guettant l'arrivée d'un hypothétique moyen de transport.
- "Pour les autres, le risque d'accident au volant de véhicule personnel; certains pourraient même ce désagrément.
- "Enfin, pour les cyclomotoristes, on a afin d'éviter des glissades dangereuses payé des transports journaliers plus élevés.
- "Pour tous, des situations peut être différentes, mais qui eurent pour conséquence soit des retards et même des absences, dont les travailleurs ne peuvent en aucun cas être tenus pour responsable.
- "Dans ce même esprit, si nous ne pouvons rejeter la responsabilité de la météorologie, sur la direction, cette dernière, ne peut et ne doit en aucun cas, sanctionner de quelque manière que ce soit les travailleurs.
- "Devant les trains de hausse, arrivés et ceux qui vont suivre dès aux conditions atmosphérique (prix de légumes entre autre), devant la dégradation du pouvoir d'achat, par l'augmentation des cotisations de sécurité sociale, il est impensable que les travailleurs ne touchent pas leur salaire entier, c'est-à-dire subissent des sous-tractions du fait des retards ou absences dûs aux intempéries.
- "La C.G.T., demande que la direction assure ses responsabilités pour le maintien des ressources des travailleurs et exiger le paiement intégral des heures perdues à cause des mauvaises conditions atmosphériques, et cela sans récupération qui aurait pour effet de rallonger la semaine de travail et détériorer davantage les conditions de vie des travailleurs.

"Nous attendons donc aujourd'hui de la direction une réponse positive aux préoccupations des travailleurs."

A la suite de cette intervention les représentants de la direction ont répondu qu'ils reconnaissaient nos arguments comme valables dans leur ensemble, qu'ils ne réfutaient pas.

Cependant cela ne les a pas empêché de rappeler que la direction étudie tous les cas de figures - dans l'usine - mais aussi au niveau de la Régie.

Elle a rappelé que pour la semaine dernière elle payait les retards jusqu'à 2 heures maxi et qu'il y aurait peut être extension de cette mesure pour cette semaine.

Pour l'instant, elle enquête ...

Gageons que si la protestation s'élevait encore plus puissante, que l'exigence du paiement se fasse partout par l'ensemble des travailleurs concernés, l'enquête serait plus rapide et son résultat plus positif.

AVEC LES ELUS C.G.T. → EXIGEONS L'INDEMNISATION DES HEURES PERDUES

Cléon, le 12 Janvier 1979

VETEMENTS DE TRAVAIL

La direction, suite à l'intervention de nos élus, a annoncé que d'ici la fin du mois elle ferait prendre les mesures pour une fourniture des vêtements en mars ou en avril.

PRIME DE SUGGESTION

La prime de suggestion aura en 1979 un montant de 260 F. Elle sera payée le 7 février

1979. Rappelons qu'elle était de 255 F en 1978 ce qui signifie qu'avec 5 F seulement d'augmentation, elle accuse une perte importante du pouvoir d'achat.

CONGES 1979

La direction, sans donner plus de précisions, a annoncé qu'elle convoquerait les délégués syndicaux dans le courant de la semaine prochaine pour aborder cette question.

Le syndicat C.G.T réaffirmera à cette occasion la position qu'il a prise depuis plusieurs années, à savoir : Les travailleurs doivent prendre leurs congés aux dates qui leur conviennent.

L'expérience de l'année passée a montré que ce n'était pas utopique, mais au contraire parfaitement réalisable.

GRÈVE AUX ÉTABLISSEMENTS CHOAY

Les travailleurs et la maîtrise du service entretien des établissements CHOAY sont en grève depuis le 9 janvier.

La direction prétend leur refuser une augmentation de salaire qu'elle consent à d'autres catégories en ne prenant pour seul prétexte que le fait que leur profession s'apparente à la métallurgie et non à la chimie comme le reste du personnel.

Rappelons que cette entreprise est celle qui traite l'urine ramassée dans les bidons pour en faire des médicaments pour les maladies cardiaques.

Le syndicat C.G.T. apporte sa solidarité à ces travailleurs en lutte. Il demande à la direction de Cléon qu'elle intervienne auprès de celle de CHOAY pour que cesse ce conflit totalement abhorrant, découlant d'une position insoutenable de la direction de cette entreprise.

Du paiement à l'indemnisation : un changement de stratégie

Début janvier 1979, d'abondantes chutes de neige entraînent chez les travailleurs de cette usine qui recrute dans un rayon de quarante kilomètres de nombreux retards ou absences au travail.

Un tract du 09.01.79 (ici même pages 236-238) qui a pour titre :

AVEC LA CGT, EXIGEONS LE PAIEMENT INTEGRAL DES HEURES PERDUES

contient en capitales l'argument suivant :

LES RETARDS SONT DUS A DES CONDITIONS EXCEPTIONNELLES DONT LES TRAVAILLEURS / NE SONT PAS RESPONSABLES.

Telle est la première manifestation interne au corpus du praxème *exception-* (que nous retrouvons dans la séquence qui nous a intrigué).

Les gloses du texte développent le programme de sens de ce praxème dans la direction de l'inhabituel, de l'inattendu, de la surprise. Ce programme de sens est étroitement lié à celui de la responsabilité : ce sont les conditions exceptionnelles qui sont causes des retards et absences, les travailleurs ne sont pas responsables. Aussi le syndicat réclame-t-il, dans le titre du tract et en conclusion, le « paiement intégral des heures perdues » ; le non-paiement équivaldrait à une sanction non méritée.

Par contre, à l'intérieur du texte, on trouve trois fois le syntagme « indemnisation des heures perdues ». Mais il ne s'agit sans doute pas d'un phénomène de variation inhérente (c'est-à-dire dans ce cas de synonymie entre « paiement » et « indemnisation ») puisque les deux termes se trouvent dans des environnements différents : « payer » figure dans l'environnement d'« exiger », c'est-à-dire dans la revendication alors qu'« indemniser » se trouve dans l'environnement de « direction » : le syndicat exige le « paiement », c'est-à-dire que la direction procède à des « indemnisations ».

Dans un tract publié trois jours plus tard (Document 2, pages 240-243) la situation est inversée : l'« indemnisation des heures perdues » figure en capitales et se retrouve aussi en conclusion ; par contre on trouve à l'intérieur du texte « le paiement des heures perdues » et l'« exigence du paiement ». La position relative des deux praxèmes s'est inversée mais ils coexistent toujours. Dans cette première partie du corpus, le discours syndical n'a pas choisi formellement entre la revendication du « paiement » et celle de l'« indemnisation », qui fonctionnent donc maintenant pragmatiquement comme synonymes (dans le second tract, « indemniser » se retrouve dans l'environnement d'« exiger »). Mais la tendance est à la montée du praxème « indemnisation ».

De fait, nous ne trouverons plus une seule fois paiement dans le corpus après cette phase de variation.

Une certaine ambiguïté caractérise donc début janvier la revendication du syndicat. Avec le « *paiement des heures perdues* », le syndicat se situe dans le cadre normal du travail salarié, réclamant un dû – mais le travail n'a pas été accompli, et si les ouvriers ne sont pas responsables, dénégation significative : « *nous ne pouvons rejeter la responsabilité de la météorologie sur la direction* ». On se trouve alors dans une impasse ; ainsi peut-on expliquer l'apparition du praxème « indemnisation », qui signifie que les ouvriers ont subi un dommage, d'où l'insistance dans les tracts 1 et 2 sur les difficultés et dangers affrontés par les ouvriers pour se rendre à l'usine, à montrer ainsi que ce dommage est lié au travail. La revendication trouve ainsi sa légitimité (mais dans les faits, elle n'aboutira pas totalement puisque seuls les retards inférieurs à deux heures seront payés).

Lorsqu'un mois et demi plus tard des conditions atmosphériques semblables réapparaissent – avec des conséquences à peu près identiques (retards, absences), une nouvelle action est menée pour obtenir le « *paiement* » des heures non travaillées.

Cette fois cependant, *payer* et *paiement* disparaissent complètement des tracts, et c'est *indemniser*, *indemnisation* qui prennent leur place. (Le corpus de cette action revendicative comporte 4 documents, avec 15 occurrences de *indemn-iser*, *-isation*.) Il y a donc prolongation du mouvement qui s'était amorcé dans le corpus précédent.

L'ambiguïté disparaît donc, corrélativement à l'apparition d'une demande précise : celle de l'utilisation d'un fonds spécial :

Il existe un fonds de régularisation des ressources (FFR) avec lequel la direction indemnise à 60 % les journées chômées qu'elle nous impose pour des motifs dits « économiques » ou « techniques ». Eh bien ! pour une fois ce fonds peut avoir un rôle social. Il doit servir à indemniser les heures perdues pour raison technique (neige et verglas). (Doc. 3, pages 246-248)

De fait le syndicat a abandonné la demande de paiement sous forme de salaire, payé par la direction, comme si le travail avait été effectué, pour demander une indemnité par le recours à un fond spécifique à vocation sociale. On ne s'adresse plus à la même caisse (ni au même homme : c'est le directeur en tant que Président du Comité d'établissement que la demande est effectuée).

Pendant, le passage de « payer » à « indemniser » s'effectue en laissant des traces ; en effet, si selon la norme (pour nous ici le *Petit Robert* et le *DFC*), « indemnisation » peut admettre un complément non animé référant au dommage subi – par exemple, « l'indemnisation des dommages de guerre » –, « indemniser » se construit uniquement avec un sujet animé se référant à celui qui a subi les dommages : on indemnise quelqu'un.



fsm

SYNDICAT R.N.U.R

CLÉON

EXIGEONS L'INDEMNISATION DES HEURES PERDUES

Hier de nombreux travailleurs de Cléon ont été, soit contraints d'arriver en retard, ou empêchés totalement de venir travailler.

Cette situation provenant des conditions climatiques difficiles rendant dans de nombreux cas impossible la circulation des transports en commun, mais aussi des voitures particulières, ne peut en aucun cas être imputée aux travailleurs concernés.

Ce n'est pas de notre faute s'il a neigé d'une façon un peu inhabituelle.

Ce n'est pas notre faute si les équipements, tant sur les routes que sur les moyens de transports, ne sont pas adaptés à de telles conditions.

Il ne serait donc pas logique que nous en supportions les conséquences

par une diminution des ressources, par une retenue sur la paie.

NE PAS SE LAISSER FAIRE

C'est pourtant ce à quoi se prépare la direction de l'usine.

En effet à quelques exceptions près, résultant souvent d'accords directs, entre les travailleurs et la maîtrise, et si la position de la direction n'a pas varié depuis hier, son attitude se définit ainsi :

- si le travailleur est arrivé en retard, il ne subira pas de perte si ce retard est inférieur à 2 heures, mais au-dessus cela lui sera déduit.
- si le travailleur n'a pas pu venir du tout, il ne sera pas indemnisé.

Déjà au C.E. du mois de janvier c'est cette attitude qui avait été prise par le directeur de l'usine en réponse à une intervention des élus C.G.T. demandant l'indemnisation des travailleurs concernés.

LA DIRECTION PEUT INDEMNISER LES HEURES PERDUES

- 1) - Une telle situation est véritablement exceptionnelle dans notre région. Il devrait donc y correspondre des mesures exceptionnelles.
- 2) - Il existe un fonds de régularisation de ressources (FRR) avec lequel la direction indemnise à 60 % les journées chômées qu'elle nous impose pour des motifs dits "techniques".

Eh bien ! pour une fois ce fonds peut avoir un rôle social. Il doit servir à indemniser les heures perdues pour raison technique (neige et verglas).

DANS L'UNION LA PLUS LARGE, IMPOSONS L'INDEMNISATION DES HEURES PERDUES

Ne nous laissons pas faire, n'acceptons pas de perdre sur notre salaire. La vie est déjà suffisamment difficile comme cela pour joindre les deux bouts.

Le syndicat C.G.T. appelle tous ses militants et adhérents à agir avec l'ensemble des travailleurs de Cléon pour contraindre la direction à indemniser les heures perdues.

Il faut que partout se multiplient les délégations, les pétitions, les arrêts de travail limités etc.

Il appelle tous les travailleurs, toutes les organisations syndicales à agir dans l'unité la plus complète pour faire aboutir cette revendication d'élémentaire justice.

Cléon, le 21/2/78

Ici, l'emploi de « paiement des heures perdues » entraîne « l'indemnisation des heures perdues », *indemnisation* étant donc contaminé par la syntaxe de « paiement ». La norme voudrait plutôt « indemnisation de la perte des heures ». Enfin l'« indemnisation des heures » entraîne « indemniser les heures ». On trouve une seule fois (doc. 3, p. 247) un complément animé avec indemnisation : « l'indemnisation des travailleurs concernés ». Comme si la syntaxe conservait au sein d'un niveau de discours (la revendication de l'indemnisation) les traces de la stratégie ancienne, de l'ancien discours (de la revendication du paiement).

La production de la maxime

1. Le premier tract du corpus de février comporte la phrase suivante :
 Une telle situation est véritablement exceptionnelle dans notre région. Il devrait donc y correspondre des mesures exceptionnelles. (doc. 3, p. 247)
 - *exceptionnelles* ayant déjà été utilisé en janvier (doc. 1, p. 238) – et ayant échoué – est ici modalisé par *véritablement*. C'est par ailleurs par cette modalisation que s'effectue la mise en coïncidence de la situation particulière (une telle situation) avec une catégorie universelle (la classe des situations exceptionnelles). Il s'agit là bien sûr d'un moment important de l'argumentation.
 - *dans notre région* : cette modalisation se situe dans la même visée argumentative que *véritablement* et répond ici par avance à un argument possible de la direction qui pourrait, comme en janvier, attendre de Billancourt des directives générales concernant l'ensemble des usines Renault de France.
 - *des mesures exceptionnelles* : il n'est plus question dans les tracts de février du *paiement* mais de *l'indemnisation* des heures perdues : « indemnisation totale » bien sûr ; c'est que l'accent mis sur le caractère exceptionnel fait découvrir une nouvelle tactique : il s'agit d'une catastrophe, les travailleurs doivent être indemnisés (d'où l'idée de l'intervention du Fonds de régulation des ressources).
 Et c'est par l'établissement d'un parallélisme logique entre la « situation » et les « mesures » que l'argumentation prend de la force.
2. Le tract du 23.02 (doc. 4, p. 250-252) reprend explicitement à l'identique la formulation que nous venons d'étudier :
 Comme nous l'avons écrit mardi, une telle situation est totalement inhabituelle et justifie amplement des mesures inhabituelles.
 Nous nous trouvons ici devant la première autocitation interne au corpus ; étape importante constituant une évaluation interne du discours : mais examinons de près les deux formulations : elles présentent des différences non négligeables.



AVEC LE SYNDICAT

^{fsm}CGT ADRESSONS -

SYNDICAT R.N.U.R. NOUS AU DIRECTEUR

CLÉON

POUR EXIGER L'IN-

DEMNISATION DES

HEURES PERDUES LUNDI :

Malgré les multiples réclamations effectuées par les travailleurs de l'usine auprès de la direction pour qu'elle indemnisé les heures perdues lundi, celle-ci n'a toujours pas donné de réponse favorable sur cette question.

Devant des délégations de travailleurs exigeant leur dû, certains chefs de départements, bien en peine pour justifier un tel refus ont laissé entendre que la direction n'aurait pas tranché définitivement, qu'elle pourrait revenir sur l'attitude qu'elle

Comme nous l'avons écrit mardi, une telle situation est totalement inhabituelle et justifie amplement de mesures inhabituelles.

De plus il existe un fonds de régularisation de ressources, celui-ci doit être utilisé pour de telles circonstances. Les appels lancés à la radio, demandants aux parents de ne pas envoyer les enfants en classe en Seine-Maritime, justifient amplement l'utilisation de ce fonds.

C'est dans ce sens que le syndicat C.G.T. appelle tous les travailleurs de l'usine, concernés à signer massivement un texte montrant cette exigence, qui serait remis mardi à la direction de l'usine lors de la séance sociale du Comité d'Etablissement au cours de laquelle cette question est à l'ordre du jour.

LES ELUS C.G.T. AU C.E., AVEC LE SYNDICAT C.G.T., EXIGERONT L'INDEMNISATION DES HEURES PERDUES.

SOUTENEZ MASSIVEMENT LEUR DEMARCHE, SIGNEZ TOUS LA PETITION.

Cléon, le 23/2/78

<p>Doc. 3</p> <p>telle véritablement exceptionnelle – mesures exceptionnelles dans notre région</p>	<p>Doc. 4</p> <p>telle totalement inhabituelle amplement mesures inhabituelles –</p>
---	--

L'orientation argumentative s'est déplacée : il ne s'agit plus tant de prouver le caractère inhabituel ou exceptionnel de l'événement : celui-ci est (presque) considéré comme acquis. C'est maintenant l'évidence du parallélisme qu'il faut imposer. En effet on peut considérer que si « véritablement » avait pour fonction de faire entrer la situation dans la classe des situations exceptionnelles, « totalement » se situe à un degré au-dessus : cette appartenance est maintenant versée en présupposition, ce que le discours pose c'est le degré maximum de cette appartenance.

Il s'agit donc d'une fausse citation. En objectivant l'énoncé précédent dans l'opération d'interprétation, le scripteur syndical en a extrait plus qu'une signification, l'ébauche d'une forme signifiante dont il a perçu la valeur argumentative. C'est comme si un motif avait été repéré dans la formulation précédente, un air qui a été retenu par le rédacteur du tract, les « paroles » ayant été quelque peu oubliées, ce qui permet le resserrement de la formule qui se rapproche alors de la maxime par une concision plus grande (abandon des modalisations), une plus grande recherche d'équilibre obtenu par la modalisation « amplement » en symétrie à « totalement » et par la réunion en une seule phrase graphique de l'argumentation. Quant à « inhabituel », il provient aussi du tract précédent (où il se situait dans un énoncé ironique).

Dans la lettre-pétition proposée aux travailleurs pour envoi à la direction, l'argument essentiel est ainsi formulé (doc. 5, p. 254) :

Je vous affirme que le caractère exceptionnel des conditions climatiques que nous avons connues ce lundi nous autorise à penser que la direction peut prendre une mesure d'élémentaire justice sociale en indemnisant exceptionnellement la totalité des heures perdues.

La structure de la devise est conservée : elle est donc devenue une forme productive capable de générer d'autres énoncés dans d'autres contextes, de se défiger. Ici les modalisations incorporées la relâchent ; s'ajoute aussi le fait que le parallélisme n'est pas entre deux occurrences de « exceptionnel », mais entre « exceptionnel » et « exceptionnellement ».

Les élus C.G.T. au C.E.

Monsieur CHARLIN
 Directeur à la R.N.U.R.
 Usine de CLEON

Monsieur Le Directeur,

Je suis au regret de vous informer que je n'ai pu être présent au travail, ou que je suis arrivé largement en retard, Lundi 20 Février pour des raisons indépendantes de ma volonté.

Je vous affirme que le caractère exceptionnel des conditions climatiques que nous avons connues ce Lundi, nous autorise à penser que la réaction peut prendre une mesure d'élémentaire justice sociale en indemnisant exceptionnellement la totalité des heures perdues.

Je mandate les élus C.G.T. au Comité d'Etablissement pour vous présenter cette requête lors des réunions prochaines de cette instance dont vous êtes également le président.

Espérant une réponse favorable, recevez, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations syndicalistes.

Plus exactement ce n'est pas une « mesure exceptionnelle » qui est demandée, mais une « mesure d'élémentaire justice sociale », qui peut être effectuée en « indemnisant exceptionnellement la totalité des heures perdues ». « Exceptionnellement » pourrait être glossé en « pour une fois » – syntagme employé dans le doc. 3. Ce qui est demandé est bien une exception.

Quant à la demande d'indemnisation de « la totalité des heures perdues », elle fait écho au « totalement inhabituelle » de la formulation précédente ; certes *total-* est employé dans deux contextes différents, mais ces effets d'écho ne sont pas sans valeur argumentative : les argumentations naturelles font souvent d'un mot deux coups.

3. Nous arrivons maintenant au compte rendu de la séance du 02.03 (doc. 6, p. 258-260) où les lettres-pétitions ont été présentées à la direction et où nous retrouvons la séquence point de départ de notre réflexion.

Les camarades de la CFDT sont intervenus pour dire, comme nous l'avions écrit la semaine dernière, qu'à une situation exceptionnelle devaient correspondre des moyens exceptionnels.

Cette séquence présente un saut qualitatif important par rapport à ce qui précède.

Toutes les modalisations disparaissent, ce qui a pour effet de départiculariser et d'universaliser l'argument (spatialement et temporairement) ; ainsi que de lui conférer une plus grande concision en rapprochant les deux occurrences de « exceptionnel ».

Le travail de catégorisation de la situation comme exceptionnelle ayant été accompli par les énoncés précédents peut maintenant être versés en non dit : il suffit pragmatiquement d'énoncer le principe d'action à appliquer à ce type de situations. Il suffit d'énoncer la prémisse du syllogisme :

– A une situation exceptionnelle doivent correspondre des mesures exceptionnelles

pour déclencher, sans les énoncer, les propositions suivantes :

– Cette situation est exceptionnelle,

– On doit donc y appliquer des mesures exceptionnelles.

On ne demande plus une « exception », on ne cherche plus à établir le caractère exceptionnel de la situation : celui-ci est devenu par les discours un fait : mais on demande que soit appliqué le principe général qui gouverne les situations « exceptionnelles ».

Le conditionnel est abandonné au profit d'un indicatif (*devraient* → *devaient*, imparfait du discours rapporté, correspondant à un présent du discours direct).

Conjointement à la disparition des modalisations on assiste à une transformation du programme de sens d'« exceptionnel », que l'on peut alors gloser en « extraordinaire », « étonnant » (dans cette acception, note le *Robert*, c'est un néologisme pour Littré qui n'en donne aucun exemple littéraire). D'une évaluation statistique (qui était glosée par « inhabituel » dans le document) on passe à une évaluation qualitative de la situation. (Les deux sens sont bien sûr reliés ; entretenant entre eux les mêmes rapports que les deux sens de « normal » : appréciation quantitative – ce qui est conforme à la moyenne – et appréciation qualitative pointant une norme-valeur.)

Du coup le sème |mesure de faveur dépendant du bon vouloir du supérieur| qui se trouve dans certains emplois antérieurs d'« *exception* » disparaît.

L'énoncé s'est transformé en maxime – c'est-à-dire un énoncé dont la valeur argumentative est intimement liée à ses caractéristiques formelles. Du même coup la revendication ouvrière particulière rejoint l'universel, coïncide avec un principe général : le syndicat ne revendique plus au nom des intérêts particuliers d'une catégorie sociale mais « la voix des travailleurs » devient la voix de la raison.

On pourrait dire que de ce point de vue une maxime est un performatif : son énonciation réalise, met en scène formellement, ironiquement (par ses effets de balancement et de répétition) l'adéquation qu'elle établit dans son énoncé au niveau des propositions. La cohésion textuelle vaut alors pour la cohérence logique. Le bien dit est garant du dit vrai et juste. Phénomène qui n'est pas certes propre au discours syndical mais qui est une exigence spécifique de celui-ci (Gardin 1984a).

Une transformation importante a donc été accomplie – mais celle-ci est une fois de plus niée puisque le tract présente cette formulation comme ayant déjà été produite dans un discours précédent qui, lui-même rapportait... Tout en se produisant en s'affirmant, se transformant, en trouvant du nouveau, le discours syndical affirme explicitement sa permanence, sa non-nouveauté (« on l'a toujours dit »). Permanence qui a d'ailleurs valeur argumentative ; comme a aussi valeur argumentative la notation de la reprise par la CFDT de l'argument en question (le discours cégétiste rapporte un argument formulé par la CFDT qui reprend ce qu'avait dit la CGT une semaine avant, qui elle-même disait qu'elle reprenait un argument qu'elle avait déjà formulé). Cette permanence, nous l'avons vu, ne peut s'affirmer que par la permanence de certains signifiants alors même qu'il y a changement des signifiés, de par la variation des programmes de sens liés aux praxèmes et notamment à « exceptionnel ».



fsm

MARDI AU C.E., LA
DIRECTION N'A PAS

SYNDICAT R.N.U.R PUI JUSTIFIER SON

CLÉON

REFUS D'INDEMNISER
LES HEURES PERDUES

Une question avait été posée dans l'ordre du jour de la séance sociale du C.E. auprès de la direction pour qu'elle précise les dispositions d'indemnisation des heures perdues du fait des avalanches de neige.

Réponse de la direction : *Nous sommes conscients des difficultés à venir travailler ce jour là, aussi pour éviter les pertes de salaire nous avons proposé aux gens concernés de pouvoir venir récupérer. Nous ne savons pas si cette mesure vous satisfera.*

LA VOIX DES TRAVAILLEURS

Au nom du syndicat et des élus C.G.T., A. Maille est intervenu pour faire savoir à la direction que plusieurs centaines de travailleurs avaient signé une lettre adressée au directeur de l'usine, à l'initiative de notre organisation, dans laquelle ils exigeaient l'indemnisation intégrale des heures perdues pour cause des chutes de neige en février.

De plus il a démontré que des éléments extérieurs à l'entreprise figuraient bien du caractère de gravité des conditions climatiques puisque le lundi 20 février au matin, un appel était lancé sur les chaînes de radio, adressé aux parents habitant la Seine Maritime pour qu'ils n'envoient pas leurs enfants à l'école, si possible.

De même, il a affirmé qu'il fallait tenir compte du fait que ce matin là les travailleurs n'étaient pas restés au lit, mais qu'ils s'étaient levés, présentés aux points de ramassage pour ceux qui empruntent les transports en commun, et ont passé des heures les pieds dans la neige et le froid à attendre un service de transport défaillant. Personne ne peut donc prétendre comme voudraient l'accréditer certains qu'ils sont restés tranquillement " *au chaud* " à se reposer.

Enfin il faut tenir compte du nombre important que ceux qui essayant quand même de venir par des moyens individuels, sont tombés en panne ont été accidentés ou arrivés très en retard, et qui sont pénalisés alors même que la direction reconnaît qu'ils ont fait un gros effort pour tenter de venir.

De toute façon quelque soit la situation rencontrée tous ces travailleurs se sont levés, comme pour venir travailler, ont perdu des heures dans des conditions atmosphériques très défavorables.

Vouloir les faire récupérer c'est vouloir les pénaliser encore plus en les faisant se lever une sixième fois de bonne heure et réduire encore leur temps déjà trop court d'un week-end.

Le syndicat C.G.T. a réaffirmé au nom de tous les travailleurs concernés son exigence de mesures permettant l'indemnisation totale des heures perdues.

- 1) Par le fond de Régularisation de Ressources (FRR) comme tous les jours chômeés.
- 2) Le complément par la Régie elle-même

Les Camarades de la C.F.D.T. sont intervenus pour s'associer à notre exigence et dire, comme nous l'avions écrit dès la semaine dernière, qu'à une situation exceptionnelle devaient correspondre des moyens exceptionnels.

Ce à quoi la direction n'a pu reconnaître les difficultés rencontrées par les travailleurs, qu'elle ne pouvait répondre à nos revendications, qu'elle les transmettait à la direction générale.

Notre syndicat, va dès aujourd'hui envoyer un exemplaire vierge de la pétition engagée à B.Vernier-Palliez pour lui signifier cette exigence. Il appelle tous les travailleurs concernés à maintenir, avec les militants de la C.G.T., la pression nécessaire face à la direction.

Ciçon, le 02/03/78

Des heures de travail perdues aux heures perdues dans la neige : deux discours sur le temps perdu

Le syntagme « heures perdues » est particulièrement stable dans tout le corpus. Les variations concernant sa construction sont très faibles ; on le trouve en emploi soit absolu (18 occurrences, dans les titres notamment), soit avec une expansion de sens causatif (7 occurrences) du type « les heures perdues du fait des mauvaises conditions atmosphériques ». Quand à son environnement de gauche, nous l'avons examiné lors de l'étude sur *pay-* et *indemnis-*. Dans toutes ces occurrences « heures perdues » renvoie à des heures de travail non effectuées, des heures qui arithmétiquement sont perdues pour le travail, des heures en moins – dont on demande néanmoins le paiement puis l'indemnisation puisque les travailleurs n'ont pas perdu volontairement ces heures, puisque ce sont des éléments extérieurs qui sont responsables de cette perte.

Pendant au cours des descriptions des difficultés rencontrées par les travailleurs pour se rendre à l'usine, un autre programme de sens émerge dès le doc. 1, établissant un autre rapport entre les conditions atmosphériques et les « heures perdues » :

On trouve en effet dans doc. 1 :

Les longues heures d'attente au bord de la route dans les conditions que l'on connaît.

Dans doc. 4, ce programme se précise :

sans compter les heures passées dans le froid.

Face aux heures arithmétiquement perdues, disparues, les seules dont la direction dans sa structuration du temps ouvrier veut tenir compte, émergent les heures vécues par les travailleurs.

Et c'est dans le document 6 que ces deux programmes vont se rencontrer :

Ils ont passé des heures les pieds dans la neige et le froid à attendre un service de transport défaillant...

Tous ces travailleurs ont perdu des heures dans des conditions atmosphériques très défavorables.

« Heures » et « perdues » se retrouvent ici, mais dans une configuration défigurée. Il ne s'agit plus d'« heures perdues » arithmétiquement, d'heures de travail ayant disparu, mais d'heures vécues, d'heures effectivement faites, mais dans la souffrance. C'est le temps humain, existentiel, qui est ici référé. Les conditions atmosphériques ne sont plus la cause de la perte des heures mais la substance de ces heures. Tel est aussi le dommage subi par les ouvriers et qu'il s'agit d'indemniser. Ce qui permet de justifier le refus de la récupération proposée par la di-

rection (qui relève elle de la problématique des « heures de travail perdues » que l'on « retrouverait » ainsi et pour le travail et pour la paie) : les heures ont déjà été faites. Aussi à la proposition de la direction rapportée dans le doc. 6 :

Nous sommes conscients des difficultés à venir travailler ce jour là, aussi pour éviter les pertes de salaire nous avons proposé aux gens concernés de pouvoir venir récupérer

le délégué syndical répond :

Vouloir les faire récupérer c'est vouloir les pénaliser encore plus en les faisant lever une sixième fois de bonne heure.

La récupération ne compenserait pas mais aggraverait. Tel est le dernier argument du corpus. (De ce fait le doc. 6 fonctionne sur le double programme de ce temps perdu : on demande à la fois l'indemnisation des heures « comptables », car on n'est pas responsable de leur perte, et on fait valoir en même temps le dommage existentiel subi, le temps perdu dans une mauvaise vie.)

Ainsi accrochés à « heure » et « perdu », deux programmes de sens se développent : l'un complètement intégré à la problématique du travail salarié, dans laquelle les heures sont mesurables et comptables, abstraites effectivement perdues pour le travail et la paie et du coup retrouvables par la récupération ; l'autre programme de sens quant à lui, se développe au cours de la diachronie par le défigement de « heures perdues » et constitue une sorte d'inversion du premier, de subversion même : ces heures ont eu un contenu (attente dans le froid, pieds dans la neige, accidents...), c'est leur existence que les ouvriers y ont perdue (gâchée), ces heures ne sont pas comptables mécaniquement, ni « récupérables » (ce temps n'est pas réversible)... N'y a-t-il pas là, dans ce double discours sur le temps (mais du temps de non-travail) comme une cohabitation dans le discours syndical du discours de la valeur d'échange (qui réclame le paiement des heures) et du discours de la valeur d'usage (dans lequel ces heures ne peuvent trouver d'équivalent monétaire) ? Cohabitation sans articulation théorique, configuration que nous avons étudiée dans d'autres corpus sous le terme de « brisure » (Gardin 1987a).

Conclusion

Dans le passage de « payer » à « indemniser », dans la production de la maxime avec conjointement le développement du programme de sens de « *exceptionnel* », dans la réinterprétation des « *heures perdues* », c'est le travail des praxèmes que nous pouvons observer, dans leur rapport au réel. L'analyse de ce réel s'enfante conjointement au développement du réel linguistique et de l'action syndicale. Ainsi les énoncés acquièrent-ils une épaisseur historique.

L'ensemble des documents analysés fait texte à la fois par la thématique (et le référent global) et par les liens d'intertextualité ; mais nous avons vu que cette textualité est faite de continuités hautement revendiquées mais approximatives renvoyant de fait à une production d'autre derrière la figure revendiquée du même, et de discontinuités voilées. Finalement le discours syndical reste le même, mais comme le vaisseau des argonautes ; par ces moyens peut-être se résout le dilemme de la nécessaire permanence du discours de l'organisation et du changement dans ce discours qu'introduit toute action, toute vie. Se construit ainsi, dialectiquement l'identité comme illusion productrice.

Notre travail relève de l'analyse de discours, entendue non comme description d'une identité mais comme description d'une construction continue, avec ses étapes marquantes et marquées, ses événements ; comme tension spécifique notamment tension dans les interactions vers la « bonne formulation ». De ce point de vue il souhaite dialoguer avec les travaux sur la phraséologie, les figements, la sloganisation, notamment ceux de P. Fiala, B. Habert, P. Lafon, C. Pineira (1987), ceux de J. Guilhaumou et D. Maldidier (1986). Certes les faits analysés ici peuvent paraître minces, tel lecteur occasionnel du seul dernier tract pourrait trouver bien banale sinon quelque peu « langue de bois » la maxime repérée. Nous avons recherché comment elle se construisait et par là, espérons le, reconstruit quelque chose de la dynamique de sa production, de sa pertinence énonciative.

Corpus des énoncés

1. Du paiement à l'indemnisation

09.01.78

EXIGEONS LE PAIEMENT INTEGRAL DES HEURES PERDUES

l'indemnisation des heures perdues

L'INDEMNISATION DES HEURES PERDUES

l'indemnisation des heures perdues pour cause de retards, dûs aux mauvaises conditions de route

indemniser les heures perdues

le paiement intégral des heures perdues

19.01.78

INDEMNISATION DES HEURES PERDUES

exiger le paiement intégral des heures perdues à cause des conditions météorologiques

que l'exigence du paiement se fasse partout

exigeons l'indemnisation des heures perdues

21.02.78

exigeons l'indemnisation des heures perdues

l'indemnisation des travailleurs concernés

il ne sera pas indemnisé

la direction peut indemniser les heures perdues

indemniser les heures perdues pour raison technique (neige et verglas)

IMPOSONS L'INDEMNISATION DES HEURES PERDUES

contraindre la direction à indemniser les heures perdues

23.02.78

POUR EXIGER L'INDEMNISATION DES HEURES PERDUES

pour qu'elle indemnise les heures perdues lundi

LA DIRECTION PEUT ET DOIT INDEMNISER LES HEURES PERDUES

les élus CGT exigeront l'indemnisation des heures perdues

24.02.78

en indemnisant exceptionnellement la totalité des heures perdues

02.03.78

SON REFUS D'INDEMNISER LES HEURES PERDUES

les dispositions d'indemnisation des heures perdues du fait des avalanches de neige

l'indemnisation intégrale des heures perdues pour cause des chutes de neige en février

Tous ces travailleurs ont perdu des heures dans des conditions atmosphériques très défavorables des mesures permettant l'indemnisation totale des heures perdues

2. Production de la maxime

(1) Les retards sont dus à des conditions exceptionnelles dont les travailleurs ne sont pas responsables

(2) Les heures perdues du fait des mauvaises conditions atmosphériques
Les incidences climatiques sont très mauvaises (...) voire catastrophiques
Les retards ou absences dus aux intempéries

(3) Des conditions climatiques difficiles

Ce n'est pas notre faute s'il a neigé de façon un peu inhabituelle !

Une telle situation est vraiment exceptionnelle dans notre région. Il devrait donc y correspondre des mesures exceptionnelles

Pour une fois ce fonds peut avoir un rôle social... indemniser les heures perdues pour raison technique (neige et verglas)

Cette revendication d'élémentaire justice

- (4) Comme nous l'avons écrit mardi, une telle situation est totalement inhabituelle et justifie amplement des mesures inhabituelles.

Les appels lancés à la radio... justifient amplement l'utilisation de ce fonds.

- (5) Je vous affirme que le caractère exceptionnel des conditions climatiques que nous avons connues ce lundi nous autorise à penser que la direction peut prendre une mesure d'élémentaire justice sociale en indemnisant exceptionnellement la totalité des heures perdues.

- (6) L'indemnisation des heures perdues du fait des avalanches de neige

Les heures perdues pour chute de neige en février

Le caractère de gravité des conditions atmosphériques

des conditions atmosphériques très défavorables

Les camarades de la CFDT sont intervenus pour s'associer à notre exigence et dire, comme nous l'avions écrit dès la semaine dernière, qu'à une situation exceptionnelle devaient correspondre des moyens exceptionnels.

DISCOURS SYNDICAL ET PERSONNALITÉ SOCIALE ¹

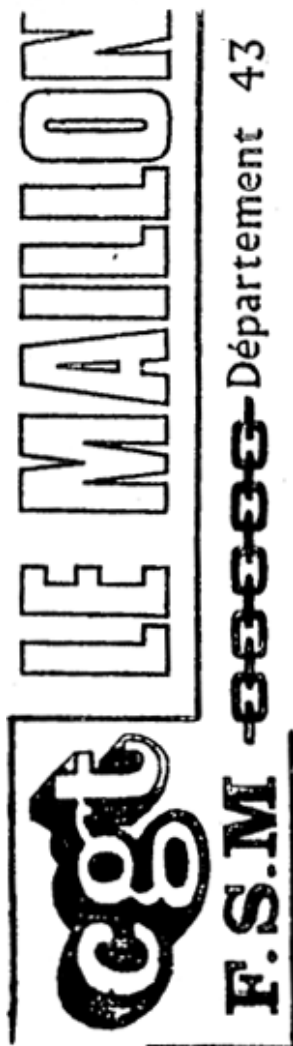
L'étude suivante qui relève de l'analyse de discours sociolinguistique prend pour objet un tract CGT diffusé le 17.02.78 aux usines Renault de Cléon et qui constitue un élément d'un corpus plus vaste.

Les tracts syndicaux sont le plus souvent des discours revendicatifs ou accrochés à la revendication (comptes rendus d'activité, de délégués, appels à l'action, enquêtes sur les besoins) ; les revendications y sont formulées par un *nous* ; que ce *nous* réfère à l'organisation syndicale, à l'ensemble ou à un sous-ensemble des travailleurs. Le tract est donc rarement un discours en *je* (même lorsqu'il s'agit d'exposer et de défendre un cas individuel, l'exposé et la défense sont toujours pris en compte par l'organisation). Par ailleurs le tract syndical et notamment de section syndicale ne réfère au travail que de manière ponctuelle, atomisée : ce sont les aspects du travail qui sont l'objet de revendications qui sont objets de discours (le procès de production apparaît rarement dans sa globalité).

Certaines époques permettent cependant une réflexion plus globale sur l'organisation de la production. Il en a été ainsi avant mars 1978 ; notre corpus présente ainsi pour cette période plusieurs tracts référant à des changements plus profonds dans l'organisation du travail, changements revendiqués dans le cadre des élections législatives. Le document que nous analysons ici est daté de cette époque.

Produire un texte, en dehors des processus matériels (conditions matérielles de production du manuscrit, frappe, tirage...) – que nous n'analyserons pas ici mais qui déterminent aussi la nature de l'objet fini – c'est articuler une expérience à la matérialité de la langue et des formes discursives existantes, spécifiquement à celles relatives à l'institution où s'effectue la production du texte.

1 Paru dans C. Kerbrat-Orecchioni et M. Mouillaud (éds), *Le discours politique*, Presses Universitaires de Lyon, 1984.



LA CHAÎNE : C'EST QUOI ?

TEMOIGNAGE .

C'est pas simple de décrire une chaîne, c'est pas simple d'arriver à cinq heures et quart et de dire " vite , faut que je fume une cigarette" .

Je mets mon tablier , je prends mes outils , je me dis " Une dernière cigarette avant la sonnette" et puis , à cinq heures et demie il y a la sonnette , et c'est triste , c'est triste .

On ne pense plus au travail que l'on fait . On y pense , c'est comme une machine , c'est tout par reflexes .

On sait qu'il faut mettre un boulon à gauche , un boulon à droite . On engueule sa visseuse quand elle va mal . On s'engueule soi

même , on arrive à s'engueuler soi même quand on se blesse , alors que ce n'est pas notre faute . Les montagnes sont mal faites , mais c'est comme ça .



Le chef vient , il t'engueule parce que le boulot est mal fait.

Devant nous il y a rien , les promotions , faut pas y compter !.

On a du mal à écrire . On a de plus en plus de mal à s'exprimer , ça aussi , c'est la chaîne.....

Quand on a pas parlé pendant 8 heures , on a tellement de choses à dire que l'on arrive plus à les dire , que les mots , ils arrivent tous ensemble dans la bouche.

Et ceux qui t'onérvent encore plus , et ceux qui parlent de la chaîne et puis qui ne comprendront jamais que tout ce qu'on peut en dire , que toutes les améliorations qu'on peut lui apporter , c'est une chose , mais que le travail reste .

C'est dur la chaîne . Personne , maintenant , ne veut plus y aller .

C'est pas le manque de volonté , c'est la peur d'y aller , la peur qu'ils nous mutilent encore d'avantage , la peur que l'on ne puisse plus parler un jour , que l'on devienne muet.....

Autrefois on lisait un tas de livres . Maintenant , on a plus envie , on a plus besoin . On se dit : Pour quoi faire?? on est arrivé à cet état là ? Quand on voit des gars de 40 ans , 40 ans , et encore sur la chaîne , ça fait pour certains gars à côté 15 ans de chaîne ,

15 ans . Ils ne veulent pas changer de postes . Ils savent que si on les change de poste , on ne leur en proposera pas un autre mieux .

On ne leur proposera que le balai !

C'est leur seul truc ; le balai ! Et OUI ! , ils seront balayeurs s'ils quittent la chaîne . Et les gars , ils le savent et ils veulent vivre . Et ils ne veulent pas aller au balai .

Nous lutterons pour éviter que Renault ne fasse de nous des robots et nous arrache tout ce qui fait encore de nous des êtres humains .

MARTEAUX ACIER - DANGER : LA DIRECTION S'EN MOQUE .

Il y aura bientôt quatre mois , un camarade du 41 . recevait un éclat de marteau dans l'oeil en posant avec une bouteille en acier les bagues de B.V sur le carter moteur .

Il à déjà été opéré 3 fois et il risque de perdre son oeil .

Il y à trois ans , un accident similaire s'est produit au 41.81 , le travailleur avait perdu son oeil .

Après l'accident du 41.81 , des dispositions ont été prises : changer au maximum les marteaux en acier pour les remplacer par d'autres sortes .

3 ans après , on l'à bien vu , une dizaine de marteaux acier par atelier servaient à des postes de montage .

Après le deuxième accident , les mêmes décisions ont été prises . Une bonne partie des marteaux acier à été remplacée par des massettes en plastique ou en bronze .

Il avait aussi été dit qu'on ferait plusieurs essais

pour trouver des massettes en cuivre , ni trop lourde , ni trop légère et bien en main , la ou les massettes plastiques n'allaient pas .

Un seul essai à été fait , et comme le manche de cette massette à cassé , les représentants de la direction sont tout découragés....et depuis quatre mois , la régie qui sait construire belles machines électroniques n'à pas voulu trouver un marteau adéquat..

S'il y à un troisième accident , c'est peut être ce qu'ils attendent pour trouver quelque choses

Un employeur au courant du risque accident , ne risque t-il pas se voir accuser en justice de faute innéxcusable .

Cléon le 17/2/78

La section syndicale C.G.T montage .

*Pour me défendre
efficacement je demande
à ma carte C.G.T.*

NOM.....

PRENOM.....

ATELIER.....

ADRESSE.....

.....

Diverses contraintes entrent donc en rapport les unes avec les autres, contraintes intériorisées par l'auteur et dont la synthèse s'effectue dans l'acte d'énonciation, acte producteur d'un discours particulier. Ajoutons qu'il n'est pas de discours sans projet sur la langue et sur le discours, sans projet de reproduction-transformation de la langue et des formes discursives existantes (on écrit pour redire, mieux dire, dire autrement, dire autre chose, ne pas dire...). Notre lecture du document ne vise pas à épuiser mais à mettre en évidence ces processus.

Plus précisément nous intéressent dans ce document :

1. Les traces du rapport du sujet auteur à la matérialité de la langue et notamment aux normes de l'écrit ;
2. Sa spécificité de « témoignage », forme discursive peu représentée dans notre corpus de tracts syndicaux, si peu fréquente que l'organisation syndicale juge bon d'indiquer la nature discursive du document en faisant suivre le titre de la mention TÉMOIGNAGE ;
3. La mise en mots de l'expérience : comment ce tract, sous son contenu apparent, dit, représente, met en scène le travail à la chaîne. Il ne s'agit pas de s'intéresser ici à l'analyse qui est effectuée mais à ce que le sujet dit sans savoir peut-être qu'il le dit. Notre hypothèse étant que les relations grammaticales sont des relations socio-verbales.

Si nous nous intéressons essentiellement dans ce tract à la partie intitulée « témoignage », nous n'oublions pas que cette unité ne prend sens que dans son rapport aux autres éléments du tract : au dessin humoristique (emprunté à un quotidien national), au paragraphe « MARTEAUX ACIER = DANGER : LA DIRECTION S'EN MOQUE », qui illustre la mutilation par le travail dénoncée par le « témoignage » ; le bulletin d'adhésion dont la formule stéréotypée « pour me défendre efficacement je demande la carte CGT », voit son sémantisme revivifié par le contenu du tract ; enfin le titre général : LE MAILLON avec son logo qui, dans ce cas particulier, produit un surplus de sens dans son contact avec « LA CHAÎNE C'EST QUOI ? »

Le rapport à la norme

Nous commençons à étudier le tract à partir de nos réactions normatives, puisqu'à la première lecture nous avons eu le sentiment d'un écart à la norme (mêlé à d'autres impressions) et qu'en fin de compte cette réaction de lecteur (lecteur - chercheur - enseignant) nous est apparue être en relation avec un certain rapport à la norme de la source du texte. Nous nous proposerons donc tout d'abord d'étudier ce devant quoi notre sentiment d'un écart par rapport à la norme s'est manifesté

avec le plus de force : l'utilisation de la négation et l'opposition graphique *a / à*.

Distribution de a / à

Les premières lectures du texte font apparaître une répartition de *a* et de *à* très déviante par rapport à la norme. Rappelons qu'il s'agit là d'un problème spécifique à l'ordre scriptural et qu'écrire *a* ou *à* résulte d'une analyse grammaticale de l'environnement.

Répartition de à et a

<i>à</i>	<i>a</i>
1 à cinq heures et quart /	
2 à cinq heures et demie	
	3 Il y a la sonnette /
4 un bouton à gauche	
5 un bouton à droite /	
6 *on à du mal à écrire	
7 *on à de plus en plus de mal	
8 à s'exprimer	
	9 Quand on n'a pas parlé pendant huit heures.
10 *on à tellement de choses à dire	
11 que l'on arrive plus à les dire /	
12 *on à plus envie	
13 *on à plus besoin /	
14 on est arrivé à cet état là /	
15 certains gars à Cléon /	
16 *il à déjà été opéré trois fois /	
17 *il y à trois ans /	
18 *on l'à bien vu /	
19 Une dizaine de marteaux servaient à des postes de montage /	
20 *Une bonne partie des marteaux acier à été remplacée /	
21 *le manche de cette massette à cassé	
22 *la régie (...) n'à pas voulu trouver un marteau adéquat /	
23 *S'il y à un troisième accident.	

(Ce tableau regroupe les syntagmes présentant les unités *a* et *à* selon l'ordre d'apparition dans le texte. L'absence de barre oblique entre deux syntagmes indique que ceux-ci se suivent dans le texte. Les astérisques signalent les formes fautives.)

1. Aucun des emplois de *a* n'est fautif (tous les *à* qui selon la norme doivent posséder l'accent le possèdent).
2. Sur les 21 emplois de *à*, 12 sont fautifs (devraient être écrits *a*).
3. Il y a donc un excès de *à*, d'accents, par rapport à la norme, un excès de marques, important. Le texte normé présenterait 14 *a* et 9 *à*, contre 2 *a* et 21 *à*.

L'examen de détail des formes fautives du point de vue d'une grammaire des fautes se révèle impossible. Aucune logique grammaticale ne semble expliquer les emplois fautifs individuellement.

C'est ainsi qu'on trouve à la fois :

17 il y a trois ans

/ 3 il y a la sonnette

23 s'il y à un troisième accident

6, 7, 12, 13, 18 on à

/ 9 on a

C'est-à-dire que les deux *a* corrects se trouvent dans des séquences – derrière le présentatif *il y a* et derrière *on* – qui admettent aussi dans le tract *à*.

La répartition 23 *à* - 2 *a* contre la répartition correcte qui serait 9 *à* - 14 *a* fait apparaître le caractère exceptionnel de *a*.

Nous penchons pour une explication par le phénomène d'hypercorrection. L'accent grave du *à*, hypostasié par les pratiques scolaires (mettre, oublier l'accent, l'oubli de l'accent fait perdre tant de points dans la notation) est devenu une marque de correction sans que la règle soit complètement intériorisée (on ne peut pas dire qu'elle ne soit pas du tout : tous les *a* demandant l'accent selon la norme le possèdent). Ici, dans un texte qui justement évoque contradictoirement le difficile rapport au langage de son auteur, dans un genre rare, le « témoignage » quelque peu littéraire, tout se passe comme si l'auteur avait à distribuer une poignée d'accents marques de correction grammaticale. La grammaire de la faute est ici, dans une répartition semi au hasard d'une masse d'accents, supérieure à ce qui est nécessaire. Nous nous retrouverions ici encore devant la crainte de ne pas en faire assez, qui aboutit à en faire trop. (Le problème de l'accent se posait généralement à l'école en termes d'oubli : ici on en met plus.)

Notons que si cette « faute » ne nous paraît pas (encore faudrait-il le vérifier) être l'objet d'une stigmatisation sociale forte dans la mesure où elle ne concerne que la compétence métalinguistique à l'écrit et peut, souvent, être mise au compte de « l'étourderie » (oublier l'accent), il reste qu'elle révèle bien ici un fait sociolinguistique qui reflète l'attitude du scripteur par rapport aux pratiques scolaires, son histoire,

son rapport à l'Institution Ecole. Ce qui a été intériorisé, de par l'insistance de l'école sur ce point, c'est qu'il y a là un problème important, qu'on risque d'oublier l'accent. Nous sommes donc renvoyés à l'idéologie scolaire et à son intériorisation par les sujets, intériorisation partielle aboutissant à des pratiques anarchiques : à un rapport à l'écrit non maîtrisé.

La négation

Si le problème *a / à* renvoie à une norme orthographique s'appuyant sur la compétence métalinguistique du scripteur, le problème de la négation est tout autre.

Nous pouvons considérer la négation comme une variable pouvant prendre quatre valeurs :

1. *ne* dans des emplois figés : *je ne saurais... je ne puis... je ne sais...*
2. *ne + x* : *ne... pas, ne... plus, ne... que...*
3. *x* : *pas..., plus..., que...*
4. *x + y* (*y = rien, personne, aucun...*)

Très grossièrement : la valeur 1 relève d'un emploi soigné de la langue, quelque peu académique : les valeurs 2 et 3 de la variable alternent dans le discours oral de locuteurs appartenant à différents milieux sociaux – mais dans des proportions qui bien sûr doivent varier (la valeur 4 relevant du « français avancé »). L'écrit normé non littéraire ne tolère que la valeur 2.

La prédominance des valeurs 3 et 4 est caractéristique de parlers populaires. À l'écrit ces valeurs sont considérées comme fautives – sauf s'il s'agit d'écrits littéraires (on trouve ainsi une prédominance très nette de ces valeurs dans l'œuvre de Céline). Remarquons que ces valeurs sont classées selon leur ordre d'apparition historique. La valeur 4 caractérisant le français avancé, reconstitue donc une négation à deux éléments. « Pas aucun magasin d'ouvert », « Pas aucun tilleul » (Céline, *Nord*, Gallimard, coll. Folio, p. 52).

Nous trouvons dans notre texte la répartition suivante :

- aucune occurrence de la valeur 1 de la variable,
- 13 occurrences de la valeur 2,
- 9 occurrences de la valeur 3,
- aucune occurrence de la valeur 4.

Valeur 3

Négation à un segment

Valeur 2

Négation à 2 segments

-
- | | |
|--|---|
| <p>1 C'est pas simple</p> <p>2 C'est pas simple</p>
<p>5 il y a rien</p> <p>6 faut pas y compter</p> <p>7 quand on a pas parlé</p> <p>8 l'on arrive plus à les dire</p>
<p>10 personne maintenant veux plus y aller</p> <p>11 C'est pas le manque de volonté</p> <p>12 la peur que l'on ne puisse plus parler un jour</p> <p>13 on à plus envie</p> <p>14 on à plus besoin</p> | <p>3 On ne pense plus au travail</p> <p>4 Ce n'est pas notre faute</p>
<p>9 qui ne comprendrons jamais</p>
<p>15 Ils ne veulent pas changer de postes</p> <p>16 on ne leur en proposera pas un autre mieux</p> <p>17 on ne leur proposera que le balai</p> <p>18 Et ils ne veulent pas aller au balai</p> <p>19 la ou les manettes plastiques n'allaient pas</p> <p>20 la régie n'a pas voulu trouver un marteau adéquat</p> <p>21 ne risque-t-il pas de se voir accuser en justice</p> |
|--|---|

Formes à un seul élément

<i>pas</i>	1, 2, 6, 7, 11
<i>plus</i>	8, 13, 14
<i>rien</i>	1

Formes à 2 éléments

<i>ne... pas</i>	4, 15, 16, 18, 19, 20, 21
<i>ne... plus</i>	3, 10, 12
<i>ne... jamais</i>	9
<i>ne... que</i>	17

Cependant, contrairement à ce qui se passe pour *a* / *à* la variation valeur 2 - valeur 3 ne se présente pas dans tout le tract, dont la seconde partie ne présente que la valeur 2. Si nous nous intéressons donc uniquement à la partie « *témoignage* » les chiffres sont les suivants :

- 9 occurrences de la valeur 2
- 9 occurrences de la valeur 3

et la variation *ne... pas* / *pas* se répartit 4 *ne... pas* / 5 *pas*.

Nous avons vu qu'à certains niveaux cette variation n'intéressait que la graphie (de par le phénomène de liaison rien n'oppose à l'oral *on n'a* et *on a*). Ainsi constatons-nous que dans notre texte toutes les négations portant sur un verbe à initiale vocalique précédé de *on* sont du type 2 (un seul élément) :

- 7 quand on a pas parlé
- 8 l'on arrive plus à les dire
- 13 on à plus envie
- 14 on à plus besoin.

Ce qui signifie que lu à haute voix le texte ne s'écarterait de la norme que sur 5 négations ; le rapport serait alors : 5 formes « fautives » / 14 formes correctes.

Il reste que tout ne peut pas s'expliquer par le contexte linguistique (au sens étroit du terme). On trouve ainsi :

c'est pas (1, 2, 11) / ce n'est pas (4).

Cependant si nous faisons intervenir le contexte discursif, nous trouvons une plus forte présence de la valeur 3 (à 1 élément) dans la partie proprement « *témoignage* » du texte, notamment dans toutes les séquences renvoyant à une expérience directe de l'auteur, dans les séquences où la distance est la plus faible. *A contrario* toutes les séquences à distance forte et notamment toutes celles dont le sujet est un *ils* (15, 18), ou un *on* référant à la direction (16, 17), présentent la valeur 2 de la variable.

En résumé :

- toutes les occurrences de la valeur 3 de la variable se trouvent dans des séquences référant à l'expérience directe de l'auteur, se rattachent donc au statut de « *témoignage* » du texte,
- parmi les occurrences de la valeur 2 de la variable, trois séquences seulement réfèrent au contenu du *témoignage* (3, 4, 9) ; les neuf autres (10 à 21) sont des constats, des analyses qui dépassent le cadre du *témoignage* (renvoient à d'autres structures discursives). Aussi ne faut-il pas s'étonner de voir disparaître complètement la valeur 3 de la variable dans la deuxième partie du tract.

L'ensemble de ces données nous permet d'interpréter ainsi ce phénomène de variation : il s'agit d'une variation signifiant une volonté de faire accéder au niveau de l'écrit certains traits du parler populaire. Nous nous trouvons donc devant un processus de promotion, de légitimation de ce parler, cette tentative étant étroitement reliée au contenu du tract et à sa fin : dire de l'intérieur la réalité du travail à la chaîne (déjà tant évoqué à l'extérieur). La distribution des deux valeurs de la variable dans le texte fait apparaître une corrélation étroite entre la valeur 3 et le témoignage personnel. Lorsqu'interviennent les analyses, la valeur 2 domine.

Cette répartition spécifique nous semble refléter une situation contradictoire caractérisée par l'opposition :

témoignage	analyse
vécu individuel	revendication
valeur 3 (populaire)	valeur 2 (norme)

Si ici tel trait du langage populaire oral passe à l'écrit, accède à cette dignité, c'est à l'intérieur d'un même document et pour un même scripteur au niveau de l'écrit le plus proche du vécu ; ce trait ne parvient pas aux niveaux plus élaborés et plus classiques du discours syndical : l'analyse et l'appel à la lutte.

Une rapide analyse du matériel lexical nous confirme dans notre analyse : nous constatons ainsi d'une part l'absence de marque de rejet (guillemets ou autres marques) devant *engueuler* – utilisé trois fois – une pratique systématique de la répétition – répétition fonctionnant d'ailleurs comme technique de mise en valeur et d'incitation à l'analyse ; ainsi dans

quand on voit des gars de 40 ans, 40 ans

ça fait pour certains gars à Cléon 15 ans de chaîne, 15 ans

mais d'autre part une relative pauvreté du vocabulaire spécifiquement populaire ainsi que d'autres traces de certains phénomènes d'hypercorrection. D'où l'aspect extrêmement hétérogène de certaines séquences – dans lesquelles luttent norme et contre-norme :

l'on arrive plus à les dire

on ne leur en proposera pas un autre mieux

Il apparaît ainsi clairement que c'est le contexte envisagé du point de vue du contenu qui détermine l'emploi de la valeur normée ou de la valeur incorrecte de la variable en question ; plus exactement, dans la mesure où – nous le verrons – le tract glisse d'une forme discursive à une autre (du témoignage individuel à l'analyse, puis à la revendication), ce passage impose une correction parallèle au niveau morphologique.

Ce fait nous semble illustrer l'un des problèmes fondamentaux du discours syndical. On pourrait dire, caricaturalement, que tout se passe comme si, pour l'analyse et la revendication, les travailleurs devaient abandonner leurs caractéristiques linguistiques pour adhérer à la norme du français standard. En d'autres termes, la revendication ouvrière ne peut pas s'effectuer dans les formes du langage populaire. Encore qu'un tract comme celui-ci fasse apparaître, par sa structure interne, la volonté de faire passer ces pratiques linguistiques dans le discours syndical.

La structure actantielle comme reflet des rapports de production

Ce texte réfère à un aspect spécifique de la production (« la chaîne, c'est quoi » ?). Nous allons maintenant le considérer comme reflet des rapports de production réels, et pour cela l'étudier du point de vue de sa structure actantielle au niveau de sa surface discursive (nous allons examiner les relations entre animés).

1. Dans les quatre premiers paragraphes, nous ne trouvons que des structures à 1 actant (*je, on*). Lorsque l'on trouve deux actants le second est en fait un réfléchi :

je *me* dis

on s'engueule *soi-même*

on arrive à s'engueuler *soi-même*

quand *on* se blesse

ou un « faux » animé (non-animé promu au statut d'animé) :

on engueule *sa visseuse* quand elle va mal

Ainsi, dans cette partie du tract où domine la description, le travail à la chaîne est-il vu comme un procès solitaire (avec certains aspects de « maniaquerie ») ou un procès dans lequel l'acteur (de fait un pantin) se dédouble, entrant en rapport conflictuel avec lui-même ou certains objets (la sonnette, la visseuse). Tout se passe comme si la chaîne voilait l'exploitation, empêchait de la voir, poussait l'ouvrier à ne vivre que comme conflit intériorisé ou conflit avec les choses, les rapports de production.

2. Ces structures à un seul actant se continuent jusqu'à l'avant-dernière ligne de la première page, mais des structures à deux actants apparaissent conjointement :

Il (le chef) t'engueule

Ceux qui t'énervent

la peur qu'*ils nous* mutilent.

Dans ces structures, l'actant ayant la fonction d'agent est représenté par des animés appartenant à un groupe opposé au groupe dont fait partie l'auteur et ayant pouvoir sur lui (il n'y a pas conflit mais contrainte exercée par ces agents sur le groupe dont l'auteur, passif, fait partie).

3. Cette structure à deux actants devient dominante à partir de « quand on voit des gars », sous trois formes :

a. quand on voit des *gars*

c'est la structure de l'observation, de la prise de conscience.

b. on *les* change de poste

on ne *leur* en proposera pas un autre

on ne *leur* proposera »...

Nous retrouvons ici la structure à deux actants déjà décrite dans laquelle l'agent *on* (la direction) non explicité se définit par son pouvoir sur le groupe auquel est lié l'auteur.

c. *Nous* lutterons pour éviter que *Renault* ne fasse...

Cette fois le groupe dont fait partie l'auteur devient agent dans la lutte, reprend l'initiative et la position de sujet. L'opposant est nommé : Renault. C'est donc lorsque l'auteur sort de sa position de travailleur à la chaîne, abandonne la forme de témoignage que le procès de production apparaît, dans sa contradiction, opposant deux groupes et que le conflit – et la résistance ouvrière – apparaissent.

Du je au nous : l'impossible témoignage

Par son intitulé, « témoignage », exceptionnel dans notre corpus, ce tract nous invite à une étude de son énonciation ; qu'il faut mettre en rapport avec l'étude de la structure actantielle. Nous étudierons plus précisément les manifestations formelles du sujet de l'énonciation dans l'énoncé et du même coup les manifestations de ce qui n'est pas ce *je*. De ce point de vue nous repérons :

- 7 *je* (4 *je* + *mon, mes, me*)
- 27 *on* (21 *on* + *se, soi...* – nous ne comptons que les *on* référant au groupe dont fait partie l'auteur)
- 7 *nous* (6 *nous* + *notre*)
- 2 *tu* (à valeur de *je*)

On peut tout d'abord s'étonner de trouver si peu de *je* dans un « témoignage » et par contre une si forte proportion de *on* ; mais là encore il nous faut passer par l'étude de la distribution de ces formes dans le discours pour comprendre le phénomène. De fait ces formes se

répartissent en trois grosses masses :

- Tous les *je* se trouvent dans la séquence où l'auteur décrit le quart d'heure qui précède la sonnette (les six premières lignes) :
- Dès que le travail commence, le *je* disparaît, comme s'il devenait impossible, comme si le témoignage « personnalisé » sur la chaîne était impossible de par la non-personnalisation des tâches alors que, ainsi que le montre l'étude sur les actants, la chaîne fait vivre le procès de travail, contradictoirement, comme vécu sous le signe de l'isolement et de son corollaire le dédoublement. C'est à ce niveau du texte que se trouvent tous les *on* : des *on* qui disent à la fois la négation du *je*, la parité des destins, mais qui ne réfèrent pas à un groupe véritable, un groupe structuré. Ce sont les conditions de travail en tant que conditions subies qui constituent le *on*, qui est toujours sujet d'actes mécaniques, ou sujet passif d'une dégradation (les *tu* qu'on trouve ailleurs dans ce passage disent bien eux aussi l'interchangeabilité des *je*).

De même que la chaîne nie l'individualité concrète de l'ouvrier, de même la description du travail à la chaîne empêche la manifestation discursive spécifique du sujet de l'énonciation ;

- Les *nous* se situent pour leur plus grosse masse dans le dernier paragraphe comme véritables sujets cette fois, sujets de lutte pour le maintien de ce qui fait « encore de nous des êtres humains », (des êtres qui pourraient dire *je*).

Aussi dans son déroulement le texte dit-il la précarité du *je*, la solidarité « mécanique », passive, du groupe, imposée par les conditions de production, la nécessité de la solidarité « organique » du *nous* pour permettre au *je* de s'affirmer (nécessité au sens où le texte est appel à la lutte, non simple constat). De ce point de vue, le tract va au-delà d'une simple réponse à la question posée par le titre : « la chaîne c'est quoi ? » Le lieu du témoignage (tract syndical) interdit de toute manière une simple description de la réalité. L'explication du monde débouche sur l'appel à le changer.

La maîtrise du temps

La structure temporelle au « témoignage » se présente ainsi :

1. Du début jusqu'à « c'est triste » :

Le temps constitue le propos même du texte : un temps structuré par deux repères : l'arrivée à cinq heures et quart et la sonnette à cinq heures et demie. Ces deux repères déterminent une plage fortement structurée par les actions de l'ouvrier, sa lutte « contre la montre ». Les signes à référence temporelle sont nombreux dans ce

passage : « cinq heures et quart ; vite ; une dernière cigarette ; avant la sonnette et puis à cinq heures et demie ». La succession des verbes au présent constitue le remplissage ordonné de cette portion du temps.

Le sujet de l'énoncé apparaît donc comme tentant de structurer une portion de temps elle-même déterminée par une structure cyclique ayant le visage d'un destin quotidien. En effet, si ce quart d'heure apparaît comme structuré par une série d'opérations diversifiées, il est présenté sous le signe de la répétition quotidienne, c'est-à-dire sous l'aspect de l'absence de temps réel.

2. L'évocation du travail à la chaîne : dès que la sonnette retentit, toute structure temporelle disparaît. La journée de travail apparaît comme remplie d'actes sans liaison les uns avec les autres, sans structure temporelle, comme un temps mort se répétant de jour en jour (l'avenir n'existe pas puisque « devant nous il y a rien »). Si le temps humain disparaît, le temps physique n'en existe pas moins ; lorsque le sujet ne structure pas le temps, c'est le temps qui le structure ou plutôt le dégrade. Aussi le temps est-il ressenti par ses effets :

quand on a pas parlé pendant huit heures...

3. Le temps de la révolte. Ce n'est qu'à partir de « personne, maintenant » que réintervient une structure temporelle forte à partir du constat d'une spécificité actuelle du moment de la parole (le refus, « maintenant » de la chaîne) qui, comme tout présent véritable, détermine un passé et un futur.

– le passé est valorisé (« *autrefois* on lisait ») mais peu évoqué,

– le futur est en fait doublement structuré. Il continue d'une part à être sous le signe de la dégradation, mais dégradation qui cette fois est le fait d'un sujet (*ils, on*) présenté comme maîtrisant le futur des travailleurs :

si on les changent de poste
on ne leur proposera pas
on ne leur proposera
ils seront balayeurs.

D'autre part, une autre structuration de ce futur s'oppose à la première, d'abord sous la forme du refus actuel de la chaîne, de la peur, « qu'ils nous mutilent encore, que l'on ne puisse plus parler un jour, que l'on devienne muet » ; ensuite sous la forme d'une structuration positive de ce futur : « Nous lutterons pour éviter que Renault ».

A la structuration individuelle du temps, sous la forme d'une course de vitesse dérisoire et désespérée du travailleur contre la son-

nette, la fin du texte oppose la structuration collective du futur par la lutte contre la mainmise patronale sur le temps ; la lutte pour la conquête du temps.

Conclusion

Linguiste, nous ne pouvons être sourd à ce que nous dit « directement » le texte, et qui renvoie à nos préoccupations : la répartition de la parole dans son rapport aux rapports de production. Un locuteur évoque ici certain rapport de production où la parole est absente, où il n'y a pas à produire de discours : situation productrice d'une détérioration (réelle ou fantasmatique, la différence n'est pas des plus importantes ici) des capacités d'expression :

On à du mal à écrire, on à de plus en plus de mal à s'exprimer... l'on arrive plus à les dire, les mots ils arrivent tous ensemble dans la bouche... la peur que l'on ne puisse plus parler un jour, que l'on devienne muet.

Cette situation est productrice de pratiques linguistiques à la limite du pathologique :

on engueule sa visseuse. On s'engueule soi même

dans lesquelles le travailleur compense l'absence de communication et de production linguistique par un discours violent contre lui-même ou contre les objets (le seul rapport linguistique véritable avec le chef étant aussi un rapport conflictuel, où le travailleur n'est d'ailleurs que récepteur : « le chef vient, il t'engueule parce que le boulot est mal fait »).

Mais le tract est là, comme négation de son contenu, comme expression de l'incapacité de s'exprimer, comme écriture de l'incapacité à écrire, comme travail contre la réalité de la chaîne et la résistance de la langue. Aussi n'est-il pas étonnant de constater que le début évoque la difficulté du projet :

C'est pas simple de décrire une chaîne assimilée (avec glissement de sens : « c'est pas simple ») à la difficulté quotidienne de la reprise du travail :

C'est pas simple d'arriver à cinq heures et quart.

C'est alors que le travail quotidien passe à l'écriture : écriture sentie par son scripteur comme différente de celle de « ceux qui t'énervent encore plus, ceux qui parlent de la chaîne ».

Pendant si le contrat initial est celui du témoignage, reformulé d'ailleurs (influence de l'école) en tâche de description, cette première structure discursive éclate vite puisqu'il ne peut y avoir de témoignage individuel de ce qui nie l'individualité : que la simple description de l'insupportable est impossible, d'où le passage à l'analyse et au discours

de l'appel à la lutte. S'il en est ainsi, sans doute est-ce aussi parce qu'il y a pire – « le balai » –, et que le refus du pire ici constitue la révolte, permet la prise de conscience de ce qui est insupportable dans la condition actuelle. D'où l'opposition que l'on peut constater entre le titre « La chaîne c'est quoi ? » et la conclusion qui porte sur la négation, le refus de ce quoi.

Enfin l'illustration de la lutte, la seconde partie du tract, « MARTEAU ACIER = DANGER : LA DIRECTION S'EN MOQUE » traduit bien ici non plus la peur, mais le refus « qu'ils nous mutilent davantage » et situe sur le plan concret l'appel à la lutte.

Pour conclure sur ce document nous insisterons essentiellement sur son aspect contradictoire. A la contradiction même, inhérente au contenu (dire qu'on ne peut pas dire), répond la contradiction interne à la forme discursive (qui fait éclater la forme du témoignage, structure impossible), ainsi que la contradiction au niveau proprement linguistique manifesté par une reproduction-transformation de la norme. Mais tout ceci n'est-il pas déjà symbolisé d'une certaine manière dans le titre des tracts du « département 43 » : « Le maillon », le dessin d'une chaîne. A la chaîne subie répond la chaîne de solidarité, chaîne positive. A l'interchangeabilité et à la dépersonnalisation créées par les rapports de production subis répond « le maillon » avec sa fonction solidarisante : un exemple de plus du phénomène de subversion des signes dans les pratiques sémiotiques en tant que pratiques sociales (subversion qui n'est cependant pas totale puisque la chaîne est aussi le symbole de l'esclavage et de l'exploitation, symbole utilisé comme tel dans des syntagmes stéréotypés que l'histoire du mouvement ouvrier a inscrits dans les mémoires). Il nous paraît intéressant aussi d'insister sur la revendication d'identité sociale, l'exigence de reconnaissance de l'individualité concrète, totale, de l'ouvrier que le texte manifeste. Niée par le travail à la chaîne, dans lequel l'ouvrier n'est effectivement que force de travail (nous avons étudié comment linguistiquement le sujet s'y évanouissait), dégradée par le temps consacré à la chaîne, cette individualité est revendiquée comme individualité à défendre à partir d'une définition de l'« être humain » que l'on pourrait qualifier d'idéaliste (puisqu'elle exclut le travail réel). La problématique est donc celle de la lutte contre l'aliénation, et plus précisément contre la privation de la parole, qui apparaît ici comme la réalité même de l'individualité sociale ; lutte qui se manifeste ici par la conquête (contradictoire au sein d'une organisation) de la parole, de l'écrit.

Enfin, bien qu'il ne puisse être question de traiter ce problème, ce tract nous renvoie à la problématique générale du rapport entre langage et travail. On sait que pour Engels, l'explication de l'origine du langage « né du travail et l'accompagnant » est la seule possible. L'an-

thropologie moderne, et notamment les travaux de Leroi-Gourhan, sont allés dans le même sens ; mais la nouveauté réside aujourd'hui dans le fait que cette question devient linguistique. En témoignent l'ouvrage de Robert Lafont : *Le travail et la langue* (1978) ainsi que dans un cadre plus proche de nos préoccupations l'article de L. Guespin : « Langage et travail, de l'anthropologie à la théorie de la personnalité ». De ce dernier nous retiendrons l'invitation à étudier *hic et nunc* « le travail comme une des causes du langage, et le langage comme une des conditions nécessaires du travail ». Le document que nous venons d'analyser peut être considéré comme une pièce à verser à ce dossier récemment ouvert.

Il dit clairement que l'hominisation est un processus toujours actualisé et toujours en danger, que la division du travail, par ses incidences sur la fonction langagière, y joue un rôle fondamental.

CONTENU	avant la sonnette	la chaîne	le refus, la lutte
FORME DISCURSIVE	témoignage	description non personnelle	analyse, revendication
ENONCIATION	JE	ON	ILS → NOUS
STRUCTURE ACTANCIELLE	1 actant	1 actant – répété – dédoublé	2 actants opposés (RENAULT-NOUS)
STRUCTURE TEMPORELLE	temps structuré : répétition	temps émiété, non structuré	temps structuré par la lutte
RAPPORT À LA NORME	$\left\{ \begin{array}{l} a / \grave{a} \\ \text{négation} \end{array} \right.$	répartition constante des deux volumes de la variable exigence normative croissante (de <i>pas</i> à <i>ne... pas</i>) —————→	

Schéma récapitulatif de la variation intradiscursive dans le témoignage

LES PROCESSUS D'IDENTIFICATION À L'ŒUVRE DANS LE DISCOURS SYNDICAL ¹

Dans l'un des premiers tableaux d'*Attention au travail* (une création collective du Théâtre de la Salamandre dirigé par G. Bourdet), un peintre en panama fait, dans son atelier, le portrait d'un ouvrier qui pose, en bleu grasseux, une masse à la main, dans une attitude des plus conventionnelles. Pendant que l'artiste travaille, l'ouvrier soliloque sur la bizarrerie de ce peintre qui le paie pour poser « en sale », qui ne veut pas que l'ouvrier mette son costume des dimanches, ni même un bleu propre, et pourtant l'ouvrier est beaucoup mieux lorsqu'il est bien habillé. Au début le peintre ne répond pas ; il peint l'ouvrier et les idées que se fait l'ouvrier sur lui-même ne l'intéressent pas ; progressivement cependant un dialogue s'instaure qui devient très tendu et au cours duquel le peintre qui se fait sociologue en arrive à dire à l'ouvrier que celui-ci travaille par contrainte, qu'il n'a pas choisi son métier ; en somme lui montre qu'il n'est pas vraiment un sujet, qu'il n'accède pas au symbolique, et qu'il n'est authentique que la masse à la main, dans ses bleus grasseux : qu'il n'est au fond qu'un ouvrier. Indignation de l'ouvrier qui réplique qu'il ne travaille pas par contrainte et que chez lui on est « ouvrier de père en fils ». Au cours de cette conversation tendue, l'ouvrier établit, puisque le peintre le paie, une équivalence entre la situation présente : peintre / modèle et la situation de travail caractérisée par le rapport patron / ouvrier. Indignation de l'artiste.

Il me plaît de voir dans le peintre une métaphore du chercheur en « culture ouvrière » et de la relation caricaturale à son objet qui le guette lorsqu'il se veut seul détenteur du pouvoir d'identifier et de caractériser son objet – un objet qu'il essentialise – et qu'il se rend sourd à ce que les ouvriers peuvent dire sur eux-mêmes.

1 Paru dans G. Drigeard, P. Fiala et M. Tournier, *Courants sociolinguistiques, séminaire de lexicologie politique de l'université Paris III (1986-1987)*, Klincksieck, 1990.

A partir d'une définition des groupes sociaux intégrant l'activité discursive, nous avons avec J.-B. Marcellesi (1974) accordé une attention particulière à ceux des groupes qui s'érigent en « intellectuels-locuteurs collectifs », c'est-à-dire qui produisent des textes publics se présentant comme « le discours du groupe tout entier ». C'est surtout à ces groupes que l'analyse de discours s'intéressait alors, et spécifiquement, pour des raisons propres à l'histoire de la discipline, aux discours les plus institutionnalisés de ces groupes (discours de congrès, discours de portée nationale...). Dans l'étude de ces discours, le chercheur s'intéressait et s'intéresse toujours – qu'il emploie ou non cette terminologie – à constituer les processus d'« individuation linguistique » à l'œuvre, les « spécificités ».

Par « individuation », on entendra l'ensemble des processus par lesquels un groupe social acquiert un certain nombre de particularités de discours qui peuvent permettre de reconnaître, sauf masquage ou simulation, un membre du groupe. (Marcellesi et Gardin 1974 : 231)

Concernant la manière dont les quatre grandes centrales syndicales françaises se ressemblent et se différencient au niveau du lexique, l'étude la plus documentée et la plus pertinente reste celle de Bergounioux *et alii* (1982). Quant à nous, c'est à ces processus d'individuation que nous nous sommes attaché lorsque nous avons étudié de manière contrastive des discours émanant de l'échelon national de la CGT et du CNPF.

Nous aurions pu, passant sur le terrain de l'entreprise, continuer à étudier ces processus d'individuation linguistique, et nous l'avons fait à l'occasion. Nous aurions pu, à partir des matériaux recueillis, nous intéresser par exemple de manière contrastive aux formes par lesquelles les discours de la CGT et de la CFDT produisent leur spécificité... Mais il nous est vite apparu qu'il était plus pertinent pour l'étude de ces matériaux de nous situer en deçà de l'individuation au sens strict, au niveau même du discours. Et ce non pas de par un *a priori* mais parce que nous avons été très rapidement confronté au cours de nos recherches à des documents qui posaient, parfois explicitement, cette problématique.

Si pour tous les groupes qui veulent exister, la production de discours est donc une phase essentielle du processus d'individuation, parce qu'il faut se montrer dans sa spécificité, montrer que le groupe peut parler d'une même voix (fût-elle intérieurement contradictoire), se constituer donc en locuteur intellectuel collectif – ce qui amène à la nécessité d'un porte-parole – en ce qui concerne les organisations de la classe ouvrière, la production de discours est doublement nécessaire car c'est par la privation de discours que cette classe est définie dans la division du travail qui oppose ceux qui parlent-pensent à ceux qui

exécutent, aux « mécaniques » comme on disait au XVII^e siècle. S'ajoute aussi le fait qu'une sociolinguistique vulgaire réifiant la division sociale du travail a construit une théorie de la séparation et de la répartition des aptitudes intellectuelles / manuelles qui amène « tout naturellement » les ouvriers à penser qu'ils ne sauraient pas s'exprimer parce qu'ils ne seraient pas doués pour cela. Ainsi donc, pour les ouvriers qui se constituent en groupe, le discours public n'est-il pas qu'un moyen d'expression permettant au groupe de manifester sa spécificité mais d'abord une conquête ou plutôt un ensemble de conquêtes, qui se ramènent à une conquête d'identité ; c'est pourquoi nous parlerons ici de processus d'identification comme première manifestation de l'individuation.

Aussi, tant aux origines du discours ouvrier dans les années 1840 qu'aujourd'hui, les ouvriers doivent se légitimer comme locuteurs, faire la preuve par la prise de parole publique de leur appartenance à une humanité entière – dont le discours dominant leur dit qu'ils sont exclus. Nous poserons à l'origine du discours ouvrier, tant à l'origine historique qu'à la reproduction permanente de cette origine, cette exclusion pratique et théorisée que nous venons d'évoquer – et toute prise de parole publique (orale ou par le tract) comme réponse à cette exclusion et donc comme acte d'identification. Sans cette condition, il n'y a que jacquerie ou émeutes de la faim. « Ouvrir sa gueule », c'est s'opposer à ceux qui pensent que les ouvriers n'ont qu'un droit : « se taire, à condition de ne pas en abuser ».

Conquérir la parole, c'est conquérir d'abord l'espace et le temps de cette parole, ce qui ne va pas de soi car on ne règle pas seulement la production des marchandises dans les entreprises, on y règle aussi la parole, parfois avec plus de minutie. Concernant l'espace de la parole, évoquons la questions de l'emplacement des panneaux syndicaux et de leur taille (sans parler de leur contenu) – objets de conflits incessants entre syndicats et direction. Quant au réglage du temps, il recouvre la comptabilisation souvent tatillonne des heures de délégation syndicale, les luttes syndicales pour l'information sur le temps de travail (dans des comptes rendus de groupes d'expression directe que nous étudions par ailleurs, la première revendication concerne le plus souvent le droit pour le groupe de fixer lui-même le temps dont il aura besoin, de gérer lui-même son temps de parole). Espace et temps de parole ne sont donc jamais donnés mais conquis. D'où peut-être certaines caractéristiques des pratiques langagières des militants syndicaux : longueur des tracts, que leurs auteurs trouvent toujours excessive au regard de l'efficacité de la communication, mais qu'ils se résignent rarement à réduire ; lenteur parfois provocante de l'élocution : autant de défis aux procédures de raréfaction de la parole ouvrière.

Mais lorsqu'on s'empare du discours oral ou écrit public, dans des interactions qui mettent le groupe en rapport avec un extérieur, ce sont d'abord les codes avec leurs normes que l'on rencontre.

Trois rapports aux codes dominants

Toujours réponse à une exclusion préalable, le discours d'identification ouvrier n'est pas autonome (existe-t-il des discours autonomes ?) mais se construit dans des rapports complexes aux discours d'exclusion et aux codes des couches dominantes. Il présente donc des spécificités métalinguistiques que nous formulons sous forme de trois tendances non exclusives les unes des autres, traversant toutes tous les discours syndicaux, toutes les organisations ouvrières, mais avec des effets de dominance relative. Il appartiendrait à une autre étude d'articuler ces pratiques métadiscursives aux analyses et aux luttes des organisations.

1. L'hypercorrection

Nous désignons par là tous les effets produits dans le discours par la volonté de prouver qu'on sait aussi bien parler-écrire qu'« eux », que l'on peut manier la langue tout aussi bien.

Dans ce cas, l'une des fonctions du discours syndical, à côté de sa fonction revendicative, est de prouver dans les faits que les ouvriers savent s'exprimer correctement. Cette tendance est responsable des différents effets d'hypercorrection au sens strict que nous avons souvent relevés, ainsi que de tout ce qui apparaît parfois raide et guindé dans les discours syndicaux aux yeux des intellectuels de profession. Nous trouvons ainsi très souvent dans notre corpus de tracts des « comme on dit » commentant des formules entre guillemets qui ne nous apparaissent cependant pas relever d'un niveau de langue particulièrement familier et qui n'appellent pas de notre point de vue de commentaire métalinguistique. (C'est cette tendance qui caractérise aussi les écrits ouvriers du milieu du XIX^e siècle qu'étudie J. Rancière dans *La Nuit des Prolétaires*, 1981.)

Nous continuons à désigner ces phénomènes par le terme convenu en sociolinguistique d'« hypercorrection » malgré la péjoration que ce terme charrie avec lui, péjoration qui reflète le lieu de production du métalangage sociolinguistique : un milieu souvent plein de tendresse pour le locuteur « populaire » « authentique » mais souvent plein de condescendance à l'égard de ceux qui tentent de sortir de leur « condition » linguistique.

Dans cette configuration, le locuteur-scripteur fonctionne sous le regard de la norme, sous surveillance ; nous nous trouvons donc avec les énoncés produits face à une forme particulière de dialogisme qui

peut atteindre l'« *auto-odi* » lorsque la pression du discours de l'autre est si forte, ou la résistance si faible, que ses propres énoncés deviennent étrangers au locuteur. Ce sont des effets de ce genre que produit, entre autres, la politique de « recentrage » (terme ensuite remplacé ensuite par « resyndicalisation ») qu'inaugure la CFDT en janvier 1978, politique qu'Hamon et Rotman (1984 : 298) définissent comme une « tentative (...) pour remédier à l'inadéquation entre un discours vigoureux mais stérile et une réalité sociale provocante mais insaisissable ». Interviewé pendant cette période et après l'occupation de l'usine de Cléon de juin 1978, un militant CFDT caractérise ainsi le discours syndical antérieur : « On a vu où ça nous a conduits, on en sort de cette période-là, on a été pendant quatre ans à gueuler tous à l'action, l'action paie, on est dans l'action, si ça continue il y aura de l'action ».

Relève aussi de cette tendance à l'hypercorrection, ou plutôt de cette tentation, la fascination exercée sur certains militants par les formes modernes de la communication, « les techniques d'expression » : ainsi chez ceux qui sont tentés d'attribuer les causes des difficultés syndicales à des carences communicatives, à l'archaïsme des pratiques communicatives syndicales face au modernisme des formes maniées par la direction.

N***, militant syndical CGT de CLÉON, nous semble représentatif de cette tendance.

Après avoir passé son CAP d'ajusteur à Puteaux et avoir travaillé chez Berliet, N*** est venu en Normandie « peut-être par une instabilité ». Il est très sensible aux questions de communication, y compris à celles qui relèvent d'autres sémiotiques : il est photographe, couvre grèves et manifestations et expose dans les locaux syndicaux. Pour lui un bon tract « c'est un tract que les gars comprennent au premier degré, faut traduire le contexte, un ensemble de choses en peu de mots, d'ailleurs je pense que dans le titre faut déjà avoir tout dit ». Le format demi-feuille lui semble préférable : « elle est mieux lue, mieux acceptée, parce que plus rapide, je sais pas ». Si pour lui le syndicat a l'avantage du contact direct avec les travailleurs, il n'en est pas moins impressionné par les performances communicatives de la direction :

Pour eux ils ont justement ce côté technique, ce côté financier, tout ça, toucher les gars chez eux directement par des revues, par un tas de trucs ils amènent leur explication et leur propagande directement à la maison (...) La direction diffuse une propagande nombreuse et bien présentée (...) Eux ce sont des gens de métier, ils préparent des revues complètes, il y a des gens qui ont fait des études qui ont des temps de réflexion, des formations qui les aident. Ils ont aussi leur « police intérieure » qui les renseigne sur l'état d'esprit des travailleurs.

Face à ces techniques de communication de la direction, N*** tend à minorer les compétences et performances syndicales :

Nous c'est un peu de l'improvisation, c'est un peu une seconde formation qu'on est en train d'acquérir et forcément que le combat est inégal, alors on réagit au coup [par coup], toujours après coup par rapport à eux et avec des moyens forcément plus limités, on est un peu des amateurs.

Aussi est-ce dans une modernisation des techniques de communication syndicale que N*** voit la solution de ce problème :

Moi j'pense qu'aujourd'hui on n'peut plus rester à cette forme de propagande [les tracts] et à cette forme d'information, aujourd'hui on est dépassé, on a vingt ans de retard, i faut qu'on ait plus de moyens, d'ailleurs on a ici une sonorisation qu'est l'premier élément d'la chaîne, de notre nouvelle chaîne d'information qui doit passer à mon avis rapidement à l'audio-visuel, c'est-à-dire le tract parlé, la bande enregistrée avec, très courte, avec une musique qui accroche, un peu style journal télévisé, quelque chose comme ça, retenir l'attention des gars et informer dans un laps de temps très court.

Confiance dans les nouvelles techniques, valorisation de la rapidité, prégnance des modèles issus des grands médias, le « modernisme » de N*** ne lui ferait il pas oublier la spécificité de la communication syndicale, ce « contact » sur lequel il s'étend si peu ?

Nous analysons cette tendance comme un « réformisme langagier », au sens où il n'y a pas de remise en question des codes langagiers dominants qui sont donc pratiquement envisagés comme hors classe et réifiés : il s'agit certes de se les approprier, mais surtout de montrer qu'on les possède. L'écrit possède alors une valeur performative : il réalise et montre cette appropriation. (Ce « réformisme » langagier peut cohabiter, dans une articulation complexe, avec un aspect révolutionnaire des contenus revendicatifs.)

2. *L'exhibition*

Dans cette figure, le discours assume l'exclusion et la différence en exhibant l'anormalité linguistique, les stigmates culturels du groupe.

C'est ici l'écart maximum avec les normes dominantes qui est recherché, tendance à mettre en rapport avec l'ouvriérisme et le populisme que nous reconnaissons dans l'hypervulgarisme de certaines pratiques discursives parfois qualifiées de « gauchistes », plus généralement chaque fois que les signifiants et signifiés ouvriers ou populaires sont exhibés. Nous trouvons ainsi dans un tract de la Ligue Communiste Révolutionnaire de février 1978 (que nous intégrons au corpus bien qu'il ne s'agisse pas d'un écrit syndical ; mais le responsable de l'organisation qui s'y trouve interviewé est ouvrier depuis dix ans à Cléon, et le tract est tout entier consacré à des questions concernant l'usine) :

dans cette boîte-là, on n'est pas mieux lotis que les copains d'autres boîtes donc elles – les entreprises nationalisables – ne vendront pas et elles se casseront la gueule

Si elles veulent être « compétitives », eh bien, il ne nous restera plus qu'à gratter... comme aujourd'hui à Renault

Dans ce dernier exemple c'est une expression du discours économique légitime (« compétitives ») qui est mise à distance par les guillemets alors que les séquences de parler populaire ne sont pas commentées :

Si tu veux t'ensortir il n'y a pas trente six solutions
et ils sont là à cavalier après un emploi

C'est cette tendance que nous pouvons aussi repérer dans l'interview d'un militant CGT, volant sur la chaîne :

Je m'souviens à l'époque, vers soixante-deux, les caïds i s'vantaient d'faire marcher les betteraviers, j'en étais un.

la désignation péjorative est assumée par l'interviewé (alors qu'ancien travailleur du textile, il pourrait s'exclure de cette catégorie).

J'suis pas bachelier, j'ai pas eu d'ceci, j'ai pas eu d'cela, moi je m'vante pas, mais quand je bille, je bille aussi... j'te dis tu, j'sais pas dire vous... j'parle aux gens d'Elbeuf comme j'parle avec d'autres.

Ici l'interviewé se félicite presque de son incapacité à la variation linguistique, du moins en tire-t-il un certain orgueil viril ; quant à l'allusion à l'absence d'études, elle ne désigne pas un manque ressenti, une infériorité, mais est là, bien au contraire, pour valoriser la compétence du locuteur à « biller » (qui dans le contexte réfère à une altercation avec un supérieur). Enfin, lorsqu'il parle de sa qualification, le locuteur se refuse explicitement à employer le terme d'« agent productif » (AP) par lequel la direction a remplacé la désignation « OS », trop chargée socialement :

Moi j'dis que j'suis OS y'a rien d'changé dans c'domaine, moi la Régie a beau m'dire t'es P1, P2, t'es OS, tu pars de là, t'es OS, ça change de mots mais le résultat i reste le même...

C'est aussi cette attitude langagière qu'adopte C. Corouge, militant syndical chez Peugeot interviewé par M. Pialoux (Corouge et Pialoux 1985) qui souhaite mener « une entreprise différente de celle qui est ordinairement mise en œuvre par le syndicat » ; cette entreprise pourrait d'une certaine manière s'apparenter à « celle qu'ont menée en d'autres lieux des militants en vue de revendiquer leur aliénation ou de faire assumer par les membres d'un groupe le stigmatisme dont celui-ci était frappé » (*ibid.*, 73).

Ainsi ce militant continue-t-il lui aussi à se désigner comme OS alors que cette catégorie a été remplacée par celle des AF (Agents de

fabrication), à parler de « la chaîne » que la direction nomme maintenant « ligne », à désigner les « voitures » produites par le terme « poubelles ». Ces variantes fonctionnent bien sûr comme marqueurs d'identité (signifiant « je ne parle pas comme vous ») mais aussi comme production et manifestation de la résistance à la manipulation idéologique (« vous ne me dorerez pas la pilule »).

Les termes employés disent la domination, l'infériorisation, les exhibent même, mais ce dire est aussi un défi, ce qui maintient toujours la possibilité de la révolte.

Certains discours syndicaux valorisant – en même temps qu'ils les contestent – les travaux dangereux ou pénibles et où transparaît l'exaltation des valeurs viriles ressortissent de cette tendance.

3. La stigmatisation du discours dominant et la conquête de l'hégémonie linguistique

Ici la domination symbolique est radicalement contestée et renversée. « Nous parlons mieux que vous » dit le discours syndical qui ne se prive pas alors de stigmatiser le discours de l'autre tant dans sa logique que dans sa forme. Les patrons n'ont ni le bon droit ni le bon usage des codes. Nous (Gardin 1984c) avons étudié de nombreux exemples de cette attitude dans l'analyse de comptes rendus de délégation syndicale. C'est la compétence des dominants qui est niée à tous les niveaux (de la production, de la gestion et du symbolique). Place donc aux ouvriers pour qu'ils réalisent la société sans classe, les véritables valeurs de l'humanité et l'usage droit de la langue. « Il ne suffisait pas de leur apprendre à compter, il faudrait leur apprendre à parler » dit un des tracts du corpus de compte rendu. C'est donc ici l'hégémonie linguistique qui est visée et, au nom de la norme, de nouvelles normes qui s'imposent.

« Donner un sens plus pur aux mots de la tribu », telle est alors la fonction du discours syndical qui crée au fil des temps sa spécificité, son autonomie, refusant et l'identité imposée de l'extérieur et l'identité copiée. Ce qui n'entraîne pas forcément une appréciation positive de l'extérieur : F. Gardès-Madray et J. Bres (1986 : 30) notent dans leur très bel ouvrage sur la grève de Ladrecht, à propos de l'expression « prendre toutes nos responsabilités » qui figure dans une séquence d'interview :

Ici encore Joseph souligne la contradiction sans pour autant reculer devant l'action et donne corps à l'expression « prendre toutes nos responsabilités » que les médias présentent comme un stéréotype caricatural de la langue de bois cégétiste.

Remarque : D'une manière générale cette installation du discours syndical avec son lexique spécifique et ses syntagmes ne s'effectue pas

sans résistance des couches dominantes ; à preuve l'histoire de l'auto-désignant « classe ouvrière ».

Conquérir une identité humaine, c'est conquérir le pouvoir de désignation, d'auto-désignation, de se nommer, de se dire et non plus d'être simplement dit. Je ne ferai ici qu'évoquer quelques épisodes significatifs de la production dans les luttes ouvrières, articulée au travail théorique, du vocabulaire social : « classe sociale », « grève », « patrons / ouvriers », « travailleurs »... unités que le discours militant a fait pénétrer dans la langue commune avec une grande partie de leurs valeurs ouvrières. C'est ici tout le *Vocabulaire politique et social en France de 1869 à 1872* de J. Dubois qu'il faudrait mettre à contribution.

Mentionnons simplement, à partir d'une période de variation non clairement significative entre « classe ouvrière » et « classes ouvrières », la production de « classe ouvrière » comme singulier, affichant l'unité de la classe, le conflit social classe contre classe, s'opposant à l'attachement des milieux dirigeants au pluriel. J. Dubois rapporte (1962 : 22) que le 13 décembre 1869, au Corps Législatif, lorsque, dans un discours, le député républicain du Cher J. Girault déclara « appartenir à la classe ouvrière », « il ne put aller plus loin, ces derniers mots provoquant une explosion de colère à la droite du Corps Législatif qui se récria devant l'audace. Le seul fait de prononcer l'expression au singulier était considéré comme injurieux à l'égard de la partie bourgeoise de l'Assemblée ».

Mais il est vrai aussi que ces syntagmes peuvent se figer, que le cordon ombilical qui relie le discours syndical à la parole ouvrière peut se rompre, notamment par le fait qu'en de nombreuses occasions ces syntagmes et cette rhétorique peuvent devenir dans les situations d'insécurité discursive des boucliers, des armes défensives et non plus des conquêtes ; c'est notamment ce qui se produit lorsqu'il s'agit de résister à une direction habile qui tente d'imposer ses mots et ses grilles d'analyse et que le seul recours du militant est de « bétonner », d'opposer à la tentative de séduction le front propositionnel des énoncés syndicaux anciens.

Effets de polyphonie

Les trois tendances que nous venons de décrire ne correspondent pas à trois « formations discursives » ; elles constituent des pôles d'attraction du discours syndical ; les discours concrets contrastant les uns par rapport aux autres du point de vue de la force relative de chacune de ces tendances.

Le discours syndical est donc fondamentalement hétérogène de ce point de vue, d'une hétérogénéité que nous avons pu étudier au niveau

d'un tract (Gardin 1984a) mais qui peut se manifester à l'intérieur de séquences très courtes : ainsi ce titre d'un tract de la CGT-ETAM (regroupant techniciens et agents de maîtrise) du 04.04.78 dans lequel hypercorrection et exhibition se mêlent : « Y' EN A MARRE ». La formule populaire utilisée est mise à distance par les guillemets, configuration que nous retrouvons à un autre endroit du tract : « nous nous faisons "rentrer dedans" ».

Dans l'exemple suivant qui émane toujours de la CGT-ETAM (du 10.01.78) le verbe « exploiter » qui est pourtant caractéristique de l'analyse cégétiste du travail en système capitaliste est curieusement mis entre guillemets comme s'il s'agissait d'une unité provenant d'un autre discours, comme si – pour séduire les agents de maîtrise peut-être – le scripteur avait voulu prendre de la distance par rapport au discours « classique » de la CGT et parler comme tout le monde – tout en parlant de l'exploitation » :

Dans tous les cas, il est du devoir des ETAM du Dpt. 30 de ne pas tomber dans le piège qui les rendrait responsables vis-à-vis de leurs ouvriers des décisions prises sans leur consentement et qui tendent à la limite à mieux les « exploiter ».

Un discours hétérogène donc, doublement hétérogène, de par la présence constante du discours de l'autre et de la norme qui s'y manifestent et de par la diversité des rapports à cette extériorité-intériorité, un discours dont on pourrait dire qu'il a de nombreux points communs avec la définition que donnent C. Corouge et M. Pialoux, dans l'article précédemment cité, de « la culture d'atelier », qui est faite de « comportements qui sont toujours indissociablement de soumission, de résistance et de défi sans jamais pouvoir être réduits à aucun de ces trois termes ». Ajoutons l'invention.

Trois formes de la représentation

Mais la classe ne parle pas, ni n'écrit ; le syndicat non plus (même quand la rédaction d'un tract est collective, il y a toujours un producteur dominant).

Il faut à la classe, au syndicat, des porte-parole, des représentants identifiables et dans lesquels la classe et le syndicat puissent s'identifier. La production de porte-parole est donc une procédure indispensable pour accéder à l'existence, mais cette procédure contient toujours en germe la négation de la fonction identificatrice ; le porte-parole peut s'autonomiser, ne plus parler « au nom de » mais en place du groupe : « il faut toujours risquer la dépossession politique pour échapper à la dépossession politique » (Bourdieu 1985 : 11).

Nous dégagerons ici trois figures-types de représentativité, c'est-à-dire trois configurations énonciatives, à partir des rapports établis dans et par les discours entre le porte-parole et le groupe ou plutôt les groupes puisque ceux-ci peuvent Être le syndicat, les travailleurs de l'atelier ou de l'entreprise, la classe enfin.

1. *L'avocat*

L'énonciateur montre sa compétence, son efficacité dans le discours. Ainsi dans les élections professionnelles les syndicats insistent-ils sur les capacités de leurs candidats dans la négociation avec les patrons. L'un des tracts étudiés à l'occasion du travail sur les comptes rendus souligne la compétence discursive du secrétaire syndical et la solidité de son argumentation : « il est intervenu pour faire savoir », « de plus il a démontré », « de même il a affirmé », « ce à quoi la direction n'a pu que reconnaître les difficultés rencontrées par les travailleurs ». Nous avons là une belle illustration de la figure de l'avocat des travailleurs, qui contraint par le verbe : le tract porte d'ailleurs en sous-titre précédant le résumé de l'intervention du secrétaire du syndicat : « la voix des travailleurs ».

Le danger est ici bien sûr celui de la monopolisation de la parole par ces experts, de leur constitution en sujets autonomes de savoir et de pouvoir, d'un redoublement de la division du travail à l'intérieur de la classe, d'une aliénation pour les travailleurs. Mêmes « organiques », les porte-parole des travailleurs risquent toujours l'isolement par la compétence.

Ces figures de brillants avocats impressionnent les jeunes militants qui souvent inaugurent leur carrière de responsables par toute une phase d'insécurité discursive ; ainsi dans cet extrait d'interview de deux jeunes militants CFDT :

On cherche à bien comprendre, à bien définir les phrases mais à s'expliquer devant les camarades disons qu'on a une certaine appréhension, on bafouille un peu... On se trouve un peu comprimé... C'est cet aspect de complexe qu'il faut surmonter parce que les gens... je pense qu'avec une formation nécessaire... On a peur de dire une connerie, c'est le cas d'être dire, de sortir une vanne...

2. *Le mime*

L'énonciateur apparaît essentiellement dans sa capacité à représenter iconiquement le groupe, à l'incarner. Face aux patrons et aux travailleurs il offre le spectacle de l'ouvrier-type ; la représentation-délégation se mue en représentation-spectacle ; ce qui n'est pas sans rappeler les aspects carnavalesques de la culture populaire. Le risque est ici dans un autre genre de culte de la personnalité, de double culte même : d'une part dans la reconnaissance complaisante de la part des travailleurs-

spectateurs de leur identité, mais d'une identité figée, stéréotypée ; dans le culte du représentant fétichisé d'autre part.

3. *Le héraut d'armes*

J'emprunte une partie de cette métaphore à Verret (1982 : 158). L'énonciateur signale alors son incompétence dans la lutte, son inefficacité, détruit l'image du délégué comme outil efficace et du syndicat comme arme suffisante pour demander à la masse, à la classe, d'intervenir directement dans l'action, car c'est elle le véritable héros de la lutte des classes. Bien évidemment, si cette tendance était la seule dans une organisation, celle-ci n'existerait pas longtemps, mais inversement si ce mouvement de négation n'existait pas, le syndicat deviendrait vite un simple bureau d'experts, un cabinet d'avocats au service des travailleurs.

Effets d'hétérogénéité énonciative

Dans un même document, comme sur une même scène, ces différentes figures peuvent se succéder, voire coexister au sein d'une même phrase. L'emploi de « nous » est de ce point de vue souvent caractéristique. Embrayeur à géométrie variable, sa référence varie du « nous » des délégués ou autres représentants au « nous » de l'ensemble des travailleurs, passant par le « nous » de l'atelier, du syndicat, de la confédération et même de la classe dans sa dimension historique... (Gardin 1984c). Dans le document reproduit ci-contre le texte et la bande dessinée contrastent par leur mode énonciatif ; la bande dessinée y a pour fonction de mettre en scène pour chacun des destinataires, en l'individualisant, l'appel à l'adhésion. Alors que les tracts nous fournissent habituellement le discours syndical directement, la bande dessinée rapporte ce discours, le met en scène, de même qu'elle met en scène le discours ouvrier (discours du non-syndiqué) « commun ». N'oublions cependant pas que l'analyse de ces discours faite par le syndicat est effectuée à l'intérieur d'un discours public à visée perlocutoire : il s'agit de faire adhérer.

La première image exhibe un clivage à l'intérieur des discours des syndicalistes : au discours hardi et offensif des militants qui, carte CGT en main, arrivent de l'extérieur de l'atelier, s'oppose le discours timoré des militants de l'atelier :

« C'est le moment d'aller parler aux gars »

« Heu... tu crois »

C'est le militant « actif » qui dans la seconde image s'adresse à l'« ouvrier », l'adresse est directe :

CGT dpt 30
 SYNDICAT - RENAULT
 CLEON

defendez vous!



Chers camarades

Lorsque vous nous avez choisis pour être vos représentants, vous n'avez pas élu des hommes, vous avez aussi marqué votre confiance dans l'organisation syndicale à laquelle nous appartenons : la C.G.T.

Cette confiance nous impose un devoir, celui de vous parler avec franchise.

Vous êtes vous demandé ce qui se passait lorsque sur telle ou telle question les élus avaient à rencontrer la direction ?

Nous pouvons vous répondre très simplement! C'est comme si nous étions transparents.

A travers nous elle ne voit qu'une chose : Le nombre de syndiqués et l'influence de l'organisation que nous représentons .

Les patrons ne font jamais de cadeaux!

Vous savez comme nous tout ce qui reste à faire pour obtenir des salaires qui nous permettent de vivre, des conditions de travail décentes.

Vous savez tout aussi bien que seule une pression résolue des travailleurs permettra d'obtenir les changements démocratiques que nous souhaitons tous .

DANS LA SITUATION ACTUELLE, SI VOTRE CONFIANCE RESTE PRECIEUSE, ELLE NE SUFFIT PLUS.

Nous n'avons pas le choix. Il est indispensable que nous renforçons notre meilleur outil de défense : la C.G.T.

Vos élus C.G.T

« Toi aussi tu as ta place à la CGT »

Au cours de ce « dialogue », l'« ouvrier » n'intervient qu'une seule fois : par le

« Non ça ne m'intéresse pas »

en réponse à la première interpellation.

C'est donc dans cette mise en scène le discours syndical qui se trouve massivement représenté.

Dans les images 3 et 4 ce discours syndical se présente comme rapportant le discours de l'ouvrier, ou plus exactement transformant en discours ce que l'ouvrier pense et ressent :

« Oui mais la prime et l'augmentation obtenues grâce à la CGT t'ont intéressées. »

« Tout comme nous tu aspires au changement. »

Le discours spontané de l'ouvrier relevait donc d'une erreur d'appréciation, était une mauvaise expression de sa position ; c'est par contre le militant syndical qui révèle à l'ouvrier, en deux temps, son vrai discours.

La fonction du discours syndical est alors d'énoncer le discours latent du travailleur, un discours jusque-là non formulé, recouvert par un discours faux.

Ainsi peut s'atténuer la tension que l'image 2 avait instaurée : le « nous » qui arrive en image 4 et qui réfère à l'ensemble des cégétistes (« tout comme nous tu aspires au changement »), devient ensuite un « nous » inclusif de l'interlocuteur :

« la victoire de la gauche dépend de chacun d'entre nous »

Dans le « on » qui arrive dans l'image 5 cette réalisation discursive du groupe est confirmée :

« on n'y arrivera que si on est plus forts et plus nombreux »

Mais comme cette réalisation du groupe dépend de l'adhésion individuelle de l'ouvrier interlocuteur sommé de mettre sa pratique en accord avec son vrai discours (qui vient de lui être révélé), la tension réapparaît avec force dans l'image 6. Bien que nous n'ayons guère de compétence en sémiologie de l'image, nous relèverons que les bulles contenant les propos du militant actif occupent toujours le haut du cadre et dominent les autres bulles ; que le militant actif, toujours représenté dans des poses dynamiques, domine toujours les autres personnages. Le dernier dessin est le seul à ne contenir qu'un seul personnage : l'ouvrier qui à droite du cadre semble plutôt battre en retraite face à la carte CGT qu'une main à gauche brandit (maladresse du dessinateur ? de toute façon cohérente avec l'isotopie de l'agressivité dans le rapport de communication représenté).

Peut-on parler de dialogue dans cette représentation par le discours syndical du rapport de communication militant - non syndiqué ? Certes non.

L'identité des « meneurs »

Il ne faudrait pas oublier ici la fonction identificatrice que jouent les syndicats pour les individus. Mes rapports avec des militants ouvriers ne m'ont jamais révélé le syndicat comme moule destructeur d'individualité comme le répètent à satiété certains discours dominants. Bien au contraire, c'est par l'adhésion et la militance que les ouvriers rencontrés disent tous être devenus des individus, des personnes, avoir accédé au discours, s'être déjà libérés. Mais n'oublions pas non plus que ceci se paie quotidiennement en avancements refusés, en primes « sucrées », en licenciements, voire, parfois, beaucoup plus cher. Aussi suis-je partiellement d'accord avec J. Rancière (1984) pour qui ces « meneurs » ouvriers sont des « héliotropes », attirés par le soleil du logos ; de « faux ouvriers » effectivement mais dans la mesure où ils refusent l'identité ouvrière imposée par le capitalisme (le « travaille et tais-toi »), où ils ne sont pas de bons sujets ; et il est tout à fait légitime de chercher dans les biographies de ces acteurs sociaux les racines de cette révolte. De fait que retrouve-t-on alors sinon l'analyse bourgeoise traditionnelle en termes de « déclassés » ? Mais ce stéréotype de l'analyse bourgeoise des insatisfactions sociales et des troubles oublie que le capitalisme a effectivement déclassé, ne pouvant s'empêcher de le faire, pour constituer la classe ouvrière en soi. Ce sont les tisserands d'Elbeuf, les ouvriers de la chaussures de Saint-Etienne-du-Rouvray, les paysans du plateau que la terre ne pouvait plus nourrir qui ont constitué les « betteraviers » de Cléon auxquels se sont ajoutés ensuite les travailleurs immigrés... Il a bien fallu pour constituer le prolétariat casser les corporations, les vieux métiers, vider les campagnes, développer l'immigration... et à l'heure actuelle bouleverser la classe ouvrière « traditionnelle »... aussi les « meneurs ouvriers » ne sont-ils pas des météorites ou des prophètes. Ce sont les conditions mêmes de production et de reproduction de la classe, dans sa variété, dans ses recompositions, qui contiennent en germe la production de ces « héliotropes » et, d'autre part, la pérennité historique des organisations ouvrières qui opère la transformation de ces « grandes gueules » en militants.

« Si le groupe est imaginable, représentable, c'est parce que la classe se fracture, parce qu'il y a des gens qui ne supportent pas la classe. C'est dans le paradoxe que la classe trouve son mode de représentation global » écrit J. Rancière (1984 : 128) ; ajoutons que c'est

aussi par cette représentation et par la production de ces « faux ouvriers » qu'elle passe de « classe en soi » à « classe pour soi »

Le discours syndical nous apparaît donc comme produit et comme vecteur du besoin d'identité à partir d'une situation de désidentification fondamentale, ressentie même comme essentielle, mais un discours dans lequel, de par la nécessité d'une conquête collective de cette identité, l'énonciateur construit et déconstruit sans cesse cette identité. Construit : dans le mécanisme de production du délégué, de celui qui parle, écrit ; du syndicat comme sujet d'énonciation stable dans l'espace (les rapports aux discours fédéraux et confédéraux) et dans le temps – s'« individualisant » par rapport aux autres organisations. Déconstruit : dans le rappel constant de sa représentativité et la critique de la représentativité, par la construction du véritable acteur : la classe, invitée à entrer sur la scène de l'histoire.

Enfin si le syndicat fournit à la classe un opérateur d'identité, il est aussi le lieu d'une déconstruction de cette identité de classe dans certaines organisations du moins, car c'est la disparition de la classe ouvrière telle quelle que vise alors à long terme l'action syndicale : la réalisation de la société sans classe, la classe ouvrière prenant de par son identité spécifique l'universel en charge. Par là l'organisation syndicale échappe au piège de la sclérose identitaire.

Et ce n'est pas seulement elle qui le dit, à preuve ce fait cité par J. Dubois (1962 : 317) : rapportant devant l'Assemblée sur ses brillants états de service lors de la « Semaine sanglante », le capitaine versaillais Garcin qui commanda le peloton d'exécution du député communard Millière (qu'il força à se mettre à genoux), précise : « Il a crié "Vive l'Humanité", il allait crier autre chose quand il est tombé ». « C'est le mot de l'Internationale » commente le général Appert chef de la justice militaire.

Troisième partie

L'EXPRESSION DES TRAVAILLEURS

« MACHINE À DESSIN » OU « MACHINE À ÉCRIRE » ?
LA PRODUCTION COLLECTIVE D'UNE FORMULATION ¹

L'utilisation du concept de *locuteur collectif* a caractérisé et caractérise encore tout un champ de l'analyse de discours française (Marcellesi et Gardin 1974). Cependant le caractère collectif du discours est le plus généralement saisi à son aboutissement, dans les manifestations énonciatives écrites de discours produits par des groupes : confédérations syndicales ou partis toujours déjà constitués et situés à une distance forte du référent travail. L'objet de cet article est de repérer certains processus linguistiques de constitution de ce collectif : non d'analyser des marques, mais de saisir, à l'oral, les phénomènes d'émergence du collectif, étant entendu que cette émergence du collectif ne va pas de soi. Le corpus est constitué par l'enregistrement d'une séquence de réunion d'un « groupe d'expression directe » (GED) d'Electricité de France. Institués par la « loi Auroux » du 4 août 1982, les GED réunissent des travailleurs d'une même unité qui, en présence du supérieur hiérarchique, sur le temps de travail, débattent des conditions de travail, et peuvent émettre des « avis et vœux ». (Nous renvoyons pour une présentation plus détaillée de cette institution et des études de corpus à Borzeix 1985 et Gardin 1987b.)

L'enregistrement étudié ici a été réalisé dans le cadre d'un contrat conclu en 1983 par le Laboratoire de sociologie du travail et des relations professionnelles du CNAM avec la Direction des études et recherches d'EDF. Le GED est constitué d'une unité de travail complète : l'équipe TST-BT (travaux sous tension - basse tension) d'U*** qui dépend du Centre de distribution de T***. Ce collectif, chargé de l'entretien du réseau, est constitué du supérieur hiérarchique, de techniciens, d'un dessinateur, d'un technicien stagiaire et de l'« équipe » de monteurs : les ouvriers qui, sur le terrain, plantent les poteaux, tirent

1 Paru en 1989 dans *Langages 89, Parole(s) ouvrière(s)*, dirigé par F. Gardès-Madray et B. Gardin.

les fils. Un groupe donc dans lequel les compétences sont diversifiées. Quant à son homogénéité, A. Borzeix et D. Segrestin notent (1985 : 21) que comme dans beaucoup d'unités d'EDF, les agents EDF semblent opérer la fusion de la culture professionnelle « unanime », caractéristique des ouvriers non qualifiés, et de la solidarité de type « démocratique » caractéristique des ouvriers qualifiés travaillant en équipe.

J'isole la séquence de la définition de la « machine à dessin », séquence qui présente des marques de clôture fortes.

Transcription

(A : un technicien ; B : le supérieur hiérarchique ; C : le dessinateur ; D : un membre de l'« équipe » ; E : un technicien-stagiaire)

- 1 A Bien / suite /// alors il y avait le problème de dessinateurs / alors on a reçu un // beau petit engin
- 2 B Ben faut peut être expliquer au niveau des des gens de l'équipe parce que c'est tellement récent qu'ils savent pas ce qu'on a reçu /
- 3 A Alors C
- 4 B ils ne savent peut-être même pas ce qui avait été demandé (*brouhaha*)
- 5 A C toi
- 6 C i savent bien / (*rires*) j'ai déjà eu la réflexion donc ils savent bien (*brouhaha*)
- 7 B Plus concrètement C / plus concrètement explique un petit peu
- 8 D Explique ta boîte à boutons
- 9 C Eh ben c'est un beau un beau petit engin avec tout plein de boutons / i faut appuyer dessus et puis le (*inaudible*) i marche tout seul
- 10 D Il a bien de la chance
- 11 C Mais enfin je pense pas que même avec ce matériel ça résoud le problème du deuxième dessinateur puisque même si la machine fait des plans plus vite // après pour les tirer // ça tire pas plus vite (*brouhaha*)
- 12 D Elle tire pas les plans ? (*rires*)
- 13 C Elle tire pas les plans non / elle tire pas les plans mais enfin je pense que si i veulent savoir comment ça marche il faudrait qu'i montent // enfin pas tout de suite parce que je ne sais pas trop comment ça marche moi encore / i faudrait attendre un peu plus
- 14 E C'est l'adaptation de l'informatique au dessin
C voilà
E cette machine permet de mettre sur programme des // des figures qui reviennent assez souvent / auxquelles on fait appel et elle dessine automatiquement les figures (*brouhaha*)
- 15 C C'est de la mise en page et de l'écriture

16 D C'est plus e / oui

17 C De l'écriture parce que le dessin reste quand même au dessinateur (*brouhaha*) C'est e / Disons / c'est une machine à écrire pour écrire sur calque

18 A Ce que je voulais dire aussi...

Cette séquence peut-être analysée comme une seule intervention : celle de A, que la réplique de B interrompt et qui ne pourra se terminer qu'en (18) lorsque l'échange provoqué par cette réplique aura trouvé sa conclusion. La séquence de description de la machine constitue donc un échange enchâssé dans une intervention.

Les constituants généraux de l'explication

Cette séquence peut être étudiée sous sa caractéristique majeure : en tant que séquence contenant une explication ou plutôt produisant par essais successifs une explication qui en tant qu'acte de langage renvoie à la liste des problèmes suivants :

- Elle pose et présuppose une inégale répartition du savoir dans un certain domaine ; elle ne peut être réalisée avec succès que si ces inégalités par rapport au savoir sont assumées par les participants.
- Elle pose et présuppose la pertinence de ce savoir eu égard à la situation.
- Elle se présente comme une tentative de réduire cette inégalité par le transfert d'information ; transfert qui peut être total, nul ou partiel ; ces deux premiers points renvoient à une sociologie du savoir, de sa constitution, de sa production, de sa répartition, de sa diffusion. Concernant la répartition de ce savoir et sa diffusion (qui comprend aussi sa non-diffusion), notre horizon sociologique est constitué par les travaux de P. Bourdieu sur l'école.
- L'explication produite est la résultante d'un ensemble de facteurs dans lesquels on peut isoler :
 - une compétence explicative du côté de l'énonciateur, compétence renvoyant à certains modèles cognitifs et linguistiques ;
 - une représentation chez l'énonciateur de la compétence passive de l'interlocuteur, de ce qu'il connaît déjà (des connaissances partagées), des modèles explicatifs qu'il est susceptible de comprendre : de sa logique.
- Elle renvoie à des didactiques plus ou moins implicites

Etude conversationnelle

(1) C'est un jeune technicien, A, qui, conformément à ce qui se passe depuis le début de la réunion clôt la séquence précédente (« bien ») et ouvre la suivante (« suite ») ; il annonce le thème : « le problème des

dessinateurs », et démarre un récit sur le mode humoristique : « un beau petit engin ».

L'animateur se réfère à un « valideur écrit » : un ordre du jour qui a été établi par les techniciens au cours d'une réunion de préparation non statutaire, réunion dont il est question au tout début du débat, sur lequel il est donc nécessaire de revenir puisque ce qui y est en jeu continue de se rejouer ici. Dans ce début, c'est le supérieur hiérarchique qui rappelle que conformément aux dispositions de la loi, il faut désigner un animateur-secrétaire de séance : on lui répond que ces dispositions ont déjà été prises et que G*** a été désigné pour remplir ce rôle.

Le groupe est donc déjà dans un processus d'autogestion de sa parole, même si ce processus n'est pas totalement assumé face au supérieur hiérarchique. D'où, dans le passage étudié, l'imparfait : « il y avait le problème de dessinateurs » par lequel A continue à ancrer la légitimité de sa parole à la réunion précédente, à manifester son statut de porte-parole, et par lequel se manifeste la polyphonie discursive.

(2) et (4) Interruption de B qui redresse le tir et intervient ici comme moniteur de conduite doté de la double commande. Dans ces deux premières répliques, B manifeste qu'il n'abandonne pas son capital d'autorité reconnue et ne disparaît pas pour autant de la fonction d'animation. La rectification est douce : « il faut peut-être expliquer », mais n'en constitue pas moins une « réplique » au sens que Moeschler (1985 : 95) traduisant la *reply* de Goffman donne à ce constituant conversationnel : « il s'agit d'un constituant à fonction illocutoire réactive négative » marquant un désaccord portant sur l'énonciation ; plus précisément ici portant sur la pertinence du moment choisi par B pour son intervention. C'est donc B qui manifeste le souci d'une bonne répartition de l'information dans le groupe et qui révèle l'existence d'une inégale répartition du savoir qui ne relève pas que d'un phénomène accidentel, puisqu'après l'explication par le caractère récent de l'événement, une autre hypothèse est émise sur le non-savoir de l'équipe qui aggrave (notamment par le « même pas ») la formulation de l'écart de savoir entre « l'équipe » et les autres : « ils ne savent peut-être même pas ce qu'on a reçu » (cette seconde partie de l'intervention de B constitue une évaluation positive de son énonciation précédente).

L'énonciation oppose nettement un « ils », l'« équipe », à un « on » ; l'« équipe » ne fait pas partie du « on », du groupe dont B est responsable, ou n'en fait pas partie à part entière de par ce non-savoir. De toute manière l'équipe, pourtant présente, n'est pas ici un partenaire de la communication : on ne lui parle pas, on en parle. Enfin je remarquerai l'ambivalence d'« expliquer au niveau de l'équipe » : « pour » l'équipe ou à son niveau de compréhension.

(3) et (5) B obtempère et transmet l'ordre au dessinateur.

(6) Le brouhaha et la réplique de C pointent l'existence d'un problème sur la rétention de l'information. Il s'agit, là encore, d'une réplique mettant en cause l'énonciation de l'intervention précédente (celle de B relayant celle de A).

(7) La réplique de C tendait à invalider la demande de B ; A pourrait s'appuyer sur elle ; il ne le fait pas, ce qui montre qu'il a intériorisé la remontrance de B et la reprend à son compte (en tant qu'animateur) ; « concrètement », « un petit peu » constituent des consignes sur le type d'explication à donner, consignes dont la seconde au moins est un compromis entre la demande de B et la position de C.

(8) Un membre de l'équipe reformule la demande d'explication de manière un peu provocante, provocation atténuée – ou aggravée – par la formulation « ta boîte à boutons » qui désigne la machine comme le jouet personnel du dessinateur.

(9) C cette fois s'exécute : le « eh ben » interprète son énonciation comme exécution d'une tâche demandée. Nous avons ici la première description, qui instaure un rapport pédagogique du type « explorateur expliquant le phonographe à un Africain » ; la première ligne est descriptive mais ne contient que deux termes techniques contre quatre modalisateurs affectifs connotant l'explication puérile : « beau petit », « tout plein ». Notons que cette première explication s'effectue avec une réutilisation du matériel lexical fourni par A en (1) et par D en (8). Cette réutilisation de « beau petit engin » et de « boutons » est en même temps polémique et a valeur de réplique ironique : C signale ainsi que la demande d'explication est non pertinente puisqu'il renvoie aux demandeurs leur propre savoir : il n'y a rien à rajouter à ce qu'ils savent déjà, mais en même temps il exécute l'ordre qui lui a été donné (on a ici un bel exemple du « comment faire et ne pas faire en même temps », comment obéir et ne pas obéir à une consigne). La seconde partie de l'intervention décrit quant à elle le fonctionnement de la machine avec des connotations magiques ou plutôt parodiant la magie.

(11) C croit en avoir fini avec l'explication puisqu'il embraye maintenant sur le « problème du deuxième dessinateur ». La parenthèse explicative pourrait s'arrêter ici, mais en posant le « problème » en question, C est amené à fournir un complément d'information : « même si la machine fait des plans... » et à fournir une définition en creux de la machine : « après pour les tirer ça tire pas plus vite ».

(12) La voix qui en écho à C reprend « elle tire pas de plans » indique que l'information donnée au passage était une information nouvelle ou structurée comme nouvelle, et surtout une information intéressante, un aspect du réel qui mérite d'être approfondi. En transformant en

question (grammaticalement parlant) l'assertion de C, D contribue à problématiser l'objet du discours. Ce type de reprise éminemment dialogique ne constitue pas une simple demande de confirmation mais une invite à une poursuite de la réflexion sur le thème par extraction dans le discours de l'autre d'un aspect de l'objet et tentative d'ancrage de cet objet.

(13) C très « pédagogiquement » évalue positivement la bonne compréhension de son message en reprenant la formulation de D. Du coup voilà C de nouveau ramené dans un contexte explicatif, amené à reconnaître implicitement que les explications qu'il a fournies ne permettent pas de « savoir comment ça marche ». Mais il n'a pas plutôt accepté le nouvel ancrage proposé par D qu'il effectue une nouvelle rupture : « mais enfin je pense que si i veulent savoir comment ça marche il faudrait qu'i montent ». D qui avait été accepté un moment comme interlocuteur par la reprise est aussitôt rejeté avec le reste de l'équipe dans la non-personne. La stratégie explicative qui est alors utilisée est un renvoi à l'objet lui-même et à son utilisation.

De fait C aura utilisé trois procédures de résistance à l'explication demandée : en (6) par la réplique : « i savent bien » ; en (9) par la reprise tautologique ironique des mots des demandeurs ; et en (13). Il reste que ces trois mouvements sont autant d'étapes d'une retraite : en (6) c'est la nécessité d'une explication qui est niée ; en (9) une parodie d'explication est néanmoins fournie ; en (13) la nécessité d'une explication est reconnue, le locuteur proposant cependant un autre mode explicatif.

(14) E (le technicien stagiaire) intervient, intervention qui est implicitement un constat de la carence explicative de C et se légitime de cette carence ; qui affirme donc qu'il est possible d'expliquer et qui effectivement explique. L'explication est double : E fournit d'abord, dans un énoncé définitoire, une explication du principe : « c'est l'adaptation de l'informatique au dessin » ; puis une définition fonctionnelle : « cette machine permet de... ».

(15) L'intervention précédente constitue donc performativement une négation des énonciations antérieures de C qui change alors de tactique, apportant son approbation à la définition fournie : « voilà », et fournit ensuite lui-même une définition synthétique, définition présentée par la similitude syntaxique et par l'intonation comme cohérente avec celle de E, comme synonymique : « c'est de la mise en page et de l'écriture ». C sauve ainsi sa « face » qui avait été menacée par l'intervention de E, faisant preuve ici d'une bonne capacité d'adaptation à la nouveauté de la situation...

(16) D essaie timidement de s'insérer dans ce contexte explicatif par

une séquence, non terminée, ayant statut de paraphrase par rapport à l'énoncé de C et très proche par sa fonction pragmatique de son intervention précédente.

(17) C s'appuie sur cette approbation qui tend à constituer sa définition précédente en objet pour continuer d'objectiver celle-ci et la renforcer par un commentaire qui cette fois nie explicitement ce que cette définition ne comportait pas, transformant l'énoncé constatif précédent en énoncé polémique tourné vers ceux qui disent, ou diraient, qu'elle fait du dessin : « de l'écriture parce que le dessin reste quand même au dessinateur ». Précision intéressante parce qu'il n'a jamais employé « dessin- » pour caractériser la machine alors que E a employé deux fois cette base lexicale : « l'informatique appliquée au dessin » et « elle dessine automatiquement les figures ». Nous avons là un cas de faux accord, dans lequel, par une harmonisation au niveau énonciatif, des énoncés contraires – voire contradictoires – peuvent émerger sans entrer en conflit, une figure que l'on trouve souvent dans l'opéra. Il reste cependant que comme c'est C qui reprend l'« air » de E, c'est lui qui produit la dernière formulation, ce qui n'est pas sans intérêt argumentatif. C conserve ensuite la parole pour produire un énoncé à structure consensuelle introduit par « disons » (un petit mot à fonction créatrice de consensus), et reconquérir sa face. Dans cet énoncé « dessin » est de nouveau évité au profit d'un praxème non menaçant pour la qualification de l'énonciateur : « écrire », qui permet aussi d'assimiler cette machine qui avait d'abord été décrite avec des connotations magiques à une machine très ordinaire : « une machine à écrire pour écrire sur calques ». Cette opération de production de consensus définitoire opérée par C réussit puisque personne d'autre n'intervient et que A du coup revient au thème initial. On pourrait appliquer à la fin de cette séquence ce que Roland Barthes dit du dernier énoncé d'une « scène » :

Parler en dernier, « conclure », c'est donner un destin à tout ce qui s'est dit, c'est maîtriser, posséder, dispenser, asséner le sens ; dans l'espace de la parole celui qui vient en dernier occupe une place souveraine (...) tout combat de langage vise à la possession de cette place. (Barthes 1977 : 247)

La réplique de C a donc constitué une « formulation » au sens que Watson (1985 : 155) donne à ce terme emprunté à Garfinkel : les « formulations » sont

des gloses réalisées dans la conversation : par la production de la formulation et son approbation les interlocuteurs montrent que la conversation n'a pas été seulement un phénomène descriptible mais qu'une explication a été trouvée pour les fins pratiques de poursuivre immédiatement un discours.

La tâche demandée par B a donc été réalisée ; aussi après un silence, A peut compléter l'intervention inaugurée en (1).

Travailleurs et nouvelles machines

Pour tout chercheur s'intéressant au monde du travail, l'apparition d'une nouvelle technique ou d'une nouvelle machine sont évidemment des faits de la plus haute importance. Parce qu'elle intègre des savoir-faire ouvriers, la machine nouvelle est normalement perçue comme concurrente du travailleur, susceptible de le déqualifier. Mais, en même temps, les travailleurs sont le plus à même, par leur connaissance du travail, d'évaluer et d'apprécier les compétences de la machine. L'histoire du mouvement ouvrier est riche de récits manifestant la complexité des rapports entre les ouvriers et la nouveauté technologique. On ne peut pas oublier par ailleurs que, pour la période qui nous concerne, la modernisation s'accompagne souvent de chômage. Notre séquence constitue donc un document idéal pour étudier la production de la forme discursive de ce rapport.

Depuis le départ du deuxième dessinateur, le centre demande son remplacement ; aucune réponse, ni positive ni négative, n'a encore été donnée à cette demande, mais une machine est arrivée, événement qui a été nettement perçu comme en rapport avec le poste de second dessinateur. Lorsqu'il est fait mention, pour la première fois dans la discussion, du poste de dessinateur, l'un des participants lance une plaisanterie, suivie de brouhaha, assimilant la machine au deuxième dessinateur :

— Il y avait deux dessinateurs il n'y en a plus qu'un !

— Et la machine alors !

Par la suite, B reformule ce rapport :

et je crois qu'avec cette machine ils voudraient essayer de nous faire admettre eh bien la non-nécessité d'un deuxième dessinateur.

Lors de la livraison de la machine, B avait demandé que la réception ne soit effectuée que par le dessinateur et un seul technicien ; décision qu'il estime « stratégique » par rapport à des objectifs de la Direction visant à faire réaliser les dessins par les techniciens eux-mêmes. Mais l'invitation de l'installateur et la curiosité aidant, toute l'équipe des techniciens s'est précipitée pour voir la machine.

Dans une séquence qui suit celle que nous étudions, B propose au groupe de demander d'autres machines de ce type (anticipant ainsi de manière « réaliste » sur la réalisation des objectifs supposés de la direction, qu'il vient de dénoncer) :

— Ce que je veux quand même ajouter c'est que si éventuellement on n'arrivait pas à déboucher sur un poste de dessinateur, est-ce que la solution ne serait pas de demander l'affectation de plusieurs de ces machines ?

Cette machine est donc perçue comme :

- prenant la place du deuxième dessinateur, supprimant donc un emploi,
- une menace d'appauvrissement du travail du dessinateur, une déqualification pour celui-ci qui deviendrait le servent de la machine et ne conserverait que la partie la plus ingrate du travail, le tirage des plans : « Je ne veux pas passer ma journée sur des tirages »,
- un risque de transformation à moyen terme de la définition des tâches des techniciens,
- un objet intéressant, voire fascinant, pour tous.

Survvalorisation et dévalorisation, humour que je qualifie de *défensif* dans la présentation de la machine par A (« un beau petit engin », syntagme produit après une pause assez longue, manifestation d'une opération de réflexion sur l'*à dire*), et par la suite attirance et crainte de succomber à la tentation de la part des techniciens ; ajoutons que comme une belle la machine est jalousement gardée (on s'en aperçoit ici et « l'équipe » se plaindra explicitement par la suite de n'avoir pas été invitée à la voir) : manifestement cette machine inspire des sentiments complexes.

La production collective d'une formulation

Nous avons jusqu'ici étudié cette séquence à partir de la définition qu'en donnent les acteurs eux-mêmes, comme une séquence d'explication ; mais nous avons vu que, très rapidement, C qui est chargé de cette explication s'avoue en position de non-savoir.

Aussi, plus qu'une séquence d'explication, ne s'agirait-il pas d'une séquence de production collective d'un savoir sur la machine à dessin, cet objet encore difficile à appréhender au moment où débute la séance, un objet qu'il faut mettre en mots. La première manifestation du caractère collectif de ce processus se trouve en (8) lorsque D prend le relais de la première formulation humoristique de A (« un beau petit engin ») par la demande « explique ta boîte à boutons ». Ensuite, en (9), C capitalise ces deux énoncés : « eh ben c'est un beau petit engin avec tout plein de boutons ».

Quelques figures de la production collective de la formulation

L'émulation — Nous désignons par là la constitution en symétrie (au sens que ce terme a dans la « nouvelle communication ») des énoncés définitoires commençant par « c'est » :

- 9 C c'est un beau petit engin
- 14 E c'est l'adaptation de l'informatique
- 15 C c'est de la mise en page et de l'écriture

16 D c'est plus e /

17 C c'est e / disons / c'est une machine à écrire pour écrire sur calques

Une fois lancée, la structure syntaxique est exploitée par plusieurs membres du groupe.

La relance — C'est ce qui se produit en (12) par la question peut-être faussement naïve de D : « elle tire pas les plans ? ». Dans ce type de question que l'on peut assimiler aux demandes de confirmation, le locuteur manifeste par son énonciation l'effet d'étonnement que lui produit l'information fournie, souligne par là-même sa forte valeur informative et invite l'interlocuteur à transformer l'information-constat en problème, à développer le programme de sens que contient l'énoncé constatatif. Cette intervention contribue donc à transformer en thème le prédicat de l'énoncé précédent et assure donc une fonction textuelle extrêmement importante.

La passe — En (17), C continue la phrase de D : « de l'écriture... »

Le relais — Lorsque la tentative d'explication de C échoue (« je ne sais pas encore... »), E prend le relais (14).

L'applaudissement, ou évaluation positive — En (14), C intercale un « voilà » approuvateur juste après la première définition donnée par E. Une évaluation positive est produite, qui incite à une exploitation de la veine. Font aussi partie de cette catégorie les énoncés inachevés tel celui que l'on trouve en (16) : « C'est plus e / oui ».

D duplique le début de la réplique précédente de C : en effectuant cette reprise, en évaluant positivement la réplique de C et en soulignant par un « plus » métadiscursif la différence de la définition donnée par C avec la définition de E, il invite C à expliciter cette différence, à pousser plus loin. Ce que C va faire en enchaînant directement : « de l'écriture parce que le dessin... ».

Comme dans l'exemple étudié dans la figure de la relance, D extrait à l'intérieur des énoncés de C des séquences à fonction de prédicat, les transforme en thèmes qu'il repasse à C pour développement.

La capitalisation — Nous avons déjà évoqué cette figure à propos de la réplique « c'est un beau petit engin avec tout plein de boutons ». Il n'y a pas d'ailleurs simplement capitalisation mais augmentation et transformation du capital puisque C en prolongeant l'isotopie du jouet proposé par E ajoute avec le « tout plein de » une connotation pédagogique particulière.

La formulation (le but) — En (17), C clôt la séquence par une définition précédée d'un « disons » consensuel ; cette clôture sera acceptée par tous : l'entreprise collective d'explication a donc abouti. Notons que c'est lui qui marque le but conformément à la mission qui lui avait été confiée au début de la séquence. On peut dire qu'il sauve double-

ment sa face puisqu'il fournit l'ultime définition et que cette définition préserve sa qualification de dessinateur.

Si nous poursuivons l'utilisation de la métaphore du jeu collectif pour décrire cette action, nous pouvons noter l'accélération de l'action sur la fin, lorsqu'ayant trouvé une voie (par la définition : « c'est plus de la mise en page et de l'écriture ») C, encouragé par ses co-équipiers, exploite cette percée : « de l'écriture parce que le dessin... » et conclut l'action : « c'est une machine à écrire pour écrire sur calques ». (Pour changer de métaphore C dialogue avec ses propres énoncés grâce à l'approbation de ses co-équipiers, approbation qui lui permet d'objectiver ses énoncés, de les évaluer et de les transformer comme lorsque dans une formation de jazz intervient un solo amené et soutenu par les autres instruments).

L'entreprise de mise en mots a donc abouti ; un savoir a été produit par la création d'une formule ramenant l'inconnu au connu. Production collective (dialogique) d'un savoir et non seulement explication ou transmission d'information puisqu'il a fallu cette discussion pour produire les diverses définitions et la synthèse finale. Ajoutons qu'il s'agit d'un savoir « non scientifique », si par scientifique nous entendons désintéressé et si un tel savoir existe, mais d'un savoir local, intégrant les intérêts sociaux des producteurs de ce savoir et leur permettant d'agir et notamment de continuer à réclamer un dessinateur.

Remarque sur la notion de marché des biens symboliques

Si l'on compare souvent, notamment depuis les interventions de Bourdieu en linguistique, la circulation des énoncés à un marché, la métaphore fait oublier que sur ce marché précis les marchandises se transforment sans cesse et que l'échange, si échange il y a, s'accompagne de transformations du produit.

Nous ne critiquerons pas cette métaphore dans sa capacité à expliquer la problématique de la valeur de produits symboliques tels que tableaux et sculptures par exemple : de tous ceux qui n'existent que dans leur unicité et dont la matérialité intouchable est constitutive de leur valeur, ni de sa capacité à rendre compte de la consommation des produits linguistiques gelés, intransformables : des œuvres de langage reconnues ou des discours rituels. Mais en ce qui concerne l'usage quotidien de la parole, cette métaphore empêche de voir que les énoncés sont constamment modifiés par leur circulation, que pendant de longues phases des interactions ils ne sont jamais proposés comme des produits finis mais qu'ils passent d'un fabricant à l'autre, que les interactions ne se continuent que de par ce statut d'objets transformables.

Tout énoncé lancé est apprécié, soumis aux fonctions illocutoires réactives, négatives et positives des réponses, fonctions qui ne se ma-

nifestent pas forcément par des énoncés linguistiques mais aussi par des bruits, des brouhahas et des silences (approbateurs, désapprobateurs, de consentement ou de gêne...) ; une évaluation de l'énoncé est ainsi produite, une valeur momentanée lui est donnée qui contribue à l'objectiviser aux yeux de son énonciateur, à créer une distance entre l'énoncé et l'énonciateur, distance qui permet à celui-ci de continuer à le travailler dans un sens ou dans un autre, de l'exploiter, de poursuivre ainsi la production de sens. C'est donc par le dialogisme qu'émerge la fonction métalinguistique, que peut-être effectué un véritable travail linguistique sur un objet : l'énoncé, que le fonctionnement dialogique permet de placer à distance.

En le proposant à la cantonade, le locuteur ne se sépare jamais de son produit, il lui est toujours possible de le modifier en fonction des réactions obtenues. Tout autre locuteur peut aussi en faire de même : la labilité du « produit symbolique » langagier permet cette pluri-intervention. Certes l'analyse montre qu'à certains moments la fabrication s'arrête, une formule est trouvée qui satisfait les participants de l'interaction. Cette formule pourra et, à l'occasion, devra par la suite être répétée telle quelle, et s'affronter à d'autres voire constituer un élément d'un front propositionnel ; alors la métaphore du marché peut devenir explicative.

Le travail linguistique

Il peut être intéressant de relire cette séquence sous l'aspect d'un travail collectif et de réécrire certaines des figures de la métaphore du jeu dans la métaphore du travail.

Ainsi lorsque A continue une phrase de B on peut penser à ce qui se passe dans la division du travail ; lorsque B, C, D... reprennent un mot ou un schéma syntaxique de A on peut voir là la collectivisation d'une découverte ou d'un savoir faire (comme dans l'apprentissage d'un tour de main). Lorsque B complète ou modifie une formule de A on pense aux opérations de finition ; dans l'approbation d'une formule de B par A on peut voir comme le constat de réussite d'un essai...

De fait avec ces métaphores du jeu collectif et du travail manuel c'est autour de la fiction de Tran Duc Thao dans les *Recherches sur l'origine du langage et de la conscience* (1973) que nous tournons. Pour Tran Duc Thao le langage aurait émergé dans les pratiques de chasse collective et cette émergence serait en liaison étroite avec les positions asymétriques occupées par les chasseurs au cours de la chasse par rapport au gibier : en caricaturant, c'est de la contradiction vécue par le chasseur lent entre la perception du geste de l'indication accompagné du cri effectué par le premier chasseur (qui voit le gibier) et l'absence du gibier de son champ visuel, que naîtrait le langage. Je retiendrais

essentiellement : la production collective du langage ; l'importance primordiale de l'asymétrie ; l'importance de l'absence de l'objet (du réel) pour que le langage comme analyse-action sur ce réel émerge.

Revenons à nos électriciens pour noter comme pertinente l'absence de la machine au moment où on en parle, en quelque sorte la mise à distance du réel et de ses pressions ; les différences existant entre les diverses « distances », aussi bien matérielles que symboliques, des uns et des autres par rapport à la machine ; la nécessité d'une action collective (il faut que l'« équipe » soit « dans le coup » pour qu'une action efficace puisse être menée sur le poste de dessinateur) ; et cette espèce de circulation des mots et tournures entre les divers membres avec des sens différents. C'est la nécessité ressentie d'une action collective concernant l'emploi des dessinateurs qui amène le groupe des techniciens à impliquer l'« équipe », donc à lui expliquer la machine.

Concernant la machine, les locuteurs ont par rapport à elle dans le travail (à l'extérieur du groupe d'expression) des « distances » différentes renvoyant à des pratiques différentes ainsi qu'à différents capitaux symboliques. La discussion va permettre d'évaluer ces distances, de les confronter, de les réduire partiellement et surtout de créer collectivement un nouveau rapport symbolique à la machine par la manipulation des mots la désignant et nommant ses fonctions. Plus précisément c'est bien parce qu'il y a dans le groupe des positions asymétriques, qu'il y a des « savants » et des « ignorants », ainsi que le désir et la nécessité pour l'action de réduire cette différence, que les « savants » et les « ignorants » progressent et créent collectivement un nouveau savoir. On a vu que le groupe des savants n'était pas homogène dans le rapport au savoir : le stagiaire, plus jeune est du côté du savoir « théorique », discursif, alors que pour C, « savoir comment ça marche », c'est savoir faire marcher ; il est plus du côté du « sens pratique ».

L'existence de l'institution « groupe d'expression » place les locuteurs à distance par rapport aux activités et aux machines, les place un moment à l'abri de la pression du réel du travail, les contraint à un travail purement symbolique – situation qui n'est peut-être pas confortable pour tous, puisque C la refuse un moment.

Sur la fonction de la discussion

Lorsque des individus prennent conscience d'un bouleversement dans le réel extra-linguistique ou linguistique, la pratique dialogique intervient pour annuler le trouble, les perturbations qui sont ainsi produits dans le système, pour faire revenir celui-ci à un état d'équilibre.

Ici l'arrivée de la machine à dessin produit du trouble, augmente le taux d'incertitude ; on pourrait dire que l'une des fonctions essentielles de la discussion consiste à éliminer ce trouble tout d'abord en faisant

entrer ce morceau du réel dans l'univers du discours, dans la logosphère, et notamment en ramenant cet aspect nouveau du réel à de l'ancien connu. Un équilibre peut ainsi être reconstitué, une action rationnelle peut être envisagée puisque les mots avec lesquels on s'approprie le réel contiennent aussi des programmes d'action latents. C'est ici toute la problématique des études sur la genèse des langues scientifiques et techniques qu'il faut convoquer et notamment celles de L. Guilbert : « le vocabulaire ne naît pas directement de la réalité objective, mais de la gestation de cette réalité » (1965 : 330).

On peut réinterpréter l'étude de L. Guilbert dans la problématique du dialogisme et de la polyphonie : c'est ainsi dans des rapports de plus en plus conflictuels entre partisans du plus lourd que l'air et partisans du moins lourd que l'air que se forme le vocabulaire de l'aviation ; les termes créés n'ont pas qu'une valeur dénotative de l'objet mais servent aussi à séparer les groupes, à créer par ailleurs des solidarités intra-groupes ; leur domaine d'origine signifie aussi le système de valeur de leur concepteur ; le nouveau système qu'ils constituent contribue à produire le mythe qui va s'attacher à l'objet ou, dans la problématique de Volochinov, l'horizon de valeur.

Si les études de genèse des vocabulaires scientifiques et techniques ont jusqu'alors été réalisées à partir de corpus écrits (et pour cause dans le cas du vocabulaire de l'aviation ou des chemins de fer) ; on devine l'intérêt de corpus oraux, non pas seulement par le supplément de matières qu'ils apportent, mais pour une connaissance plus fine des mécanismes de production. Ils permettent en effet une meilleure prise en compte de l'aspect collectif de cette production, ainsi qu'une approche plus fine du processus de lexicalisation.

D'autre part un travail effectué sur des énoncés uniquement écrits tend à survaloriser dans les facteurs de genèse le rôle de ceux qui écrivent (inventeurs, ingénieurs, juristes) et à ignorer le rôle de ceux qui la plupart du temps ne font que parler : les ouvriers. Ainsi, le matériau spécifique que nous étudions ici invite à incorporer dans ces études de genèse des langues techniques la recherche des effets produits dans la néologie technique par les enjeux socio-professionnels. Par le néologisme, ou plutôt l'hapax, qu'il crée – « c'est une machine à écrire sur calques » –, C, qui ne se situe pas du côté des inventeurs de la machine, tente avec l'aide de ses collègues de sauver sa qualification.

Il faudrait aussi faire appel à l'ethnolinguistique. N'y a-t-il pas dans le syntagme « un beau petit engin », dans l'assimilation de la machine à un beau jouet, la même stratégie que les historiens du vocabulaire ont mise en évidence dans la genèse du mot « belette » par exemple : on dote d'un terme flatteur la réalité qui nous effraye, comme pour se la concilier. Restes de stratégies magiques dans des productions linguis-

tiques de l'ère industrielle... Flatterie, humour, parodie, minoration, métaphore : autant de procédés pour réduire l'inquiétante opacité du réel, même lorsque ce réel est d'origine humaine. Mais n'est-ce pas aussi grâce au langage que les membres du groupe échappent à la magie pour appréhender l'objet ?

Enfin, on aura repéré ici un écho de la structure des contes telle que constituée par la sémiotique. Face au danger, c'est donc au langage qu'il est fait appel, c'est-à-dire à des locuteurs ou plutôt des interlocuteurs puisque le langage est fondamentalement dialogique.

Mais il existe dans la structure des contes des différences hiérarchiques entre le héros et ses adjuvants ainsi que de faux héros : il semble en être de même ici. Je me bornerai à signaler la fonction seconde des interventions de certains dans la séquence étudiée : interventions qui ne sont souvent que des échos, des appuis par rapport aux interventions principales (ce qui ne signifie pas qu'elles soient inutiles et que l'on pourrait s'en passer). S'il y a bien production collective du savoir, « collectif » ne signifie pas que tous y participent de manière égale ou similaire ou que les diverses participations à cette œuvre collective soient estimées au même prix : c'est en effet généralement l'auteur du dernier « coup de forme » qui emporte le prix. Par contre certains ne participent que comme « échos » relanceurs à cette œuvre collective avec des énoncés inachevés révélateurs de l'infériorité de leur statut social :

La désorganisation du sujet, son asservissement apeuré aux maîtres du langage, se traduit toujours par des phrases incomplètes, aux contours, à l'être indécis (...). Et inversement il y a une maîtrise de la phrase qui est très proche d'un pouvoir : être fort c'est d'abord « finir » ses phrases. (Barthes 1984 : 130)

Ceci ne signifie pas que ces interventions en « écho » soient inutiles ; on a vu notamment comment les interventions de D contribuaient par extraction et thématization à la construction du discours de C au point qu'on pourrait parler à propos de C et de D de la constitution d'une véritable « équipe énonciative ».

Quant aux faux héros dans l'ordre du langage, ce sont ceux dont les mises en mots du réel ne recueillent pas ou ne recueillent que pour un temps l'assentiment du groupe, dont les énoncés sont finalement dénoncés comme trompeurs, ou tout simplement oubliés : ici, personne ne reprend les énoncés du stagiaire.

Certes, « machine à écrire sur calques » restera sans doute un hapax : si le syntagme finit par réaliser l'unité du groupe, on le sent manquer quelque peu au réel ; mais le processus de sa production ne nous en paraît pas moins exemplaire pour autant.

LES ENJEUX SOCIAUX DU LANGAGE ET LES GROUPES D'EXPRESSION DIRECTE ¹

1. Présentation de la loi

La loi du 4 août 1982 n° 92-689, « relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise », parue au Journal Officiel du 6 août 1982, institue au livre IV du Code du travail un « titre VI » intitulé : « Droit d'expression des salariés ». Le premier article de ce titre énumère les entreprises concernées et définit ainsi le nouveau droit :

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Il est ensuite précisé :

Les opinions émises dans le cadre du droit défini au présent titre, par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement. Il [ce droit] s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Il est payé comme tel.

L'article 3 confie aux accords conclus entre « l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise » le soin de définir :

- « le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions » ;
- « les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun, d'autre part la transmission des vœux et des avis à l'employeur » ;
- « les conditions dans lesquelles l'employé fait connaître aux salariés concernés, aux organisations syndicales représentatives [...] la suite qu'il a réservée à ces vœux et avis ».

1 Étude extraite de la Thèse d'État, non publiée, 1988.

L'article 9 enjoint aux chefs d'entreprise concernés de procéder dans les deux ans à « une analyse des résultats obtenus » en application de la loi.

C'est à l'intérieur d'une loi relative aux « libertés des travailleurs dans l'entreprise » que ce nouveau droit (nouveau concrétisée par la création d'un nouveau titre au code du travail) est institué. Le rapport présenté à l'Assemblée nationale par Mme Ghislaine Toutain sur l'ensemble de la loi explicite d'abondance cette catégorisation :

Les droits et libertés ne doivent pas s'arrêter aux portes de l'entreprise (...)
La volonté est de favoriser, dans l'entreprise, de nouvelles relations sociales, afin que les salariés, sur leur lieu de travail, soient aussi des citoyens, (objectif qui peut être atteint notamment en) donnant la parole aux salariés.

Que la loi ait été finalement votée le 4 août participe, par la réactivation du domaine de mémoire attaché à cette date, de cette isotopie de la liberté.

Pour le rapporteur, cet aspect fondamentalement novateur de la loi n'est pas atténué par l'existence en France d'« expériences parcellaires » dont on ne peut tirer aucun « bilan significatif ». Par contre le rapport est plus explicite sur les « cercles de qualité » japonais, les « groupes autonomes » suédois, les « conseils d'atelier » italiens, tout en affirmant la spécificité de la forme d'expression des salariés instituée par cette loi.

Comme tout texte cette loi est ambiguë : elle utilise et tente de contrôler des praxèmes déjà porteurs de charges sémantiques importantes, qui sont déjà des « arènes de la lutte de classes », selon la formule de Volochinov, et les relance sur le marché du sens affectés d'une valeur d'usage. Les utilisateurs ne se priveront pas de continuer à les faire travailler de nouveau. Deux exemples concernant les désignations :

- La loi elle-même est la plupart du temps désignée comme « loi Auroux », son titre légal étant peu connu.
- L'« expression directe et collective des salariés » va se réaliser dans des « groupes » qui vont devenir de nouvelles instances dans l'entreprise, ce qu'atteste la lexicalisation de « groupe d'expression (directe) » terme qui ne figure pas dans la loi mais qui a vite fait figure de terme légal ; « collective » s'y réécrit en « groupe », c'est-à-dire qu'il y a création d'une instance nouvelle.

Comme tout énoncé le texte de la loi contient au moment de sa production un implicite pragmatique lié à l'univers de croyances de ses auteurs et à son statut de texte législatif non encore appliqué ; dans les processus d'application, cet implicite s'explicitera pratiquement sans que l'on puisse dire si cette explicitation est conforme aux intentions du législateur ; ces explicitations sont par contre intéressantes à étudier

en tant que révélatrices de l'écart pouvant exister entre les diverses représentations de l'entreprise que se font les législateurs et les acteurs de l'entreprise.

Ainsi lorsque le protocole d'accord de la Régie Nationale des Usines Renault précise que

les opinions émises par les salariés quelle que soit leur place dans la hiérarchie ne pourront être retenues pour motiver une sanction ou un licenciement

il reprend certes l'esprit de la loi et presque intégralement sa lettre, si ce n'est qu'il remplace le syntagme « ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement » par « ne pourront être retenues pour motiver », accroissant ainsi la distance entre les propos et la sanction. Si on peut attribuer cette petite modification à une origine syndicale, c'est sans doute la direction qui a été à l'initiative du paragraphe qui complète cette pétition de principe et la restreint :

Pour que ces réunions puissent se dérouler dans les meilleures conditions, il est toutefois essentiel que chacun veille à éviter toute mise en cause personnelle, procès d'intention, déclaration ou attitude malveillante.

Nous venons de mettre l'accent sur la multiplicité des interprétations possibles de la loi. Ce faisant nous nous refusons à poser qu'il y aurait un sens unique de la loi, que nous tirerions d'une analyse décontextualisée de celle-ci, et nous éviterons de qualifier nous-même l'action des acteurs sociaux uniquement en termes de respect, de dépassement ou de détournement de la loi lorsque ces procédures ne sont pas repérées par les participants.

Inversement, de par les définitions qu'il donne des sujets abordables des interactions possibles et des trajets que les discours doivent suivre, ce texte est aussi en creux – et parfois en relief – un rempart contre la prolifération des discours, contre leur vagabondage ainsi que contre l'émergence incontrôlée des situations de paroles, un facteur de « raréfaction des discours » selon la belle expression de M. Foucault.

Nous tenterons dans nos études de rendre compte de la potentialité réductrice et de la potentialité raréfactrice de la loi.

Des discours légitimes

Nous nous trouvons donc devant un texte qui institue, dans l'entreprise, de nouvelles interactions langagières légitimes.

Il existait, certes, avant cette loi, une tolérance, voire une reconnaissance – conquise – de la parole des travailleurs, des formes et des lieux légitimes des manifestations de cette parole ; mais il s'agissait toujours d'une parole médiatisée, par les syndicats et les instances élues, et d'une parole essentiellement revendicative. Si l'on suit Borzeix *et al.* (1985 : 296), cette loi qui permet de « se faire entendre lorsqu'il

s'agit non pas de réclamer quelque chose mais d'expliquer ce qu'on fait, comment et pourquoi » est en soi un « renversement symbolique » de l'ancien ordre.

Avec cette loi, les travailleurs sont appelés en tant que tels à produire des discours sur le travail ; désormais le processus de production normal, légal, d'un atelier, comprend la production de discours : il y a là dans le principe une mise en cause fondamentale de la division du travail et plus spécifiquement du taylorisme : c'est aux praticiens qu'il est demandé de proposer des changements dans le processus de travail.

Certes les boîtes à idées par lesquelles un travailleur peut participer aux progrès technologiques existent depuis longtemps ; mais ici c'est au collectif des travailleurs qu'il est fait appel et non à l'individu ; et c'est une pratique dialogique de production des propositions qui est mise en place. De ce point de vue les GED sont, dans leur principe, la manifestation d'un changement radical de la structure de la communication dans l'entreprise.

Dans le taylorisme, le sens est produit en amont et est transmis aux étages inférieurs. Le récepteur ne peut pas devenir producteur de sens ; on s'intéresse à ses manifestations sémiologiques seulement comme à des symptômes donnant des indications sur le mode de réception, symptômes dont on ne tient compte que pour d'éventuelles modifications des stratégies de transmission de l'information. Avec cette loi, « le droit de dire ensemble, de dire devant, de dire contre et de contredire le supérieur hiérarchique [sur le terrain de l'organisation du travail], représenterait une rupture majeure avec la culture dominante des entreprises françaises dont il est important de mesurer les effets » (Borzeix *et al.* 1985 : 291).

Derrière le droit, l'économie

Si la loi répond à une revendication « qui se fait de plus en plus pressante chez les salariés, celle de pouvoir s'exprimer directement au sein de l'entreprise sur ce qui fait le vécu quotidien, le contenu et l'organisation du travail », si son but est de « rendre les salariés acteurs directs des changements de leurs conditions de travail » comme le précise le rapport parlementaire, elle rencontre les préoccupations du patronat moderne – préoccupations sinon issues de la crise économique du moins devenues plus aiguës avec celle-ci. Les expériences des « cercles de qualité » sur le modèle japonais ont été lancées en France avant la « loi Auroux ». Ces « cercles » réunissent, pour un objectif précis, des salariés volontaires d'une même unité de travail et ont pour finalité l'accroissement de la qualité et de la productivité, accroissement donnant à penser qu'il ne pourra plus dorénavant s'effectuer par un accroissement de la division du travail et de la spécialisation mais par une

mobilisation des savoirs et des volontés des travailleurs. L'initiative ouvrière, dont le taylorisme avait la plus grande crainte car il y voyait un frein à la production, devient désormais une force productive.

Il est donc nécessaire d'aller voir du côté des textes patronaux : ceux-ci seront essentiellement ici des documents de la Régie Renault ; ils sont donc directement articulés à une partie des GED que nous étudierons ensuite.

Une conversion obligée : payer en communication

Une longue note de la direction du personnel de Renault-Billancourt sur le rapport Auroux, citée par J. Lojkine (1983), est des plus révélatrices :

On ne peut pas accuser Renault d'être en retard sur le plan quantitatif. Nous avons :

- des salaires supérieurs à ceux pratiqués,
- [suit une liste d'avantages sociaux qui se termine par « et j'en passe »...]

Mais dans l'avenir nous n'aurons plus les moyens d'agir ainsi, ce qui nous amène à ouvrir une période qualitative, où il s'agira moins de faire POUR que de faire AVEC, de consulter, d'écouter, de déléguer [...]

Dans le passé, on a pu fonder l'autorité, dans une certaine mesure, sur le fait de prendre en charge, de garantir, de compenser matériellement. Cela peut être un fondement d'autorité, mais un fondement fragile car il implique la dépendance de l'autre et un risque de passivité ou d'indifférence qui peut se traduire par exemple par un taux élevé d'absentéisme.

L'autorité que je vous invite à développer aujourd'hui et dont je vous sais capables n'est pas celle qui consiste à faire POUR mais AVEC. Il s'agit d'une autorité morale, la seule durable, la seule qui soit librement acceptée et qui réduise la dépendance au minimum. C'est une autorité de confiance et de respect mutuel mobilisatrice d'énergies. C'est le remplacement de l'autorité imposée par l'autorité reconnue.

Le texte trahit indiscutablement le caractère obligé de cette conversion à la communication : c'est parce qu'on ne peut plus payer la paix sociale en avantages matériels qu'il faut maintenant l'acheter par le dialogue. Mais à quelque chose malheur est bon : la crise a des effets bénéfiques de par les adaptations qu'elle oblige à effectuer car la nouvelle autorité qu'il s'agit maintenant d'asseoir sur le dialogue aura un fondement plus sûr et sera une force productrice (« mobilisatrice d'énergie »).

Les coûts de la division hiérarchique du travail

L'argument selon lequel les GED permettent de réduire les coûts figure explicitement dans les discours des hauts responsables de la Régie. C'est ainsi que l'un d'entre eux présente le problème :

Chaque prise de décision a un coût, et plus une décision monte dans la hiérarchie plus elle coûte cher. D'abord par la nécessité de transférer vers un échelon supérieur les informations nécessaires à comprendre le problème, par le temps investi par la hiérarchie pour l'instruire, par le risque d'une mauvaise décision faute d'informations suffisantes ou de temps pour les étudier ; puis, finalement, par le risque d'avoir pris la décision trop tard ou de la voir mal appliquée par l'échelon frustré de ne pas avoir pu la prendre. (Intervention d'un haut responsable Renault dans un séminaire pour cadres dirigeants ; citée par Lojkine 1983 : 102)

Le taylorisme étant devenu un frein économique et social, il est donc nécessaire de déléguer des pouvoirs de décision aux échelons concernés.

Les avantages du dialogue

La communication n'a pas seulement des avantages économiques, on en attend d'importants avantages sociaux :

Ce dialogue [dans les GED] s'il est bien mené par le responsable local quel que soit son niveau, c'est :

1. la reconnaissance du chef à partir de sa compétence ;
2. le déminage des conflits éventuels issus des rancœurs et des incompréhensions ;
3. la fertilisation des idées de tous ;
4. du bon et du mauvais ;
5. la compréhension des objectifs et, par suite, l'adhésion à la politique d'ensemble. (*ibid.*)

On peut déterminer dans ce texte très clair :

- Un objectif social : la reproduction de la structure hiérarchique par un fonctionnement des travailleurs « à l'idéologie » (selon la formule d'Althusser 1970) : le chef n'aura plus à s'imposer : il sera reconnu ; par ailleurs les conflits pourront être « déminés ». C'est l'objectif social qui est abordé en premier, sans doute pour rassurer la maîtrise très réticente devant ces innovations et aussi pour assurer que les rapports sociaux existants ne seront pas changés : ils seront au contraire renforcés.
- Un objectif économique : l'entreprise collectivise non seulement les bras mais les intelligences de tous qui deviennent ainsi des forces productives.
- Un objectif politique : l'adhésion des salariés aux buts de l'entreprise, par leur « participation aux décisions ».

D'autres textes précisent qu'il ne s'agit pas bien sûr des grandes décisions stratégiques et que la hiérarchie doit être respectée : c'est ainsi que pour F. Dalle, animateur du groupe « Entreprise et Progrès », il

s'agit de faire du « taylorisme à l'envers » en constituant les travailleurs en « vrais décideurs dans leur domaine d'activité propre, chacun à sa place », c'est aussi pour « rendre le cerveau [le chef d'entreprise] à ses véritables fonctions qui sont l'anticipation stratégique » (cité par Lojkine 1983 : 131).

La réussite dans la poursuite de ces objectifs repose sur la capacité des responsables locaux à « bien mener le dialogue » : par cette formulation la note catégorise la communication sur le mode de l'instrumentalisation et manifeste sa conception restreinte du dialogisme, en fait une tentative de manipulation, puisque cette conversion au dialogisme exclut *a priori* les grandes décisions et la structure hiérarchique du champ du problématisable, et se fixe pour but le renforcement de la structure existante.

Ajoutons une préoccupation rarement absente des objectifs patronaux concernant l'expression directe :

L'expression directe des travailleurs, en général présentée comme très négative, devrait nous permettre malgré les contraintes qu'elle implique, de renouer un dialogue avec le personnel sans passer par le canal des syndicats, ce qui d'ailleurs les inquiète. (cité par Lojkine 1983 : 104)

Du côté syndical

Nous n'avons pas effectué d'étude approfondie des positions syndicales sur la loi ; nous citerons simplement un passage d'un document parlementaire établi le 14 novembre 1985, lors de la mise à jour de la « loi Auroux » (« Rapport fait au nom de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi (n° 3015) par Mme Ghislaine Toutain »). Il nous semble assez bien résumer les positions des grandes centrales syndicales au moment de la discussion de la loi :

Si la loi répondait à certaines aspirations exprimées par la CFTC et la CFDT qui considéraient dans un mémorandum de juillet 1981 qu'il faut, au plan national, un texte qui fasse obligation aux employeurs de négocier avec les organisations syndicales, « les modalités de l'expression des travailleurs pendant le temps de travail sur les conditions de travail », son esprit ne semblait pas répondre totalement aux souhaits de la CGT qui en approuvait toutefois le principe considérant en effet « que le droit d'expression est utile et qu'il est nécessaire de s'en servir mais que le syndicat doit rester l'instrument de mobilisation de masse, sous peine de voir les institutions représentatives du personnel marginalisées ».

Pour la CGT c'est le Conseil d'atelier qui doit constituer le support au droit d'expression des salariés.

Le syndicat FO était, quant à lui, fortement opposé à cette nouvelle institution,

considérant que le droit d'expression directe dans l'entreprise conduit à l'intégration des travailleurs, à l'association aux décisions, à la manipula-

tion par le patronat des groupes d'expression et donc à la disparition du syndicalisme. L'attitude de la CGC a été également hostile à l'origine. (*ibid.*)

Le matériau

L'application de la loi donne lieu à une production de matériaux langagiers de différentes natures et de différents statuts : des accords d'entreprises (prévus par la loi), les discussions des groupes, les comptes rendus, les réponses orales ou écrites des directions ; on pourrait aussi ajouter les documents patronaux internes tels ceux que nous venons d'utiliser, les analyses syndicales, les réunions préparatoires patronales et syndicales, les évaluations de l'expérience qu'au terme de la loi le chef d'entreprise doit transmettre dans les deux ans à l'inspection du travail ; ajoutons encore les recherches des sociologues et autres...

Pour notre compte, nous nous limiterons à l'étude des enregistrements de réunions et des comptes rendus écrits, les autres documents n'étant sollicités que pour confirmer des hypothèses.

Le corpus étudié provient de deux sources :

- Un premier ensemble de documents provient de l'usine Renault de Billancourt ; il nous a été fourni par J. Lojkine ; il est constitué de comptes rendus écrits de GED ainsi que d'interviews de participants, c'est ce premier ensemble que nous allons d'abord étudier.
- L'enregistrement de la discussion du groupe « Femmes » et le compte rendu écrit ainsi que l'enregistrement du groupe « EDF » nous ont été fournis par A. Borzeix ; ils font partie d'un vaste corpus constitué par le « laboratoire de sociologie du travail et des relations professionnelles » du Cnam.¹

2. La production de la parole

Puisque cette parole n'est pas une parole « gratuite » mais une parole directement en rapport avec le travail productif, se produisant sur les mêmes lieux, avec les mêmes acteurs, rémunérée de la même manière,

1 Certaines des études qui suivent ont été présentées au séminaire du « Centre d'étude des mouvements sociaux » de l'EHESS dirigé par J. Lojkine, « Technologies, travail et gestion dans l'entreprise ». Elles ont bénéficié des discussions des participants à ce séminaire rapportées dans les n^{os} 3, 4, 5 et 6 des *Cahiers d'Anthroponomie*. Que soient particulièrement remerciés ici A. Borzeix et J. Lojkine.

[Note de l'Éditeur] La partie de cette étude qui concerne particulièrement le groupe « Femmes » forme le chapitre 9 et dernier du présent volume.

nous étudierons cette production sur le modèle de la production matérielle en nous attachant à discerner comment se constituent les rapports sociaux de production dans cette phase purement langagière de la production, qu'ils se calquent sur les rapports de production ou qu'ils les modifient.

Dans la production matérielle, les divers agents contrôlent des segments de dimensions diverses : certains opérateurs, dans une chaîne, par exemple, ne maîtrisent qu'un segment très court du processus ; d'autres n'interviennent qu'au moment du contrôle final, jouant un rôle de censure (les contrôleurs) ; certains ont une vision d'ensemble du processus ou d'une partie du processus ; certains interviennent à partir de consignes, d'autres élaborent les consignes ; certains agents ont une relative autonomie dans l'organisation de leur production, d'autres n'en ont aucune (sur la chaîne par exemple)... Qu'en est-il de ce point de vue en ce qui concerne la parole ? Y a-t-il reproduction des processus de la production matérielle ou innovation ?

Si par les sujets abordables – et abordés – dans ces groupes, il est possible de produire des énoncés dont le contenu vise à modifier l'organisation du travail matériel, comment le travail langagier est-il organisé, quelles règles de production des énoncés sont-elles mises en place ? En référence à quelles normes ? Quelles règles sont respectées, contestées, inventées ?

La définition du produit

C'est la loi et les protocoles d'accord locaux qui définissent le produit : du discours oral et aussi des « vœux et avis » transmis à la direction dans une forme que la loi ne précise pas. Deux produits linguistiques sont donc créés : Selon quels processus pour l'un et l'autre ? L'un est éphémère, l'oral, ou bien objectivé par le chercheur (enregistrement et transcription), l'autre est destiné à sortir du groupe et à être communiqué : Quels rapports entretiennent-ils ?

Quantité et qualité sont des caractéristiques de toute production matérielle ; on sait depuis Grice que ce sont aussi des caractéristiques des énoncés ; mais comment ces caractéristiques sont-elles déterminées ici, par qui ?

Les discussions du groupe ne ressemblent-elles pas par ailleurs à l'« avant-texte » de la manuscriptologie par rapport au texte que constitue le compte rendu écrit ? A. Grésillon et J.-L. Lebrave (1983) définissent ainsi le travail de la manuscriptologie :

Décrire, analyser et interpréter avec les outils propres de la linguistique les cheminements, parcours, retours et détours qu'a connus un énoncé ou groupe d'énoncés avant d'aboutir à la forme consacrée par le texte imprimé ou de retomber dans la nuit des temps par un trait de biffure définitif (!), n'est-ce pas élucider chaque fois un peu plus ce que Benveniste a appelé

« l'homme dans la langue » ?

Les auteurs placent ainsi leur travail sous le signe « d'une nouvelle linguistique », celle de la production.

Notre corpus est d'autant plus pertinent pour ce genre d'études que par opposition à la conversation « ordinaire » – si un tel objet existe – une « formulation » est visée, avec cette différence supplémentaire que l'auteur est ici un collectif, c'est-à-dire que derrière l'homogénéité postulée par la loi et réalisée en principe par un discours commun existe l'hétérogénéité représentée par la pluralité des participants.

La parole et la production

Dans les GED, les travailleurs sont amenés à parler collectivement du travail, de son organisation, des machines ; nous avons souligné l'innovation sociale que cette situation représentait quant aux travailleurs manuels. Nous nous intéresserons donc à cette mise en mots collective du travail, préoccupation que nous articulerons à la problématique d'étude des langues techniques dans un contexte conversationnel, contexte qui est jusqu'alors absent de ce type de travaux.

Le groupe comme locuteur collectif

Si la loi institue une « expression collective », celle-ci va-t-elle donner naissance à des collectifs ? Ces collectifs, créés par la loi, vont-ils se muer en « intellectuel locuteur collectif » ? Selon quelles procédures ? Avec quelles différences dans les réalisations à l'oral et à l'écrit ? Avec ces GED, nous nous trouvons devant des situations langagières qui *a priori* peuvent nous permettre de tester et d'étayer ce concept d'« intellectuel locuteur collectif » que nous avons d'abord travaillé dans le discours politique et syndical public (Marcellesi et Gardin 1974).

L'action sociale

Il ne nous appartient pas d'évaluer l'impact « social » des groupes d'expression ; les changements qu'ils ont effectivement apportés dans les conditions de travail, dans sa répartition, les modifications qu'ils ont produites dans les carrières individuelles ou qu'ils n'ont pas produites, les déceptions... Mais le changement social ne se réduit pas à cela et nous aurons à tenter d'évaluer les effets proprement discursifs de ce changement.

Il nous semble cependant utile de fournir quelques indications émanant de l'évaluation effectuée en 1985 par les services du Ministère du travail, étude dont les principaux points sont repris dans le rapport parlementaire de Mme Gh. Toutain précédemment cité.

Fin 1984, près de la moitié des entreprises comptant au moins deux cents salariés ont conclu un accord sur le droit d'expression ; en

1984 on peut estimer que 4 000 accords avaient été conclus, recouvrant deux millions et demi de salariés. La plupart des accords prévoient des réunions d'unités cohérentes de travail de 15 à 20 personnes ; la durée des réunions varie de une à deux heures dans 69 % des accords, et leur fréquence de une à quatre dans l'année. Dans 62 % des accords, l'animation des réunions est confiée à l'encadrement. Cependant, si l'on peut estimer à 100 000 le nombre de groupes d'expression existant en novembre 1985, derrière ces chiffres massifs « des risques d'essoufflement existent » (12). Madame Toutain, du reste, poursuit :

Malgré les effets positifs de la réforme sur la communication à l'intérieur de l'entreprise et sur l'organisation et le contenu du travail, certaines difficultés ont provoqué peu à peu un amoindrissement de l'intérêt pour la réforme qui se traduit par l'affaiblissement du contenu des propositions formulées par les intéressés. Ces difficultés, liées souvent à un excès de formalisme, peuvent conduire au tarissement des propositions émanant des groupes. (12)

3. Etude des comptes rendus écrits : un GED de Renault-Billancourt

Effets discursifs d'un formulaire

Le compte rendu de GED que nous étudions, reproduit ici même pages 332-334, provient de l'usine Renault de Boulogne-Billancourt. Il a été dès le départ rédigé sur un formulaire établi par la direction ; certains de ces formulaires ne comportaient que les colonnes « sujets abordés » et « avis et vœux » ; d'autres comportaient comme celui qui est étudié ici une colonne « suites données ». Ici le formulaire d'origine a été retapé mais nous pouvons assurer – à l'orthographe près – que les « avis et vœux » sont bien ceux du manuscrit. Si l'on peut supposer que c'est essentiellement dans un souci de rationalisation et pour faciliter l'évaluation de ces GED – encore expérimentaux à l'époque – que la direction a produit ces formulaires, nous verrons que ceux-ci ne sont pas sans effet sur les énoncés produits.

Analyse du formulaire

La matérialité du document en tant que format *a priori* proposé à la parole pour que celle-ci s'y loge et s'y divise horizontalement et verticalement constitue elle aussi un discours et un acte métadiscursif normatif.

On pourrait interroger cette atomisation et cette parcellisation de la matière discursive que le format induit (métaphorique du procès de fabrication) à partir des réflexions de M. Foucault dans *L'ordre du discours* sur les effets de « raréfaction » de la parole produits par des notions telles que celles de thème et de plan.

ATELIER		EXPRESSION DES SALARIES		Département	
date :		Suite des "Avis et Vœux" exprimés lors des réunions précédentes		Suites données	
réf. séance	Sujets abordés	Avis et Vœux			
01.83.02	Travail	Manque de travail. Préoccupation pour l'avenir		L'activité en pièces de révolution est en constante diminution depuis quelques années, car dans un souci d'unifier et de standardiser les dessins à la sortie d'une nouvelle étude d'un véhicule.	
	Pièces loupées. Demandes d'acceptation	Que l'on ne cherche plus à nous culpabiliser systématiquement.		Le contrôle nous fournit chaque semaine la situation qualité du CA et du P. Le document est à disposition de toutes personnes désirant le consulter. Il rentre dans le rôle de la maîtrise de faire constater aux compagnons les erreurs ou les oublis détectés par le contrôle.	
	Encadrement	Existe-t-il une animosité du Chef d'At. envers les tourneurs ?		Il se trouve que depuis quelques semaines de nombreux problèmes de non conformités ont été constatés par le contrôle sur les pièces de tour.	
	Contrôle	Nous n'avons pas les moyens de contrôle appropriés. Les contrôleurs sont parfois tatillons sans nécessité.		Les moyens de contrôle existent dans l'atelier pour les vérifications d'une majorité de pièces courantes. Les critères indiqués au dessin BE doivent être respectés (Etat de surface, I. // D) etc..	
	Création d'un poste de contrôle à l'atelier.	Nous demandons que le contrôle aière chaque opération soit de nouveau remis en place.		La qualification des professionnels tourneurs 19 ATP - 15 AP3 - ne nécessite pas l'implantation d'une section de contrôle au niveau de l'atelier, mais le service	

ATELIER

EXPRESSION DES SALARIES

2/3

date:

Suivi des "Avis et Vœux" exprimés lors des réunions précédentes

Département

réf. Séance	Sujets abordés	Avis et Vœux	Suites données
	Création d'un poste de contrôle à l'atelier (Suite)		contrôle est à disposition pour toutes les premières pièces et tous problèmes ou le compagnon a des difficultés de pris de cotes.
	Désintéressement	Où va le travail intéressant. Le local de travail est vieux et inadapté Le professionnel est moins intéressé à son travail.	Le temps de conception d'un nouveau véhicule ayant été réduit, la pièce proto à l'unité a été supprimée. Elle a été remplacée par un nombre important de pièces pour réaliser le maximum d'essais dans un temps le plus réduit. Conséquence création d'outillage de forge ou de fondrie et suppression des pièces usinées antérieurement dans la masse. Une nouvelle implantation de l'atelier est prévue dans les années qui viennent.
	Affûtage	Manque de matériel, notamment de contrôle des outils et des tourets d'affûtage.	Nous recherchons toujours des tourets d'affûtage aux normes. Pour matériel de contrôle d'affûtage : un projecteur de profils est à disposition At. - Pour les problèmes spécifiques voir See Méthodes.
	Matériel et outillage	<ul style="list-style-type: none"> o Pour quand les placards neufs ? o Pour quand les tourelles Multifix ? o Et des machines modernes ? 	Un plan de modernisation des placards a été étudié par le IUT, et sera réalisé en fonction de notre budget. Tourelles Multifix : nous recherchons en France un matériel similaire.

ATELIER — EXPRESSION DES SALARIES — 3/3		Département	
ref. Sessce	Sujets abordés	Suisi des "Avis et Voeux" exprimés lors des réunions précédentes	
		Avis et Voeux	Suites données
01.83.02	Gestion	L'heure de travail... est-elle plus chère que dans les autres Dts.	Cette question a été évoquée au CE technique du 27.07.83.
		Nous réclamons la présence d'un responsable du Sce 0801 à la prochaine réunion	Une réunion avec un responsable du Sce 0801 sera organisée dans le courant du mois de Septembre.
		Des questions ont été posées sur le mode de fonctionnement de l'AI. Rôle des préparateurs de lancement du C1 Système CAPUSS, Délais, Nbre d'Il, sous traitées.	De plus en plus le C1 devient autonome dans la réalisation de la gamme. Le système CAPUSS permet de faire un suivi des délais. Une personne a été affectée à la relance des pièces en retard.
	Chomage	Nous sommes très préoccupés en ce qui concerne notre avenir. Y aura-t-il des jours chômés ?	Nous n'avons pas connaissance dans l'état actuel des choses de jours chômés à l'UJ.
	Implantation des tours au C-1	Nous sommes opposés au travail en équipe	La modernisation du parc machines nécessitera le travail en équipe sur certains postes.
	Intérim.	M. CASTELLI nous a dit qu'il n'y en aurait pas cette année.	

C'est aussi J. Goody qu'il faut convoquer ici qui, dans *La raison graphique* à propos du « tableau », indique qu'

il est possible que par son caractère bidimensionnel et figé, il simplifie la réalité du discours oral, au point de la rendre quasiment méconnaissable, et que donc il réduise notre compréhension au lieu de l'augmenter. (1979 : 111)

Ce n'est pas de notre compréhension qu'il s'agit ici mais de la réalisation que donnent de leur pensée ceux qui lui font subir la contrainte de ce formulaire : dans l'« Avant propos » de leur traduction de *La raison graphique*, J. Bazin et A. Bensa précisent que

si opérer des classements est inhérent au langage lui-même, le tableau confère au classement des caractéristiques nouvelles : chaque catégorie y acquiert une définition d'autant plus logiquement rigide qu'elle est spatialement marquée ; chaque élément doit trouver sa place par inclusion ou par exclusion : il ne peut figurer à l'intersection de plusieurs cases. (Goody 1979 : 17)

Ici le groupe a accepté dès le départ de couler sa parole dans le formulaire qui lui était proposé ; on verra que ce n'est pas sans conséquence.

Auparavant, précisons que si nous nous référons ici à J. Goody, ceci ne signifie pas que nous assimilons la « pensée ouvrière » à une « pensée sauvage » que la « raison graphique » patronale « domestiquerait », notamment par l'imposition de formulaires ; mais il y a là à réfléchir. Par ailleurs les formulaires font partie de notre vie quotidienne et il serait très utile d'entreprendre l'étude critique de leurs effets sur les discours, et notamment sur les effets d'imposition qu'ils provoquent.

« Avis et vœux »

Le syntagme « avis et vœux » provient du protocole d'accord passé entre la direction et les syndicats pour la mise en place du droit d'expression.

En deçà, « avis et vœux » provient de la séquence « les vœux et les avis » qui se trouve dans le texte de la loi ; il y a donc eu cristallisation et production d'un syntagme figé par suppression du second article, et inversion de l'ordre des termes. Faut-il attribuer cette inversion qui donne au syntagme un début vocalique et supprime le hiatus entre /e/ et /a/ que présente /vøzeavi/ à une raison euphonique rendue pertinente par le processus de figement ?

Syntagme métadiscursif normatif dont la fonction est de catégoriser *a priori* et de régulariser les discours tenus, « avis et vœux » mérite une étude préalable hors-contexte en terme d'actes de langage.

« Avis » présuppose de la part du locuteur une certaine compétence sur le sujet, une certaine capacité à s'abstraire, à établir une distance entre lui-même et l'objet examiné : le locuteur est un expert, il « donne pour avis » à un interlocuteur qui, lui, est doté du pouvoir de décider. Le locuteur a donc le savoir mais non le pouvoir. En opposition à l'« avis », le « vœu » émane d'un locuteur intéressé et possède par là une certaine dynamique ; mais le vœu attend tout du bon vouloir de celui auquel il est adressé et ne s'appuie sur aucune légitimité.

« Avis et vœux » sont donc dirigés vers un interlocuteur doté de ce qui manque au locuteur : le pouvoir de décider et/ou d'accorder. « Avis et vœux » constituent comme une réécriture de la « revendication » du discours syndical traditionnel séparant la légitimité et le désir, qui sont regroupés dans la revendication ; le tableau suivant visualise cette répartition.

	Dynamique	Légitimité
Avis	–	+
Vœu	+	–
Revendication	+	+

Il est intéressant de noter que dans la nouvelle rédaction du texte de loi effectuée en novembre 1985, le syntagme « les vœux et les avis » est remplacé par « les demandes et propositions des salariés ainsi que celle [la transmission] des avis émis par les salariés dans les cas où ils sont consultés par l'employeur ».

« Vœux » a disparu – a-t-on voulu atténuer la relation de dépendance qu'il implique ? – et a été remplacé par « demandes » ; « avis » est maintenu, mais dans un contexte qui renforce la compétence de la source de l'« avis » puisque c'est celui de la consultation des salariés par l'employeur, qui est donc en situation de demandeur. Dans l'exercice normal des GED, lorsqu'ils ne sont pas consultés, les salariés émettent des « propositions », terme plus dynamique qu'« avis ». C'est donc, dans la nouvelle rédaction de la loi, le syntagme « demandes et *propositions* » qui réfère aux actes de langages normaux des salariés dans les groupes d'expression, à la place des « vœux et des avis ».

« Sujets abordés »

Cette rubrique est à mettre en rapport avec les sujets définis positivement et négativement par la loi et le protocole d'accord. Par l'opération de nominalisation qu'il oblige à effectuer ce syntagme fait apparaître en clair l'appartenance ou la non-appartenance de la question

abordée à l'ensemble des questions abordables définies par le protocole.

« Suites données »

Cette dernière rubrique, qui renvoie à ce qu'on pourrait appeler les réponses de la direction, est formulée dans des termes bien peu « conversationnels ».

« Suites données » connote fortement la communication fonctionnelle et hiérarchique et clôt l'échange : il n'y a pas de réponse attendue de la part de l'autre, ce qui ne signifie pas que dans la pratique les auteurs des « avis et vœux » se contenteront ensuite de ces réponses. Mais qu'une colonne supplémentaire ne prévoie pas la réaction du groupe empêche sur le document que la réponse de la direction soit « évaluée » : cette structure binaire s'oppose à la structure ternaire que les analystes de la conversation prennent de plus en plus comme unité conversationnelle ; il n'en reste pas moins que par cette rubrique ce document réfère à une séquence de communication qui « paraît » complète, et nous permet ainsi une étude en relation des deux rubriques.

Avis et vœux : effets de raréfaction dus au formulaire

Dans le document, « avis » et « vœux » ne sont pas explicitement séparés, et si la plupart des énoncés produits relèvent de ces catégories, sont donc conformes à la norme du formulaire, celle-ci n'a pas le pouvoir de les dominer tous. En effet certains relèvent d'autres actes de langage ; on trouve notamment :

- la formulation d'inquiétude :
Manque de travail. Préoccupation pour l'avenir.
Le professionnel est moins intéressé à son travail.
- la demande de renseignements :
Des questions ont été posées sur le mode de fonctionnement de l'At. Système CAPOSS. Délais.
L'heure de travail au Dt est-elle plus chère que dans les autres Dts.
- l'insinuation :
Existe-t-il une animosité du Chef d'At. envers les tourneurs ?
- l'avertissement :
Nous sommes opposés au travail en équipe

Ainsi s'il y a eu acceptation de la grille, celle-ci n'est pas une contrainte absolue pour les rédacteurs ; on peut voir dans cette dialectique l'une des causes de la variété stylistique des énoncés.

Mais cette attribution de chaque énoncé à tel ou tel acte de langage ne se fait pas, pour le lecteur, sans ambiguïté, ambiguïté inhérente au langage, certes, mais aussi due à l'*effet formulaire* qui pousse le scripteur à user d'un style télégraphique, à expliciter au minimum et du coup à laisser à l'interlocuteur une marge d'autant plus grande dans la construction du sens ; nous verrons cet effet dans les suites données ; contentons-nous de signaler la pauvreté informative de l'énoncé qui, à propos du sujet « Pièces loupées », demande : « Que l'on ne cherche plus à nous culpabiliser systématiquement ».

Par ailleurs la division en « sujet abordés » atomise entre les rubriques « pièces loupées », « encadrement », « contrôle » et « création d'un poste de contrôle à l'atelier » une matière qui nous semble relever d'un thème unique dans lequel l'isotopie de la « qualité » et de son contrôle se lie à l'isotopie de l'hostilité de certains agents chargés de ce contrôle (attitude « culpabilisante » d'un « on » que la « suite donnée » interprétera en « maîtrise », « animosité » du chef de département, caractère « tâtilon » des contrôleurs). Manifestement un malaise profond existe dans l'atelier à ce niveau, mais les isotopies que nous avons remarquées ne sont jamais explicitées, le compte rendu présente parataxiqument des symptômes sans formuler lui-même le diagnostic (diagnostic qui pourra donc être formulé du point de vue patronal par les « suites données »).

Autre exemple du même type : les énoncés :

Pour quand les placards neufs ?

Pour quand les tourelles Multifix ?

Et des machines modernes ?

produisent par leur disposition, ainsi que par la reprise de la même structure syntaxique un effet d'impatience sans que cette impatience soit formulée ; la direction pourra y répondre comme à de simples demandes de renseignements.

D'une manière générale, en invitant le scripteur à atomiser la matière et à économiser sur la masse du signifiant, le formulaire au moment de son utilisation ne favorise pas le passage au niveau synthétique que l'opération de compte rendu pourrait effectuer.

Second constat, en rapport avec le premier, le document se caractérise par une grande hétérogénéité stylistique que l'on peut aborder sous l'aspect de son hétérogénéité énonciative : on y trouve à côté des énoncés « télégraphiques » précédemment étudiés sans manifestation directe du sujet d'énonciation, des énoncés référant aux membres du groupe sous la catégorie de la non-personne :

Existe-t-il une animosité du Chef d'At envers les tourneurs ?

Le professionnel est moins intéressé à son travail.

On trouve aussi des énonciations en « nous ». D'où, produit par cette diversité, l'effet « catalogue » de doléances produit par ce compte rendu.

La non-émergence du collectif

Traditionnellement l'analyste des discours de collectifs s'intéresse aux « nous » ; nous n'y manquerons pas dans l'étude de ce document ; on trouve :

Que l'on ne cherche plus à nous culpabiliser systématiquement

Nous n'avons pas les moyens de contrôle appropriés

Nous demandons que le contrôle après chaque opération soit de nouveau remis en place

Nous réclamons la présence d'un responsable du service N*** à la prochaine réunion.

Nous sommes très préoccupés en ce qui concerne notre avenir

Nous sommes opposés au travail en équipe

M. C*** nous a dit qu'il n'y en aurait pas cette année.

Sept occurrences de « nous » dont cinq en position sujet ; sur ces 7 occurrences, 2 seulement présentent le « nous » comme locuteur collectif (sujet d'un verbe de parole et référant au collectif constitué par le groupe d'expression) : « nous demandons », « nous réclamons ».

On peut rapprocher de ces deux emplois un « nous sommes opposés », énoncé occupant une situation intermédiaire entre la description et le performatif manifeste (qui serait du type « nous nous opposons »).

Dans les autres occurrences, « nous » réfère au collectif de travail (l'atelier) et non au collectif de parole. Dans ces occurrences le « nous » se caractérise par un manque ou se trouve en situation de sujet subissant (« à nous culpabiliser », « nous n'avons pas », « nous sommes très préoccupés », « nous a dit »). Si donc ce document se caractérise par une assez forte énonciation en « nous », ce « nous » ne réfère que très peu au groupe en tant que locuteur, en tant que « groupe d'expression », en tant qu'« intellectuel locuteur collectif » autonome (différent du groupe organique créé par les conditions de travail).

Par ailleurs, contrairement à ce qui se passe dans d'autres comptes rendus rédigés sur papier libre, « groupe » n'apparaît jamais comme acteur discursif et social dans le compte rendu que nous étudions, ni dans les autres, rédigés sur les mêmes formulaires, que nous possédons.

Relève donc aussi de l'effet formulaire cette rareté du sujet de parole.

Le formulaire empêche le déploiement du discours, l'épanouissement du sujet d'énonciation : un sujet d'énonciation est un objet matériel qui a besoin de temps ou d'espace pour s'instituer et se déployer ;

et l'on sait que prendre son temps ou occuper l'espace de la parole n'est pas une opération socialement neutre : elle aurait consisté ici dans un refus du formulaire.

« Suites données »

Les non-réponses — La masse linguistique des « suites données » est plus importante que celle des « avis et vœux » ; comme si la direction se débrouillait mieux que les ouvriers pour déployer son discours et subissait moins la contrainte du formulaire.

La structure de grille fait nettement apparaître une non-réponse. Il s'agissait d'une demande de confirmation : « Intérim M. C*** nous a dit qu'il n'y en aurait pas cette année ». Le thème serait-il considéré comme hors sujet ? Mais à la lecture, on constate qu'il existe d'autres non-réponses. Il n'est pas répondu à :

Où va le travail intéressant.

Et des machines modernes ?

Nombre d'H. sous-traitées.

Face à :

L'heure de travail au Dt est-elle plus chère que dans les autres Dts.

la « suite » est ambiguë :

Cette question a été évoquée au CE technique du 27.07.83.

S'agit-il de dire que la question ne relève pas du GED mais du CE ou de pointer l'incompétence du GED qui poserait une question non-pertinente puisque déjà résolue ?

L'homogénéité stylistique des « suites données » — Le discours des « suites données » est la plupart du temps à distance forte ; l'énonciateur se présente rarement en tant que tel, conséquence d'une forte fréquence de la forme passive sans complément d'agent ainsi que d'une thématisation majoritaire sur le référent technique productrice d'énoncés essentiellement descriptifs :

le temps de conception d'un nouveau véhicule ayant été réduit

l'activité en pièces de révolution est en constante diminution

il se trouve que depuis quelques semaines...

L'énonciateur n'apparaît que dans 6 séquences (4 « nous »), chaque fois dans des séquences qui peuvent être considérées comme de vraies réponses, essentiellement positives, aux « avis et vœux », sauf pour :

Nous recherchons toujours des tourets

Nous n'avons pas connaissance

Quant aux éléments lexicaux référant à des animés en rapport avec la source du message, on n'en trouve que deux :

Un plan de modernisation sera étudié par le Dt ; et sera réalisé en fonction de notre budget (Dt. réfère au collectif de direction fonctionnel : le département)

Une réunion avec un responsable de service

Ce discours se caractérise donc par un mode énonciatif dominant selon lequel la réalité se dit elle-même. La production apparaît comme un processus sans agents.

L'explication par la nécessité technique — Des « avis et vœux » tels que :

Manque de travail. Préoccupation pour l'avenir.

Où va le travail intéressant.

Le local de travail est vieux et inadapté.

Le professionnel est moins intéressé à son travail.

Nous sommes très préoccupés en ce qui concerne notre avenir. Y aura-t-il des jours chômés ?

font état de la perte d'intérêt du travail et de l'inquiétude des travailleurs pour l'avenir. Les « suites données » se présentent comme un discours exposant la réalité de la production qui ne peut se comprendre que comme paraphrase du discours des travailleurs ; à la manifestation d'inquiétude la direction juxtapose un « c'est comme ça » en discours technique qui fonctionne comme cause non modifiable de cette inquiétude (non modifiable puisque cet état de fait n'apparaît pas comme émanant de volontés humaines, de choix, mais comme relevant d'une nécessité technique naturalisée assimilée à un destin...)

Aux travailleurs d'accepter cette nécessité ; les énonciateurs des suites, quant et eux, montrent qu'ils y sont soumis ; ainsi, la « suite » aux dernières questions posées fait apparaître les « jours chômés » comme une catégorie du réel et non comme relevant d'une décision :

Nous n'avons pas connaissance dans l'état actuel des choses de jours chômés à l'U.B.

La disqualification des avis et vœux — Le constat effectué par le groupe est nié. À l'affirmation :

nous n'avons pas les moyens de contrôle appropriés

la direction répond :

les moyens de contrôle existent.

La demande de « remise en place du contrôle » est invalidée par la référence à la qualification des demandeurs :

la qualification des professionnels tourneurs 19 ATP 15 AP3 ne nécessite pas l'implantation d'une section de contrôle au niveau de l'atelier.

C'est donc le statut d'expert du groupe qui est nié par la direction.

L'encadrement est directement mis en cause :

Que l'on ne cherche plus à nous culpabiliser systématiquement.

Existe-t-il une animosité du Chef d'At. envers les tourneurs.

Les contrôleurs sont parfois tâtilons sans nécessité.

Il existe une mauvaise situation due à des volontés humaines néfastes et qui se manifeste notamment par l'établissement de contraintes techniques non fonctionnelles. Là encore les suites données répondent par la nécessité technique. Comme lorsqu'à un enfant qui tient un discours « animiste » mettant en cause la méchanceté de l'objet contre lequel il s'est cogné, l'adulte répond en lui montrant que sa colère est absurde, que c'est sa maladresse qui est en cause, que la réalité et la nécessité existent et qu'il faut s'y plier :

Il rentre dans le rôle de la maîtrise de faire constater aux compagnons les erreurs ou les oublis détectés par le contrôle.

Il se trouve que depuis quelques semaines de nombreux problèmes de non-conformités ont été constatés par le contrôle sur les pièces de tour.

Les critères indiqués au dessin BE doivent être respectés...

En d'autres termes les ouvriers fantasment parce qu'ils ne veulent pas reconnaître leurs carences et les impératifs du réel.

A toutes les séquences émettant effectivement des « avis », les suites répondent par une disqualification des énonciateurs en tant qu'experts ; quant aux sujets désirants émetteurs de « vœux » ils sont ramenés à la raison.

Les « suites données » tendent à fonctionner comme analyseurs du discours du groupe, comme discours thérapeutique envers un groupe appelé à se réformer et à reconnaître le principe de réel. La pratique discursive de la direction nie le cadre communicatif qu'elle propose par le formulaire ; il y a bien « expression des salariés » Mais une expression dont le sens est donné par la direction dans un rapport de communication asymétrique. Mais si un tel rapport peut être établi, le groupe l'a partiellement favorisé en acceptant le formulaire.

4. La production dialectique d'un locuteur collectif

Si dans les situations aux règles implicites ou explicites fortes et éprouvées par le temps la sélection des acteurs langagiers s'effectue sans incertitudes et sans conflits – du moins tant qu'une crise n'éclate pas –, lorsqu'une nouvelle situation langagière apparaît il n'en va pas ainsi, quand bien même il s'agirait d'une situation définie par une loi, car l'expérience montre que cette dernière ne peut jamais penser à tout, ce qu'entre autres, les apports de la linguistique sur l'ambiguïté et sur l'implicite nous permettent de comprendre.

Dans l'étude suivante, nous nous intéresserons surtout d'une part à la manière dont émergent les acteurs nouveaux et dont les zones d'incertitudes sont dissipées par la pratique et d'autre part à la façon

dont se construisent, dans une situation nouvelle de nouvelles règles discursives, de nouvelles normes.

Pour cette étude le corpus (qui provient toujours de l'usine Renault de Boulogne-Billancourt) est constitué de quatre documents écrits reproduits en annexe page 351 et suivantes :

- le compte rendu de la réunion du GED du 05.05.83 ;
- la réponse de la direction datée du 23.06.83 ;
- le compte rendu de la réunion du 28.06.83 ;
- une pétition signée par 6 membres du groupe contre le dernier compte rendu.

A la différence des documents étudiés précédemment, ces comptes rendus (dorénavant CR) sont rédigés sur papier libre. Le rédacteur ne se soumet donc pas pour loger son écriture aux contraintes d'un espace préconstruit. Et il est caractéristique de constater que, corrélativement, la première revendication de ce compte rendu ait rapport au temps de la parole orale du groupe. Celui-ci demande de pouvoir gérer lui-même le temps de sa parole ; tant en quantité qu'en périodicité ; de ne dépendre ni d'un crédit d'heures ni de dates fixés de l'extérieur. Si certains peuvent être tentés d'interpréter cette revendication comme relevant d'une stratégie du « toujours plus », sa fréquence dans les comptes rendus établis sur papier libre ainsi que son articulation à d'autres thèmes nous y font pour notre part reconnaître une revendication fondamentale en milieu ouvrier industriel, dans des institutions où de par la division du travail et de par des règles extrêmement strictes, la parole est très contrôlée de l'extérieur. (En ce qui concerne les GED de cette entreprise, la durée des séances est indiquée sur les CR à la minute près.)

Nous utiliserons aussi des interviews réalisés auprès de trois participants (un délégué syndical, Vincent, le rédacteur des CR, et Jean un jeune opérateur sur machine à commandes numériques).

La production des acteurs : l'importance du capital accumulé

La constitution du GED ne remet pas tous les compteurs sociaux à zéro.

Si le chef d'équipe est également l'animateur du groupe, lorsqu'il contacte le responsable syndical pour lui proposer le secrétariat du groupe c'est une sorte de démarche de notable à notable qu'il effectue, démarche non prévue par les textes. Et si le syndicaliste refuse, ce n'est pas au nom de principes mais parce qu'il repère une manœuvre derrière cette démarche :

A la première entrevue qu'on avait eue avant la réunion Bonnot m'avait dit : « pourquoi pas toi ? » en s'adressant à moi comme animateur du

groupe. Il pensait peut-être qu'à travers cela j'allais me proposer et puis me mettre en porte-à-faux par rapport aux autres. Moi je ne me suis pas imposé comme secrétaire.

Le responsable syndical refuse d'autant plus aisément « qu'il y a Vincent », un syndiqué sans responsabilité, qui peut prendre la charge du secrétariat. Quant aux membres du groupe, il leur aurait paru normal que le secrétariat revînt au chef d'équipe.

Lorsque la réunion commence, ce sont les syndicalistes avec leur savoir sur la nouvelle loi qui prennent la direction du débat. Ils reprochent ainsi à la direction de n'avoir pas informé les travailleurs sur les GED et demandent qu'en conséquence la première heure « ne soit pas comprise dans le temps annuel qui nous est crédité » mais soit considérée comme une heure d'information. Au cours de cette première passe d'armes avec le chef d'équipe, les participants sont appelés à arbitrer en exhibant leur ignorance, donnant raison aux syndicalistes ; le responsable syndical rapporte ainsi la scène :

Il [le responsable hiérarchique] me dit : « mais les gars, tout le monde est au courant » alors moi je lui dis : « on va faire un tour de table, on va poser la question aux gars », les gars étaient pas vraiment capables de répondre à ce que, sur ce qui faisait les thèmes dans ce groupe. Dans un premier temps ils savaient pas.

Si, au cours de cette séquence, le délégué « marque un point » contre le chef d'équipe, c'est cependant en reproduisant une situation qui le pose en expert par rapport à des ouvriers ignorants du rôle des GED.

Enfin, chacun de son côté, le chef d'équipe et le militant syndical abordent le groupe avec des scénarios préconstruits qui apparaissent dans les interviews.

Il reste que ces acteurs classiques de la vie revendicative de l'entreprise vont passer au second plan. Pour le chef d'équipe on peut parler de retraite catastrophique puisqu'après avoir abandonné la rédaction du compte rendu et l'animation du groupe, il sera amené à signer une pétition contre le second compte rendu avec cinq autres travailleurs. Certains travailleurs en arriveront même, selon le délégué syndical, à contester sa présence dans le groupe : « pourquoi s'exprimer devant le chef ». Toujours selon le délégué : « à mon avis il est pas à la hauteur pour encadrer le groupe... je crois qu'ils [la direction] l'ont surestimé ».

Par contre c'est un retrait stratégique qu'effectue le délégué syndical en ne prenant pas le secrétariat est en favorisant la désignation de Vincent.

*La production de nouveaux acteurs**– Le secrétaire*

Chargé du compte rendu, Vincent prend des initiatives :

Le chef d'équipe m'expliquait que le compte rendu devait être fait pendant la réunion elle-même et c'est ça qui était le compte rendu, « donc je vais le transmettre tout de suite ». Alors je lui ai dit : c'est très simple il n'y a aucune raison qu'un compte rendu soit fait tout de suite, ça sera des notes et pas un compte rendu. Et si on te demande dans la semaine qu'on le donne à ton chef d'atelier ou ton contremaître, il n'y a aucune raison de le remettre. Le contremaître ne fait pas partie du GED, le chef d'atelier non plus. Je ferai le compte rendu ; il sera lu par tous les membres du groupe ; et après, bon tu le transmettras.

De par la pratique qu'il institue pour la rédaction du compte rendu, Vincent va s'ajouter le statut d'animateur de la prochaine réunion dont il va établir l'ordre du jour :

Mais ce que j'ai dit et qui n'a pas été remis en cause c'est que le secrétaire serait chargé de rédiger un compte rendu de la réunion mais ce serait lui en fin de compte qui préparerait la prochaine réunion en fonction des questions qui se posent.

Du coup une pérennisation du titulaire du secrétariat tend à se mettre en place que Vincent justifie ainsi :

Comme le secrétaire collecte les questions ça me paraît difficile de changer d'une assemblée à l'autre.

Des surenchères apparaissent tendant à faire assumer par Vincent des fonctions qui d'après la loi relèvent du responsable hiérarchique :

Carré m'a même dit tout à l'heure : « mais si tu es le responsable tu seras l'animateur et maintenant c'est toi qui vas apporter ça à la direction ».

Auteur du premier compte rendu, Vincent est donc vite devenu secrétaire permanent du groupe et une structure représentative non prévue par la loi tend ainsi à se mettre en place.

– Jean

Opérateur sur une machine à commande numérique, Jean est un jeune ouvrier non syndiqué. Les comptes rendus vont porter la marque de ses interventions personnelles : il rajoute en effet deux paragraphes de sa main à la fin du premier compte rendu ; la rédaction du second compte rendu tient compte des souhaits qu'il a formulés et notamment en enregistrant une position qu'il est seul à manifester ; enfin il signe une pétition contre le dernier compte rendu. Son interview fait apparaître qu'il a des idées précises sur ce que doit être le fonctionnement d'un GED :

Moi les GED, c'est plutôt au niveau du travail, de l'organisation du travail dans le groupe ; normalement on est par groupe de travail ; c'est pas une critique c'est une constatation ; quelques-uns pensaient que c'était plutôt une question de type : question-réponse entre direction et compagnons : poser des questions, attendre des réponses ; il y a quelques personnes qui pensaient ça ; c'est ce qui m'a frappé ; cette méthode-là ça ne m'intéresse pas ; il y a déjà des groupes au niveau des réunions mensuelles qui font ça [...] les groupes d'expression c'est pour la base.

Pour Jean le GED est donc un lieu de paroles pour « la base », expression que nous lisons comme doublement polémique : à l'égard des syndicats et à l'égard de la direction ; c'est lui qui tient le plus à affirmer et à produire la spécificité de cette nouvelle instance, aussi est-il attentif à tout ce qui lui apparaît comme un risque de dévoiement et notamment dans la tendance qu'il repère d'une assimilation des GED à ce qui existe déjà. Le groupe d'expression permettrait pour lui la réalisation d'une sorte d'autonomie ouvrière – à côté des instances syndicales qu'il ne met pas en cause. Aussi refuse-t-il la méthode « question-réponse » avec la direction ; à la limite, pour lui, les échanges ne doivent être qu'internes entre travailleurs : le groupe n'a pas d'interlocuteurs.

– *Le groupe*

Dans la conception du compte rendu selon Vincent le groupe devient un acteur social, au niveau du récit.

Il apparaît en tant que tel dès le premier compte rendu qui fait état de la discussion préliminaire sur le droit d'expression des salariés « par rapport à notre groupe » (p. 351). Il est ensuite fait état de la « difficile mise en place du groupe » qui alors s'érige en locuteur collectif : « le groupe demande », il est fait état des « besoins [en temps] » du groupe » ; « une autre question a été posée par plusieurs membres du groupe » puis : « le groupe souhaite », « le groupe pense qu'il est possible » [...], « le groupe souhaite » [...], « le groupe souhaite » ; enfin dernière occurrence dans la partie rédigée par le secrétaire : « un membre du groupe ». En tout, 10 occurrences de « groupe », la plupart de ces occurrences présentant l'item en position de sujet d'un verbe de parole constituant donc « groupe » en locuteur collectif.

« Groupe » est ainsi si bien installé que c'est par ce mot que commence le second compte rendu : « le groupe a commencé [...] par un tour de table où chacun a pu s'exprimer » ; « l'ensemble du groupe moins un des membres [...] estime que » [...] ; « le groupe demande » ; et c'est aussi par « groupe » que le compte rendu se termine dans un énoncé mettant en balance la « disponibilité » d'un responsable de l'entreprise avec les « besoins du groupe », groupe qui est donc bien devenu une personne. (Si on trouve moins d'occurrences que dans

le premier compte rendu, c'est sans doute dû à la différence de taille des deux documents.)

Mais cet acteur de papier qu'est « le groupe » se trouve menacé dès son émergence par l'action de Jean, sans doute responsable de spécificités du second compte rendu que nous allons maintenant étudier.

5. La production des normes discursives

Qu'est-ce qu'un compte rendu ?

Si le fonctionnement du groupe est en partie à inventer, la forme que doit avoir le compte rendu qui doit être produit est elle aussi sujette à des débats que les comptes rendus effectifs ainsi que les interviews reflètent.

On peut même dire d'une manière générale que l'institution des GED a été la plupart du temps l'occasion de véritables débats au contenu métadiscursif explicite, de réflexions souvent poussées sur des questions de forme ainsi que sur le sens social des formes. Dans le groupe que nous étudions tout un débat a eu lieu à propos de la définition du rôle du secrétaire, de la manière matérielle dont le compte rendu doit être rédigé, sur son contenu, et sur son mode énonciatif.

C'est tout d'abord la fonction de « secrétaire » que les militants syndicaux font éclater :

C'est comme ça que nous on a voulu interpréter le texte : lui, le chef d'équipe étant désigné pour retransmettre les questions posées, ça se limitait à ça pour sa fonction ; le compte rendu de la réunion ça serait nous qui le ferions et en faisant en sorte que ça soit représentatif.

On a déjà vu que Vincent va consulter chaque membre du groupe après la réunion pour établir son compte rendu et c'est à cette occasion que Jean ajoute après le texte collectif deux paragraphes de sa propre main. Nous avons aussi évoqué la polémique qui s'engage avec le chef d'équipe sur cette pratique.

Formes discursives et processus démocratiques

Il faudra pas que les questions qui sont posées soient le reflet des questions que j'ai posées ; c'est pour ça qu'on veut à tout prix que dans le compte rendu les questions posées soient les questions posées par le groupe et non les questions individuelles ; donc là on aura certainement du poids beaucoup important ; de toute façon c'est logique, que si on reste sur des questions personnelles.

Telle est l'opinion et la pratique de Vincent pour le premier compte rendu. Mais cette « logique » est attaquée sur deux fronts ; par le chef d'équipe tout d'abord :

A un moment donné j'ai senti ça : il m'a dit : « on note les questions personne par personne », mais il ne faut pas que les questions que je poserai moi passent pour des questions venant du syndicat, et puis elles passeraient pas ; c'est ça qu'ils voudraient eux ; tandis que là on va poser des questions du groupe on posera pas des questions d'untel ou untel.

Derrière les consignes métadiscursives du chef d'équipe, Vincent repère une stratégie et la contre par une pratique discursive explicite.

La « logique » de Vincent est aussi contestée à l'intérieur du groupe, par Jean. Il est temps d'examiner maintenant l'additif que celui-ci appose au premier compte rendu (p. 352) :

Il serait souhaitable que lors d'un déplacement (implantation de machine ou de placards, chaînes, prises d'air, électrique ou autre), l'ouvrier chargé de l'exécution des travaux s'informe directement auprès de la (ou des) personnes concernées.

Remarques : Le résumé de séance devrait comporter toutes les remarques quel qu'en soit le contenu même si elles sont contraires où l'émanation d'un seul ou plusieurs participants et ne pas « amalgamer » le groupe sur l'avis d'une ou plusieurs personnes.

Matériellement Jean rend le compte rendu hétérogène en apposant ces lignes dans lesquelles il intervient sur le contenu et sur la relation dans une pratique véritablement performative. Examinons d'abord ce qui a rapport au contenu.

On s'étonne d'abord de cet ajout puisque le compte rendu contient l'énoncé suivant (p. 351) :

Le groupe souhaite que quand il y a une nouvelle implantation, ne serait-ce que le déplacement d'une machine ou d'un placard, l'intéressé ou les intéressés soient consultés et que leurs avis soient pris en compte.

Par rapport à cette question, quelques exemples ont été cités (suit une série d'exemples avec des propositions de meilleurs emplacements ; nous ne citons que la dernière phrase, p. 351) :

Le groupe pense qu'il est possible d'améliorer la position géographique des rectifieurs aux broches plates.

On pourrait donc considérer le codicille comme une redondance tout à fait injustifiée. Cependant certaines différences sont notables ; et tout d'abord en ce qui concerne l'énonciation. Le « groupe » n'apparaît pas dans l'énoncé de Jean, et par contre l'écriture individualise cette énonciation. On peut même penser que ce changement d'énonciation est l'une des raisons essentielles de l'énoncé puisque « il serait souhaitable » est une provocante paraphrase à effacement de l'agent de « le groupe souhaite ». Enfin ce complément vise à instaurer un autre rapport de travail : un acteur nouveau qui ne se trouve pas dans le compte rendu apparaît : « l'ouvrier chargé de l'exécution des travaux » qui doit « s'informer directement auprès de la ou les personnes concer-

nées ». La question technique doit donc se régler entre ouvriers, « directement ».

Par contre dans le compte rendu, la forme passive ne peut faire supposer comme interlocuteurs des intéressés que la direction de l'atelier. Dans sa mise en mots du travail, Jean illustre en quelque sorte sa conception du GED : c'est « pour la base », « une discussion qu'on a entre nous » ; à la limite sa remarque ne s'adresse pas à la direction. On apprendra dans le compte rendu du 28.06 qu'il « n'attendait pas de réponses ».

Les « remarques » qui suivent précédées de cette indication méta-discursive explicite ne s'adressent pas non plus à la direction pourtant destinataire officiel du document. Jean y donne sa norme du « résumé de séance » et non du « compte rendu » ; l'exigence d'exhaustivité est soulignée (« toutes les remarques ») ce qui implique la possibilité de positions explicitement contradictoires, la possibilité d'expression des positions individuelles et bien sûr l'impossibilité d'émergence formelle du groupe. C'est ce refus d'émergence discursive qui est manifestée dans la dernière séquence : « ne pas amalgamer le groupe sur l'avis d'une ou plusieurs personnes ». C'est contre le « coup de force » que permet le « coup de forme » énonciatif que Jean proteste.

Bizarre situation puisque l'auteur du compte rendu l'a laissé ajouter ces mots et les a même introduits :

Un complément du compte rendu a été fait par un membre du groupe d'expression à titre personnel, complément qui figure ci-dessous.

Le second compte rendu

Si le premier compte rendu exhibe matériellement cette hétérogénéité que nous venons d'examiner, le second intègre ces disparates : Vincent a changé de pratique et veille à ne pas encourir les reproches précédemment formulés.

C'est tout au début du compte rendu que se manifeste cette attitude. Le rédacteur est ainsi amené à évoquer le mode de production de la parole dans le groupe, à tenir un discours sur la relation (p. 353) :

Le groupe a commencé pour faire l'analyse des réponses de la réunion du 05.05.83 par un tour de table...

Ce discours innocente le rédacteur puisqu'il ajoute, ce qui est une redondance nettement destinée à Jean, qu'au cours de ce tour de table « chacun a pu donner son opinion ».

Le point de vue de l'un des participants (il s'agit en fait de Jean) est rapporté et même avec ses motivations :

il apparaît que l'ensemble du groupe, moins un de ses membres qui n'attendait pas de réponses, estime...

et du coup se marque un clivage : l'« ensemble du groupe » *vs* « un des membres ».

Malgré cette transformation discursive du compte rendu, la représentativité de celui-ci est de nouveau contestée mais cette fois de manière interne : le chef d'équipe, Jean et quatre compagnons signent la pétition suivante :

une partie du groupe estime que le compte rendu de la réunion du 28.06.1983 n'est pas entièrement le reflet de celle-ci.

La contestation est donc cette fois externe :

- Elle émane d'un collectif qui réunit des « opposants » qui jusqu'ici étaient disjoints et qui maintenant en produisant un discours commun s'agrègent (Jean et le chef d'équipe) ; il y a là un événement qui accélérera la dérive de Jean par rapport aux positions syndicales et à l'atelier ;
- Elle est le fait d'un collectif, qui s'énonce comme tel et se légitime comme sous-ensemble du groupe : « une partie du groupe » : il y a donc dans la polémique reconnaissance du « groupe » et utilisation de la légitimité de celui-ci au bénéfice d'un sous-ensemble. Du coup Jean est amené à abandonner ses positions individualisantes ;
- Si cette contestation est forte en tant qu'acte, elle est très faible quant à son argumentation ; faible par l'absence de preuves alors que le codicille du premier compte rendu était exemplifié ; faible aussi de par sa propre modalisation : « n'est pas entièrement le reflet de celle-ci » ; on peut penser que cette faiblesse est en grande partie due aux pratiques démocratiques de Vincent dans l'élaboration des comptes rendus ;
- Enfin cette contestation qui prend la forme d'une pétition utilise une des formes classiques de la revendication ouvrière : que le chef d'équipe la signe reflète sa perte de prestige.

Il nous semble qu'ici le GED a servi de producteur d'acteurs et de normes sociolinguistiques par l'intermédiaire d'un intense débat sur les formes discursives en rapport avec la démocratie et, sinon « producteur », du moins accélérateur de processus sociaux.

*Annexes*COMPTE RENDU DE LA RÉUNION
DU GROUPE D'EXPRESSION DU 05.05.83

Durée : 1 h 40

La première partie de la discussion a eu pour objet la signification et la portée des « groupes d'expression » tels qu'ils sont définis dans les « Accords ».

La première remarque à ce sujet était portée sur le manque d'information sur le contenu et les limites de l'accord sur le droit d'expression de tous les salariés et cela par rapport à notre groupe. La conséquence était la difficile mise en place du groupe et le temps nécessaire pour le faire.

C'est pour cette raison que le groupe demande à ce que la première heure ne soit pas comprise dans le temps annuel qui nous est crédité.

La seconde remarque s'était portée sur le crédit annuel de 6 heures qui nous semble insuffisant par rapport aux problèmes qui peuvent être posés. C'est pourquoi nous demandons que le crédit annuel soit prolongé selon les besoins du groupe.

Une autre question a été posée par plusieurs membres du groupe, à savoir, si dans des situations exceptionnelles et en dehors du temps qui nous est alloué, pourrait-on se réunir pour en débattre ?

La seconde partie de la discussion concernait plus précisément l'organisation du travail dans le secteur qui nous concerne.

Le groupe souhaite que quand il y a une nouvelle implantation, ne serait-ce que le déplacement d'une machine ou d'un placard, l'intéressé ou les intéressés soient consultés et que leurs avis soient tenus en compte. Par rapport à cette question, quelques exemples ont été cités :

Le déplacement du placard de rangement des cales de contrôle pour les fraiseurs et rectifieurs broches plates, placé maintenant dans le secteur des tourneurs, ainsi que le marbre. L'emplacement du démagnétiseur, trop éloigné des utilisateurs. L'appareil à tailler les galets qui pourrait être placé entre les deux Thompsons. L'éloignement des rectifieurs aux broches plates entre eux pose pas mal de problèmes pratiques qu'on aurait pu éviter. Le groupe pense qu'il est possible d'améliorer la position géographique des rectifieurs aux broches plates.

Sur un autre problème, le groupe souhaite connaître quelle est la charge de travail aux broches et outils prévue et cela par rapport au nombre de machines en place, ainsi que le besoin en broches et outils de tout le groupe Renault ?

Une autre question a été posée à savoir, à quoi servent les délais, est-ce à établir un prix, ou est-ce à contrôler l'opérateur ?

Car il n'est pas normal de travailler en rectification avec des délais de la « Réforme ».

Le groupe souhaite que sur les gammes d'usinage soient mentionnées les cotes exactes avant traitement thermique en tenant compte de la forme, de la matière et épaisseur de la broche.

La demande a été formulée du maintien du rabot aux broches, car pour certaines opérations et jusqu'à preuve du contraire, une fraiseuse ne remplace pas le rabot, du point de vue temps d'exécution.

Par rapport aux machines à commande numérique, on s'aperçoit qu'on fait beaucoup d'essais. La question qu'on s'est posée est la suivante : Qui paye le temps pendant lequel ces machines effectuent des essais ?

* * *

Un complément du compte rendu a été fait par un membre du groupe d'expression à titre personnel, complément qui figure ci-dessous.

Le 17.05.1983

Il serait souhaitable que lors d'un déplacement (implantation) de machine ou de placards, chaines, prises d'air, électrique ou autre, l'ouvrier chargé de l'exécution des travaux s'informe directement auprès de la (ou les) personnes concernées.

Remarques : Le résumé de séance devrait comporter toutes les remarques quel qu'en soit le contenu même si elles sont contraires où l'émanation d'un seul ou plusieurs participants et ne pas « amalgamer » le groupe sur l'avis d'une ou plusieurs personnes.

Département B, atelier B2

Le 23.06.1983

EXPRESSION DES SALARIÉS

RÉPONSES AU COMPTE RENDU DU 05.05.83

1. Temps de réunion 1 heure ; 0,58 en HI – pas [de] raison particulière pour un changement du crédit temps de 6 h.
Pas [de] réunion préalable en dehors du lieu habituel de celle-ci.
2. En règle générale les implantations sont soumises aux délégués HS, Agents de Sécurité, ainsi qu'aux intéressés. Pour les placards de rangements, questions qui seront réglées entre Maîtrises et intéressés, pour le démagnétiseur rien de changé à son emplacement, il est souhaité que la partie du groupe qui demande une nouvelle implantation soumette un projet.
3. Délais ou temps de réalisation servent au suivi du produit par le Technicien d'atelier, les temps de gamme servant à la fois à fixer le prix ou le coût de réalisation d'un produit, ne pas confondre temps de gamme et délai, le délai est le temps imparti pour sa réalisation (prix de revient, taux de l'heure).

Les temps servent aussi à contrôler l'activité globale de l'atelier, ou dans certains cas de nécessité pour le contrôle individuel.

4. La charge est moyenne, des informations sont données tous les mois aux délégués, la sous-traitance ne dépasse jamais 5 à 10 %.
5. Les temps de la « Réform » faits au surfaçage ou au fraisage sont rallongés par des compléments de temps prévu à cet effet.
6. Surépaisseur, des coefficients sont mis en gamme, dans les cas particuliers la Maîtrise reste à la disposition des Compagnons pour tous renseignements. Pour les rabots rien de changé à la situation actuelle.
7. Les essais sur la Vermier sont pris en compte par les demandeurs.

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU 28.06.83

Début 14 h 40 mn – Fin 16 h 05 mn

Le groupe a commencé par faire l'analyse des réponses de la réunion du 05.05.83 par un tour de table où chacun a pu s'exprimer.

Sans avoir à détailler chaque intervention, il apparaît que l'ensemble du groupe, moins un des membres, qui n'attendait pas de réponses, estime que les réponses sont fausses, incomplètes, voir[e] une entrave au fonctionnement du groupe.

Exemples : l'intéressé n'est pas consulté sur une implantation au déplacement d'une machine, placard, etc... D'autre part le CHS est informé sur une éventuelle implantation mais cela reste à l'état d'information.

– La charge moyenne, c'est quoi ?

Avant, on avait des cartons qui correspondaient certainement à une charge de travail a priori plus importante. Actuellement, les cartons ne contiennent que 2, voir 3 pièces. Est-ce que cela n'est pas significatif ? On aurait préféré que cette réponse soit chiffrée.

– Nous demandons que des révisions périodiques sur les machines soient faites d'une manière plus constante.

– Quelle est la rallonge exacte d'une broche réalisée en surfaçage et fraisage par rapport à la « Réform » ?

A cette question une réponse a été donnée par le Chef d'équipe, estimant cette rallonge à 100 %

– On souhaiterait qu'il y ait un programme de formation en commande numérique plus large concernant notre secteur.

Aucune question concernant la sous-traitance n'a été posée dans la réunion du 05.05.83.

Tenant compte du contenu général des réponses, le groupe demande à ce qu'un responsable de gestion au niveau de la DODM soit présent à la prochaine séance, dont la date sera fixée en fonction de sa disponibilité, étant d'accord que cette disponibilité doit être compatible avec les besoins du groupe.

* * *

Billancourt, le 28.10.1983

Une partie du groupe estime que le compte rendu de la réunion du 28.06.1983 n'est pas entièrement le reflet de celle-ci.

[Suivent six signatures, dont celle du Chef d'équipe, de J. et quatre compagnons.]

LE « GROUPE FEMMES »
OU
LES ENJEUX SOCIAUX DES REFORMULATIONS ¹

Le groupe qui nous intéresse ici est constitué d'une quinzaine de femmes OS travaillant dans un atelier de photogravure d'une usine du groupe Alcatel, usine située dans l'Ouest de la France. Dans cette usine, c'est à l'initiative de la direction centrale que l'expression des salariés a été instaurée, et c'est cette direction qui a conclu un contrat avec le Laboratoire de sociologie du travail et des relations professionnelles du Cnam. Anni Borzeix, sociologue de cette équipe, assiste donc à la réunion (la deuxième pour ce groupe) et l'enregistre ; c'est le contremaître, un homme, qui joue le rôle d'animateur.

Une première transcription de l'enregistrement nous a été fournie, attribuant les diverses interventions soit à H (homme), soit à un F indifférencié renvoyant à l'ensemble des femmes. Cette présentation nous a d'abord scandalisé par la négation pratique qu'elle effectuait de la personnalisation des propos des ouvrières, en même temps qu'elle maintenait une propriété privée de la parole pour le seul homme du groupe. Nous savions bien que toute transcription est une interprétation, une première série d'hypothèses implicites sur la parole, mais ces hypothèses nous paraissaient fortes et extrêmement contraignantes.

Reprenant cette transcription, nous avons essayé de combler ces lacunes ; nous avons pu dans un certain nombre de cas reconnaître des individualités, mais un grand nombre de répliques restaient inattribuables ; aussi, faisant contre mauvaise fortune bon cœur, avons-nous décidé de maintenir cette indécidabilité des répliques des ouvrières, d'en faire une caractéristique de la situation, d'assumer cette image

1 Cette étude, qui figure dans la thèse de doctorat, a également fait l'objet d'un article, « Les enjeux sociaux des reformulations », dans *Etudes de linguistique appliquée* 68 : *Reformulations, pratiques, problèmes, propositions*, sous la direction de Claudine Normand, oct.-déc. 1987.

d'un débat entre F et H. En fait cette conversion nous fut d'autant plus facile que ce choix de transcription réalisait pratiquement un locuteur collectif et nous induisait à travailler le document dans cette direction. D'autant plus facile aussi que cette indifférenciation accentuait une opposition contremaître-homme *vs* OS-femmes ; d'autant plus facile enfin que l'idéologie dominante et les formes que prend effectivement souvent la parole ouvrière ne nous invitent pas à étudier celle-ci sous l'aspect de la personnalisation.

Ainsi avons nous accepté, pour la réfléchir, la « semi-interprétativité », selon la formulation de D. Welke (1986), de la première transcription.

1. Plan de la réunion

Le document présente un découpage « naturel » auquel on se tiendra puisque révélateur par lui-même d'une part du sens social de cet ensemble d'interactions.

L'examen des réponses

La première partie de la réunion est consacrée à l'examen des réponses apportées aux questions posées lors de la réunion précédente ; pendant toute cette partie, H, en possession de l'ordre du jour écrit (constitué par le compte rendu de la séance précédente), relit les questions qui avaient été posées, apporte les réponses qui ont été données et effectue explicitement les passages d'une question à l'autre accompagnant ces passages de commentaires métadiscursifs du type : « question suivante ». Ces passages sont aussi soulignés par un changement dans la diction, puisqu'alors H retourne à son document écrit et se met à lire. Que H ait en main ce document lui confère un moyen de contrôle essentiel sur la production de la parole : on constate qu'il lui arrive ainsi souvent d'interrompre la discussion sur un point. Ainsi peut-il rythmer le débat, contrôler la quantité de paroles.

La liste des interventions de H se présente ainsi :

- la première question : l'environnement
(Cette intervention coupe l'herbe sous le pied d'une ouvrière qui vient de dire : « j'en ai une à poser ».)
- donc le deuxième point après / les blouses nylon / ne sont-elles pas un risque d'incendie / est-il nécessaire que les poignets soient aussi serrés / serait-il possible de les renouveler plus souvent / certaines ne sont que pièces et morceaux
(Ici c'est après un silence que H passe au second point.)
- Serait-il possible d'avoir dans le local une pendule ainsi qu'un haut-parleur

(Cette intervention interrompt une discussion en cours sur les blouses.)

- Manutention / serait il possible de revoir le stockage des rouleaux de riston
(Intervention qui interrompt une polémique sur le thème de la liberté d'expression.)
- La quantité de bagues des fonds de paniers est importante par rapport à celle des autres circuits
(H enchaîne sur son intervention précédente.)
- Dualité du travail / le stockage des films grand format est un problème
- Donc en divers / vu l'obligation du port du bonnet le personnel demande une prime de coiffure
- Rupture de stock dans certaines dimensions de riston
(H interrompt la discussion sur le thème des bonnets.)
- Le personnel demande si une prime ne pourrait compenser les difficultés de positionnement
- Donc pour reprendre la question suivante le personnel demande si
(H interrompt une discussion animée sur le thème des conditions de travail.)
- Donc pour la dernière question / les sacs poubelle ne sont pas assez résistants
(H interrompt une discussion gênante pour lui qui porte sur sa compétence technique.)

Les nouvelles questions

Après cette première partie H enchaîne :

- bon on va passer aux questions qui restent à poser
Il inaugure la seconde phase de la première partie de la réunion ; immédiatement une ouvrière intervient au niveau métadiscursif :
- Mais pourquoi ils l'ont diminué le temps de la réunion
Par la suite, H continue à tenter de contrôler la quantité de parole, mais avec moins de bonheur.

C'est au cours de cette partie que sont formulées les questions (questions nouvelles et questions anciennes qui n'avaient pas obtenu de réponse) à mettre dans le compte rendu de la réunion, compte rendu qui sera rédigé par H.

La séquence d'évaluation

Une ouvrière inaugure une autre structure du débat, une seconde partie de la réunion, en faisant intervenir l'observatrice :

- On ne peut pas poser une question ? on peut poser une question à Anni ?

Suit alors un débat que nous analysons comme une séquence d'évaluation.

Méthode d'analyse : il n'est pas question d'étudier avec la même minutie l'ensemble du document ; nous avons effectué un certain nombre d'études ponctuelles en rapport avec les intérêts que nous avons explicités dans le chapitre précédent.

2. Le début : conflits pour la gestion de la parole

La plupart des analystes de la conversation ont insisté sur l'importance des échanges initiaux dans la mesure où c'est dans ceux-ci que se proposent, se négocient, se concluent, se refusent ou s'imposent les contrats interactionnels, les distributions de rôles. Nous nous attacherons donc nous aussi à ces débuts en montrant combien les analyses effectuées peuvent être éclairantes pour d'autres parties du document, et en sollicitant d'autres passages pour compléter ces analyses, nous effectuerons des coups de sonde dans des zones différentes du document.

Transcription des premières répliques :

- H La première question : l'environnement / le problème le plus urgent est l'agrandissement du local par rapport à la concentration de personnel et de machines bruyantes
- F Oui rien n'a été fait
- F Disons que ça suit son cours / c'est toujours fonction de l'extension
- F Projet d'extension pour
- F Toujours pareil
- F Toujours pareil
- F C'est-à-dire plus on réclame qu'il soit grand plus on nous colle des machines
- F Oui voilà ils agrandissent et ils remettent des machines
- H Disons que le principe de l'extension est accepté...

Contrôler la production des discours

La réunion démarre par l'examen des réponses apportées aux questions posées lors de la réunion précédente. C'est H qui possède l'ordre du jour ainsi que les réponses qui ont été fournies. Il est donc officiellement rapporteur du discours de la direction, plus précisément rapporteur d'une interaction complexe comprenant les anciennes questions et les réponses fournies.

Mais ici H n'a pas sitôt formulé la question qui avait été posée que F l'interrompt pour donner elle-même la réponse « pratique » de la direction : « rien n'a été fait ».

H ne la contredit pas véritablement, mais propose une autre formulation du réel : « disons que... »

Ce schéma va dominer toute la première séquence : face à des hétériques qui ne croient et ne disent que ce qu'elles voient, qui tiennent des énoncés descriptifs du réel tel qu'elles le voient, H oppose des énoncés plus longs, plus complexes ne niant pas les propositions de F mais proposant une autre manière d'analyser et de dire ce réel. C'est au niveau métadiscursif que se situe la stratégie de H : tout son effort consiste à tenter d'imposer une « manière de dire » et d'empêcher que l'on dise autrement. Les occurrences de « dire » sont ici caractéristiques : on en trouve 17 dans le discours de H :

- *disons* 8 fois
- *il faut dire* 3
- *il ne faut pas dire* 3
- *c'est difficile à dire* 3

Citons l'une des plus caractéristiques :

Disons qu'il faut bien se dire que pour la photogravure...

Remarques sur disons

« Petit mot » du discours, qui peut aussi devenir tic langagier, « disons » conserve une partie du sémantisme de « dire ». Avec « disons », le locuteur propose explicitement un autre énoncé qui ne s'affronte pas à l'énoncé précédent au niveau du contenu : on fait comme si l'on acceptait le contenu de l'énoncé du locuteur précédent, mais, en échange on propose à l'autre d'accepter la formulation qu'on lui soumet, posée comme meilleure. Il s'agit donc de l'un de ces nombreux outils d'évaluation des discours qui intéressent de plus en plus aujourd'hui les linguistes, avec cependant, par rapport à d'autres, la particularité d'être éminemment dialogique en apparence.

On pourrait comparer ce « disons » à « autrement dit » : si « disons » tend à proposer un énoncé atténuant les excès de sens dus à la forme un peu inadéquate d'un énoncé précédent (dans lequel une hyperbole est ainsi repérée et soulignée), « autrement dit », quant à lui, propose un énoncé qui dit ce que veut affirmer l'interlocuteur précédent mais dont l'énoncé pêche par défaut par rapport à la signification visée (c'est ici une litote qui est repérée et soulignée). Dans les deux cas, on prétend effectuer explicitement un meilleur ajustement forme - sens (les deux interlocuteurs étant censés être d'accord sur le sens et sur le référent ; l'un manifestant une meilleure compétence discursive que l'autre par un refus explicite de l'effet rhétorique).

Une co-énonciation est donc proposée et déjà réalisée par la forme linguistique, qui peut devenir effective si l'interlocuteur ne proteste

pas. « Disons » est donc une particule d'apparence éminemment dialogique, d'apparence seulement, car elle peut masquer une véritable manipulation. Il s'agit donc pour H, essentiellement, d'empêcher que soient tenus de mauvais discours et surtout de faire tenir le discours juste (il propose plus souvent d'autres formulations consensuelles qu'il n'attaque les énoncés de F) ; attitude qu'on pourrait définir comme éminemment scolastique puisque le réel est mis de côté, attitude surtout de contrôle idéologique, d'un contrôle doux puisque sous la forme d'une constante proposition d'énoncés, toujours présentés comme susceptibles de réaliser un consensus (« disons ») et n'engageant pas vraiment un changement d'analyse du réel. Mais on sait bien qu'il n'y a pas de changement de signifiant sans changement de signifié.

Le « disons » que l'on trouve dans « j'ai passé disons / trois ans sur ce sujet », « il était / disons / ennuyé » est quelque peu différent : il est toujours la manifestation d'un dialogue, d'une négociation dont l'énoncé actuel est le résultat, mais l'autre énoncé possible n'est pas formulé ; ce « disons » peut donc – à la limite – ne fournir que l'illusion d'un dialogisme interne et n'être qu'un procédé de « distinction » par lequel le locuteur signale qu'il possède en réserve tout un répertoire linguistique et manifeste une certaine distance – attribut des cultivés – à son discours.

Dès le début de la réunion, H adopte donc une stratégie de normalisateur des énoncés, de contrôleur de la qualité des discours produits, reproduisant ainsi dans la communication et la production de sens la position qui est la sienne dans le monde de la production matérielle.

La vérité est locale

L'extrait suivant provient d'une séquence du débat consacré à la question des ruptures de stock concernant certain matériau, ruptures entraînant une complication du travail :

H Oui mais là quand on vous annonce par rapport aux délais qu'on vous a donnés / trois semaines ou six semaines de plus de retard

F Si ça se trouve celui qui commande il doit être à la hauteur

H Non non là c'est véridique hein

C'est bien sûr à la dernière réplique de H que nous nous intéresserons. Elle pourrait paraître assez surprenante dans ce contexte. De telles répliques sont fréquentes dans la conversation courante : « Non, là je suis sérieux », « Non là je déconne pas ». Par des énoncés de ce type, le locuteur désigne certains segments de son discours comme ayant un certain statut privilégié par rapport à la vérité et à la sincérité et du coup caractérise les autres segments comme n'ayant pas le même statut ; ces énoncés sont proches des serments (ceux que l'on peut être

amenés à prononcer dans un témoignage). Pensons aussi à ce que font les enfants lorsqu'ils jurent sur une tête précieuse (« sur la tête de ma mère ») que ce qu'ils disent est vrai.

C. Kerbrat-Orecchioni (1986 : 141) propose de considérer comme des « indices co-textuels de retour à la normale (*i.e.* au sérieux, à la formulation littérale) » de telles expressions qui dénoncent un trope précédent : ainsi dans la phrase qui suit une séquence ironique : « sérieusement peut-on à quinze ans passés, être enfant comme vous l'êtes » ; « sérieusement » indique, après une séquence ironique un retour à une forme « normale », responsable, de la parole.

Ces formules disent donc par contre-épreuve que certains énoncés n'entretiennent avec la vérité qu'un rapport assez lâche qui convient généralement aux exigences de la situation. La vérité est donc contextuelle, locale, et non universelle la plupart du temps dans les interactions, et cette propriété des énoncés fait partie du savoir des participants. Ces faits de « logique naturelle » constituent avec certaines formules performatives des données intéressantes pour la critique de certaines des maximes de conversation de Grice qui posent le « mon interlocuteur dit ce qu'il sait vrai » comme présent dans toute interaction. Si l'on peut conserver la notion de coopération comme descriptive des rapports qu'entretiennent les participants à une interaction, cette coopération se manifeste par rapport à la vérité des énoncés par l'adoption d'un même niveau d'exigence quant à cette vérité, niveau toujours défini localement (et qui peut même se manifester par une indifférence au critère de vérité, celle-ci étant d'un commun accord, tacite, considérée comme non-pertinente quant à l'évaluation de la valeur pragmatique des énoncés).

Nous croisons, par ces analyses de langage en situation, les conclusions auxquelles parvient A. Berendonner (1981) à partir de son étude de *prétendre* et *convenir*, étude qui l'amène à avoir recours pour évaluer les énoncés du point de vue de la vérité, « à côté de Vrai et Faux "tout courts" à des expressions prédicatives comme |ON croit que P est vrai|, |Locuteur croit que P' est vrai|... », ce qui le conduit à proposer un remaniement des schémas de la communication sous la forme d'un jeu à trois termes, « les interlocuteurs, l'opinion publique, et l'univers référentiel, correspondant à trois sortes de vérités : individuelle, commune et universelle » (58-61). Ce que nos données ajoutent notamment, c'est la mise en évidence de la construction conflictuelle de ces niveaux de vérité dans le dialogue, qui amène à l'occasion tel ou tel locuteur à expliciter le niveau de vérité de son énoncé.

Concernant nos données, en disant : « là c'est véridique », H reconnaît que certains de ses énoncés ne sont pas tout à fait vrais, qu'ils ne sont que des mots, éventuellement des mots d'acteur social, de

contremaître engagé dans la comédie d'un GED – belle auto-critique de ses « disons ».

Si ce rapport lâche à la vérité peut être nécessaire dans un grand nombre d'interactions, il arrive cependant qu'au cours des échanges certains enjeux apparaissent qui nécessitent un changement de ce rapport, la nécessité d'une plus grande exigence. C'est ce qui se passe ici : c'est parce qu'à propos de ce problème de rupture de stock, l'une des ouvrières est amenée à porter un jugement négatif sur le cadre responsable des commandes (à transgresser ainsi certaines règles du GED, à sortir donc du cadre institutionnel et à mettre H en position difficile) que H en arrive à délocaliser la vérité de ses propos, à l'universaliser.

Dès le départ H cherche donc à gérer la production de discours dans le groupe, à la gérer tout d'abord en quantité : détenteur de la liste des questions précédentes il retourne à la lecture de celle ci lorsqu'il estime qu'il est temps de passer à un autre thème. Il est aussi gestionnaire de la qualité des discours tenus, le début de la discussion le montre bien ; par la suite il intervient à plusieurs reprises pour dénoncer la non-pertinence de certaines questions par rapport aux attributions des GED et tenter d'arrêter les discussions :

H Est-ce que ça ne fait pas plus partie de l'activité du CHS ?

H Oui ça peut être vu

H C'est un peu un problème de délégués

H Je ne sais pas si c'est à partir de cette réunion-là

[...]

H Je pense que ce problème là devrait bien être vu par l'intermédiaire des délégués

Nous verrons dans la partie consacrée à la clôture comment il définit son rôle dans le débat.

« On dit qu'on veut »

Cette tentative de gestion du dire se heurte à une forte résistance dans le groupe. A plusieurs reprises des participantes proclament leur droit à une parole totalement libre, non censurée :

F Pourquoi ? c'est le droit d'expression on dit ce qu'on veut

F On peut dire ce qu'on veut

F Ben non c'est un droit d'expression on a le droit de dire ce qu'on pense

Dans ces énoncés « droit d'expression » fonctionne de manière provocante comme un droit absolu qui ne peut être limité par aucune réglementation, qui n'est susceptible d'aucune évaluation. Comme si pour un instant, le temps d'une réunion, on pouvait s'appuyer sur la loi

pour échapper à toutes les normes qui généralement contraignent la parole ouvrière.

En même temps cette parole libre est vécue comme un défi adressé à la direction, comme un acte d'affirmation :

F Ils pensaient qu'on n'avait pas grand chose à dire

Complémentairement à sa manifestation par ces déclarations de principe qui émergent aux moments de crise de la réunion, le désir d'une parole libre se manifeste aussi dans le fil du débat par des arguments *ad hoc* ; lorsqu'à propos de la prime de coiffure, H veut renvoyer la question aux délégués du personnel, F s'appuie presque explicitement sur les termes de la loi en répondant : « c'est un problème d'atelier » ; la tactique d'évacuation de H est dénoncée : « c'est toujours les délégués ». Elles font aussi une fois appel à une solidarité d'atelier entre elles et le contremaître : pour intégrer une demande au compte rendu :

F On a l'impression que vous insisterez un peu plus dans la mesure où vous êtes plus concerné qu'un délégué du personnel qui n'est pas concerné...

Nature et fonction du brouhaha

Mais c'est surtout ce qui est désigné dans la transcription par « brouhaha » qui, à plusieurs reprises, constitue le facteur décisif qui fait reculer H et le convainc de laisser discuter telle ou telle question. La transcription ne peut bien sûr manifester cet effet.

Terme renvoyant à l'opération de transcription, « brouhaha » pointe l'impossibilité pour le transcripteur de noter, par défaut de moyens techniques, le recouvrement de plusieurs paroles. D. André-Larochebouvy, dans un ouvrage par ailleurs des plus utiles caractérise ainsi « la parole simultanée », forme de « brouhaha » :

Elle peut n'être qu'un simple accident d'organisation des tours ; la réplique ou la partie de réplique qu'elle affecte est alors brève, il n'y a pas de lutte pour la prise du tour et la réorganisation s'effectue simplement. [...] Lorsque la parole simultanée est le signe d'une réelle lutte d'influence pour savoir qui prendra et qui gardera la parole, elle *désorganise* [C'est nous qui soulignons] la conversation au point de la rendre difficile à suivre lorsqu'elle est enregistrée et plutôt incohérente une fois transcrite. (1984 : 135)

Nous nous permettons cette longue citation dans la mesure où elle nous paraît très illustrative de certains errements qui guettent actuellement l'analyse conversationnelle. Chevauchements, paroles simultanées, brouhahas font partie des faits conversationnels, mais la difficulté qu'ils présentent pour leur fixation par la transcription et pour leur étude ainsi que le désordre qu'ils risquent d'introduire dans le travail du chercheur sont transférés à l'objet d'étude lui-même : ratages dans

le travail du chercheur, ils deviennent des ratages dans l'objet : attitude qui mène à caractériser la bonne interaction comme étant celle que le chercheur peut transcrire et étudier sans déchets et les bons acteurs comme étant ceux qui produisent des discours pour les linguistes. Ce danger guette bien sûr d'autres disciplines du langage mais dans la mesure où l'analyse de l'oral ne peut (encore) s'effectuer qu'à l'aide d'un métalangage écrit, il est, au moins pour cette raison, plus présent ici.

Si nous ne proposons pas pour les brouhahas de méthode d'analyse autre que leur repérage, l'évaluation de leur intensité, leur écoute minutieuse, nous considérons ces phénomènes comme des moments de la plus grande importance dans la production de sens et qui doivent être d'autant plus pris en considération que l'on étudie des types de rapports langagiers s'éloignant des interactions formalisées.

« Brouhaha » désigne du côté de la production de la parole une configuration qui ne constitue pas un ratage de la communication (c'est un ratage de la transcription) mais au contraire un moment intense de cette communication où des paroles sont produites collectivement, en synchronie, où la pertinence ne se construit pas dans le rapport diachronique des énoncés mais par leur émergence dans la contemporanéité. Sans doute le « brouhaha » se situe-t-il plus du côté de la communion que de la communication au sens télégraphique du terme, mais il constitue un moment important de la production de sens en dialogue, une configuration de paroles sans doute essentielle dans les débats véritablement dialogiques au sens que F. Jacques (1985) donne à ce terme. Ajoutons que leur étude contribue à donner chair, à l'oral, à un concept que nous avons par ailleurs travaillé à l'écrit : celui de *locuteur collectif*. Il serait aussi nécessaire d'articuler cette recherche à la figure de paroles que R. Barthes décèle dans certaines pratiques de « parler ensemble » dans lesquelles l'hétérogénéité des énoncés n'empêche pas l'émergence d'un être collectif, pratiques qu'il désigne par le syntagme « bruissement de la langue » :

Dans une rue de village, des enfants, adossés à un mur, lisent à haute-voix, chacun pour lui, tous ensemble, un livre différent ; cela bruissait de la bonne façon [...] mais j'entendais quelque chose comme un « but ». Quoi ! Suffit-il de parler tous ensemble pour faire bruire la langue de manière rare, empreinte de jouissance, qu'on vient de dire ? Nullement, bien sûr ; il faut à la scène sonore une érotique (au sens le plus large du terme), l'élan ou la découverte, ou le simple accompagnement d'un émoi. (1984 : 96)

Dans notre document, les « émois » ne manquent pas, produits par l'intérêt des thèmes discutés : l'exaspération causée par les erreurs sur les payes, la peur de l'incendie, l'impression d'être parquées... et chaque fois que ces thèmes apparaissent ne manque pas une certaine « jouissance de dire ».

Si rien ne dit que H soit sensible aux charmes de ce bruissement, il n'en est pas moins sensible à la pression que ce bruissement exerce, à l'émergence du sujet collectif qu'il manifeste, d'un sujet qui dans la plupart des cas obtient raison non pas sur la revendication elle-même mais sur la possibilité de débattre dans le groupe.

L'effet du réel

Nous n'avons fait jusqu'ici qu'effleurer ce réel extra-linguistique sur lequel portent ces énoncés.

Dans ce début les ouvrières se plaignent de l'exiguïté des locaux de travail et la demande d'extension de l'atelier a été la première des demandes effectuées lors de la dernière réunion. Depuis « rien n'a été fait », « c'est toujours pareil » ou pire car « plus on réclame qu'il soit grand plus on nous colle des machines ». Ce sont ces formulations que H corrige en proposant : « disons que ça suit son cours », « disons que le principe de l'extension est accepté, ils attendent la signature de la haute direction, enfin la signature des crédits ». De fait H arrive à cette réunion sans beaucoup de biscuits nouveaux : la décision d'extension de l'atelier n'a pas encore été prise.

Aussi, si H tente d'effectuer sur les énoncés produits le contrôle que nous avons étudié, contrôle par lequel il assume l'image qu'il se fait de l'agent de maîtrise qu'il est, il n'en est pas moins soumis à d'autres aspects du réel : son ignorance effective des projets de la direction et son expérience quotidienne de l'exiguïté des locaux, autant de « pressions » – nous empruntons cette notion à B.-N. et R. Grunig (1985) – réparables dans son discours et qui complexifient celui-ci.

Concernant les projets de la direction, plutôt que de dire son ignorance, H joue un rôle de devin, d'interprète de signes pour le moins ambigus ; le principe d'interprétation étant celui d'une rationalité présupposée de la direction, d'une direction réaliste recevant de la même façon que lui les leçons du réel :

H le tout est de savoir comment ils vont un peu dispatcher

H dans la mesure où ils enlèvent une autre machine, et bon les autres positionneuses seront reclassées autre part... c'est une supposition, enfin ça dépend

H là c'est une étude qu'ils sont en train de faire certainement

H après si ça marche je pense qu'elle rentrera dans l'atelier, ça viendra peut-être justement au cours de l'extension

On peut aussi constater un étrange effet secondaire de la monopolisation de la parole par H. Si d'une part cette monopolisation de la parole ne le met pas à l'abri des murmures et des brouhahas et par conséquent des effets de cette opposition sourde, d'autre part la construction qu'il effectue de la volonté de la direction d'étendre les locaux

l'amène à formuler de plus en plus énergiquement la nécessité de cette extension, notamment dans la fin de la séquence où se trouvent des formules que l'on peut lire dans l'isotopie de la rationalité de la direction et aussi, sinon plus, dans l'isotopie de la protestation et de la revendication. Si dans la séquence suivante c'est la rationalité de la direction qui est encore assez nettement présupposée :

H disons que là il y a une accélération un peu qui fait penser que quand même l'extension va arriver d'un moment à l'autre / parce que ils vont pas mettre les machines l'une sur l'autre

ensuite, devant cette mise en scène d'un réel de plus en plus contradictoire, c'est l'aspect de plus en plus intolérable de cette situation qui prend le pas sur la confiance dans la direction :

H ils vont pas mettre les machines l'une sur l'autre

H ils vont pas continuer à comprimer les gens comme ça / ça va plus être possible / il va plus y avoir moyen de bouger dans l'atelier

Formellement, au début de la séquence, c'est avec des énoncés pour la plupart positifs que H peut formuler les intentions de la direction, ces énoncés ensuite se modalisent : « c'est une supposition », « c'est une étude qu'ils vont faire certainement ». Par contre à la fin de la séquence ce sont des énoncés négatifs qui s'installent comme si en fond du discours de H la proposition « ils ne vont pas agrandir » s'imposait de plus en plus, pénétrait son propre discours. H ne peut plus faire état d'intentions et d'actes futurs de la direction mais uniquement nier avec énergie la possibilité d'autres actes contraires, avec une énergie qui atteste de la puissance argumentative des énoncés qui présentent ces actes contraires. Ajoutons que le passage à ces énoncés négatifs augmente l'ambiguïté : l'impossibilité du procès qui est nié peut relever de l'intention supposée des auteurs, d'une impossibilité de fait, due à un obstacle matériel, ou d'une impossibilité due à un obstacle humain, une contre-intention ; c'est l'intonation qui permet de résoudre partiellement cette ambiguïté. De fait l'optimisme de H concernant l'extension ne se fonde plus alors que sur l'impossibilité qu'à la situation actuelle de durer, sous la pression du réel. H devient ainsi, un moment, le porte-parole de la nécessité de l'extension des locaux. Progressivement, son discours s'est presque inversé, passant de la revendication du contrôle des énoncés de F à celle de la quasi-revendication.

3. *Les blouses ou la victoire argumentative comme dévoilement des vraies raisons de l'adversaire*

Nous donnons d'abord une transcription du passage étudié.

H Donc le deuxième point après / les blouses nylon / ne sont-elles pas un risque d'incendie / est-il nécessaire que les poignets soient aussi serrés / serait-il possible de les renouveler plus souvent / certaines ne sont faites que de morceaux

F Alors

H Ben les poignets serrés / c'est réglementaire pour les activités telles que la photo pour éviter les poussières / les bonnets pareil / c'est réglementaire pour un atelier tel que le nôtre en photo

H Et la prime pour le coiffeur alors puisqu'il faut qu'on porte un bonnet (*brouhaha*)

H Ben là pour la prime ça fait partie d'une autre question / on y répondra tout à l'heure / Bon a priori le nylon c'est quand même moins chaud que du coton [B1]

H Oui / les risques d'incendie / mais est-ce qu'il y a énormément de risques dans l'atelier d'incendie [B2] (*brouhaha*)

F (*inaudible*) C'est à prévoir / vous vous rendez compte on peut enlever une blouse on peut enlever les bottines (*intranscriptible*) un simple contact et puis ça y est [A2]

H Oui peut-être mais là ça ne fait plus partie de l'activité du CHS / au point de vue sécurité (*brouhaha*) [B3] là bon ben on parle nous / le nylon c'est quand même moins chaud que le coton (*brouhaha*)

F Le coton est plus sain que le nylon [A3] (*brouhaha*)

H Le nylon ne pluche pas

F Ah voilà surtout pour la poussière / voilà (*brouhaha*) c'est surtout ça ils voient leur affaire à eux

H Ben non c'est l'intérêt du travail qu'on ressort / c'est plus

F Oui qu'on transpire dedans ils s'en foutent dès l'instant où il n'y a pas de poussière c'est ce qui compte

H Alors au point de vue renouvellement

C'est H qui démarre cette séquence, qui clôt donc en même temps la discussion précédente consacrée à l'agrandissement des locaux et ceci conformément à la loi générale de la première partie de la réunion. H annonce le thème et lit les questions telles qu'elles avaient été posées. Avant qu'il puisse enchaîner, F intervient par un « alors » pressé ; H commence à fournir les réponses, la réponse sur les poignets serrés l'amène à évoquer une autre question, celle des bonnets, ce qui donne l'occasion à F d'anticiper sur le déroulement de la réunion en demandant des nouvelles de la prime de coiffure puisque H vient

d'affirmer le caractère réglementaire des bonnets « pour les activités telles que la photo ». Mais H disjoint aussitôt la question de la prime : « ça fait partie d'une autre question / on y répondra tout à l'heure ».

Dans cette petite séquence se manifeste chez H la maîtrise du plan ainsi que son pouvoir non contesté de déterminer les enchaînements pertinents.

Nous désignons par A0 l'argument « risque d'incendie » fourni par les ouvrières lors de la séance précédente pour justifier le remplacement des blouses nylon par des blouses coton. Nous désignons ensuite par un A affecté d'un numéro d'ordre les autres arguments fournis par les F dans ce document et orientés dans la même direction ; les contre-arguments de H sont désignés par B.

B1 : Arrive enfin le moment de la réponse concernant les blouses nylon. H avance tout d'abord un argument qu'il prend tout à fait à son compte comme s'il n'était pas le porte-parole de la direction ou de la loi de la qualité du travail. Qu'il produise un argument et non la réponse de la direction implique bien sûr que la réponse a été négative, mais il reste que cette réponse négative n'est pas exprimée en surface. Comme si H souhaitait lancer une discussion sur les mérites du coton et du nylon, discussion devant aboutir à la reconnaissance de la supériorité du nylon par les ouvrières, reconnaissance permettant l'économie d'une réponse négative.

Pour ce faire, H ne s'attaque pas à l'argument A0 (les risques d'incendie) produit par les ouvrières mais produit un argument B1 qui réfère à la valeur |confort| qu'il estime reconnaissable par F. Le « quand même » argumentatif pose sa proposition comme constat d'un fait indéniable, opaque, qui s'oppose à tout ce qu'on pourrait dire d'autre.

B2 : H accepte A0 mais tente de le modaliser en recourant à l'argument probabiliste sous la forme d'une question rhétorique portant sur le degré maximum de probabilité du fait :

H Mais est-ce qu'il y a énormément de risques dans l'atelier d'incendie ?

Dans ce cas l'interrogation porte sur l'existence d'une qualité portée à son degré maximum (« énormément » ici) et « c'est cette référence au degré maximum qui semble le facteur déterminant pour que soit attribuée à la proposition une valeur négative » (Borillo 1981 : 29).

Notons l'éloignement de « risques » et d'« incendie » par l'enchaînement de « dans l'atelier » entre les deux termes, éloignement qui fonctionne en iconicité avec le contenu (il n'y a pas de risque d'incendie).

A2 : F échappe au piège contenu dans la question rhétorique de H en refusant la possibilité de toute modalisation de A0 : « c'est à prévoir » – appuyant son refus d'une mise en scène du réel possible :

F Vous vous rendez compte / on peut enlever une blouse on peut enlever les bottines un simple contact et puis ça y est

B3 : H accepte partiellement l'argument ou plutôt énonce que l'argument pourrait être accepté (qu'il existe un monde possible dans lequel A2 peut être considéré comme argument) « oui peut-être », et propose d'évacuer cette discussion vers le CHS. La discussion tournant à son désavantage, il met ainsi en cause la légitimité et la compétence du groupe à traiter de ce thème et dévalorise les paroles produites : « là bon on parle nous » ; il doit cependant céder devant le brouhaha et, en compensation sans doute à sa défaite, il reformule son premier argument : « le nylon c'est quand même moins chaud que le coton ».

A 3 : Cette fois F accepte le terrain de la comparaison des tissus et oppose à la valeur |confort| sur laquelle s'appuie l'argument de H un argument fondé sur la valeur |hygiène| toujours supérieure dans notre civilisation à celle du |confort| :

F Le coton est plus sain que le nylon

B4 : Comme entraîné par le rythme qui est en train de naître de l'échange des répliques, H produit un argument nouveau : « le nylon ne pluche pas ».

L'argument est aussitôt reconnu par F comme le seul véritable argument de la direction, argument que H tentait de masquer en essayant de réduire les femmes au confort. « Ah voilà » indique bien la fonction de révélateur de l'argument, la découverte de la tentative de manipulation ; du coup les autres arguments employés par H sont dénoncés comme manœuvres :

F Qu'on transpire dedans ils s'en foutent'

B.-N. et R. Grunig (1985 : 201) parlent à ce propos de « désenfouissement » par passage d'un « faisceau interprétatif à un autre » ; ici il y a désenfouissement de l'argument « le nylon ne pluche pas » par H du fait de son échec à convaincre F par les arguments précédents ; pour F l'argument sert de déclencheur à la découverte dans le discours de H du discours de la direction, des vraies raisons de la direction ; en effet, bien qu'il ait pris totalement à son compte au cours de la discussion la défense du nylon, H n'est étrangement pas tenu pour responsable de la tentative de manipulation. Dès que celle-ci leur est révélée, c'est à un « ils » renvoyant globalement à ceux qui commandent que les ouvrières attribuent toute la responsabilité :

F ils voient leur affaire à eux

F ils s'en foutent

(C'est le « ils s'en foutent » qui nous permet d'interpréter le « ils » précédent comme renvoyant à la direction et non à H ; à moins que H soit dénoncé comme ne voyant que les « affaires » de la direction. H

n'est donc pour F qu'une place discursive, celle de porte-parole de la direction.)

Il reste que l'ultime argument employé par H n'est pas nouveau puisqu'il avait déjà été exposé à propos des poignets serrés et des bonnets et qu'il avait alors été accepté : chacun avait alors reconnu la supériorité de la valeur [qualité de la production] sur la valeur [confort], mais c'est sans doute parce que dans le cas des blouses c'est la valeur [vie humaine] qui intervient, supérieure dans la hiérarchie explicite des valeurs à celle de [production] – mais pas si nettement dans la raison économique pratique – que H a choisi une stratégie de séduction. Ayant échoué il passe au point suivant.

La discussion cesse donc de par la volonté de H mais aussi parce que les ouvrières ne se lancent pas dans la discussion de la valeur comparée des arguments [qualité de la production] et [vie humaine] ; comme s'il leur suffisait d'avoir démasqué la direction, d'avoir gagné au niveau interactionnel en faisant perdre la face à H.

Mais lorsque plus tard, dans la seconde partie de la réunion, le groupe fera le tour des questions à reposer, la question des blouses réapparaîtra et les ouvrières évalueront la manière dont elle avait été précédemment posée à la lumière de cette discussion :

F la question avait été bien posée / c'était en cas de risque d'incendie

F En précisant bien en cas d'incendie

Lorsque H commente son rôle de secrétaire, il tend à banaliser la revendication en accentuant son caractère de répétitivité donc de fatalité (« on retombe »), lui ôtant ainsi de sa force :

H on retombe dans le nylon / risque d'incendie / donc d'une part le renouvellement des blouses usagées et le nylon voir risques d'incendie

Aussi les ouvrières insistent-elles pour que leur argumentation soit formulée totalement et que soit explicité le fait qu'elles ne demandent pas le remplacement du nylon pour des raisons de commodité :

F et non pas chaleur

F oui il faut bien leur expliquer à eux parce que vu les réponses qu'ils donnent ils doivent pas bien comprendre

F et non pas question chaleur

Le compte rendu reproduit pages 374-375 ne rend pas compte de la vivacité du débat qui a eu lieu ; il fait disparaître le rapport de causalité que les ouvrières avaient établi entre le nylon et l'incendie en le remplaçant par un simple rapport de contemporanéité des faits ; il remplace la revendication par la formulation rapide d'un « problème » : il affadit fortement l'angoisse et la revendication qui se sont manifestées :

Il est reposé le problème des blouses nylon en cas d'incendie.

4. Les erreurs sur la paye : le GED comme occasion de réfléchir sur la justesse des mots

Dans la partie de la réunion consacrée aux questions nouvelles, F demande :

F Lorsqu'il y a une erreur sur la fiche de paye on demande à ce qu'on ait un chèque le lendemain pour compenser et non que la paye soit reportée sur le mois suivant [...] je demande à ce que ce soit compensé le lendemain

Ce thème donne lieu à une grande abondance de paroles illustratives, souvent ironiques à l'égard des bureaux, et revendicatives. H tente une fois de plus d'évacuer cette question vers d'autres instances :

H Je pense que ce problème là devrait bien être vu par l'intermédiaire des délégués

Mais devant l'insistance des ouvrières manifestée notamment par du brouhaha, il cède :

H Bon ben c'est le droit d'expression / c'est certain / c'est un droit d'expression donc on doit noter

Aussi retrouvons-nous cette question lorsqu'il s'agit de rédiger le compte rendu. H, qui a pris des notes, démarre l'échange en proposant la formulation :

H Erreurs sur payes / voir régularisation par chèques et non sur le mois suivant

F intervient pour faire préciser le délai :

F oui mais par chèque le lendemain / sur le champ / le lendemain pas le mois suivant.

La demande d'un paiement immédiat, « le lendemain », avait été formulée quatre fois au cours de la discussion précédente. F fait apparaître l'inadéquation de cette formule puisqu'elle ne pourrait pas s'appliquer aux erreurs commises le vendredi (puisque les bureaux ne pourraient pas la réparer le lendemain qui est un samedi) et propose une autre formulation :

H sous quelques jours / si c'est un vendredi le lendemain c'est samedi

F critique la formule comme permettant une lecture patronale défavorable aux ouvrières :

F sous quelques jours ça veut dire vingt-cinq jours

Après une autre proposition d'une autre ouvrière, « dans la semaine », H clôt le débat métalinguistique en assurant qu'il « voit » quelle formule employer.

H Oui ça va être remis plus clairement / je vois dans le sens où...

On trouvera dans le compte rendu rédigé par H après la réunion :

Il est demandé lorsqu'il y a une erreur sur une feuille de paye que la régularisation soit faite assez rapidement et non sur le mois suivant.

Si cet énoncé rend bien compte de la protestation émise – le refus d'attendre un mois pour la régularisation –, il atténue fortement la partie positive de la revendication ; en effet si « sous quelques jours » que H avait d'abord proposé pouvait selon F être lu en « vingt-cinq jours », que dire alors de « le plus rapidement possible » que l'on trouve dans le compte rendu ? H semble avoir refusé de mettre le couteau sous la gorge de l'échelon supérieur, n'avoir pas osé produire à l'égard de celui-ci un énoncé trop contraignant.

Le débat sur cette question a donc été l'occasion d'une intense réflexion métalinguistique portant notamment sur l'évaluation pragmatique des formulations. Il écarte « le lendemain » comme non pertinent avec la structuration du temps de l'entreprise ; nous qualifierions volontiers ce rejet comme excessivement puriste et s'appuyant tactiquement sans doute sur une conception exclusivement logiciste voire sophistique et non interactionnelle du sens des énoncés.

F refuse le « sous quelques jours » à partir d'une représentation de l'interlocuteur patronal comme essentiellement malin, toujours prêt à exploiter les moindres failles des énoncés, les moindres incompétences des locuteurs, à ruser avec la langue. La plus extrême précision est donc nécessaire face à ce rapport quelque peu pervers au langage – rapport que vient d'illustrer d'ailleurs H à propos de « le lendemain ». Comme le dit à deux reprises l'une des ouvrières : « enfin avec eux il faut A plus B hein ».

Mais si le débat oral métalinguistique est vif, il reste que les ouvrières ne contrôlent pas la formulation de leur parole jusqu'au bout : elles ne prennent pas le compte rendu en charge, d'une part, et de plus, dès que, au cours du débat, la difficulté de formulation apparaît comme trop forte, elles font, avec soulagement peut-être, confiance à la compétence de H, le chargeant « d'expliquer clairement ». Comme dans nombre d'autres endroits du document, on voit le groupe engagé dans la production collective d'une formulation qui devra être communiquée à l'extérieur. Si la phase orale de cette production ne pose pas de problème, nous avons vu qu'il n'en est pas de même pour l'écrit : si des pas sont faits dans la conquête du symbolique celle-ci n'est pas totale (notons que c'est le syntagme « jour ouvrable » qui fait défaut à F). Enfin il n'est pas indifférent de constater que c'est sur un thème relatif à la structuration du temps que ce débat a lieu. A une structuration du temps ne valorisant que le « tout de suite », l'immédiat, n'accordant de confiance et de réalité qu'à cet immédiat, s'oppose la structuration de H comportant des étapes et pour qui le non-immédiat n'est pas totalement indifférencié, mais se gère.

5. *Vers la clôture*

Une nouvelle séquence commence lorsque la liste des questions à formuler se termine et qu'une ouvrière inaugure un nouveau mouvement senti par elle-même comme spécifique, puisqu'elle pose en même temps la question de la légitimité de son intervention. Nous ne sommes donc plus pour F dans l'échange de paroles réglé par le droit d'expression au sens strict mais dans une autre interaction qui n'en a pas moins des normes pour la locutrice ;

F on peut pas poser une question ? on peut poser une question à Anni ?

Et c'est la question posée qui va lancer le groupe dans une évaluation de la séquence précédente.

Toute la séquence qui suit peut être analysée comme une procédure de clôture de l'interaction précédente, un rituel par lequel l'ensemble des participants va progressivement sortir de l'interaction régie par le droit d'expression et rentrer dans la vie quotidienne, rejoindre l'extérieur, un extérieur qui avait été presque complètement absent de la première séquence et qui va pénétrer dans les discours avant que les participants y pénètrent eux-mêmes. C'est alors que vont apparaître les maris, les enfants, les courses. Si la vie de l'atelier est toujours évoquée, c'est d'une autre manière que précédemment. Par exemple la fiction d'une révolte individuelle contre un supérieur hiérarchique s'y déploie, posée comme un futur plus que probable.

C'est aussi le moment des anecdotes. C'est aussi le moment où les observateurs muets jusqu'ici et jamais interpellés pénètrent dans l'interaction. Tout le monde avait donc jusqu'ici joué le jeu du droit d'expression qui ne prévoit pas de tiers observateur.

Cette pénétration de l'extérieur est concomitante d'une dissolution du groupe ; physique tout d'abord : certaines ouvrières pressées quittent la séance. Mais surtout, si dans l'ensemble les ouvrières avaient parlé d'une seule voix au cours de la réunion, maintenant des clivages apparaissent. L'une des participantes formule son opinion sur celles qui n'ont pas parlé, celles qui n'osent pas contester ouvertement :

F C'est nettement mieux c'est vrai mais il y a des gens qui contestent facilement dans l'atelier et qui ne contesteront pas face au chef pour le dire franchement et qui ne le feront pas là alors qu'ils ont des choses à contester / qui font des petits sourires

Ainsi des clivages se reconstituent, le locuteur collectif se déconstruit. Ce n'est aussi qu'à ce moment que l'analyste qui ne dispose que des bandes enregistrées s'aperçoit qu'il y a des participantes muettes et que devant les clivages qui se manifestent il ne pourrait plus affecter chaque intervention du seul indice « F » : le groupe se dissout, chacun reprend son individualité ; quant à H, qui a parfois été malmené, un

DROIT D'EXPRESSION DES SALAIRES

Compte rendu de la réunion du : 2 Mars 1984.

Responsable du groupe : DAVID S.

Animateur : DAVID S.

Effectif théorique : 25.

Effectif présent : 17.

Compte rendu

- Environnement.

- il est redemandé un renouvellement des blouses plus fréquent, certaines ne sont que pièces et raccommodées.
- il est posé le problème des blouses nylon en cas d'incendie.
- il est posé le problème des boutons à savoir si une prime ne pourrait compenser ce handicap.
- il est aussi redemandé une poignée ainsi qu'un haut parleur dans le local.

- Qualité du Travail.

- il est demandé s'il était possible d'inverser un poste de la machine pour plus de facilité à travailler les gran-

- les personnes à l'insolation demandent un vœu sur les trois machines
- il est demandé plus de précision sur le futur aménagement du temps de travail (ex: horaire décalé --)
- Divers:
 - il est demandé lorsqu'il y a une erreur sur une feuille de paye que la régularisation soit faite assez rapidement et non sur le mois suivant
 - il est demandé plus de réponses aux questions posées lors de ces réunions.
 - il est demandé la possibilité de comparer les comptes rendus avec la VIG

satisfecit lui est accordé : « vous nous laissez nous expliquer » et on tente de faire oublier la violence de certains propos en la mettant au compte du tempérament individuel :

F et puis moi je suis une nerveuse et puis c'est comme ça j'y peux rien et/ou du sexe (qui devient explicitement le critère de constitution d'un nouveau collectif). Ainsi après un échange de propos sur les tensions qui se créent dans l'atelier et des plaisanteries sur l'homme à la maison (« le fauteuil, les chaussons et le journal ! ») :

F Non mais nous / une femme on a les courses on a le manger à faire on a à préparer les gamins pour le lendemain pour l'école / c'est pas le mari qui va aller

F Si tu parles de ce point de vue là on te répondra : madame il faut savoir ce que vous voulez faire / aller travailler ou bien rester chez vous (brouhaha)

H On est tous au même niveau on a le travail et on a la partie

F Non mais il faut comprendre pourquoi des fois on est énervées / il faut comprendre ça / on est fatiguées / quand on a eu les samedis et tout

H On est compréhensifs / si vous voulez on comprend bien dans la mesure où des fois nous on peut être énervés aussi / peut-être pas pour des problèmes intérieurs mais pour des problèmes extérieurs / dans la vie extérieure on peut très bien avoir des problèmes

F Parce que c'est vrai / une femme / on s'énervé facilement les femmes / plus que les hommes.

Dans toute cette partie finale se manifeste, avec un retour aux clichés, comme une lassitude de la confrontation, un désir de rapports plus conviviaux. Comme si les ouvrières ne souhaitaient plus qu'une chose : qu'au moins la peine des femmes soit reconnue. Mais c'est sans doute au moment où ce désir de compréhension et de reconnaissance sans conflit se manifeste de la façon la plus forte que se manifeste aussi l'incompréhension la plus évidente : lorsqu'à la demande « il faut comprendre », H répond non sans condescendance par un « on est compréhensifs » dénotant plus la tolérance que la « compréhension », avec un « on » dont on ne saurait dire d'ailleurs s'il renvoie à la communauté globale des hommes ou à celle des cadres (hommes) de l'entreprise ; de toute façon c'est en tant que membre d'un groupe masculin que H s'est senti interpellé par ce discours sur les femmes.

Certaines plaies sont donc réouvertes, comme s'il s'agissait de « remettre les montres à l'heure » en abolissant les modifications des rapports interindividuels ainsi que certaines transgressions que la séance a pu produire. Selon la terminologie de Goffman (1973, t. 2 : 101), il s'agit là d'« échanges réparateurs » d'autant plus nécessaires que la « face » de H a été souvent mise à mal dans le débat. Un processus d'homéostasie se met en place, d'où le retour à ces clichés explicatifs

que nous venons de voir (en caricaturant, certains aspects de cette séance pourraient se paraphraser en « mettons qu'on n'ait rien dit ».)

Le GED aurait-il eu une fonction carnavalesque ? On peut le penser, notamment si on contraste ce que nous constatons actuellement avec la revendication d'une parole totalement libre au cours de la séquence précédente. Un retour à l'ordre en somme, que manifeste comme une communion dans les clichés, mais on a vu que ceci ne signifiait pas un retour au mimétique au sens strict : des conflits sont réouverts, de l'agonal s'installe, mais il s'agit de conflits « classiques » (ainsi le conflit homme / femme et peut-être les rivalités habituelles entre personnes). Concernant le thème homme / femme, nous nous arrêtons sur la réplique suivante :

F Non mais nous une femme / on a les courses on a / le manger à faire / on a / préparer les enfants pour le lendemain pour l'école / c'est pas le mari qui va aller

Cette réplique intervient après que le thème de la tension dans l'atelier a amené sur le mode plaisant une caricature de l'homme et de H en particulier à la maison : « le fauteuil, les chaussons / et le journal ». F continue ici un discours en « nous » commencé quelques répliques auparavant dans lequel de par l'environnement sémantique on peut référer le « nous » au groupe des ouvrières.

Ici avec le premier « nous » F maintient son choix discursif qui consiste à évoquer une expérience personnelle mais aussi collective par son aspect collectif, choix énonciatif qu'Encrevé et de Fornel rapportent à un principe pragmatique ainsi formulé :

Dès lors qu'il existe une correspondance socialement établie entre une activité et un groupe de référence, la réponse non marquée à une question sur cette activité est la réponse qui réfère au groupe en question. (1983 : 21)

« Une femme » : le syntagme apporte ici la référence de ce « nous », référence différente de celle qui fonctionnait jusqu'alors ; c'est que dans la petite polémique qui s'est instaurée avec le chef d'atelier, celui-ci a tout d'abord interprété le « nous » en [ouvrier(e)s face au chef] ; intervient alors une autre catégorisation mettant l'accent sur le féminin de « ouvrières ». On attendrait cependant normalement un pluriel : « les femmes » comme dans « nous les travailleurs » ; le programme de sens constitutif d'un groupe qui naissait avec « nous » est ici bloqué et c'est un programme singularisé qui est lancé.

« On a les courses » : reconstitution par le « on » d'un collectif mais qui n'a pas de nom, qui réalise une prise de conscience de la contiguïté et du contraste de « nous » et d'« une femme » ; ce « on » s'installe sur trois syntagmes.

« C'est pas le mari qui » : l'arrivée de « mari » donne à « femme » le sens d'« épouse » et le sens de « mère » de par les énoncés précédents. Quant au singulier de « mari » sans doute est-il amené par « une femme », l'article défini réalisant un accrochage étroit entre femme et mari et catégorisant une relation métonymique dans le référent.

Quant à l'énoncé négatif (« c'est pas le mari qui... ») redondant en quelque sorte avec ce qui précède, donc d'autant plus signifiant conversationnellement, il nous semble lui aussi participer de cette prise de conscience intermédiaire. On sait que la négation pose quelque part une affirmation, qu'elle peut ainsi constituer un premier stade de la revendication en faisant être dans un ailleurs, dans un monde possible, un énoncé qui n'est pas encore vrai. Ici le « c'est pas le mari qui » nous semble relever de ce type de pré-revendication ; pré-revendication d'autant plus énergique cependant de par l'emphase « c'est pas le mari » qui renforce du même coup l'énoncé positif. Nous avons choisi de nous arrêter un peu sur cette séquence dans la mesure où elle nous semble l'une des plus représentatives d'une certaine régression la morale langagière que la « clôture » du groupe d'expression fait intervenir par rapport à la réunion, ainsi que comme manifestant un certain niveau de revendication.

Si les chercheurs en interaction ont depuis longtemps montré la valeur rituelle d'évaluation qu'ont les clôtures d'interaction, ici comme il s'agit d'un type nouveau d'interaction pour lequel la question des règles de ce qui peut être dit s'est constamment posée, la nécessité d'une évaluation est d'autant plus forte et ne peut se satisfaire de formules rituelles qui, au demeurant, n'existent pas encore. La pièce était nouvelle, aussi demande-t-on aux spectateurs si l'on a bien joué ; c'est la fonction de la première question posée à l'observatrice. Cette question est également posée avec insistance (à trois reprises) :

F Qu'est-ce que vous avez pensé de nos...

F Mais vous qu'est-ce que vous pensez des questions qu'on pose / vous trouvez ça inutile ou...

F Mais vous trouvez pas bêtes les questions qu'on pose

On ne peut que souligner la contradiction de cette attitude avec le refus, manifesté énergiquement au cours de la séquence précédente, de toute évaluation des questions par H. Le « on dit ce qu'on veut » était alors un leitmotiv polémique.

Autre contradiction : si le thème de l'inutilité de ce genre de réunion et des paroles produites a lui aussi été un leitmotiv, ceci contraste avec le souci de savoir si on s'est comporté comme il faut, si l'on a bien joué son rôle, si on a été « bon » en somme, si l'on a été de bons sujets peut-être.

Les participants de cette séquence effectuent donc une dissociation entre l'évaluation de l'efficacité de cette réunion quant à l'amélioration des conditions de travail, évaluation qui a été faite d'une manière ambiguë d'ailleurs) et de l'évaluation de la réussite communicative de cette même réunion, l'observateur ayant par ailleurs l'impression d'un plus grand intérêt des participants pour cette dernière. Se produit donc une autonomisation de la parole (indépendante des résultats obtenus). C'est que dans la première partie une ouvrière avait proposé comme cause à la réduction du nombre des réunions :

Ils [la direction] croyaient peut-être qu'on n'avait rien à dire,

Aussi peut-on interpréter l'abondance des prises de parole comme une réponse victorieuse à cette tentative de minoration supposée. Ici encore nous retrouvons cette impérieuse nécessité pour les ouvriers de faire la preuve de leur bonne pratique des systèmes symboliques et spécifiquement du langage.

Cette partie de la réunion est aussi l'occasion de métacommuniquer sur les rôles joués par les uns et les autres. Si le public est content certains acteurs n'en sont pas moins critiques, dénonçant la timidité de certains de leurs camarades et recherchant des explications à ces carences (peur, tempérament). La participation de H donne lieu à un discours important. L'une des ouvrières lui reproche une certaine timidité dans l'improvisation et lui réécrit volontiers son rôle :

F C'est-à-dire que l'agent de maîtrise anime / mais il peut aussi demander / vous n'avez rien à demander ? le droit d'expression c'est pour vous non ?

H rappelle qu'il joue aussi dans une autre pièce et légitime sa fonction dans celle-ci :

H Je suis là pour animer la discussion / essayer d'éliminer un peu / essayer de bloquer les gens qui n'aillent pas trop loin dans un sens ou dans l'autre / moi c'est mon rôle / j'espère que je le fais correctement

Très coopératif, il propose une solution pour développer la parole dans le groupe :

H C'est une animation qu'il faut avoir à l'intérieur de l'atelier peut-être essayer de les entraîner à...

Qu'il s'agisse de rôles, la manière dont H est maintenant interpellé le montre bien : c'est à un autre H que l'on demande d'évaluer les questions posées (l'emphase sur « vous » dans « mais vous qu'est-ce que vous pensez » a pour fonction de lui faire changer de casquette) ; autre preuve, cette réplique (écho d'ailleurs du « là c'est véridique » que H avait produit dans la première partie) :

F Oui parce qu'en vous-mêmes vous voyez bien qu'il n'y a pas beaucoup de réponses

Ainsi si les ouvrières ont manifesté une grande sécurité dans la première partie de la réunion, affirmant hautement la légitimité de leurs questions et de leurs revendications et à l'occasion la valeur de leur savoir-faire, il n'en est plus de même lorsqu'il s'agit d'évaluer la valeur communicative de la séquence : se produit alors un retour en force des dominations symboliques : c'est vers les observateurs et vers H qu'elles se tournent pour obtenir leur évaluation. C'est qu'il s'agit d'évaluer directement une compétence au symbolique. Telle est ici la dialectique de la dépendance et de l'autonomie ouvrière.

6. *L'importance des énoncés métacommunicationnels*

Nous regroupons sous le terme « métacommunicationnels » un ensemble d'énoncés « méta » portant sur les différents aspects de la communication : du code de la communication, de sa définition pragmatique, de son fonctionnement...

C'est sans doute Jakobson qui a, dans la linguistique moderne, attiré le premier l'attention sur le caractère réflexif du langage. Dans la problématique des fonctions du langage, complétant les recherches de Bühler, il montre l'importance de la fonction poétique par laquelle le message attire l'attention sur lui-même, de la fonction phatique par laquelle les interlocuteurs manifestent leur intérêt pour la transmission du message et s'assurent du bon fonctionnement du « circuit », de la fonction métalinguistique surtout ; d'autre part il établit dans l'article sur les embrayeurs les divers types de fonctionnement du code et du message : l'un et l'autre peuvent toujours être traités soit comme objets d'emploi, soit comme objets de référence ; fonctionnements qui engendrent quatre types de rapport : deux types de circularité et deux types de chevauchement.

Les travaux de J. Rey-Debove sur l'autonomie et sa thèse, *Le Métalangage : étude linguistique du discours sur le langage* (1978), ont montré quelles « perturbations » la fonction métalinguistique entraîne dans les messages par rapport aux structures de la langue (le blocage de la traduction et de la synonymie par exemple).

La centralité pour une théorie du langage de la question du discours rapporté dans la problématique de *Marxisme et philosophie du langage* a amené plusieurs chercheurs (notamment J. Authier) à retravailler cette question, à étendre le domaine des faits recouverts par cette dénomination et à donner corps au concept de polyphonie produit dans le groupe de Bakhtine. Ajoutons à cette rapide revue l'intérêt porté au métacommunicationnel par les travaux américains de la « nouvelle communication » : le « métacommunicationnel » a proliféré au point d'intéresser aujourd'hui beaucoup plus de linguistes et d'analystes de discours que le communicationnel.

Peut-on relever toutes les séquences « méta » ? Certes non, puisque si « tout énoncé, fût-il en apparence tout à fait "objectif" fait allusion à son énonciation, dès qu'on parle, on parle de sa parole » (Ducrot 1980 : 40), et c'est tout le document qu'il faudrait fournir. C'est dire que le métacommunicationnel est consubstantiel à toute communication, toute communication (au moins de celles qui font intervenir le langage) étant toujours exhibition, mise en scène d'elle-même. Ainsi tout locuteur émettant un énoncé français « dit » en même temps « c'est du français que j'emploie » et tient un « propos » sur la grammaticalité de cet énoncé ; y répondre, c'est aussi « dire » que l'on reconnaît cet énoncé comme appartenant à la langue et qu'on l'a compris ; à moins que l'on n'explique le contraire (l'existence d'énoncés métacommunicationnels explicites dit structurellement qu'il existe des postulats métacommunicationnels là où de tels énoncés n'apparaissent pas, postulats du type « j'emploie des mots qui appartiennent à notre code commun puisque je ne les définis pas, j'emploie les formes congruentes à la situation »... ; de ce point de vue les postulats conversationnels relèvent du métacommunicationnel).

On pourrait considérer de peu d'utilité pratique cette conception du métacommunicationnel généralisé ; elle doit cependant être affirmée pour ne pas tomber dans une conception utilitariste de cette propriété des langues naturelles (une conception selon laquelle la langue offrirait à ses utilisateurs des « outils », des « moyens », pour gloser leur activité langagière ; comme elle leur offre des outils pour analyser les couleurs). La pratique métacommunicationnelle est consubstantielle à l'activité communicative ; si certains des moyens qu'elle emploie lui sont spécifiques, comme le note J. Rey-Debove, on ne saurait juxtaposer deux usages autonomes du langage, un usage communicationnel et un usage métacommunicationnel. Sans doute ceci justifie-t-il la (dé)négligence lacanienne du métalangage (étudiée dans Arrivé 1985).

Il reste que de même que certaines mises en scène sont plus voyantes, plus indiscretes que d'autres, certains énoncés nous paraissent plus « méta » que d'autres parce qu'ils comportent des marques explicites de cette activité : c'est sur ce critère que nous avons effectué la collecte des énoncés métacommunicationnels de la première partie de la réunion¹. La moisson est abondante, beaucoup plus abondante que ce que nous avons prévu puisque la transcription de ces énoncés occupe 500 lignes, soit une proportion proche du tiers de la masse des énoncés produits au cours de cette partie de la réunion. Cette évalua-

1 [Note de l'Éditeur] Le relevé correspondant occupe 9 pages dans le document original ; il n'est pas reproduit ici dans la mesure où l'auteur reprend tous les exemples dans le texte.

tion est bien sûr très sommaire, ne serait-ce que parce qu'il ne nous est pas possible de tenir compte de la masse des énoncés produits pendant les périodes de brouhaha ainsi que des énoncés intranscriptibles parce que mal enregistrés. Compte tenu de ces réserves nous devons tenter d'expliquer cette proportion qui nous paraît forte, après avoir examiné plus précisément et la nature de ces énoncés et leur répartition dans le document.

A. Borillo (1985) propose de classer ainsi les énoncés remplissant une fonction de glose :

- gloses sur le sens d'un terme ou sur son adéquation dans la structure particulière dans laquelle il apparaît : il s'agit là d'énoncés « métalinguistiques » au sens strict, renvoyant au code ; ils sont peu nombreux dans le document (nous avons étudié le débat métalinguistique à propos de « le lendemain » dans le travail consacré à la séquence des « erreurs sur la paye ») ;
- gloses sur les conditions énonciatives du discours : il s'agit de demandes sur la compréhension du destinataire, d'invitations à l'écoute, d'accusés de réception (« je vois »)... ; c'est surtout à ce type d'énoncés que se réfère Jakobson dans son illustration de la fonction phatique ;
- gloses sur la manière dont s'élabore le discours : il s'agit d'énoncés qui marquent la progression du discours, signalent sa composition, son schéma argumentatif (« second point ») ; nous y incluons les discours rapportés. Ils sont ici très nombreux.

Mais cette grille laisse de côté un grand nombre d'énoncés de notre corpus, tous ceux qui portent sur la pertinence des propos tenus ou à tenir par rapport à la situation et aux normes (de qualité et de quantité) qui la définissent. Il s'agit d'énoncés que l'on peut qualifier de « métapragmatiques », émis la plupart du temps dans un contexte conflictuel entre H et F (du type « c'est un problème de délégué » / « ça concerne le droit d'expression »).

Par ailleurs, la formulation ne met pas suffisamment en valeur la fonction de l'intonation dans ces gloses.

Énoncés renvoyant aux deux comptes rendus

Cette richesse en énoncés métacommunicationnels tient tout d'abord aux références qui sont faites aux compte rendus : aux citations du compte rendu de l'ancienne réunion que H tient et lit semble-t-il en totalité si bien que nous pouvons reconstituer ce document ; au compte rendu futur qui s'élabore au cours de la réunion et dont les formulations sont discutées.

Cette situation spécifique est donc responsable de la présence de vastes zones de ce qu'on appelle parfois du faux oral ou de l'écrit oralisé. Ce sont des énoncés de l'écrit qui rythment la séquence : qui introduisent les discussions, qui les closent par introduction d'un nouveau thème. Ensuite les débats s'orientent vers la production des formulations du futur compte rendu (nous avons étudié la production de l'une de ces formulations à propos du thème « erreurs sur la paye ») ; H y effectue le dernier travail de formulation (qui peut être contesté) en se dictant à lui-même selon un schéma intonatif caractéristique de ce passage de l'oral à l'écrit les formulations ou plutôt les éléments essentiels des formulations auxquelles la discussion aboutit : il s'agit en effet la plupart du temps d'une prise de notes, d'une production d'énoncés télégraphiques :

H Donc d'une part renouvellement des blouses usagées et le nylon voir risques d'incendie

La mise en place de cette structuration de la réunion s'effectue dans le premier échange, au cours duquel une ouvrière tente de modifier l'ordre proposé par H mais n'y parvient pas et dans lequel se manifeste fortement la fonction structurante du compte rendu ancien ainsi que du futur, dont H commence la rédaction.

H On va essayer de répondre aux questions de la dernière réunion

F Moi y'en a une que je voudrais poser moi

H Oui mais on va poser après / on / on va essayer de répondre aux questions qui ont été posées de la dernière réunion (*inaudible*)

F Oui parce que là on est limité hein

H Oui pis en plus y'a pas longtemps qu'on a fait la dernière réunion (*mur-mures*) déjà j'crois qu'il faudrait noter l'ensemble des personnes qui sont présentes (*voix inaudibles pendant qu'il note*)

C'est donc de l'écrit qui constitue l'amont et l'aval de cette discussion, son premier niveau de structuration ; ce qui l'engendre et ce vers quoi elle tend. Écrit et oral s'interpénètrent donc ; c'est cette interpénétration qui est responsable d'énoncés de style télégraphique du type :

H Demande de permuter à tous les postes machine / autre question ?

Ainsi que d'énoncés difficilement interprétables si on ignore ce va-et-vient entre l'oral et la visée d'un écrit le fixant :

H On retombe dans le nylon / risques d'incendie / donc d'une part renouvellement des blouses usagées et le nylon voir risques d'incendie

F Et non pas chaleur

Paradoxalement on trouve peu d'énoncés présentés comme étant les réponses de la direction (avec les marques du discours rapporté) : c'est que, la plupart du temps, H les prend à son compte, les assume et tente même parfois de les faire assumer par les ouvrières. C'est non

tamment ce qui se passe à propos des blouses nylon ; on a vu dans l'étude de cette séquence que de fait F attribuait à la direction les propos assumés par H.

H ne rapporte explicitement directement le discours de la direction que dans un cas :

H le personnel demande si une prime pourrait compenser ; il m'a été répondu que cela fait partie du travail de positionnement

Dans deux autres cas c'est à la demande de F qu'il est amené à présenter les réponses ou plutôt les absences de réponses en tant que telles :

F et quelle est la réponse à ce sujet ?

H ben là on n'en a pas

F qu'ils donnent une réponse au moins : non ou oui

H là je n'en ai pas

F sûr que non ils ont déjà donné la réponse

H non il n'y a pas de réponse ni négative ni positive / disons qu'il n'y a pas de stage pour le moment de prévu

La construction conflictuelle de la pertinence

Si les énoncés précédemment étudiés renvoient à une structure formelle de la réunion, structure directement déterminée par le texte de la loi qui prévoit la communication des « avis et vœux » à la direction, ainsi que la communication des réponses, l'autre grande cause de cette richesse d'énoncés métadiscursifs relève de la dynamique interne à ce cadre, dynamique spécifique à ce groupe qui correspond à une sorte d'« énonciation » spécifique de la loi.

Si la loi a déterminé les sujets qui pouvaient être discutés, on a déjà vu que cette détermination ne pouvait qu'être ambiguë ; aussi à côté des énoncés qui relèvent du *de jure*, on trouve des énoncés mettant en place le « fait », énoncés métadiscursifs désambiguïsateurs mais d'une désambiguïsation conflictuelle dans laquelle s'opposent H et F.

A de nombreuses reprises H tente d'exclure de la discussion et donc du compte rendu, en les renvoyant vers d'autres instances (CHS, délégués du personnel) certaines des questions posées. C'est notamment ce qui se passe pour la question des blouses, des erreurs sur la paye, de la prime de coiffure.

De leur côté les ouvrières sont amenées à justifier la pertinence de ces questions par rapport au groupe en montrant la spécificité, le rapport étroit à l'atelier :

H C'est un peu un problème de délégué

F C'est un problème d'atelier

Elles dénoncent implicitement cette stratégie de H :

F C'est toujours les délégués

Elles se réfèrent à la loi : celle-ci est évoquée à deux reprises par les ouvrières, une fois explicitement et non sans provocation :

F Pourquoi ? c'est le droit d'expression on dit ce qu'on veut faut pas oublier

Une autre fois implicitement :

F On peut dire ce qu'on veut

H On peut dire ce qu'on veut mais suivant la valeur ou la hauteur de la question / je pense qu'on est à cheval entre le CHS, un peu le comité d'entreprise et les délégués du personnel / bon ben il faut voir que ça peut être mis sur le droit d'expression

Dans les deux cas elles ont gain de cause sur H qui estimait d'abord que les sujets abordés ne relevaient pas du groupe. Dans chacun des cas le droit est invoqué comme droit total qui ne pourrait subir la moindre modalisation : comme si la loi avait explicitement libéré la parole d'une manière absolue.

Dans trois autres cas, où la loi ne sera pas invoquée par F, H gagne ; dans le premier cas il fait implicitement référence au droit :

F Je ne juge pas / je demande en quoi consiste son travail / j'aimerais savoir ce qu'il fait

H Je pense que là-dessus je n'ai pas à vous répondre

Dans le second cas il refuse d'inscrire une question sur le compte rendu ; c'est à une certaine logique qu'il fait alors appel, mais une logique qui si elle finit quand même par s'imposer ne convainc pas l'interlocutrice :

H Je ne veux pas parler du service entretien

F Ben si c'est ça qui a été dit quand même

F Oui elle a noté pareil

H Moi j'ai répondu qu'on a eu un manque de temps

F Alors manque de temps ? ça peut être exprimé comme ça / manque de temps des agents de maîtrise

H Sinon je n'aurais pas reposé la question

Enfin dans le dernier cas si H impose son point de vue, il n'en convainc pas F pour autant :

H A partir du moment où la demande était faite c'était plus de notre ressort / c'était du ressort / donc on n'avait pas à reposer la question

F Oui ça se discute hein

Relèvent de la même catégorie les énoncés de H qui, au contraire, reconnaissent la pertinence des questions abordées, que ce soit spontanément ou, cas le plus fréquent, après discussion et pression de F par le brouhaha.

Tous ces énoncés sont métapragmatiques au sens où ils ont pour fonction d'évaluer la pertinence des propos en rapport à la situation telle qu'elle est définie par la loi ou plutôt la représentation que le locuteur se fait de la loi. C'est toujours H qui, gardien de la norme pragmatique, en est à l'origine pour dénoncer une non-pertinence, F contestant ensuite.

Les énoncés normatifs de H

A l'intérieur de cette double structuration on trouve un troisième plan d'énoncés métadiscursifs essentiellement dus à H.

Celui-ci produit un grand nombre d'énoncés normatifs qui se répartissent en deux catégories : les énoncés en /il faut dire/ (souvent réalisés par un « disons » introductif) et les énoncés en /ne pas dire/ , (réalisés par « on ne peut pas dire »). Cette stratégie ne provoque pas de réponse frontale de la part de F, ce qui ne signifie pas que ces énoncés convainquent. Nous avons étudié cette tentative de gestion des discours pour le début de la réunion, les conclusions de cette étude sont généralisables à l'ensemble des énoncés de H.

Les évaluations de la réunion produites par F

Une vingtaine d'énoncés de F évaluent négativement l'utilité de ces réunions : elles ne servent à rien puisqu'il n'y a pas de réponse, la direction les organise parce qu'elle y est obligée, « on parle, on parle et eux ils rigolent ». On peut trouver contradictoire le rapport qui existe entre la grande masse d'énoncés qui dénoncent l'inutilité de ces réunions et l'énergie déployée pour faire figurer telle ou telle question au compte rendu, pour montrer la pertinence d'une discussion. Contradiction entre d'une part des propos explicites, et d'autre part une pratique non explicitée, aucun dialogue n'intervenant entre ces deux réalités. Contradiction entre une logique pessimiste qui leur fait dire que rien ne pourra jamais améliorer leur sort, que ces groupes d'expression ne sont que des gadgets et une pratique non théorisée par laquelle elles luttent effectivement pour cette amélioration, et par laquelle de toutes façons elles font déjà, dans la conduite du débat, reculer la domination. D'une autre manière, ce serait plus au niveau de la relation que porterait la lutte comme si, souvent, il leur fallait – et leur suffisait – de gagner sur le plan de l'interaction contre H bien sûr, mais aussi par rapport à une direction, les « ils » toujours présents dans le débat comme auteurs des réponses apportées, comme destinataires des comptes rendus, comme regards constamment présents.

Ajoutons que dans l'une des répliques, c'est la parole elle-même des ouvrières qui est posée comme enjeu, et que le simple fait de parler est considéré comme une victoire sur l'idée prêtée à la direction selon laquelle elles « n'auraient pas grand chose à dire. »

Le discours des « ils »

Eux, on, ils, ce sont les patrons, les supérieurs, les absents de la réunion auxquels doivent être adressées les demandes.

- F Ils n'ont pas le temps de répondre ils n'ont pas le temps de ci ils n'ont pas le temps de ça
- F Sûr que non ils ont déjà donné la réponse
- F On n'est même pas capable de nous répondre d'une demande d'horloge là
- F On parle pour rien on parle pour rien dire / je suis sûre qu'ils rigolent
- F Quand on a décidé que la machine était 02 ils ne seront jamais 03 [...] Si on a décidé qu'une positionneuse était 03 il n'y a rien à faire
- F Comme ils disent : c'est l'ordinateur
- F Il avait dit ça qu'il ferait inverser les deux machines / ça a jamais été fait non plus
- F Ils vont dire : deux samedis ils ont bien bossé
- F Oui mais il faut bien leur expliquer à eux parce que vu les réponses qu'ils donnent ils doivent pas bien comprendre
- F Quand tu leur parles d'argent ils comprennent plus là

Il faudrait rajouter à ces énoncés tous ceux qui dénoncent l'absence de réponses, énoncés que nous étudions dans le paragraphe « évaluation de la réunion ». Dans tous ces énoncés la direction est disqualifiée dans les discours qu'on lui prête ; ceux-ci révèlent son autoritarisme, son manque de parole, ses faux-fuyants, son cynisme. Aussi peut-on anticiper sur ses réponses et ses réactions sans gros risque d'erreur selon un principe du type « Avec eux le pire est toujours sûr ». Un énoncé que nous n'avons pas relevé ici parce que non nettement métadiscursif montre la dimension fantasmatique de cette représentation de la direction : « ils veulent nous faire fondre ».

Interprétation

Nous avons dit que la masse des énoncés métadiscursifs nous paraissait importante. Si une partie de ces énoncés métadiscursifs tient au type d'interaction directement produit par la loi – examen des réponses de la direction et formulation de nouvelles questions –, ceci ne rend pas compte de l'ensemble de ces énoncés. Une autre grande masse relève du conflit entre H et F sur l'interprétation de la loi, sur ce qu'elle permet ou ne permet pas de dire, et constitue autant de polémiques sur la quantité et la qualité des paroles produites. Par ailleurs nous avons vu que le rôle que s'attribue explicitement H (qui se dit là pour « bloquer », empêcher que « certaines personnes aillent trop loin ») est lui aussi responsable d'un grand nombre de ces énoncés. Sans doute a-t-on là dans cette dernière cause, avec corrélativement la sensibilité ex-

trême des ouvrières à l'égard de ce qui pourrait limiter leur parole (manifestation d'une insécurité très forte), le complexe de facteurs responsables de la spécificité de la parole dans ce groupe par rapport par exemple avec ce qui se passe dans le groupe étudié chapitre 7.

Enfin l'émergence de certains énoncés tient à un certain paradoxe de la mise en place de cette « expression directe », directe au sens où elle ne passe pas par l'intermédiaire des instances syndicales et représentatives, mais indirecte au sens où elle ne s'effectue pas dans un face à face avec les responsables effectifs. Aussi si la direction n'est physiquement pas là, elle n'en est pas moins présente par les énoncés qu'elle fait effectivement transmettre, par l'explicitation de ses silences, par les énoncés qu'on lui prête.

Enfin face à cette abondance d'énoncés portant sur la relation, on serait tenté d'évaluer négativement la relation elle-même, une relation qui fait constamment problème, sur laquelle les participants sont amenés à métacommuniquer sans cesse, à négocier ou à imposer constamment la pertinence, la qualité et la quantité de leur propos ; une relation pathogène – mais existe-t-il des relations saines ?

Si nous revenons à notre définition des énoncés métacommunicatifs fournie aux débuts de cette étude, peut-on dans ce cas précis maintenir une définition de ces énoncés comme « non fonctionnels » du point de vue du contenu de la communication, puisque justement celui-ci est l'objet d'une polémique et, pourrait-on dire, le thème même du débat ? L'institution des GED n'est pas assez rôdée – si un tel rodage est possible – pour permettre des débats ne portant que sur des « contenus » incontestables ; d'autre part l'agressivité des « on dit ce qu'on veut » fait bien apparaître que le droit à la parole n'est pas senti – à juste raison – comme une réalité, qu'il n'est pas un postulat de la discussion, qu'il doit être constamment prouvé, conquis, exhibé. Ne retrouvons-nous pas ici les racines du discours syndical ? Autrement dit, il ne suffit pas d'une loi pour instaurer une « expression directe » et une « nouvelle citoyenneté ».

7. Le compte rendu écrit

Le compte rendu manuscrit reproduit ci-contre a été rédigé par le responsable hiérarchique du groupe (H), mais rappelons que la loi permet que cette tâche soit assurée par un membre quelconque du groupe ; ici personne ne s'est proposé et c'est tout naturellement que H a pris cette responsabilité.

La présence du compte rendu au cours de la discussion

On est parfois tenté dans l'étude des GED d'opposer la parole riche, diverse, abondante, relativement libre des débats, à l'écrit formel,

contraint et appauvrissant du compte rendu – tentation souvent révélatrice des illusions créées par la récente redécouverte de l'oral.

De fait, ici, on peut considérer que toute la discussion se trouve prise en tenailles par de l'écrit : par la liste des questions posées lors de la séance précédente que H possède, et par le compte rendu à venir.

DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES

Compte rendu de la réunion du : 2 mars 1994

Responsable du groupe : DAVID S.

Animateur : DAVID S.

Effectif théorique : 25

Affectif présent : 17

Compte rendu

ENVIRONNEMENT

Il est redemandé un renouvellement des blouses plus fréquent, certaines ne sont que pièces et raccommodages.

Il est reposé le problème des blouses nylon en cas d'incendie

Il est reposé le problème des bonnets à savoir si une prime ne pourrait compenser ce handicap

Il est aussi redemandé une pendule ainsi qu'un haut-parleur dans le local.

QUALITÉ DU TRAVAIL

Il est demandé s'il était possible d'inverser un poste de laminage pour plus de facilité à travailler les [illisible]

Les personnes à l'insolation demandent un roulement sur les trois machines

Il est demandé plus de précision sur le futur aménagement du temps de travail (2 x 8, horaires décalés...)

DIVERS

Il est demandé lorsqu'il y a une erreur sur une feuille de paye que la régularisation soit faite assez rapidement et non sur le mois suivant

Il est demandé plus de réponses aux questions posées lors de ces réunions

Il est demandé la possibilité de comparer les comptes rendus avec la VIG.

1. C'est le compte rendu de la réunion précédente qui sert à H d'ordre du jour pour la première partie de la réunion : chacune des questions qui avaient été posées est lue et c'est en revenant à cette liste de questions pour passer à la suivante que H clôt quand il le souhaite la discussion précédente.
 2. C'est à la suite d'une proposition de H que le groupe va revenir sur la plupart des questions évoquées pour déterminer celles qui seront posées dans le compte rendu et produire les formulations adéquates :
- H on repasse en revue un peu les questions / donc renouvellement des blouses à revoir
3. Toute une partie des débats entre H et F concernant la pertinence de la discussion de certaines questions ne se comprend en fait que parce que ce qui est alors en jeu c'est l'entrée ou non de ces questions dans le compte rendu : le « on dit ce qu'on veut » des ouvrières est la plupart du temps interprété explicitement par H lorsqu'il est battu en « on doit noter », et comme Napoléon, H sait que certaines choses peuvent être dites mais non écrites.
 4. Enfin nous avons vu à propos de la question des erreurs sur la paye, des blouses de nylon... l'importance des débats métalinguistiques relatifs aux formules à employer dans le document écrit (la discussion concerne bien les différences de sens des mots entre l'écrit et l'oral). Des instructions sont données à H pour la rédaction. Ainsi à propos de la question des bonnets lui demande-t-on de la mettre « en gros caractères ».

Nous nous trouvons ici devant un exemple caractéristique d'imbrication de l'écrit et de l'oral ainsi que de cette influence profonde de l'écrit sur la structuration de l'oral que J. Goody a repéré dans les sociétés modernes.

Nous allons maintenant passer à l'étude du compte rendu lui-même.

Le plan : une segmentation légitimante du contenu

Le document se présente en trois parties intitulées « Environnement », « Qualité du travail » – ces deux premières rubriques renvoyant bien aux termes de la loi – et « Divers ».

Si les items de cette dernière rubrique ne pourraient effectivement figurer dans les deux autres, nous ne cernons pas nettement la logique qui préside à l'affectation de certains à la rubrique « Qualité du travail » : ainsi la demande de précision sur le futur aménagement du temps de travail. Peut-être fallait-il simplement remplir la rubrique et trancher notamment pour des questions qui relevaient des deux clas-

ses : ainsi pour l'inversion d'un poste de laminage demandée pour faire plus d'espace à l'opératrice et qui intéresse les deux rubriques.

Chaque partie est constituée de paragraphes courts commençant par un tiret, chaque paragraphe ne traitant que d'une question. L'ensemble est donc à la fois très structuré et très atomisé.

La structure énonciative

Tous les items du compte rendu, sauf deux, rapportent explicitement des demandes : le rédacteur a donc catégorisé le compte rendu de la réunion de ce point de vue unique : les participants n'apparaissent que comme ayant été des sujets de demandes.

Le compte rendu présente une homogénéité énonciative très caractéristique : sur ses 10 énoncés, 9 sont à la forme passive impersonnelle, le verbe « demander » étant utilisé 7 fois (2 fois avec le préfixe « re ») ; 4 demandes se présentent comme des renouvellements.

Le choix de la forme passive (qui met l'accent sur le résultat) ne peut se comprendre que par le réglage communicatif effectué par l'énonciateur ; ce choix montre en effet que le compte rendu est orienté vers la Direction par un énonciateur qui se présente comme effectuant un « rapport » qu'il filtre lui-même en fonction de ce qu'il pense être la lecture de la Direction et son savoir. Quant à lui-même il occupe la position d'observateur (alors qu'il est aussi animateur de la réunion !).

Dans la forme passive impersonnelle de la demande, le sujet original de la demande ainsi que le destinataire sont facultatifs : « Il est demandé Z (par X) à (Y) ».

Les places facultatives ne sont jamais remplies (sauf dans un cas que nous examinerons par la suite) ; ainsi, contrairement à ce que nous avons vu dans d'autres comptes rendus, le « groupe » n'apparaît jamais.

La désignation exceptionnelle du demandeur

Les personnes à l'insolation demandent un roulement sur les trois machines

Il s'agit là de l'énoncé le plus hétérogène du compte rendu : il n'est pas au passif impersonnel et l'agent de la demande y figure. Structuralement cette précision a pour effet d'amoindrir la force de la demande puisqu'elle émane d'un groupe spécifié comme restreint ; précision intéressante puisque dans le débat, cette demande est assumée par l'ensemble des ouvrières et notamment très fortement par l'une d'entre elles qui ne travaille pas à l'insolation ; par contre au moment de formuler oralement les questions pour le compte rendu H attribue cette demande aux seules personnes travaillant à l'insolation :

H Donc les personnes à l'insolation demandent à permuter à tous les postes machine

Les stratégies d'atténuation

Les disparitions — Avant d'étudier l'effet d'atténuation de certains choix discursifs internes au document il convient de repérer par comparaison avec la transcription de la discussion la forme la plus radicale d'atténuation : la suppression.

Certaines des questions qui avaient été explicitement proposées pour figurer sur le compte rendu n'y sont pas : ainsi la demande de nettoyage des machines, celle des bacs. Les réticences de H sur ces questions pendant le débat aboutissent donc à leur disparition au niveau du compte rendu.

Les choix lexicaux — On se souviendra ici de l'étude du thème « erreurs sur la paye » ; H avait fait remarquer qu'on ne pouvait pas écrire « le lendemain » et s'était engagé à trouver la formule la plus adéquate. On a vu qu'il avait de fait atténué l'énergie de la revendication.

La catégorisation en « problème » — Nous avons remarqué précédemment que deux items n'étaient pas introduits par le verbe « demander » :

Il est reposé le problème des blouses nylon en cas d'incendie.

Il est reposé le problème des bonnets à savoir si une prime ne pourrait compenser ce handicap.

Nous avons par ailleurs vu à propos du nylon que les ouvrières faisaient plus que « poser le problème » ; nous avons aussi étudié la réticence de H à incorporer cette question ; la formulation atténuante du compte rendu continue cette réticence ; il en était de même pour la question de la prime de coiffure que H estimait relever des délégués du personnel et que pourtant l'une des participantes avait demandé de faire figurer « en gros caractères ». De fait le syntagme « reposer le problème » sert ici à la formulation d'une demande qui a déjà été refusée ; cette atténuation est redoublée dans l'item concernant les bonnets par le « à savoir si » ainsi que par la forme négative qui prolongent l'isotopie du questionnement et font disparaître toute notion de revendication.

La distance syntaxique entre la demande et son objet

Il est demandé s'il était possible d'inverser un poste de laminage...

Il est demandé la possibilité de comparer

Dans ces deux items l'objet de la demande est séparé de celle-ci par un objet grammatical qui sert de relais ; dans le premier exemple cela aboutit à transformer la demande initiale de modification de l'organisation de l'atelier en question sur la possibilité de cette transformation. Dans les deux cas la demande est rendue déférente : le respect

hiérarchique est linguistiquement réalisé et la demande se trouve privée de légitimité, attendant sa satisfaction de la compétence et du bon vouloir de l'interlocuteur ; la structure syntaxique de la demande reflète et construit le rapport social ; c'est aussi ce que Slakta montre à propos des Cahiers de doléances :

le rôle tenu par l'individu dans la structure linguistique n'est pas sans rapport avec la place qu'il occupe dans les structures qui définissent une formation sociale donnée. (1971 : 73)

Conclusions : sur quelques effets

Faire reconnaître les savoirs ouvriers

Dans la vie de l'atelier, l'une des ouvrières a montré à une nouvelle comment se servir d'une machine ; il s'agit là d'un événement qui n'a pas alors donné lieu à un discours public. Mais le GED est l'occasion d'un échange assez long sur ce petit fait : après l'examen de la réponse concernant la demande de stage pour le contremaître, demande que le groupe avait formulée lors de sa dernière réunion, H tente de passer à la question suivante mais F continue à mettre en cause sa compétence technique par rapport à une machine précise et émet des doutes sur sa volonté d'améliorer cette compétence :

F Non puis moi ça me fait l'effet que vous ne cherchez pas à apprendre.

Dans sa réplique H fait une distinction entre le « principe » qu'il connaît et une « technique » qu'il dévalorise quelque peu. F ne se laisse pas démonter par cet argument caractéristique des normes d'une culture dominante pour laquelle le « sens pratique » (au sens où Bourdieu l'emploie) a peu de poids par rapport à la connaissance dite savante, et c'est alors qu'elle embraye sur l'anecdote précédemment évoquée :

F Oh si parce que regardez / l'autre fois qu'il y avait eu madame qui avait des problèmes / elle y arrivait pas vous êtes pas venu l'aider hein / elle arrivait pas à monter la machine c'est moi qui lui ai fait voir eh ben vous avez pas essayé de lui faire voir

H cherche alors des échappatoires mais F enfonce le clou exhibant la contradiction d'une situation dans laquelle c'est elle, l'OS, qui n'est pas « responsable », qui a assuré la formation de la nouvelle et, se plaçant sur le terrain choisi par H, se livre à une défense et illustration du sens pratique ainsi qu'à une démonstration de la vanité d'une « théorie » coupée de la pratique :

F Ben vous dites toujours comme ci comme ça mais on ne peut pas / si on trouve un sens / l'autre côté il est pas bon ou vice versa ou je sais pas / il faut mettre en pratique pour comprendre / c'est pas évident comme ça / c'est en théorie mais pas en pratique

Non contente d'avoir pris le pas sur H, de lui avoir fait reconnaître sa compétence à elle, F passe à un niveau supérieur en posant la question de la reconnaissance des qualifications de l'ensemble des positionneuses par « les autres », les personnes extérieures à l'atelier ; les murmures et brouhahas qui ponctuent les différentes étapes de son intervention donnent à celle-ci d'autant plus de force et sont autant d'invitation à l'égard de la locutrice pour qu'elle pousse dans la direction choisie :

F Vous voyez les filles positionner qu'est-ce que vous pensez / oh ça paraît simple sans doute par exemple qu'est-ce que vous avez pensé ? Les gens de l'extérieur qu'est-ce qu'ils ressentent (*murmures*) le positionnement ça doit être facile elles sont assises toute la journée (*brouhaha*) au premier coup d'œil quel effet ça vous fait quelle impression ça vous a laissée ? ça vous paraissait simple ? ça vous paraissait compliqué ?

H est ainsi amené à reconnaître l'existence de ce regard dévalorisateur de l'extérieur ainsi que l'expérience personnelle qu'il a faite de la compétence des ouvrières :

H C'est pas que ça me paraissait simple / au premier coup d'œil oui on se dit c'est simple c'est une partie... mais après non parce que quand même d'une part par les nombreux problèmes que maintenant je connais de plus en plus.

Ici il me semble que le GED joue un rôle fondamental puisqu'il est l'occasion d'une verbalisation dialogique d'un réel souvent non verbalisé qu'un atelier fonctionne par la compétence et le travail de ses membres, qu'il fonctionne aussi parce que jamais ses membres ne se limitent au rôle défini par leur classification mais font intervenir un ensemble de savoirs et de savoir-faire non reconnus par les classifications et non payés, tout ceci va le plus souvent sans dire, que cela fait partie dans les entreprises d'un savoir implicite et dont il est essentiel pour le processus de reproduction sociale qu'il reste implicite. En fournissant le temps et l'occasion d'un métadiscours sur le travail, le GED permet une mise en mots, préalable indispensable à toute prise de conscience, de ces phénomènes, mise en mots qui en même temps qu'elle aboutit à dire le rôle fondamental des savoirs ouvriers, s'effectue ici par une prise en main par F du processus de production de la parole : ce sont elles qui soumettent H à un questionnement sur sa compétence, qui effectuent les passages du thème du stage à celui de la reconnaissance par les autres de leurs qualifications. La domination symbolique est donc un moment mise en cause par les énoncés et par l'énonciation.

Dialogue et construction de représentations collectives

S'il y a rarement dialogue au sens que F. Jacques (1985) donne à ce terme, entre H et F – H ayant notamment trop conscience de la

« place » qu'il doit occuper –, par contre à de nombreux moments les ouvrières semblent parler sans se soucier de H ; un dialogue véritable s'installe alors entre elles, constructeur de catégorisations, de représentations collectives dont on peut penser qu'elles ne préexistaient pas à leur production par l'échange de paroles. Nous en prenons deux exemples.

Variations sur « merde »

Les énoncés suivants ne s'enchaînent pas mais se répartissent sur une page de la transcription ; s'ils peuvent vraisemblablement être attribués à une unique locutrice, ils sont soutenus par d'autres énoncés difficilement transcriposables mais ayant la même orientation et qui, à l'écoute de la bande, constituent comme un accompagnement :

- F Oui mais enfin ça fait mal au cœur de penser que lui il est Pl et puis que les filles s'emmerdent plus que lui à bosser
- F Ben nous c'est pareil au laminage / on portait les bacs et tout / eh ben merde
- F Toi ça ne te dit rien de rester aux machines / c'est la merde les machines
- F Tu es 02 tu es de la merde

« Les filles s'emmerdent plus que lui à bosser » : c'est la première apparition du radical « merde » qui va fonctionner ensuite comme un motif musical, ici il catégorise le travail comme activité difficile, pénible et sans fin (ce sémantisme lui étant donné par les énoncés précédents).

« Eh ben merde ! » : on voit bien ici ce qu'est un juron, le dévoilement du réel ; le travail est « emmerdant » et cette réalité est exhibée et le fait même de cette exhibition équivaut à un rejet radical ; cette exhibition relève de ce que nous avons nommé « la description polémique » : « c'est la merde les machines ». « Machines » réfère ici au travail sur les machines, au poste occupé ; par une métonymie de l'activité à l'instrument de cette activité les machines deviennent ainsi de la « merde » : « tu es 02 tu es de la merde ». Continuant la métonymie, dans cette dernière occurrence, l'énonciatrice transfère sur elle-même et sur le groupe dont elle fait partie les caractéristiques qui ont précédemment servi à catégoriser les postes occupés ; ces caractéristiques se transforment en stigmates ; rien d'étonnant au fond dans ce transfert si l'on se souvient que dans la même séquence une des ouvrières décrit ainsi le couplage travailleuse-machine :

Quand on a décidé que la machine était 02, ils ne seront jamais 03 et que dans l'énoncé suivant « positionneuse » réfère tout autant à la machine qu'à l'ouvrière :

Si on a décidé qu'une positionneuse était 03 il n'y a rien à faire c'est comme ça

Ne peut-on repérer ici, non pas la prise de conscience au sens strict du terme mais, l'exhibition de l'aliénation dans la parole en groupe, et ceci par une métonymisation progressive, une saturation, favorisée par la situation de dialogue, qui va de « les filles s'emmerdent à bosser » à « tu es de la merde » ?

L'enfer

Le thème de la chaleur et du feu apparaît fortement dans trois séquences. Le remplacement du nylon par du coton avait déjà été réclamé lors de la réunion précédente. La première fois où le thème réapparaît il donne lieu à une ébauche de fiction : le démarrage d'un incendie :

F Oui mais enfin il y a plus de risques d'incendie avec ça

F Vous vous rendez compte / on peut enlever une blouse / on peut enlever les bottines / un simple contact et puis ça y est

Plus loin c'est la chaleur qui règne dans l'atelier qui est évoquée, et sur le mode humoristique l'une des ouvrières construit une représentation de l'atelier en enfer comparant les « ils » (la direction) à des diables chargés de leur châtiment :

F Et la température là tout de suite c'est qu'il fait drôlement chaud le matin / une fournaise il fait chaud

F Ah une bouffée de chaleur il fait chaud tout de suite [...] ils ont envie de nous faire fondre / La chaleur qu'il fait là dedans [...] une de ces chaleurs

Enfin, lorsque la question des blouses revient, la fiction de l'incendie est reprise et prend corps s'adjoignant deux autres thèmes que les ouvrières ont déjà présentés comme les stigmates de leur condition : l'absence de haut-parleur qui contribue à leur séparation d'avec le reste de l'entreprise (qui les sait vivre comme « des sauvages »), et le thème des bonnets qu'elles doivent porter obligatoirement et qui les empêche « d'être coiffées comme tout le monde » :

F C'est quand même un sérieux problème s'il arrivait quelque chose

F S'il y a le feu oui puis déjà on n'a pas de haut-parleur il y aurait le feu on verrait tout le monde courir on se demanderait (*brouhaha*)

F [...] mais tout le monde les unes à côté des autres / il y en a une qui a une petite étincelle bon ben ça retombe sur l'autre ça y est

F La question avait été bien posée c'était en cas de risque d'incendie il

F Oui mais il faut renouveler la question

F En précisant bien en cas d'incendie

F Parce que ça peut toujours arriver hein avec les films qu' / il y a par terre (*brouhaha*)

F Là après on n'aurait plus de problème de coiffure on n'aurait plus de che-

veux ! il ne faudrait plus demander de prime / si / pour acheter des perruques mais c'est plus cher.

On n'est pas loin ici d'une représentation de l'enfer de Dante ; que la fiction se termine sur le mode de l'humour n'enlève rien à son authenticité de construction collective d'une représentation fantasmatique de destruction tant physique que symbolique (« on n'aurait plus de cheveux »), authenticité qu'atteste le retour obsessionnel du thème dans le débat.

La description polémique

Soit la séquence suivante du corpus :

F Quand on a décidé que la machine était 02 ils ne seront jamais 03 même si le travail est aussi fatigant que celui des 03 / si on a décidé qu'une positionneuse était 03 il n'y a rien à faire c'est comme ça

H Là je ne peux pas vous répondre / je pense que c'est toute une organisation que vous voulez remettre en cause

Que fait F sinon dire le réel ainsi que tautologiquement (en apparence) ce qu'il n'est pas et ne peut pas être ? Pourtant H interprète cet énoncé non comme une description mais comme volonté de remettre en cause toute une organisation, de détruire ce qu'il décrit. Il y aurait là comme l'inverse d'un énoncé performatif classique. Ce type d'énoncés peut aussi se décrire en notant que comme dans l'ironie le locuteur support de l'énoncé est différent de l'énonciateur et que c'est à l'énonciateur repéré derrière le locuteur que H répond.

Nous désignons par « description polémique » ce type d'énoncé. Il s'agit là d'un type spécifique de performatif dans lequel l'énonciation d'une description revient à contester radicalement la normalité de cette description. Décrire revient alors à contester l'existence de ce que l'on décrit. Il n'y a certes de véritable « revendication » que lorsqu'énonciateur et locuteur se confondent, et revendication reconnue lorsque cette interprétation est imposée à l'interlocuteur. Il reste que la « description polémique » a la caractéristique de présenter à la conscience le scandale d'un réel immoral, mais réel, en contraste avec l'irréalité du souhaitable et du raisonnable, d'être par là même un énoncé sous tension, continuant de produire les racines de la révolte.

Soient les propositions (1), (2) et (3) construites à partir d'un énoncé situé à la fin de la transcription :

F Non mais nous une femme on a les courses on a le manger à faire / on a / préparer les enfants pour le lendemain pour l'école / c'est pas le mari qui va aller...

(1) La femme s'occupe des enfants

(2) Le mari ne s'occupe pas des enfants

(3) Ce n'est pas le mari qui s'occupe des enfants

(1) pourrait figurer dans une description ethnologique plate ayant pour but de décrire le réel tel qu'il est ; ce qui ne signifie pas que cet énoncé n'entretiendrait pas de rapports dialogiques avec tout un ensemble d'autres discours réels ou fictifs (avec des descriptions de sociétés dans lesquelles ce ne sont pas les femmes qui s'occupent des enfants ; avec ce que le descripteur attendait ; avec ce que le lecteur pourrait croire...).

En (2) la réalité est décrite sous la forme de la non-réalisation d'une certaine propriété explicitée - laquelle accède donc à un certain degré d'existence (dans la logosphère) -, l'énoncé du coup est plus normatif que le précédent.

En (3) l'emphase qui rend l'énoncé explicitement polémique avec la proposition qu'il contient - « le mari s'occupe des enfants » - exhibe une norme et du coup la rend attaquable ou plus exactement atteste déjà par son caractère de réplique que cette norme est attaquée quelque part.

Résumons : il n'y a pas de description neutre, toute mise en mots du réel produit un énoncé, c'est-à-dire un objet qui peut être soumis à la praxis linguistique, qui peut notamment être soumis à une négation, praxis linguistique qui est toujours une praxis sociale et qui devient productrice d'autres praxis sociales. C'est en cela que dire le réel est déjà un pas vers sa transformation. On sait que les normes les plus efficaces sont celles qui ne sont pas explicitées.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ALTHUSSER Louis, 1970, « Idéologie et appareils idéologiques d'État », *La Pensée*, juin.
- ANDRÉ-LAROCHEBOUVY Danielle, 1984, *La conversation quotidienne*, Credif-Didier.
- ARRIVÉ Michel, 1985, « Quelques notes sur le statut du métalangage chez Jacques Lacan », *DRLAV 3* : 1-19.
- BARTHES Roland, 1977, *Fragments d'un discours amoureux*, Seuil.
- BARTHES Roland, 1984, *Essais Critiques IV - Le Bruissement de la langue*, Seuil.
- BENVENISTE Emile, 1966, *Problèmes de linguistique générale*, Gallimard.
- BERGOUNIOUX André, LAUNAY Michel, MOURIAUX René, SUEUR Jean-Pierre et TOURNIER Maurice, (1971) 1982, *La Parole syndicale : Etude du vocabulaire confédéral des centrales ouvrières françaises*, Puf.
- BERENDONNER Alain, 1981, *Eléments de pragmatique linguistique*, Minuit.
- BERENDONNER Alain, LE GUERN Michel et PUECH Gérard, 1983, *Principes de grammaire polylectale*, Presses universitaires de Lyon.
- BORILLO Andrée, 1985, « Discours ou métadiscours ? », *DRLAV 32* : 47-61.
- BORZEIX Anni et SEGRESTIN Denis, 1985, *L'Effet Auroux*, CNAM, dactylographié.
- BOURDET Gildas, *Attention au travail*, création du Théâtre de la Salamandre, texte dactylographié.
- BOURDIEU Pierre, 1980, *Questions de sociologie*, Minuit.
- BOUTET Josiane, GARDIN Bernard et LACOSTE Michèle, 1995, « Discours en situation de travail », *Langages 117* : 12-31.
- COROUGE Christian et PIALOUX Michel, 1985, « Chronique Peugeot », *Actes de la recherche en sciences sociales 60*.
- COURDESSES Lucile, 1971, « Blum et Thorez en mai 1936 : analyse d'énoncés », *Langue française 9* : 22-33.
- DUBOIS Jean, 1962, *Le vocabulaire politique et social en France de 1869 à 1872*, Larousse.

- DUBOIS Jean, 1965, *Grammaire structurale du français : Nom et pronom*, Larousse.
- DUCROT Oswald, 1980, *Les échelles argumentatives*, Minuit.
- DUCROT Oswald, 1984, *Le dire et le dit*, Minuit.
- DUCROT Oswald et alii, 1980, *Les mots du discours*, Minuit.
- ENCREVÉ Pierre et FORNEL Michel de, 1982, « Le sens en pratique », *Actes de la Recherche en sciences sociales* 46 : 3-38.
- FIALA Pierre, HABERT Benoit, LAFON PIERRE et PINEIRA Carmen, 1987, « Des mots aux syntagmes : Figements et variations dans la Résolution générale de la CGT de 1978 », *Mots* 14 : 47-88.
- FOUCAULT Michel, 1969, *L'archéologie du savoir*, Gallimard.
- FOUCAULT Michel, 1971, *L'ordre du discours*, Gallimard.
- FOUCAULT Michel, 1984, *Histoire de la sexualité 1, 2 et 3*, Gallimard.
- FRANÇOIS Frédéric, 1980, « "Je", "nous" et "les autres" dans "Les Cahiers de la misère et de l'espoir" », in B. Gardin (éd.) : 419-434.
- GARDÈS-MADRAY F. et BRES Jacques, 1986, *Parole ouvrière autour de Landrecht*, Messidor-Editions sociales.
- GOFFMAN Erwin, 1973, *La mise en scène de la vie quotidienne 1 et 2*, Minuit.
- GOFFMAN Erwin, 1974, *Les rites d'interaction*, Minuit.
- GOODY Jack, 1979, *La raison graphique : la domestication de la pensée sauvage*, Minuit.
- GRESILLON Almuth et LEBRAVE Jean-Louis, 1983, « Avant-propos » à *Manuscrits - Ecriture - Production linguistique*, *Langages* 69 : 5-10.
- GRUNIG Blanche-Noëlle et GRUNIG René, 1985, *La fuite du sens : La construction du sens dans l'interlocution*, Credif-Hatier.
- GUILBERT Louis, 1965, *La formation du vocabulaire de l'aviation*, Larousse.
- GUILHAUMOU Jacques et MALDIDIER Denise, 1986, « Effets de l'archive ; l'analyse de discours du côté de l'histoire », *Langages* 81 : 43-56.
- HAMON Hervé et ROTMAN Patrick, 1984, *La deuxième gauche : Histoire intellectuelle et politique de la CFDT*, Seuil.
- JACQUES Francis, 1985, *Dialogiques II : L'espace logique de l'interlocution*, Puf.
- KERBRAT-ORECCHIONI Catherine, 1986, *L'implicite*, Armand-Colin.
- KRISTEVA Julia, 1971, « Du sujet en linguistique », *Langages* 24 : 107-126.
- KRISTEVA Julia, 1984, « Le sens de l'hétérogène », *DRLAV* 30.
- LAFONT Robert, 1978, *Le travail et la langue*, Flammarion.
- Langages* 62, 1981, « Analyse du discours politique », sous la direction de Jean-Jacques COURTINE.
- LENOIR Rémi, 1980, « La notion d'accident du travail : un enjeu de luttes », *Actes de la recherche en sciences sociales* 32 / 33.

- LEROI-GOURHAN André, 1964-1965, *Le geste et la parole 1 et 2*, Albin-Michel.
- LOJKINE Jean, 1986, *La classe ouvrière en mutation*, Messidor - Editions sociales.
- LOJKINE Jean, s.d., *Innovation sociale et innovation sociologique : l'évaluation des Groupes d'expression directe à Renault-Billancourt*, Rapport remis au ministère de la Recherche, CEMS-EHESS.
- MARCELLESI Jean-Baptiste, 1971, *Le Congrès de Tours (déc. 1920) : Etudes sociolinguistiques*, Le Pavillon.
- MARCELLESI Jean-Baptiste et GARDIN Bernard, 1974, *Introduction à la sociolinguistique : la linguistique sociale*, Larousse.
- MOESCHLER Jacques, 1985, *Argumentation et conversation : Eléments pour une analyse pragmatique du discours*, Hatier.
- PÊCHEUX Michel, 1969, *L'analyse automatique du discours*, Dunod.
- PÊCHEUX Michel et FUCHS Catherine, 1975, *Analyse du discours, langue et idéologies. Langages 37*.
- PEYTARD Jean, 1968, « Pour une typologie des messages oraux », *Le français dans le monde*, juin.
- RANCIÈRE Jacques, 1981, *La nuit des prolétaires*, Fayard.
- RANCIÈRE Jacques, 1984, « La maladie des héliotropes, notes sur la "pensée ouvrière" », *Ethnologie française XIV*.
- RANCIÈRE Jacques et FAURE Alain, 1976, *La parole ouvrière, 1830-1851*, UGE 10/18.
- REY-DEBOVE Josette, 1971, « Notes sur une interprétation autonymique de la littérarité : le mode du "comme je dis" », *Littérature 4*.
- REY-DEBOVE Josette, 1978, *Le métalangage, étude linguistique du discours sur le langage*, Le Robert.
- SLAKTA Denis, 1971, « Esquisse d'une théorie lexico-sémantique : Pour une analyse d'un texte politique (cahiers de doléances) », *Langages 23* : 87-134.
- SLAKTA Denis, 1971, « L'acte de demander dans les cahiers de doléances », *Langue française 9* : 58-73.
- SLAKTA Denis, 1974, « Essai pour Austin », *Langue française 21* : 90-106.
- TODOROV Tzvetan, 1981, *Mikhaïl Bakhtine, Le principe dialogique suivi d'Ecrits du Cercle de Bakhtine*, Seuil.
- TOURNIER Maurice, 1979, « Grève, cayennes et gavots : Hypothèse de reconstitution des origines », *Néologie et Lexicologie* : 207-216
- TOURNIER Maurice, 1985, « Texte "propagandiste" et cooccurrences : Hypothèses et méthodes pour l'étude de la sloganisation », *Mots 11* : 155-187.
- TOURNIER Maurice, 1986, « Quand un mot en cache un autre : le vocabulaire de l'"association" en 1848 », *Prévenir 13* [Marseille] : 113-126.

- TRAN DUC TAO, 1973, *Recherches sur l'origine du langage et de la conscience*, Éditions sociales.
- VERRET Michel, 1982, *L'ouvrier français : Le travail ouvrier*, Armand-Colin.
- VOLOCHINOV Valentin Nikolaïevitch, 1977, *Le marxisme et la philosophie du langage : Essai d'application de la méthode sociologique à la linguistique*, Minuit.
- WATSON Rodney, 1985, « Quelques remarques à propos des descriptions sociologiques », dans Ackermann W., Conein B. et alii, *Décrire un impératif?*, Paris, EHESS-CNRS (2 vol.).
- WATZLAVICK Paul, BEAVIN Janet Helmick et JACKSON Donald de Avila, 1980, *Une logique de la communication*, Seuil.
- WELKE D., 1986, « La semi-interprétativité dans les transcriptions en analyse conversationnelle et pragmatique linguistique : travaux américains et allemands », *DRLAV* 34-35 : 195-213.

TABLE DES MATIÈRES

Préface de Josiane Boutet	9
Note biographique	15
Publications de Bernard Gardin	17

Première partie

AFFRONTEMENTS SUR LE SENS

1. Le fonctionnement du praxème <i>occup-</i>	25
2. Un récit d'interaction : Les comptes rendus de délégation syndicale	111

Deuxième partie

DE LA SUBVERSION DANS LES TRACTS SYNDICAUX

3. Comment dire la mort d'un travailleur	209
4. La production d'une maxime en diachronie	235
5. Discours syndical et personnalité sociale	267
6. Les processus d'identification à l'œuvre dans le discours syndical	287

Troisième partie

L'EXPRESSION DES TRAVAILLEURS

7. « Machine à dessin » ou « machine à écrire » :	
La production collective d'une formulation	305
8. Les enjeux sociaux du langage	
et les groupes d'expression directe	321
9. Le « groupe femmes »	
ou Les enjeux sociaux des reformulations	355
Références bibliographiques	399